

# Мерки за заштита на ранливите групи при вработување

Прирачник



**БЕЗБЕДНИ И ЕДНАКВИ**  
SAFE AND EQUAL

Овој проект е финансиран  
од Европската унија



# **Мерки за заштита на ранливите групи при вработување**

Прирачник

Наслов: МЕРКИ ЗА ЗАШТИТА НА РАНЛИВИТЕ ГРУПИ ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ  
Издавач: Безбедни и еднакви: Управување со недискриминација и  
диверзитет при вработувањето  
Текст: Татјана Греиф  
Стручна ревизија: Гордана Трпчевска  
Соработник: Петар Стојковиќ  
Превод: Марија Митева  
Лектура: Божана Касаповска  
Дизајн: Барбара Предан  
Печатница: СТВ Призма - Скопје  
Тираж: 1000

Скопје, 2016

*Оваа публикација е изготвена со помош на Европската унија.  
Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на  
организациите Студентски културен центар ШКУЦ од Љубљана и  
Женска Алијанса од Скопје и во никој случај не може да се смета дека  
ги одразува ставовите на Европската унија.*

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека «Св. Климент Охридски», Скопје

---

2

331.5:364.647.82-058.5]:34.037(035)

ГРЕИФ, Татјана

Мерки за заштита на ранливите групи при вработување : прирачник /  
[текст Татјана Греиф ; превод Марија Митева]. - Скопје : Безбедни и  
еднакви, 2016. - 80 стр. : илустр. ; 21 см

ISBN 978-608-65983-0-3

а) Вработување - Недискриминација - Ранливи групи - Правна заштита  
- Прирачници  
COBISS.MK-ID 101507338

# Содржина

- 5 Успешно со прирачникот!
- 9 **I. ДИСКРИМИНАЦИЈА, ЗАШТИТА И ПРАВНА ЗАШТИТА**  
Поимот дискриминација  
Како настанува дискриминацијата  
Типологија на дискриминацијата  
Правна заштита и заштита од дискриминација  
Правна заштита во Република Македонија  
Меѓународни нормативи
- 24 **II. СОСТОЈБА ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ**  
Европски пазар на труд  
Дискриминација при вработување  
Предрасуди и други пречки  
Ранливи групи  
Развој на превентивни практики при вработување  
Актери на политиката на еднакви можности
- 38 **III. ОРГАНИЗАЦИЈА НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО ФИРМА**  
Воспоставување систем  
Човекови ресурси  
Услови на работно место  
Унапредување  
Отпуштање  
Пријатно работно место  
Откривање на дискриминација и мерки против дискриминација
- 59 **IV. ОРГАНИЗАЦИЈА НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО СИНДИКАТ**  
Поставување правила  
Подигање на свест и едукација  
Следење на состојбата и преговарачката содржина  
Помош на синдикатот во случај на дискриминација
- 76 **V. ЛИТЕРАТУРА**
- 78 **VI. ЛИСТА НА КОРИСНИ ЛИНКОВИ**

*Оваа 2016 година изминуваат 68 години откако Организацијата на Обединетите нации ја усвои Општата декларација за човекови права. Во 1968 година, којашто година Генералното собрание на ООН ја прогласи за меѓународна година на човековите права, е запишано:*

*„Спроведувањето на човековите права се темели на сè погласните барања на човештвото, животот да биде достоинствен и цивилизиран до таква мера, така што секој човек би можел да ужива почит и заштита на своето вродено човеково достоинство... Кога говориме за човековите права, покрај човековите биолошки потреби, мислиме пред сè на такви животни услови, коишто во полна мера овозможуваат развивање и спроведување на сите можности на човековиот интелект и во коишто ќе можеме да ги задоволиме своите духовни потреби. Човековите права се темел на нашето постоење: без нив не би можеле да живееме како луѓе.“*

*И денес, скоро седум години по усвојувањето на декларацијата, таа сè уште ја чува клучната поимна димензија: човековото достоинство како основна цивилизациска вредност.*

# Успешно со прирачникот

Прирачникот е дел од двегодишниот интернационален проект **„Безбедни и еднакви: управување со недискриминација и диверзитет при вработувањето“**, којшто од јануари 2016 година се одвива во Македонија со поддршка и во рамките на европската програма IPA. Проектот е резултат на соработката меѓу невладините организации Секција Шкуц-ЛЛ од Словенија и Женска Алијанса од Македонија.<sup>1</sup>

Двегодишниот интернационален проект се одвива во Република Македонија - во Скопје, Тетово и Охрид. Основната намена и цел на проектот се промовирање на активното вклучување на лицата од најслаба положба на пазарот на трудот, зајакнување на улогата на релевантни учесници во развој на програмите за социјална вклученост при вработување, подигање на видливоста и свеста на пошироката јавност за важноста на мерките против дискриминација при вработувањето. Основните активности на програмата се насочени кон пренесување на траен модел за недискриминација и управување со различностите при вработување, како и лоцирање и размена на добрите практики во регионот и во Европската унија. Се состои од циклус на образовни семинари, стручни совети и меѓународна конференција за зајакнување на социјалниот и граѓански дијалог и поврзување за еднакви можности и кампањи за подигање на свеста, како и промоција на разноликостите и инклузивното општество.

\* \* \*

На дискриминацијата на ранливите групи - врз основа на пол, возраст, родов идентитет, сексуална ориентација, етничка припадност,

---

<sup>1</sup> Референците во содржината на прирачникот во машки граматички род, се однесуваат и подеднакво важат и за машки и за женски род.

индивидуалност, национална припадност, религија, социјален статус и друго - при работа на социјални партнери, работодавачи и синдикати во Македонија, досега не ѝ е посветено внимание. Затоа проектот *„Безбедни и еднакви: управување со недискриминација и диверзитет при вработувањето“* е пионерско дело на ова подрачје. Ги соединува интересите на граѓанскиот и социјалниот дијалог и ги дели и раширува знаењето и искуството, настанати во регионот, којшто сведочи за многу тесна културна и историска поврзаност и заедничка традиција.

\* \* \*

Прирачникот *„Мерки за заштита на ранливите групи при вработување“* ги опфаќа мерките за заштита од дискриминација при вработувањето врз основа на пол, возраст, раса, индивидуалност, етничка припадност, родов идентитет, сексуална ориентација, вероисповед и различни форми на дискриминација.

Наменет е за проактивните невладини организации, на коишто сака да им даде знаење и поддршка, потребни за подигање на свеста, мотивација и вклучување на социјалните партнери во развој на политиката и практиката за еднакви можности, како и при вработувањето и на пазарот на трудот. Прирачникот претставува модел на превентивни мерки против дискриминација на ранливите групи при вработување, со чијашто помош обучените невладини организации можат трајно да го пренесат знаењето на работодавачите и синдикатите како клучни актери во полето на вработувањето. Наменет е исто така и за самиот социјален партнер, работодавач и за синдикатот.

Цел на програмата *„Безбедни и еднакви: управување со недискриминација и диверзитет при вработувањето“*, чијшто дел е и прирачникот, е воспоставување на стандардна, пошироко употреблива алатка за соочување со дискриминацијата во фирмите и организациите, што допира, така кажано до сите сфери на работа и вработување. Исто така, прирачникот се однесува на улогата на синдикатите и работодавачите во борбата против дискриминацијата, како и на мисијата на невладините организации на ова подрачје.



Цел на прирачникот е развој на однос на почитување и љубезност кон меѓучовековите разлики во деловната средина, поттикнување на еднаквите можности за полесно вклучување на маргинализираните групи на пазарот на трудот, поголема вработеност на ранливите групи, обезбедување безбедна работна околина и лична заштита од дискриминација, подигање на деловната мотивираност и продуктивност, како и поголема социјална заштита на ранливите групи, малцинствата и маргинализираните групи.

Дискриминацијата при вработувањето значи губење на работниот потенцијал за целото општество. Достојната работа е услов за достоинствено живеење.

Прирачникот е наменет за спречување на дискриминацијата и развој на еднаквите можности на различни основи. Моделот е пренослив и може да се употребува за различни облици на дискриминација, во различни сектори на вработување. На жртвите им треба јасна порака од работодавачот дека нивните права се заштитени, а на сторителите и кршителите дека какво било запоставување и дискриминација се недопустливи, противзаконски и се казниви.

\* \* \*



# I. ДИСКРИМИНАЦИЈА, ЗАШТИТА И ПРАВНА ЗАШТИТА

## Поимот дискриминација

**Дискриминација** значи кршење на начелата за еднакво третирање. За дискриминација се смета, ако некое лице се третира понепогодно за разлика од некое друго лице. Тоа значи неоправдано разликување, исклучување, ограничување или поставување во нееднаква положба, со цел, намера или последица некому да му се загрози или оневозможи остварувањето на човековите права и основни слободи.

Дискриминација постои кога поединци или групи, од страна на некоја институција, физичко или правно лице, на видлив или скриен начин, ќе се постават во нееднаква положба, поради некои лични околности.

Дискриминација е какво било негативно разликување врз основа на лични околности, како што се пол, возраст, националност, културна различност, изглед, физичка или ментална попреченост, брачна состојба, сексуална ориентација, родов идентитет, верска припадност итн., што некого го става во нееднаква положба, му ги ускратува еднаквите можности или што го исклучува.

Личната околност, сама по себе не претставува дискриминација; **основа за дискриминација** е кога таа лична околност е причинител за неоправдано правење разлики и за нееднакво третирање на поединци или групи. Неоправдано разликување може да се одвива врз основа на фактички или претпоставени (за кои се сомнева) лични околности. Меѓу главните дискриминирачки основи судат следниве фактори:

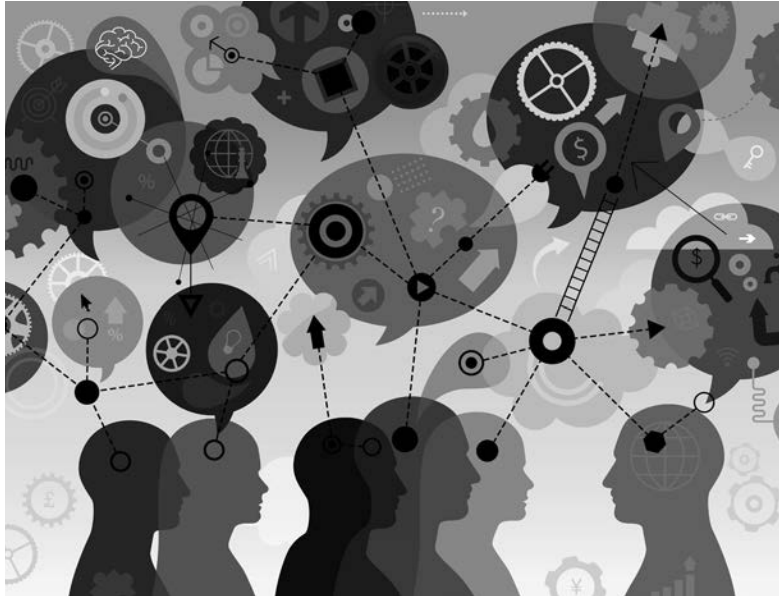
- Пол (биолошки пол: женски, машки, друго);
- Возраст (индивидуална возраст на човекот);
- Брачна состојба (сам, во брак, разведен, вдовец);

- Семејна состојба (помало семејство, поголемо семејство, семејство со еден родител);
- Сексуална ориентација (хетеросексуална, хомосексуална, бисексуална);
- Родов идентитет (чувство/изразување на сопствениот пол/род: машки, женски, трансродово лице, интерсексуално лице и друго);
- Физичка попреченост (делумно или целосно отсуство или заболеност на одредени телесни функции на лицето);
- Ментална попреченост (делумно или целосно отсуство или заболеност на одредени ментални функции на лицето);
- Раса (физичка раса, боја на кожа или други физички карактеристики на човековите раси);
- Етничка припадност;
- Национална припадност;
- Изглед (имиџ, физички изглед на лицето, карактеристики на лице и тело);
- Културни разлики (културен расизам);
- Верско убедување (верско потекло или изразување на единката).

Сите овие, и исто така и другите горенаведени лични околности, во рамките на вработувањето или на пазарот на трудот можат да претставуваат пречки коишто настануваат на подрачјето на еднаков пристап при вработувањето, распишаните услови, односите на работното место, унапредувањата на работното место, достапноста до правата од огласот за вработување и друго.

Македонското законодавство, како основа, врз која е забранета дискриминација, признава: биолошки пол, (пол/род), раса, боја на кожа, припадност на маргинализирана група, етничко потекло, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или вероисповест (*Закон за спречување и заштита од дискриминација, Член 3*).

Дискриминацијата се **манифестира** како ограничување, вознемирување, психичко и физичко насилство, искористување, малтретирање, изразување омраза, понижување, говор на омраза.



Дискриминацијата може да засегне поединец или група луѓе. Секоја дискриминација е неправедна и противзаконска. Допуштањето на еден вид дискриминација значи допуштање на сите видови. Дискриминацијата е противзаконска, без оглед на тоа дали е намерна или ненамерна.

Дискриминацијата е секогаш **деструктивна** и опструктивна, содржи висок потенцијал за нестабилност, ризик и развој на конфликти. Дискриминацијата при вработување штети на работната околина, има лоши последици за расположението, здравјето, интегритетот и самоодвербата на човекот.

### **Како настанува дискриминација**

Како се создава дискриминацијата, каде се причините за нејзиното појавување? Најцврста потпора при создавањето на дискриминацијата се **стереотипите и предрасудите**. Ставот на мнозинството за светот и односите нуди безбедна и едноставна слика, којашто не е секогаш и реална. Мнозинството претстави

произлегуваат од доминантни гледишта и позиции, коишто се често слепи за сето тоа што отстапува од просекот и воспоставените норми. Таквата, однапред формирана слика е ригидна и еднострана. Надвор од сликата останува слепо поле со мноштво на различни, малцински, маргинализирани, обесправени или запоставени поединци или групи. При тоа, треба да се земат предвид различните услови на прецепција, што значи преиспитување на социјалните, институционалните и индивидуалните видови: како ги доживуваме душевно ограничените лица? Дали жените имаат исти можности на работното место како и мажите? Како гледа општеството на геј лицата и лезбијките? Зошто постарите работници се помалку барани? Како одговараме на соработници кои се верници? Зошто расните и етнички разлики ги разделуваат соработниците? Зошто постои социјална дистанца спрема Ромите?

**Стереотипите** се паушални мисловни осудувања. Предрасудите се стереотипи, здружени со емоции, затоа делуваат посилено од стереотипите. **Предрасудите** се гледишта, верувања и ставови, коишто не се оправдани, ниту аргументирани, туку се работи за несвесни, автоматски преносливи шаблони. Предрасудите и стереотипите за одредени групи и поединци не се формираат врз основа на фактичката состојба или проверени искуства, туку се создаваат ирационално. Создаваат ирационална, искривена, изобличена слика. Генерализацијата на разликите се чува со емоционални импулси, како што се стравот од непознато, омраза кон различното, отпор спрема промени.

Стереотипите и предрасудите служат за многу поедноставено разбирање и објаснување на појавите во општеството. Тие се вид  
12  
човекова реакција на околината односно израз на неможноста за таа реакција. Произлегуваат од стравот од различноста, незнаењето, недостигот на информации, недоволното искуство, неспособноста за процесирање на информации од потиснатите стравови. Причината за ова се крие во нивната едноставност.

Социологијата учи дека луѓето се подложни на предрасуди и стереотипи, кои се латентно присутни кај секоја популација, никој од нас не е без предрасуди. Типично е дека во заострените општествени односи предрасудите секојдневно избувнуваат посилено. Исто така, луѓето

се прилагодуваат на неуредениот систем, на кризните состојби и во лошите, неуредени системи луѓето се однесуваат неуредно, моралните и етнички вредности пропаѓаат, системот се распаѓа. Затоа е неопходно да се воспостави нов систем, којшто би бил уреден и дисциплиниран и во којшто луѓето би знаеле како да се однесуваат. Системот што ќе обезбеди еднакви можности при вработувањето е еден од моделите за градење на уреден систем. Ако не го изградиме, не треба да се чудиме на вообичаените аномалии.

## **Типологија на дискриминацијата**

Законодавството во Република Македонија ги дефинира и санкционира следниве облици на дискриминација, коишто се однесуваат на сите подрачја на работа и живеење, вклучувајќи го вработувањето и работните односи: непосредна и посредна дискриминација, вознемирување, сексуално вознемирување, дискриминација на луѓе со ментална и телесна попреченост, повикнување на дискриминација, виктимизација, дискриминација при достапност на добра и услуги, како и особено сериозни форми на дискриминација.

**Непосредна дискриминација** на дискриминаторска основа е многу непријатно дејствување, разликување, исклучување или ограничување, коешто има или би можело да има како последица негирање, кршење или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, во споредба со третманот, којшто го имаат или би можеле да го имаат лица под еднакви или слични услови.

**Посредна дискриминација** на дискриминаторско ниво е секое поставување на некои лица или групи во непријатна положба, во споредба со останатите лица, со употреба на одредби или мерки или со изведување на одредени активности или практики од неутрален контекст, освен кога тие одредби, мерки или практики се резултат на оправдана причина и содржините за достигнување на тие цели се соодветни и неопходни.

**Вознемирување** и понижувачко однесување претставува кршење на достоинството на некои лица или група лица, што извира од дискриминаторска основа и чијашто цел или последица е кршење



на достоинството на одредени лица или создавање на заканувачка, непријателска, навредлива или заплашувачка околина, пристап или практика.

Потсетуваме дека како вознемирување се смета делото што е непожелно. Уште кога засегнатото лице ќе одбие некој вид однесување како непожелно, тоа се смета за вознемирување. Првичната цел на вознемирувачот при тоа, не е релевантна, туку само се релевантни ефектите и последиците од неговото непожелно постапување. Изговорот на вознемирувачот, дека вознемирувањето не била негова цел, во жалбените и судски постапки затоа не се смета како аргумент за одбрана.

---

14

**Сексуално вознемирување** е непожелно однесување од сексуална природа, што се изразува физички, вербално или на некој друг начин и има цел прекршување на достоинството на тоа лице, особено во случај на остварување непријателска, заканувачка, навредлива или заплашувачка околина.

**Дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост** се однесува на намерно спречување или ограничување на достапност до здравствено осигурување, односно на ускратување на правото на здравствена заштита, редовна медицинска нега, ускратување на правото



за склучување брак или оформување на семејство и други права на полето на брачна состојба и семејни односи, ускратување на правото на образование, вработување и право, што произлегува од работниот однос.

Дискриминација на лица со ментална или телесна попреченост постои во случај на неизведување на мерки за спречување на ограничувањето, тоа е прилагодување на инфраструктурата и околината, користење на јавни достапни извори или учество во јавниот и општествениот живот.

**Повикување кон дискриминација** – За дискриминација се смета секое дејствување, со коешто некој директно или индиректно повикува, поттикнува, насочува или стимулира друго лице кон дискриминација.

**Виктимизација** значи непријатно третирање на некое лице, што носи негативни последици, како резултат на одредено постапување за заштита од дискриминација (пријавило дискриминација, покренало постапка поради дискриминација, било сведок во постапка).

**Дискриминација при пристап до добра и услуги** значи оневозможување или ограничување на користење добра и услуги на некои лица или група лица врз основа на некоја од дискриминаторските основи.

Законот одредува исто така и **особено сериозни форми на дискриминација**, што претставуваат дискриминација на некои лица на повеќе дискриминаторски основи (мулти дискриминација), повеќепати изведена дискриминација (дискриминација што се повторува), дискриминација што трае подолго време (продолжена дискриминација) или дискриминација којашто многу сериозно го засегнува дискриминираното лице.

---

## **Правна заштита и заштита од дискриминација**

Кога се преправаме дека дискриминацијата не е дискриминација, дека дискриминација не постои – таа не исчезнува, туку се засилува. Секој има право на заштита од дискриминација, на живот без страв од запоставување.

Постојат два главни начини за **спречување** односно **отстранување** на дискриминацијата: **политички** (законодавен) пат и **правен** (судски) пат. Политички или законодавен пат претставува промена на законодавството, тоа е укинување на неправедното законодавство и воведување на заштитно законодавство. Правниот пат пак, се води преку правосудниот систем и судовите, врз основа на уставното, националното и меѓународното право.

Борбата против дискриминацијата е процес, што се одвива на две меѓусебно поврзани нивоа: на ниво на **законодавство** и на системски мерки, потоа на ниво на механизми за имплементација на законодавството и промоција на човековите права и систем за еднакви можности, при што е неопходно да се нагласи *интегрираниот пристап*, којшто комбинира различни хоризонтални мерки, осредоточени на обесправените и недоволно застапени категории од населението.

## **Правна заштита во Република Македонија**

**Уставот на Република Македонија** во член 9 одредува еднаквост за сите државјани пред законот. Сите државјани имаат еднаква слобода и право, без оглед на пол, раса, боја на кожа, национално или општествено потекло, политичко или верско убедување, имотен или социјален статус.

Во областа за вработување и пазар на труд во Република Македонија се клучни два закони, и тоа Законот за работните односи и Законот за спречување и заштита од дискриминација. Тие два закони се темел на основата на политиката за недискриминација и еднакви можности при вработувањето. Покрај тоа, за Македонија, како држава кандидат за членството во ЕУ е важна исто така и директивата за еднакви можности при вработувањето.

Во 2012 година е дополнет **Законот за работните односи**, во чијшто член 6 стои: Работодавачот не смее кандидатот за вработување или работникот да го става во нееднаква положба врз основа на расно или етничко потекло, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба, индивидуалност, религија, политичко или друго убедување, членство во синдикат, национално или социјално потекло, семеен статус, имотна состојба, полова насоченост (н.з. сексуална ориентација) или заради

други лични околности. Во член 6 (2) стои: На жените и мажите мора да им се обезбедат еднакви можности и еднаков третман во врска со пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна обука на работа, услови за работа, иста плата за иста работа, планови за социјално осигурување, отсуство од работа, работно време, откажување на договор за работа.

Со член 7 од Законот е забранета **директна** или **индиректна**

**дискриминација** на работниците и кандидатите за вработување.

Директна дискриминација е секое постапување условувано со некои од основите од член 6, со кое лицето е ставено во понеповолна позиција, се става или би можело да се стави во понеповолна позиција од страна на други лица. Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога навидум неутрална одредба, критериум или практика, го става или би го ставила во понеповолна положба работникот или барателот на работа во однос на другите, поради неговите лични околности, статус, определба или убедување од член 6 од овој закон.

Дискриминација од страна на работодавачот, во смисла на член 6, е со закон забранета **кај критериумите и условите за вработување**, вклучувајќи ги критериумите и условите за избор на кандидати за извршување на одредена работа во кој било сектор за вработување, во согласност со Националната класификација на професии, на сите видови и нивоа од професионалната хиерархија; кај **напредувањето на работа**; кај пристапот до сите видови и степени на **професионална обука**, преквалификација и доквалификација; кај **условите за работа** и сите **права од работниот однос**, како и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаква плата; кај правата на членство и работење во здруженија на работници, работодавачи и други професионални организации, вклучувајќи овластувања, коишто произлегуваат од тоа членство. Одредбите од колективните договори и договори за вработување, кај кои ќе се утврди дискриминација на која било основа од член 6 од Законот, се неважечки.

**Вознемирувањето и сексуалното вознемирување** е забрането според член 9 од Законот. Вознемирувањето е дефинирано како секое несакано однесување, според какви било основи од член 6, што има цел или претставува повреда на достоинството на барателот на работа

или работникот и коешто предизвикува страв или создава омраза, понижувачко или навредливо однесување. Сексуалното вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување од сексуална природа, што има цел или претставува повреда на достоинството на барателот на работа или работникот и што предизвикува страв или создава омраза, понижувачко или навредливо однесување.

**Психичко вознемирување** (mobbing) е забрането со член 9 од Законот. Забрането е секаков облик на психичко вознемирување на работното место. Психичко вознемирување на работното место е секое негативно однесување од страна на поединци или групи, што се повторува често (најмалку во период од шест месеци) и што претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените и предизвикува страв или создава омраза, понижувачко и навредливо однесување, чијашто крајна цел е можен престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Сторителот на насилството на работното место може да биде поединец или повеќе лица со негативно однесување (работодавач како физичко лице, одговорно лице или работник).

Членот 9б забранува дискриминирање на работнички врз основа на бременост, породување или родителство, без оглед на траењето и формата на вработување. Забраната се однесува на пристап до вработување, услови за работа, сите права од работниот однос или прекинување на договорот за вработување на работничката, што е бремена или користи права, што произлегуваат од раѓање на дете или родителство.

**Отштета** во случај на дискриминација според член 6 е одредена со Законот во член 10, имено барателот на работа или работникот има право на отштета поради дискриминација, којашто ја одредува Законот за облигационите односи.

Законот што штити од дискриминација - **Закон за спречување и заштита од дискриминација** е усвоен во 2010 година. Се употребува исто така, во областа на работата и работните односи (член 4). Ја забранува и санкционира секоја директна или индиректна дискриминација, повикување кон дискриминација или дискриминаторско третирање врз основа на пол, раса, боја на кожа, припадност на маргинализирани групи

етничко потекло, јазик, државјанство, религија или какво било друго убедување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална или телесна попреченост, возраст, семеен или брачен статус, имотна состојба, здравствена состојба и која било основа препознаена од страна на законот или ратифицираните меѓународни спогодби.

Законот ја дефинира **дискриминацијата** како секое неповолно, законско или фактичко, директно или индиректно разликување или нееднакво постапување (исклучување, ограничување или давање приоритет) во однос на друго лице или група лица врз основа на пол, раса, боја на кожа, припадност на маргинализирани групи од етничко потекло, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или вероисповест, образование, политичка припадност, личен или социјален статус, ментална или телесна попреченост, возраст, семеен или брачен статус, имотен статус, здравствена состојба, или на која било друга основа.

**Дискриминаторско однесување** или **постапување** е дефинирано како пасивно или активно третирање на кое било службено лице, како и на правни и физички лица од приватниот или јавниот сектор во јавното живеење, што создава подлога за неповолно привилегирање или лишување на кој било поединец, или изложување на неповолно или лишувачко третирање, во споредба со останатите поединци во иста ситуација, врз која било дискриминаторска основа.

За непочитување на одредбите од Законот е предвидена глоба од 400 до 1000 евра во денарска противвредност.

## **Меѓународни нормативи**

За Македонија како идна членка на Европската унија е важно, исто така и европското односно меѓународното законодавство, во полето на обезбедување на еднакви можности и заштита од дискриминација. Во тој поглед се основни следните документи, Повелба на основните права на Европската унија (2010/C 83/02), којашто стапува на сила во 2009 година, како и Директивата за еднакви можности при вработување од 2000 година (Dir 78/2000/ES). Покрај тоа, се важни уште и Европската директива за расно и етничко еднакво третирање (Dir 43/2000/ES)

и Директивата за остварување на начелата за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените при вработување и професионална работа (Dir 2006/54/ES).

**Повелбата на основните права на Европската унија** ги признава видот на лични, државјански, политички, економски и социјални права на државјаните и резидентите на ЕУ и ги вклучува во правото на ЕУ. Повелбата ги наведува основните права, коишто при изведувањето на законодавството на Унијата, мора да ги почитуваат и државите-членки на Унијата. Таа е правен задолжителен инструмент, што е пријавен за изречно признавање на основните права во рамките на правниот ред на Унијата и за обезбедување на нивната препознатливост (видливост).

**Член 21** се однесува на општа **забрана на дискриминацијата**; одредува дека е забранета каква било дискриминација врз основа на пол, раса, боја на кожа, етничко или социјално потекло, генетски обележја, јазик, религија или верување, политичко или какво било друго мислење, припадност во национално малцинство, имот, раѓање, хендикеп, возраст или сексуална ориентација.

Повеќето членови од Повелбата се однесуваат на областа за вработување. **Член 23** говори за еднаквоста помеѓу жените и мажите. Еднаквоста на жените и мажите мора да се обезбеди на сите подрачја, вклучувајќи и вработување, работа и плата за работа.<sup>2</sup> **Член 26** го уредува вклопувањето на лицата со попреченост. Унијата го признава и почитува правото на лицата со попреченост, на мерките за обезбедување на нивна самостојност, социјална и професионална вклученост како и учество во животот на заедницата. **Член 29** говори за **правото на пристап до службите за посредување на вработување**. Секој има право на бесплатен пристап до службите за посредување на вработување. **Член 30** обезбедува **заштита во случај на неоправдано отпуштање**. Секој работник има право на заштита од неоправдано отпуштање во согласност со правото на Унијата како и со националното законодавство

---

<sup>2</sup> Начелото за еднаквост не го спречува зачувувањето или прифаќањето на мерки за специфични угодности во корист на недоволно застапуваниот пол.

и обичаи. **Член 31** гарантира **чесни и праведни работни услови**. Секој работник има право на здрави и безбедни услови за работа како и работни услови, коишто го почитуваат неговото достоинство. **Член 32** забранува работа на деца и ги штити младите при работа. Работата на деца е забранета, најниската возраст за вработување не смее да биде пониска од возраста на завршување на задолжителното образование. На младиот вработен треба да му се обезбедат услови, соодветни за неговата возраст и да се заштити од економска експлоатација и од која било работа којашто би му штетала на безбедноста, здравјето, физичкиот, психичкиот, моралниот или социјалниот развој или би можело да му штети на неговото образование.

### **Европската директива за еднакви можности при вработување**

(Dir 78/2000/ES) е клучен документ во борбата против дискриминација во вработувањето. Содржината на првите два члена ги наведуваме во целина.

#### **Член 1**

Намера

Намера на оваа директива е да определи општа рамка за борбата против дискриминација поради **вера** или **убедувања, хендикепаност, возраст или сексуална ориентација** при вработувањето и работата, затоа државите-членки треба да го реализираат (исполнат) начелото за еднакво третирање.

#### **Член 2**

Концепт на дискриминација

1. Во оваа директива „начело за еднакво третирање“ значи дека не постои никаква непосредна или посредна дискриминација, поради кои било од причините од член 1.
2. Во смисла на став 1:  
(а) се смета дека се работи за непосредна дискриминација, кога лицето е, било или би можело да биде третирано помалку повољно од некое друго лице во слична ситуација, поради која било од причините од член 1;

(б) се смета дека станува збор за посредна дискриминација, поради која било од навидум неутралните одредби, мерки или практики, некое лице од одредена вероисповест или убедување, коешто има одреден хендикеп или е на одредена возраст или сексуална ориентација, во споредба со другите е во полоша положба, освен ако:

(I) таква одредба, мерка или практика објективно ја оправдува легитимната цел и претставува соодветен и неопходен начин за реализација на таа цел или

(II) работодавецот односно лицето или организацијата, коишто ги обврзува таа директива, во поглед на лицата со одреден хендикеп, врз основа на националното законодавство, мора да усвои соодветни мерки во согласност со начелата од член 5, да ја отстрани основата за лишување којашто ја предизвикува таквата одредба, мерка или практика.

3. Вознемирувањето се смета за форма на дискриминација во смисла на став 1, кога се манифестира непосакувано однесување, поврзано со кои било од мотивите од член 1, чијашто цел или последица е ускратување на достоинството на лицето и создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка, навредлива или заплашувачка околина. Во тој контекст, концептот на вознемирување може да се определи во склад со националното законодавство и практика на државите-членки.
4. Кога некое лице се дискриминира поради која било од причините од член 1, се смета за дискриминација во смисла на став 1.
5. Оваа директива не влијае на мерките, кои произлегуваат од националните законодавства, коишто во демократските општества се неопходни заради јавната безбедност, одржување на јавниот ред и спречување на казнивите дејства, за заштита на здравјето како и заштита на правата и слободите на другите.



**Кривична одговорност** – Од 2005 година па наваму, државите-членки на Европската унија се должни на Европската комисија да ѝ поднесуваат петгодишни извештаи за употребата и изведувањето на директивата. Во спротивно, ЕУ најпрво писмено ја опоменува државата-членка, потоа пак, покренува постапка за извршување или ја упатува членката во Судот на Европската унија. Доколку судот утврди дека државата-членка не ги исполнила своите обврски, ќе ѝ наложи мерки за отстранување на утврденото прекршување.

Директивата на државите-членки им наложува должност за задолжителен социјален дијалог за еднаков третман и поттикнување на дијалог со невладините организации, коишто се занимаваат со борбата против дискриминација.

**Европска директива за еднаков третман на раса и етничка припадност** (Dir 43/2000/ES) – Намената на Директивата е да одреди рамка за борба против дискриминацијата врз основа на раса или националност за да во државите-членки се применува начелото за еднаков третман. Областа на употреба на оваа директива се однесува исто така на: пристап до вработување, самовработување и професија; на подрачјето на условите за вработување и работа, вклучувајќи ги и отпуштањето и платите; пристап до професионално советување, обука или работна практика.

Основното начело на Европската унија е еднаквост меѓу половите. Начелото за еднаква плата за мажите и жените, во Унијата е воведено со договорите од 1957 година и е вклучено во директивата за еднаквост меѓу половите, со целосен наслов **Директива за реализирање на начелата за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените при вработување и професионална работа** (Dir 2006/54/ES). Оваа директива одредува еднаков третман на мажите и жените во поглед на вработувањето.

## II. СОСТОЈБА ПРИ ВРАБОТУВАЊЕ

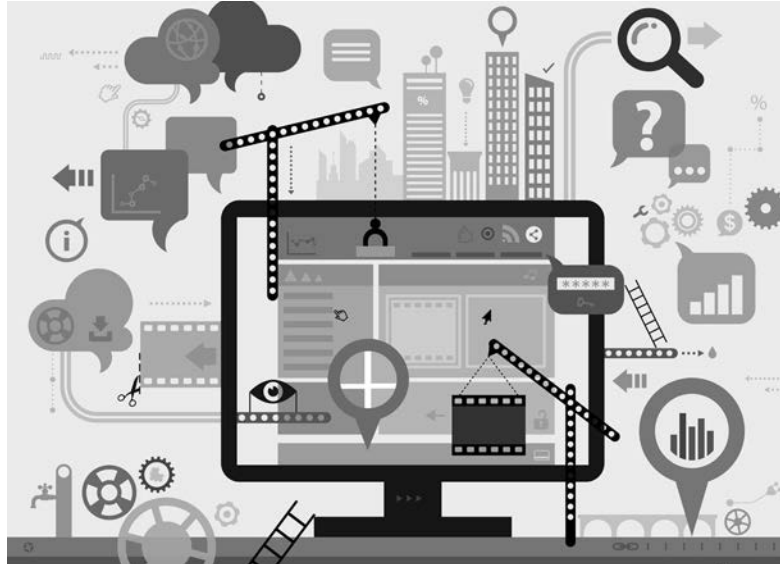
### Европски пазар на труд

Европскиот пазар на труд е сè повеќе разноличен и комплексен. Тој факт го зголемува ризикот за дискриминација на вработените и барателите на работа. Клучен фактор е променливата демографска структура на работната сила, поголема мобилност и миграција на работната сила, развој на мултикултурните општества и зголемување на различната работна сила. Европските проекции покажуваат дека во иднина ќе расте уделот на жени, повозрасни работници, мигранти, инвалиди, луѓе од различни малцинства и ранливи групи – сета таа разновидност станува дел од идната работна сила. Разновидноста на работната сила произлегува од поголемата мобилност на работната сила. Рационалните работодавачи се свесни дека светот постојано се менува. Гледано на глобално ниво, друштвата забрзано се диверзифицираат, се зголемува чувствителноста за разноличноста на идентитетите. Со тоа, кога работодавачите ќе бидат свесни за промените во демографската слика на работната сила, може постратешки да планираат, поефикасно да работат и да обезбедуваат подобра услуга и конкурентност.

Европските држави доживуваат големи демографски промени, коишто суштински влијаат на вработувањето, структурата на вработените и барателите на работа. Населението се менува од корен поради миграциите, глобализацијата на работењето, зголемувањето на мобилноста, стареењето на населението. Во контекст на европската економска криза, чијшто дел е пазарот на трудот, како клучен фактор го прикажува **степенот на невработеност** во ЕУ - тој во просек изнесува 10,3%, што значи дека без работа се добри 21,6 милиони државјани на ЕУ.<sup>3</sup> Тоа претставува потенцијално жариште за конфликти, нетрпение, конфликти за интереси итн. меѓу малцинските и мнозинските групи во

---

<sup>3</sup> Еуростат за 2016



општеството. Во февруари 2016 година во ЕУ биле невработени 4,38 милиони млади (помлади од 25 години). Степенот на невработеност меѓу младите во ЕУ бил 19,4 %.

Дека меѓу европските држави на пазарот на трудот има големи разлики во платите, покажуваат и трошоците за работа. **Трошоците за работа** за изведен работен час во Европската унија од 2015 година се движат меѓу 4,1 и 41,3 евра. Во просек биле 25 евра во ЕУ. Сепак, просекот открива многу разлики меѓу поединечни држави-членки. Во 2015 година, најниски трошоци за работа, за извршен работен час, е забележано во Бугарија (4,1 евра), Романија (5 евра), Литванија (6,8 евра), Латвија (7,1 евра). Највисоки трошоци за работа биле во Данска (41,3 евра), во Белгија (39,1 евра), Шведска (37,4 евра) и Луксембург (36,2 евра). Во Словенија трошоците за работа биле под просечните – забележани се 15,8 евра. Бројните фирми својата конкурентност ја градат со што е можно пониски плати, наместо вложување во квалификацијата и креативноста на работниците.

Правото на работа, без страв од дискриминација и вознемирување, е основно човеково право. Тоа се однесува на сите подрачја за

вработување и пазарот на трудот – од барање работа, воведување пробна работа, до однос на работно место, напредување, отпуштање, обучување (квалификација), приправништво, пристап до осигурителни шеми и поволности од огласот за вработување. Прашањето на дискриминација е исто така прашање на здравје и безбедност при работа.

### **Дискриминација при вработување**

Дискриминација при вработување постои кога работодавачот или физичкото лице, некој поединец или група, поради одредени лични околности, се поставува во нееднаква позиција на работното место или при барањето работа. Разноличноста на луѓето при вработувањето претставува пречка во смисла на нееднаков пристап до вработувањето, распишаните услови, односот на работното место, платите, системот за наградување, отпуштањето, пристапот до правата од огласот за вработување и слично.

Дискриминацијата при вработувањето и на работното место ги влошува условите за работа, го намалува интегритетот на поединецот, штети на работната средина, ги влошува здравјето и безбедноста при работа. Свесните работодавачи уште рано откриле дека исклучениот и демотивиран работник е незадоволен, непродуктивен и нелојален. Поради тоа, секое ограничување на еднаквиот пристап и дискриминација води кон ограничување на потенцијалот на вработените, дискриминаторната позиција значи пад на продуктивноста, загуба на приходи и финансиски последици, како што се отштета и судски трошоци.

Накратко, докажано е дека нехомогените работни колективи, коишто позитивно ги вклучуваат разликите и разноликоста на вработените се карактеризираат со поширока перспектива, полесно решавање на проблемите, поквалитетно прифаќање на одлуките и повисока взаемна мотивација.

На работното место поминуваме една третина од својот живот (или половина од будниот живот), затоа работното место и работната средина со безбедност, здравје, достоинство и почитување е она што обезбедува успешна работа и лично задоволство.

## Предрасуди и други препреки

Најголема препрека при вработувањето на ранливите групи (малцинства, маргинализирани групи) се нивната стигматизација и големиот број предрасуди и стереотипи за нив. Се изразува со перцепција на разликите како слабости и недостатоци. Секој ден се среќаваме со стереотипи за тоа дека, на пример инвалидите, Ромите, постарите луѓе, жените, ЛГБТИ лицата, луѓето од одредена вероисповед или култура не се сигурна, мотивирана и доволно продуктивна работна сила, туку се поврзуваат со висок ризик за лоши работни резултати или дури загуби. Овие групи вработени, наводно се ризик за послаба продуктивност, поголемо отсуство од работа, боледување, породилно боледување, истрошеност, лошо здравје, мрзеливост, недостиг на работни навики, културни разлики и слично. Сепак, овие групи, не се ранливи и дискриминирани затоа што би биле лоши работници, туку затоа што носат бреме со постојани предрасуди и воопшто не добиваат можност.

Судир со традиционалните, длабоко вкоренети предрасуди, прво и пред сè значи промена во размислувањето, промена „во главите“ на луѓето. А токму тие промени се најтешки за достигнување, не се случуваат преку ноќ. Кога пак ќе се случат се трајни и долгорочни. Основни услови и први чекори за борба со предрасудите во размислувањето и практиката се образованието и подигање на свеста кај луѓето.

Во рамките на препреките при изведување на политиките за еднакви можности одлучува **хиерархијата за човекови права**: фирмите и организациите инвестираат особено во обезбедување на еднакви можности за пол и инвалидност, меѓутоа останатите категории остануваат во сенка. Во препреките, исто така спаѓаат и **отпорот кон промени** и **ефект-огледало**, тоа е заблудно убедување, според кое луѓето сопствените вредности и убедувања, ги пренесуваат на други. Препреки се исто така и стравот од **одмазда** и обратна дискриминација. Луѓето, коишто се жалат на дискриминација, мора да бидат соодветно заштитени од одмазда. Стравот од одмазда може да ги одврати од остварување на нивните права. Исто така треба да се заштитат и сведоците. Да се очекува напредок, само од законска заштита и прописи, како единствен пат до социјална правда е исто така нереално.

## Ранливи групи

Ранливите општествени групи се оние, кои во општеството, и исто така при вработувањето, немаат пристап до еднакви можности и еднаков третман и затоа се како и другите изложени на дискриминација. Ранливите групи сè потешко се вработуваат, потешко наоѓаат и зачувуваат работа, поради што имаат нееднаков пристап до социјална заштита и економски права. Сносат поголем ризик за социјална исклученост и сиромаштија. Ранливите групи ги именуваме и како обесправени групи, загрозени, маргинализирани групи или малцинства.

Ранливи групи во општеството се оние чијашто положба и можности, поради нивните лични околности не се еднакви со останатото население. Тие околности се пол, возраст, сексуална ориентација, инвалидност, родов идентитет, раса, етничка, национална или верска припадност. Причини за запоставување, покрај овие, може да бидат и други, на пример брачна состојба, семеен статус, изглед, културна припадност, образование, имотна состојба. Наброените лични околности на ранливите групи може да влијаат како ограничување на пристапот до работа при вработување и на пазарот на трудот, распишаните услови, односите на работното место, наградување, напредување, отпуштање и пристап до правата од огласот за вработување. Меѓу најзагрозените ранливи групи при вработувањето сведочат жени, повозрасни работници и баратели на работа, млади, припадници на етнички малцинства, на пример Роми, припадници на други раси (небели раси), припадници на верски малцинства, припадници на ЛГБТИ заедницата, инвалиди, странци. Во работниот однос, работникот е секогаш послаба страна.

Одредена група луѓе не е малцинство поради својата големина, туку поради лошата општествена моќ и влијание, што е последица за нивна стигматизираност и маргинализирана општествено-економска положба. Некои општествени групи, на пример жени, млади или повозрасни, не се малцинство, а сепак спаѓаат меѓу ранливите групи.

Приказната на ранливите групи при вработувањето е **приказна за привремена работа**: тоа е работа без договор, работа на одредено време, по договор на дело, хонорарна работа, сезонска работа, работа со скратено работно време, преку агенција, студентска работа,

волонтерско приправништво, самовработување, делумна пензија. Привремените работници се продукт на пазарот. Привременост значи ранливост. Привремените форми за работа се нестабилни и несигурни, без или со низок степен на безбедност и социјална заштита, полоши работни услови, најниски плати. За оние коишто се вклучени во неа, таа претставува постојан ризик и несигурност. Една од најголемите привремени групи се **самовработените**. Тие се сметаат како работодавачи и тогаш немаат работнички права – немаат боледување, годишен одмор, регрес, можност за регенерација на работните способности. Ваквата состојба е карактеристична за така именуваните транзициски држави, на други места, на пример во Австрија, самовработените имаат работнички права и можат исто така да се зачленат во синдикат.

### **Развој на превентивни практики при вработување**

Денеска подрачјето на еднакви можности и борбата против сите облици на дискриминација се вбројува во рамките на општествената и корпоративната одговорност на фирмите. На работодавачите им треба политика и практика за поефикасно спречување на дискриминацијата и промоција на еднаквите можности. Политиката за еднакви можности на ниво на фирма е службена, **јавна обврска** и став на фирмата за подрачјата, каде што треба да се развие и изведе дејство за спречување на дискриминацијата и обезбедување на еднакви можности. Тие подрачја особено се: општа правна рамка на фирмата, распишување на слободни работни места, огласување, листа на кандидати, спроведување на интервју за вработување, упатување и распоредување на работници, услови на работното место, професионално унапредување, отпуштање, професионално обучување, пристап до правата од работниот однос.

Прашањето на еднакви можности е прашање на **безбедност и здравје при работа**. Западните и северните европски земји со најниски осигурителни премии, даночни ослободувања и субвенции, ги поттикнуваат своите работодавачи, да вложуваат во побезбедна и поздрава работна средина. Безбедните работни места не се добри само за вработените, туку и за успехот и угледот на фирмите и довербата од деловните партнери. Безбедноста и здравјето при работа се дел од деловната успешност на фирмата.



Успешните организации размислуваат за својата иднина и ги планираат промените. Воведувањето на промени е поврзано со визијата и целите на организацијата, со управувањето на организацијата, со луѓето во организацијата, со нивните планови за изведување на работата и со нивните односи. Политиката за еднакви можности е модел и метод за промени, системски модел за развој на организациите, за дисциплината на организацијата која учи транспарентен менаџмент и управување.

Политиката за еднакви можности не е цел сама за себе. Претставува темел за развој и почитување на културните рамноправности и еднаквости на работното место. За нејзино изведување се потребни соодветни прописи и инфраструктура. Промената на однесување и моделите на однесување, започнуваат дури тогаш, кога луѓето ќе станат свесни за потребата од нив. Услов за ментален скок и скок во однесувањето е подигањето на свеста и изведувањето на политиките на



општо ниво, генерално. Сите работници имаат право на безбеден и здрав деловен однос, работодавачот е должен да ги обезбеди.

Од големо значење е да се оствари продуктивна работна околина, во којашто секој работник или работничка ќе се чувствува ценето и каде што ќе постои можност да ги реализира своите таленти, да го употреби своето знаење и да ги постигне поставените цели. На припадниците на различните општествени малцинства и ранливи групи, потребно е да им се обезбеди, да не трпат негативни последици поради својата различност или да не бидат изложени на дискриминација. Тоа може да се постигне со системот на правила за еднакви можности, мерки за спречување на дискриминацијата, со развојот на социјална правда и одговорност на фирмите и организациите.

Ефективната против-дискриминаторска политика во фирмите и организациите ја намалува веројатноста за настанување на конфликтни ситуации и нивни штетни последици, како и пасивност и неодговарање на работниците и работодавачите на проблемите на дискриминација. Реалноста на современиот свет се различни културни модели и начин на живот. Таа разноличност поттикнува, исто така и промени во деловната култура и организациската структура при вработувањето. Фирмите со ограничување на разноличноста, го ограничуваат исто така и својот потенцијал- знаење, вештини, способност и искуство на разноличната, талентирана работна сила.

Воведувањето на еднакви можности во јавните и приватните фирми, јавните установи, државните институции, синдикатите и другите организации се воспоставени од повеќе причини, меѓу поглавните се долу набројаните.

- Изградбата на култура со меѓусебно почитување на работното место ги зголемува развојните можности и го намалува ризикот од дискриминација.
- Изведувањето на законските прописи на подрачјето на недискриминација и обезбедување на еднакви можности носи позитивни ефекти за работењето и угледот на фирмата или организацијата.

- Политиката на еднакви можности за барателите на работа, вработените, деловните партнери, странките и другите клиенти е сигнал дека фирмата или организацијата е свесен, пријатен и општествено одговорен работодавач.
- Промоцијата на начелата за еднакви можности го зголемува угледот на фирмата односно организацијата, со што на тој начин може да го искористи одзивот на различните интереси на групите, да достигне и зачува што е можно поголем круг на талентирани работодавачи и баратели на работа.
- Безбедната и релаксирана атмосфера на работното место ја подига мотивираноста и обезбедува добар работен морал, затоа позитивно влијае на продуктивноста, иновативноста и креативноста, што води кон подобри деловни резултати.
- Рамноправноста на работното место овозможува учество во економскиот и општествен живот, исто така и на оние групи од населението, коишто често немаат еднаков пристап до работа, затоа води кон поправедно и похумано општество.

Студиите покажуваат дека успешната против-дискриминаторска политика при вработување има непосредно влијание на деловните резултати во фирмите и организациите (бележат помалку изостаноци поради боледувања, помалку отпуштања и прекинувања). Непосредното влијание има поголема деловна продуктивност, иновативност за економскиот раст на фирмата. Покрај тоа има помалку трошоци поради отштети и судски трошоци како резултат на тужби.

Превенцијата е инструмент за **намалување на ризикот**. Целите на ефективните политики и грижа за нивно реализирање, не се само за да го спречат незаконското однесување и несаканите модели на однесување во работната околина, туку исто така да поттикнат добра практика и безбедна, хармонична работна околина и почитување на правата на работниците и работничките. Таа политика ќе се рашири подобро, штом пошироко ќе се поврзе со промоција на рамноправноста, еднаквите можности, еднаквоста и човековите права. Таа ќе помогне во развојот на културното меѓусебно почитување и преземање на групна одговорност.

## **Актери на политиката за еднакви можности**

Примарните носители и изведувачи на еднаквите можности при вработувањето мора да бидат социјални партнери со високоразвиена свест, односно работодавачите и синдикатите, невладините организации за човекови права, пак, се оние коишто најчесто покренуваат иницијативи, ја подигаат свеста на социјалните партнери и ги побаруваат промените. Чувствителноста за проблемите на малцинствата, ранливите, маргинализираните и обесправените групи во општеството сè повеќе расте, се бараат решенија и се воведуваат промени.

**Работодавачот** мора да обезбеди такви улови за работа и вработување, што гарантираат еднакви можности за сите и соодветно и ефективно да реагираат на општествените промени на нова ситуација на пазарот на трудот, да имплементираат високи етнички стандарди, дали во приватниот, јавниот или непрофитниот сектор на вработување. Одговорноста на работодавачот е да обезбеди услови за безбедност и здравје при работа, како и да го штити достоинството на работникот при работа. Работодавачот мора да ја штити и почитува личноста на работникот и да ја земе предвид и да ја штити приватноста на работникот. Работодавачот ја носи одговорноста исто така за создавање на таква работна околина, којашто е безбедна од дискриминација. Мора да го почитува достоинството и интегритетот на сите вработени и баратели на работа.

### **10 чекори до еднакви можности за фирми**

1. Обврзување за политиката на еднакви можности во службените документи на фирмата.
2. Назначување на застапник (заштитник) за еднакви можности во фирмата или организацијата.
3. Промоција на еднакви можности меѓу вработените, деловните партнери, доставувачите или клиентите на добра и услуги.
4. Развој на еднакви можности во рамките на собирање кандидати за слободни работни места.
5. Градење на систем за еднакви можности во рамките на работното место.

6. Развој на еднакви можности во рамките на унапредување на работното место, во рамките на шемите за осигурување и бонитет за вработување.
7. Подигање на свеста, образованието и обучувањето на раководството на стручните служби и на вработените во фирмата за улогата на заштитата и спречувањето на дискриминацијата при вработувањето.
8. Овозможување на безбеден систем за жалби во случај на кршење на правата на вработените.
9. Социјален дијалог и поврзување со социјални партнери при формирање на политика и размена на добра практика.
10. Негување на етиката за почитување на различностите и човековото достоинство во деловниот живот.

Работодавачот е должен на синдикатот да му ги обезбеди сите услови за брзо и ефективно извршување на дејноста на синдикатот во согласност со прописите, со коишто се штитат правата и интересите на работниците. Работодавачот мора на синдикатот да му овозможи пристап до податоците, коишто се потребни за извршување на синдикалната дејност.

**Синдикатот** се грижи за заштита на правата и интересите на работниците. Меѓу дејностите на синдикатот спаѓаат исто така заштитата, советувањето и застапувањето на работниците во областа на воведување на правата на подрачјето за еднакви можности, безбедност и здравје при работа и заштита од дискриминација. Синдикатот ја извршува таа задача исто така и со подигање на свеста на сите работници и работнички за неприфаќање на дискриминаторско однесување (третирање) на работното место. Со ваков пристап треба да се создадат услови работниците да не се плашат да се пожалат поради дискриминација или поради тоа да станат предмет на виктимизација. Во случај на кршење на правата на работникот, вклучувајќи и кршење на начелата за еднакви можности, членовите на синдикатот имаат право на бесплатна правна помош. Во случај на пријавување на кршење на правата, синдикатот мора да реагира и во име на засегнатиот работник да ги преземе сите мерки за решавање на проблемот. Синдикатот може да застапува работник во жалбена постапка, судска постапка и на друго место.

## **10 чекори до еднакви можности за синдикат**

1. Обврзување за политика на еднакви можности во службените документи на синдикатот.
2. Именување на синдикален застапник за еднакви можности.
3. Промоција и преговори за еднакви можности на сите нивоа на борбата на синдикатот.
4. Советување, иницијативи и преговори со работодавачите за говор на еднакви можности и заштита од дискриминација при вработување во рамките на колективните договори.
5. Говор на еднакви можности во рамките на собирање на кандидати за слободни работни места, во рамките на безбедни работни места, унапредување, отпуштање, еднаков пристап до шемите за осигурување и бонитет за вработување за сите, без оглед на личните околности.
6. Подигање на свеста и обучување на раководството на синдикатот, стручните служби, функционерите и претставниците на синдикатот, како и членството на синдикатот за улогата на заштита и спречување на дискриминација при вработување.
7. Соработка со претставниците на работниците за безбедност при работа на подрачјето на против-дискриминациска политика.
8. Поддршка, помош и советување од синдикатот на жртвите на дискриминација како и застапување на жртвите во постапките.
9. Соработка со социјалните партнери при развојот и имплементацијата на политиките за еднакви можности, како и размена на добри практики.
10. Негување на етиката за почитување на разноликостите и човековото достоинство во деловниот живот.

Синдикатите мора да постапуваат самоиницијативно, ако имаат информации за појави на дискриминација, а жртвите молчат за тоа, ако препознаат или откријат примери на дискриминација. Синдикатот мора

да ја земе предвид волјата на работникот. Кога тој на синдикатот ќе му го даде бараното овластување, синдикатот во рамките на бесплатната правна помош, смее да изведе жалбена постапка во согласност со прописите. Цел секогаш да биде, исто така и спречувањето на виктимизација на дискриминираниот работник. Синдикатот, којшто ќе дознае примери на дискриминација и неповолно однесување, може да изведе само општа кампања против дискриминација. Кампањата да ја зголеми чувствителноста на работната околина кон дискриминаторското однесување и со тоа да се намали нејзиното прифаќање.

Социјалниот дијалог е моќна алатка во рацете на синдикатот. Синдикатот се посветува, ги советува и повикува работодавачите, дава поттик за прифаќање нови прописи, закони и политики. Синдикатите во преговарачките процеси може да се соочат со проблеми, бидејќи прашањето на дискриминација често се сфаќа како одделно од главната преговарачка содржина.

**Невладините организации** се меѓу најглавните актери во борбата против дискриминацијата, исто така и во сферата на вработувањето. При своето работење за јавна благосостојба и корист заземаат посебно место, особено во смисла на подигање на свеста, мотивирање, обучување и поврзување на социјалните партнери и други удели на пазарот на трудот. Поради доброто познавање на состојбата на терен, добриот преглед на состојбата на малцинските и ранливите групи, знаењето и долгогодишното искуство, како и познавањето на актуелните трендови за развој на националните политики во Европската унија, невладините организации имаат можност да покренат иницијатива и да ја мобилизираат целата јавност. Невладините организации се оние коишто истрајуваат на доследна употреба на домашното и меѓународното право и коишто можат да извршат мониторинг на состојбата.

Од аспект на спречување на дискриминацијата и воведување на мерки за заштита на ранливите групи во вработувањето, постојат многу ефективни пристапи и програми, коишто идеално можат да ги изведуваат токму невладините организации, на сопствена иницијатива и во соработка со социјалните партнери. Овој пристап, досега, во полето на антидискриминација се покажа како потребен, ефективен и долгорочен. Се работи за изведување на различни активности, како на пример

едукативни семинари, обука и тренинг, фокусирани на воведување заштитни мерки за ранливите групи при вработување, изведување на истражувања и анализи на постоечката практика и односот на социјалните партнери и другите целни групи кон дискриминација при вработувањето, изработка на посебни прирачници и материјали за учење, организација на медиумски кампањи за подигање на свеста, организација на конференции и стручни совети и друго.

Овие невладини организации, коишто и самите се работодавачи, мора да постапуваат според сите правила на недискриминаторско вработување и еднакви можности на пазарот на трудот и да претставуваат пример за останатите.

### III.

## ОРГАНИЗАЦИЈА НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО ФИРМА

### Воспоставување на систем

Антидискриминаторската политика на фирмите и другите работодавачи или организации да биде **дел од редовното работење и деловниот бонтон**. Фирмите да ги усвојат мерките за имплементација на начелата за еднакви можности и спречување на дискриминацијата. Во продолжение ги наведуваме основните насоки за воведување на систем на еднакви можности во фирмата или организацијата.

За формирање на целосна и ефикасна политика на еднакви можности, неопходно е усогласено работење на сите учесници (акционери) во фирмата, треба да се вклучи и раководството на фирмата, раководителите, стручните служби, претставниците на работниците и останатите, коишто низ утврдување на заедничките интереси и потреби може да планираат, усвојуваат и имплементираат најсоодветна подлога за работење. На тој начин е можно да се развие и изведе систем, во којшто сите вработени јасно ќе разберат, кое однесување на работното место е прифатливо, а кое не е. Ќе се реализираат услови, во коишто работниците нема да се плашат да се пожалат поради дискриминација или заради тоа да станат предмет на виктимизација.

- Развијте јасна, разбирлива и применувачка политика за еднакви можности во фирмата или деловната организација!
- Проверете ги постоечките акти на фирмата, дополнете ги изречно со забрана за дискриминација на различни основи!
- Поединечните ранливи групи адресирајте ги индивидуално; во нејасните општи одредби не се препознава никој!
- Проверете го дисциплинскиот правилник на фирмата, секоја од формите на дискриминација да ја опфаќа изречно!



- Прифатете жалбена постапка и задолжете раководител на постапката! Запознајте ги сите вработени за можноста на жалба!
- Пропишете соодветни дисциплински мерки за прекршителите!
- Не ја толерирајте појавата на дискриминација! Погрижете се, прекршоците да не останат неказнети или без последици за сторителите!
- Се препорачува да постапите едукативно исто така и во случаите кога нема поднесена формална жалба.
- Консултирајте се со синдикатот!
- Консултирајте се со невладини организации од областа на заштита на човековите права!
- Не заборавајте да промовирате добра практика на фирмата во огласувањето, распишувањето на слободни работни места, промотивни акции, јавни и медиумски настапи.

Политиката на еднакви можности на фирмата ги вклучува, како внатрешните учесници (вработени, работници на договор), така и надворешните учесници (баратели на работа, деловни партнери, странки, клиенти или доставувачи на добра или услуги).

Се усвојуваат или дополнуваат актите и прописите на фирмата. Се препорачува, фирмата и другите соработници и организации да се обврзат кон почитување на начелата за еднакви можности во форма на **службена декларација** или клаузула, запишана во **правната рамка на фирмата**, во правните документи и статутот на фирмата, деловните планови, стратегијата, правилниците и деловните, дисциплинските постапки и слично. Таа декларација нека биде камен темелник за реализирање на политиката за еднакви можности во практика.

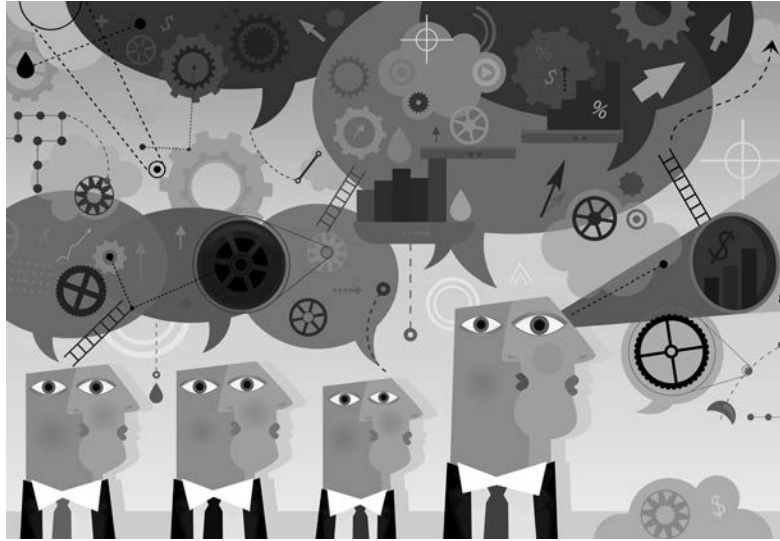
Декларацијата односно клаузулата нека биде во врска со мисијата, вредностите и визијата на фирмата. Важен медиум е интернет страницата на фирмата. Едукативно и корисно е ако посебно клаузулата за почитување на начелата за еднакви можности се вклучи и во договорот за вработување како и во описот на работа и задачи за сите работни места.

- Почитувајте го заштитувачкото законодавство и преземете одговорност!
- Запишете го начелото за еднакви можности во мисијата и визијата на фирмата!
- Запишете дека секој работник и работничка имаат право на еднаков третман, достоинство и личен интегритет!
- Во документите на фирмата запишете ја дефиницијата за еднакви можности, дефиницијата за непожелно однесување, дискриминација и вознемирување на работното место!
- Демонстрирајте ја заложбата на фирмата за почитување на еднаквите можности за сите, исто така и за ранливите групи!
- Бидете сензибилни, дајте пример на добар работодавач!

Смислени се соодветни документи, на пример правилник или кодекс на однесување и обрасци за разна евиденција (следење на состојба, евиденција на прекршоци, решавање жалби, евалуација). Сите документи нека бидат во писмена форма, ако е можно, нека бидат достапни и во електронска форма.

Работодавачот **ја сноси одговорноста** за обезбедување на таква работна средина, што е безбедна од дискриминација. Одговорен е за почитување и интегритет на сите вработени и баратели на работа. Раководството на фирмата и деловните организации, својата заложба за еднакви можности може да ја демонстрира, така што за тоа ќе намени соодветни извори - персонал, време и средства. Многу е важно, не само да се преземе одговорност, туку и јасно да се лоцира.

- Изградете одговорност на раководствено ниво!
- Лоцирајте ја одговорноста, задолжете надлежни лица кои треба да се грижат за политиката на еднакви можности!
- Назначете застапник за еднакви можности во фирмата!
- Потоа распределете одговорност на различни нивоа!
- Внесете почитување на начелата за еднакви можности и во описот на работа и задачи, за сите работни места во фирмата!



Назначување на **застапник за еднакви можности** во фирмата значи заложба за одговорност. Негова задача е грижа и развој и изведување на политиката и практиката на еднакви можности во фирмата. Таа функција е можна исто така и внатре во постоечките правни или кадровски служби. Застапникот треба да биде зрела и одговорна личност, со чувство за праведност и хуманост како и со познавање на законодавството и човековите права. Во основните задачи на застапникот за еднакви можности во фирмата спаѓаат и видовите активности:

- Грижа за службените акти на фирмата на подрачјето на воспоставување инфраструктура за еднакви можности во фирмата (правилници, упатства за постапување, останати службени документи на фирмата).
- Изградба на база со податоци на подрачјето за антидискриминациска политика при вработување. Грижа за имплементација на законските прописи на подрачјето на еднакви можности при вработување и во фирмата.
- Промоција на етиката за еднакви можности на работното место.

- Советување и помош во случај на кршење на правата или дискриминација на работниците и работничките. Водење на жалбени постапки.
- Организирање на соодветни форми за едукација на раководството на фирмата и раководителите за услугата на мерките за заштита од дискриминација.
- Организирање на соодветни форми за едукација на работниците и работничките во фирмата. Следење на состојбата (низ целосниот работен процес, сите работни места во фирмата). Изработка на извештаи, препораки и поттик за подобрување.
- Општа промоција на добра практика, во фирмата и надвор од неа како дел од општествената одговорност на фирмата.
- Соработка со социјални партнери и невладини организации на тоа подрачје.

**Промоцијата** на еднакви можности го опфаќа подрачјето за комуницирање и информирање **внатре** во фирмата, и исто така комуникацијата во однос на **внатрешните** членови, деловни партнери и општата јавност (на пример, огласување за слободни работни места во медиумите, јавни настапи). Со промоцијата треба да се постигне секое организациско ниво и внатрешната структура на фирмата како и сите постоечки работни места во фирмата.

Многу важно е **информирањето** и **известувањето** на сите вработени во фирмата. Може да се одвива во форма на едукација, прирачници, интерни билтени, летоци, инфо-проекти по електронска пошта, огласни табли. Меѓу задачите за известување и информирање во деловната организација или фирмата спаѓа и информирањето на вработените за **можноста на жалба** и жалбена постапка во случај на сомневање на прекршување. Работниците и работничките треба да знаат дека во случај на дискриминација, имаат можност за жалба внатре во фирмата и можност за правна заштита.

- Деловното начело на фирмата, дека секаква дискриминација во фирмата е неприфатлива, мора да биде транспарентно на сите нивоа на работниот процес.
- Промовирајте ја заложбата на фирмата за начелото на еднакви можности (интернет страницата на фирмата, печатен материјал на фирмата, службени акти, деловни планови, деловни извештаи, интерни билтени, огласни табли).
- Искористете го секој јавен или медиумски настап за промоција на начелото за еднакви можности (средства за јавно известување, конференции, стручни состаноци, меѓународни врски, дијалог со социјални партнери).
- Дајте пример на совесен работодавач и работодавач којшто е љубезен кон вработените.

Многу фирми вложуваат во развојот на еднаквите можности со помош на едукација, т.е. **подигање на свеста** и обука на својот кадар. Целта на подигањето на свеста е да се подигне нивото за чувствителноста за појавите, коишто негативно влијаат на работата и вработувањето. Целта на обуката е развој на вештините и знаењето за спречување на дискриминацијата и вознемирувањето на работното место, како и за преземање мерки во случај на прекршување. **Обуката** може да биде организирана во форма на семинари, тренинзи или работилници. Целната група за обука треба да биде што е можно поразнолична, тоа по правило доведува до подобри резултати, треба да ги вклучи вработените од различен степен на работни места и контексти на вработување. Со тоа се утврдува ширење и подигање на свеста за улогата на еднаквите можности на сите нивоа. Неопходно е кон обуката да се приклучат раководството и раководителите, сепак тие ја претставуваат заложбата и сигурноста за фактичката имплементација на политиката.

- Организирање обука за улогата на еднаквите можности и недискриминацијата при вработување, за раководството и раководствените структури во вашата фирма.
- Погрижете се раководството и вработените да бидат потполно свесни дека секоја дискриминација е незаконска и деструктивна!



- Воведете обука за вработените во вашата фирма; поширокиот видик за партиципација води до подобри резултати!
- Раширете ја информацијата за начелото на еднакви можности при вработувањето на сите нивоа во фирмата; така ќе придонесете кон развојот на колективната одговорност и општо подигање на свеста!
- Обуката треба да ги содржи и информациите за можноста на жалба во случај на прекршување.
- Искористете го потенцијалот на синдикатот и невладините организации од подрачјето на човековите права!

Обуката може да го опфаќа општиот аспект на еднакви можности при вработување или да се насочи на поконкретно, потесно подрачје внатре во него. Обуката, по можност, треба да се одвива во рамките на вообичаеното работно време. Во спротивен случај, може да претставува пречка за заинтересираните учесници. Исто така е важен и изборот на локација за обуката. Таа треба да биде поврзана со вообичаената работна околина или простории.

## Вработување

**Огласувањето за слободни работни места** и потреба за работници е јавно, затоа неговото известување е многу важно. Огласите се објавени во дневни весници и други печатени медиуми, електронски медиуми, на интернет страници, огласни табли и на други места.

Во огласот бараните распишани услови и квалификации треба да бидат реални и релевантни и во согласност со фактичките потреби. Поставените услови не треба да ограничуваат или исклучуваат каква било група или поединци. Многу е важно огласот да не изразува прекриени дискриминаторски тенденции. Содржината и визуелниот јазик на огласот може сакајќи или не сакајќи да изразува негативни стереотипи или предрасуди, коишто кој било може да го одвратат од пријавување на огласот. Од друга страна пак, креативната употреба на содржински и визуелни сфаќања (разбирања) може да изразува афирмативен однос до разноличноста и на тој начин да го стесни кругот на талентирани кандидати и кандидатки.

- Огласот е јавна слика на вашата фирма. Со огласувањето секогаш промовирајте го начелото за еднакви можности
- Огласувајте на начин, што никого однапред не исклучува, ограничува или стигматизира!
- Огласувајте ги слободните работни места стимулативно и афирмативно за сите потенцијални кандидати и кандидатки!
- Огласувајте што е можно пошироко и поотворено, така ќе постигнете широк круг на таленти!
- Размислете за тоа каде огласувате. Значајни се огласите во некомерцијалните медиуми, локални огласи, билтени на малцински групи.
- Обрнете внимание на јазикот и сликата на огласот, бидете иновативни!

Неутралниот пристап обезбедува дека на огласот ќе се пријават широк збир на кандидати, и оние „нетрадиционални“ баратели на работа. Обез-

бедува исто така дека кандидатите од ранливите или маргинализирани групи нема веќе однапред да бидат во нееднаква положба или дури исклучени. Значи, важно е, маргинализираните групи, како што се инвалидите, Ромите, повозрасните, младите, жените и други, да добијат известување од работодавачот, коешто ќе ги охрабри и поттикне кон пријавување на огласот.

**Услови од огласот** и обрасци – Работодавачот и агенцијата за вработување при распишувањето на слободни работни места, ги објавуваат и селекциските услови за вработување и пропишуваат задолжителна содржина на апликацијата односно на образецот за пријавување. При тоа, смеат од кандидатите и кандидатките да ги бараат само и само оние информации коишто се релевантни за оценување на обученоста, образованието и искуството на кандидатот за изведување на работи и задачи за распишаното работно место.

- Во огласот дајте концизен и јасен опис на работното место и главните работни задачи! Проверете ги критериумите за селекција, погрижете се никој да не биде исклучен!
- Во огласот запишете дека сите кандидати се подеднакво пожелни, без оглед на личните околности!
- Од кандидатите и кандидатките, коишто ќе се пријават на огласот, можете да барате податоци, коишто се во непосредна врска со работното место!
- Условување за распишаните критериуми со личните околности е забрането! Не алудирајте, кој е посоодветен или понесоодветен кандидат!
- При составувањето на условите од огласот и обрасците за пријавување почитувајте го законодавството од подрачјето на работните односи и законодавството за заштита на личните податоци!

Работодавачот, од така пропишаната содржина на апликацијата за вработување, не смее под маската на навидум стандардните прашања да придобива податоци за брачната состојба, општествениот статус,



сексуалната ориентација, здравствената состојба, социјалниот извор или други лични околности на кандидатите.

**Поттикнување на маргинализираните групи** – Работодавачите мора да гарантираат можности за сите баратели на работа, без оглед на нивните лични околности. Во одредени случаи, смеат со соодветни пристапи да ги поттикнат тие групи, коишто на пазарот на трудот се особено маргинализирани или ранливи, на пример хендикепираните, жените, повозрасните работници и работнички, ЛГБТИ лица, припадниците на етнички заедници, припадници на небела раса и слично.

Таквите позитивни мерки се сигнал и поттик за тие кандидати, коишто поради одредени лични околности на пазарот на трудот не настапуваат доволно суверено. Затоа е особено важно да добијат сигнал од работодавачот дека се еднакво пожелни.

- Бидете афирмативни спрема разноличноста. Разноличноста збогатува!
- Огласувајте го слободното работно место, на што е можно поотворен и инклузивен начин, којшто ќе привлече поширок круг на кандидати и кандидатки!
- Ако е можно, прилагодете ги условите од огласот, така што ќе бидат соодветни и за потешко вработливите лица!
- Малцинствата на пазарот на трудот настапуваат со помала сувереност, што не значи дека се помалку способна работна сила. Охрабрете ги!
- Никогаш не давајте предност или не алудирајте кој е повеќе или помалку соодветен кандидат, со тоа ги одвраќате „нетрадиционлните“ баратели на работа!

**Интервју за вработување** – Интервјето е многу важна одредница, како за барателите на работа, така и за работодавачите, со што тие можат да посведочат за нивната посветеност кон праведен третман. Сите кандидати и кандидатки треба да почувствуваат дека со нив се постапува праведно.

- Критериумите за селекција треба да бидат исти за сите и во непосредна врска со распишаната работа или задачи.
- На комисијата дајте ѝ јасни упатства да не поставува прашања за лични околности на кандидатите што се насилни и потенцијално дискриминаторски!
- Се допуштаат прашања, поврзани само со проверка на распишаните услови. Прашања за брачна состојба, социјален статус, сексуална ориентација и други лични околности се недопустливи.
- Интервјуто за работа треба да биде во согласност со законските прописи од законот за работни односи и законот за заштита на личните податоци.
- Оставете впечаток на љубезен работодавач.

Работодавачите коишто бараат нови соработници и соработнички според начелото на инклузивен метод, имаат поголеми предности:

- Поради постигнувањето на поширок и поразноличен збир на кандидати, се зголемуваат можностите за откривање на најстручната и талентирана работна сила.
- Ако се вработат „вистински лица на вистинските места“, всушност се намалуваат трошоците поради честите флукуации и менување на вработени.
- Се намалуваат трошоците поради повторното воведување на новите кандидати.
- Се обезбедува предност на дефицитарните подрачја.
- Се избегнуваат жалбени спорови, судски постапки и отштети.

Урамнотежен состав на комисијата овозможува пообјективна одлука. Комисијата треба да ја составуваат веродостојни и непристрасни луѓе од различни стручни сензибилности. Мешаната комисија - според пол, возраст, интерес - гарантира разумно расудување. Комисијата не смее да биде многубројна, бидејќи преголемата комисија е непрактична, а покрај тоа делува заплашувачки на кандидатите.

- Комисијата однапред да изработи објективни критериуми за оценување, коишто мора да обезбедат непристрасна оценка.
- Комисијата има одлучувачка улога; осигурајте се дека сите членови објективно ги разбираат селекциските критериуми и доследно го почитуваат начелото на недискриминација!
- Бидете внимателни, комисијата да не негува предрасуди во врска со малцинствата и ранливите групи, сепак тоа сериозно ја загрозува рамноправноста на кандидатите.
- Собирањето треба да биде во согласност со законските прописи од Законот за работните односи и Законот за заштита на личните податоци.

Комисијата мора добро да го познава законодавството и прописите од подрачјето за вработување. Клучно е соодветно да се подготви за интервју и однапред да се избегнат можни опасности, намерни или ненамерни, пристрасно постапување или дури и дискриминација на кандидати и кандидатки.

- Комисијата треба да води записник за поединечно интервју, врз основа на кој ќе може да изведе конечна оценка. Тоа е предуслов за објективност на оценувањето и избор на кандидатите.
- Записникот од интервјето за работа се архивира по принцип за тајност на личните податоци.
- Бидете ажурни во известувањето на кандидатите за изборот и исто така во одговорите за можните жалби!

Интервјето за работа треба да им овозможи на сите заинтересирани кандидати, да се соочат еднакво на иста појдовна точка. Во одредени примери, на пр. во случај на лица со телесна попреченост, на пример им се потребни посебни **прилагодувања** во рамките на интервјето за вработување. Бараат сообраќајно достапна локација, на којашто ќе се одвива интервјето, архитектна достапност (изградена околина). За многу маргинализирани групи, понекогаш е добредојдено и усогласување на терминот на

интервјуто, на пример за поедници, коишто имаат мали деца или други родителски обврски, или за други потешко вработливи категории.

- Прилагодете го интервјуто така што ќе биде достапно и за потешко вработливите категории!
- Овозможете им на кандидатите и кандидатките да бидат еднакво добредојдени на местото на интервјуто!

Таквиот вид прилагодувања не се организациски комплексни, воедно пак, даваат можност при стремежот за работно место и на оние коишто поради своите лични околности не би можеле да се приклучат на интервјуто за работа во секое време или место. Препорачливо е работодавачот да покаже одредена мера на прилагодливост.

Собирањето на кандидати и вработувањето можат да го изведат исто така и **агенциите за вработување**. Агенциите по нарачка на работодавачите бараат работници, изведуваат интервјуа, прават избор и ги упатуваат кандидатите. Важно е, агенциите да го почитуваат законодавството од подрачјето за спречување на дискриминација на пазарот на трудот и своите постапки да ги изведуваат коректно во согласност со прописите. Фирмите и другите работодавачи не смеат на агенциите да им даваат упатства, врз основа на коишто тие би можеле да ги спречат или стават кандидатите во нееднаква положба. Многу агенции - поради комерцијалната природа на својата дејност - често не ги почитуваат начелата за еднаков третман, ниту правата на барателите на работа. Логично е, работодавачот, којшто е нарачател на посредничка услуга, истовремено да ја проверува агенцијата.

- Ако соработувате со агенција за вработување, осигурајте се, дека постојано постапува според законот.
- Како работодавач, никогаш не давајте согласност на неконкретна постапка од агенцијата, со тоа ја загрозувате рамноправноста на кандидатите, го ограничувате кадровскиот потенцијал и постапувате на сопствена штета.

## Услови на работно место

Практиката покажува дека оние работодавачи, коишто се грижат за безбедна и стимулативна работна околина, навремено ги откриваат и ги санкционираат прекршувањата и притоа исто така се грижат за обучување на кадарот на подрачјето за борба против дискриминацијата – и се во предност пред останатите. Таа предност е комбинација од следниве фактори:

- Безбедната околина придонесува за релаксирана и креативна работна клима.
- Постои повисок степен на задоволство кај колективот за извршената работа.
- Поради мотивираноста се подобрува квалитетот и продуктивноста на деловниот процес.
- Видливи се подобри работни услови.
- Зголемемиот степен на деловната креативност придонесува за поголема иновативност.
- Се намалува уделот на отсуства од работа поради болнички изостаноци поради болест, професионална болест и стрес поврзан со работата.
- Степенот на трошоци поради чести менувања на вработените (повторување на огласи, трошоци за огласувања, воведувања) се намалува.
- Можно е навремено да се избегне деловен спор.
- Можно е да се избегне непотребен судски трошок и отштета.

Изградување односно одржување на работни места, коишто се темелат на еднакви можности, праведност и меѓусебно почитување е клучниот услов за успешен деловен процес. Сите работници и работнички имаат право на безбедно и здраво работно место и работна околина.

- Погрижете се раководителите да ги разбираат и почитуваат начелата за еднакви можности!
- Бидете внимателни, раководителите да ги познаваат законските прописи од подрачјето на заштита од дискриминација!
- Реагирајте културно на нетрпението и непожелното однесување на членовите на колективот, за којшто сте одговорни!
- Не ги игнорирајте вознемирувањата или прекршувањата на интегритетот на работниците во колективот, постапувајте во согласност со прописите!
- Не ги потценувајте опасноста и штетните последици од дискриминацијата на работното место!

За нововработените работници и работнички е многу важен процесот на **воведување во работата**. Фазата на воведување е корисна исто така, и за постоечкиот вработен персонал, нуди можност за меѓусебно запознавање и прилагодување кон креирање на креативна работна атмосфера. Воведувањето во работата е воедно добра можност за подигање на свеста за еднакви можности.

Препознавањето на разликите меѓу соработниците во колективот, нивното назначување и почитување е неизбежен дел од новата етика за вработување. Тоа важи исто така за насочување на работниците и издавање на налози за работа во текот на целосниот деловен процес.

Некои фирми и работодавачи, новите соработници и соработнички ги запознаваат со принципите за почитување на еднаквите можности и недискриминација во фирмата уште во рамките на воведувањето. Воедно со воведувањето ги запознаваат со правилата на фирмата, жалбените постапки и санкциите во случај на прекршување.

- Начелото за праведност и еднакви можности запишете го во договорот за вработување.
- Укажете му на новиот соработник или соработничка на неговите права од работниот однос!

- Новите соработници, уште при воведувањето, запознајте ги со етиката за еднакви можности!
- Новите соработници запознајте ги со жалбените постапки во случај на дискриминација или прекршување на правата!
- Осигурајте се воведувањето на новите работници да се одвива безбедно и на инклузивен начин!
- Реагирајте со едукација за предрасудите и непожелното однесување на членовите од колективот за којшто сте одговорни!

Суштествен елемент на вработувачката еднаквост е **еднаква плата** за еднаква работа. Во практика, сè уште постои проблем за нееднаква плата меѓу мажите и жените. Жените во просек во Европската унија за еднаква работа заработуваат 16% помалку од мажите. Тоа е непосредна дискриминација на основа на пол. Работодавачите мора да бидат свесни, дека нееднаквоста во системот на платите предизвикува незадоволство и со тоа пониски деловни резултати и помала продуктивност. Покрај тоа нееднаквата плата води кон нееднаква пензија и со тоа поголем степен на сиромаштија кај постарите жени.

Меѓу најчестите прекршувања на правата, на работното место, денес е **предолгото работно време**.<sup>4</sup> Наместо да вработат повеќе работници, работодавачите бараат прекувремени часови од веќе вработените. Исто важи за **незгодно работно време** – студиите покажуваат дека долго-трајната работа во смени и ноќна работа е поврзана со настанувањето на професионални и хронични болести. Видно дискриминаторски се исто така и различните форми на вработување со **привремена работа**, токму во привремените форми на работа најчесто се вклучени припадниците на ранливите групи и вработување на одредено време, работа со скратено или работно време во смени, договор на дело, хонорарна работа, сезонска работа, делумна пензија, неплатено приправништво, за нив е значаен

---

<sup>4</sup> Тоа, меѓу другото е во спротивност со Општата декларација за човекови права, којашто во член 24 одредува: „Секој има право на одмор и слободно време, вклучувајќи разумно ограничување на работното време, и правото на повремен платен одмор.“

нискиот степен на безбедност и социјална заштита, полоши работни услови и пониска плата. Привремените форми на работа за оние, коишто се вклучени во неа, претставуваат ризик и постојана несигурност.

### **Унапредување**

Сите работници и работнички мора да имаат еднакви можности при унапредувањето на работното место. Личните околности не смеат да претставуваат пречки за развој на кариерата и професионалното унапредување.





Евиденцијата за развој на професионалната кариера на вработените во фирмите, покажува дека во системот за унапредување, некои категории на работници се повработливи за разлика од други. Меѓу негативните показатели предничи статистиката според пол – жените потешко напредуваат. Факторот што го спречува напредувањето на работно место е исто така расата, сексуалната ориентација, припадност на малцинства итн. Поради предрасудите и фобиите често се случува, припадниците на различните ранливи групи да немаат исти можности при напредувањето. За унапредување мора да чекаат подолго за разлика од останатите, или воопшто не се унапредуваат. Мерило за тоа, не се нивните работни навики или способности, туку предрасудите на оние коишто ги спроведуваат одлуките.

- Обезбедете праведни, еднакви мерки за системот за професионално унапредување за сите работници!
- При одлучувањето за унапредување на работниците треба да бидат клучни деловната успешност, способноста и знаењето, а не одредени лични околности.

## Отпуштање

Отпуштањето е многу чувствително подрачје од работните односи. Иако е законски регулирано, во практика има многу проблеми, неправилности и дискриминации. Кога се работи за прекршување, поради страв однегативни последици, малкумина се одлучуваат за решавање на проблемот по правен пат. Засегнатите честопати се плашат дека нема да можат да најдат нова работа, доколку се дознае зошто се отпуштени.

- Отпуштањето на работник или работничка врз основа на лични околности е форма на дискриминација којашто е противправна и кривична.
- Личната околност сама по себе не може да биде причина за прекинување на работниот однос.
- Должни сте секој отпуштен работник да го запознаете со неговите права и средства за правна помош!

## Пријатно работно место

Во последен период, многу време се посветува на развојот на работните места, коишто го почитуваат усогласувањето на професионалниот и приватниот живот. **Пријатно работно место за семејството** е она, што ги почитува потребите на работниците надвор од работното време, на пример грижата за партнерот или партнерката, нега за болниот партнер, грижа за деца, грижа за родители, баба и дедо, породилно отсуство и родителско отсуство. Неможноста да се усогласат работата и фамилијарните обврски денес е еден од најчесите извори за стрес поврзани со работата.

Посебно важен е **пристапот до правата од огласот за вработување**, тоа е социјално, здравствено, пензиско осигурување според вработениот партнер или партнерка. Освен шемите за осигурување важен е и пристапот за болничко отсуство за нега на болен партнер или дете од партнерот, родителско отсуство при раѓање дете, до платено отсуство за работа во случај на смрт на партнерот, селење, стапување во брак и слично.

- Создадете реноме на пријатен работодавач!
- Бидете работодавач пријателски расположен кон мајчинството и семејството!
- И партнерите што не се во брак се родители, имаат семејни обврски.
- Овозможете пристап до шемите за осигурување исто така и на паровите што не се во брак, без оглед на полот!
- Овозможете право за користење на болничко отсуство за нега на партнерот или детето на партнерот исто така и за паровите што не се во брак, без оглед на полот!

## Откривање на дискриминација и мерки против дискриминација

Одговорноста за безбедна работна околина ја носи раководството на фирмата. Сите оние, коишто во деловниот процес се супериорни или лидери, се одговорни за безбедна работна околина. Дискриминацијата

е противзаконска. Покрај тоа, го намалува моралот и мотивацијата за работа, го загрозува здравјето и безбедноста при работа. Должност на раководителите е ажурно да преземаат мерки во случај на неправилности.

- Развијте доволно сензибилни методи за откривање и спречување на дискриминацијата!
- Информирајте го вработениот персонал за можноста на жалба во случај на злоупотреба!
- Добијте ја довербата од жртвите, олеснете им ја жалбената постапка!
- Совесно проучете го и грижливо решете го секој случај на жалба!
- Водете евиденција за жалбите!
- Погрижете се прекршувањата да не останат затаени, презирани или без никакви последици за сторителите!
- Посоветувајте се со синдикатите и невладините организации!

Во интерес на работодавачот е – покрај превентивните активности и спречување на појавите на дискриминација – пред сè брзо и ефективно решавање на споровите поради дискриминација внатре во фирмата, пред засегнатата страна да се одлучи за решавање на спорот по судски пат. Во интерес на работодавачот е што побрзо да ги отстрани факторите за спречување и така да избегне судски трошоци и парични отштети.

Како да постапувате во случај на дискриминација? Важно е работодавачите да овозможат што е можно поефикасно решавање на споровите. Работниците, кои сметаат дека биле дискриминирани, имаат **право на жалба** односно барање за отстранување на прекршувањето, коешто мора да го адресираат до работодавачот. Секој пример на сомнение за дискриминација треба да се открие со **жалбена постапка**, што опфаќа жалба, жалбено истражување и одлука.

Работодавачите можат исто така да овозможат неформални начини за решавање на споровите. Најконструктивен пат е постапка за мирно

решавање на споровите. Често е убедлив и разговорот со наводниот сторител, на којшто на разбирлив начин му се објаснува, дека неговото однесување е неповолно, штетно и противзаконски. На тој начин е можно да се постигне помирување помеѓу жртвата и сторителот.

Ако мерката за помирување не е убедлива, тогаш треба да се посегне по построги мерки. Ако ни од второто нема исход, работодавачот може да донесе одлука за покренување на **дисциплинска постапка** против прекршителот.

Работодавачот е должен, во разумен рок од врачувањето на жалбата да го отстрани прекршувањето. Во спротивно, работникот може да бара судска заштита пред надлежниот суд за работни односи. Судот одлучува за деловниот спор и спорот за отштета од работниот однос и постапката за вработување.

## **IV.**

# **ОРГАНИЗАЦИЈА НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО СИНДИКАТ**

### **Поставување на правила**

Во продолжение изнесуваме некои основни насоки за воведување и спроведување на политиката за еднакви можности во рамките на работењето на самите синдикални организации, како и во рамките на борбата на синдикатот за работничките права. Бидејќи основна улога на синдикатот е одбрана на интересите и заштита на правата на работниците од аспект на нееднаквиот однос на моќта меѓу работодавачите и работниците, таа сама по себе вклучува одбрана на политиката за еднакви можности. Одбраната на еднаквите можности и заштитата од секаква дискриминација е прашање на еднакви работнички права, безбедност и здравје при работа. Синдикатот е должен да ги штити правата на работниците за безбеден и здрав работен однос, затоа синдикатите имаат потреба од политика и практика за остварување на начелата за еднакви можности.

**Заложбата за начелото за еднакви можности** и недискриминација е важен елемент за работењето на синдикатите во рамките на работничкото движење. Политиката за различни можности се однесува на различни подрачја – општа правна рамка на синдикатот, програмски документи, правна помош и застапување на работници, социјален дијалог, преговарачки процес и колективни договори, синдикални кампањи и други аспекти на борбата на работниците. Особено важен е мониторингот и заштитата на работничките права во рамките на работните односи или барањето на работа, на пример на подрачјето на огласи за слободни работни места, огласувања, собирање кандидати, насочување и воведување работници, услови и работни места, еднакви плати, унапредувања, професионално обучување, отпуштање и слично.

### **Зошто начелото за еднакви можности е значајно за синдикатот?**

Се работи едноставно за заштита на правата за достоинствена работа, што значи право на достоинствен живот. Гледано глобално, друштвата забрзано се диверзифицираат, се зголемува чувствителноста кон разноличноста на идентитетот, културите и начинот на живот. Сè поголемата мобилност и разноличност на работната сила, исто така ги условува промените на деловната култура и организациската структура при вработувањето. Сè поголемата мобилност и разноличност на работната сила, исто така значи сè поголем ризик за разни прекршувања и дискриминација на пазарот на трудот. Ако синдикатите се свесни за промените во демографската слика на работната сила, економската криза, промените на пазарот на трудот и при вработувањето, подобро стратешки ќе планираат, поефикасно ќе преговараат и ќе обезбедат подобра заштита на правата на работниците.

Претставничката на најголемата словенечка синдикатска мрежа „ЗССС - Сојуз на слободни синдикати“, Лучка Бохм, извршна секретарка за безбедност и здравје при работа, социјална политика и социјално осигурување, вели:

*„Ние работниците се организираме во синдикат, бидејќи здружени сме помокни, отколку ако сме разделени на поединци. Имено, здружени поефикасно ги штитиме правата на поединецот. За синдикатот е неприфатлива каква било форма на дискриминација. Толерирањето на еден вид дискриминација, отвора врата на друг вид дискриминација. Дискриминацијата им овозможува на оние што дискриминираат, без подобри резултати во работата, професионално да ги надминат другите. Работниците, исто така ги дискриминираат, за да можат за истата работа да им платат помалку. Синдикатот пак, отсекогаш се бори за начелото: за еднаква работа еднаква плата! Солидарноста кон дискриминираните, затоа секогаш била цел на синдикално поврзаните работници. Поради сите овие причини, синдикатот мора да се обучи за препознавање на сите облици на дискриминација.“*

Политиката за еднакви можности и заложба за недискриминација, исто така и за синдикатот претставува основа за развој, почитување

и одбрана на културната рамноправност на пазарот на трудот, при вработувањето и на работното место. За нејзино изведување во синдикатот се потребни соодветни прописи и друга инфраструктура. Политиката за еднакви можности на синдикатот ги опфаќа сите внатрешни учесници (раководство, професионални и непрофесионални функционери, синдикални застапници, членство) и надворешни (социјални партнери, општа јавност).

Синдикалните иницијативи за заштита на работниците и работничките, од дискриминација и за еднакви можности при вработувањето, обезбедуваат подлога за трајни и долгорочни решенија. Истовремено ги ополномоштуваат работниците и ја намалуваат пасивноста на работниците, коишто биле жртви на дискриминација и укажуваат на нереагирањето на работодавачите на појавите на дискриминација. Промената на примерите за однесување се случува дури тогаш, кога потребата за некоја промена ќе засегне повеќе луѓе.

За формирање на целосна и стабилна политика на еднакви можности во синдикатот, неопходно е усогласено делување на сите учесници – членството на синдикатот, синдикалните функционери, синдикалните застапници, изгласаните застапници на работниците, членството на синдикатот, стручните служби и исто така претставниците на ранливите групи од членството.

Анти-дискриминаторската политика треба да биде дел од редовната дејност на синдикатот. Синдикатот треба, на ниво на целата организација, да прифати одговорност за реализирање на начелата за еднакви можности и спречување на дискриминацијата во рамките на вработувањето и работничкото движење. Се препорачува, синдикатите да прифатат **одговорност** за почитување на начелата за еднакви можности и недискриминација **во форма на службени изјави**, запишани во статутот и другите носечки документи, деловниот план, правилниците или деловниците и при нудењето на правна помош на членовите. Таа одговорност треба да биде камен-темелник за остварување на политиките за еднакви можности во практика.

- Демонстрирајте ја одговорноста на синдикатот за почитување на еднаквите можности за сите!
- Запишете го начелото за еднакви можности како мисија и визија на синдикатот! Запишете дека секој работник и работничка има право на еднаков третман, достоинство и личен интегритет!
- Во документите на синдикатот запишете ја дефиницијата за еднакви можности, дефиницијата за неповолно однесување, дискриминација и вознемирување на работното место!
- Поединечните ранливи групи назначете ги јасно, во широките општи одредби не се препознава никој!
- Бидете сензибилни, преземете одговорност и дајте пример на синдикат со висока свест!

Предност е изјавата за почитување на еднаквите можности да биде поставена во врска со мисијата, вредностите и визијата на синдикатот. Документите треба да бидат во писмена форма, и исто така да бидат достапни и преку интернет порталите. Надлежните стручни служби во синдикатот треба да го следат развојот и промените на заштитното законодавство и прописите од подрачјата, во согласност со нив да ги прилагодат стандардите за синдикалното работење во рамките на недискриминација и начелата за еднакви можности.

- Политиката за еднакви можности е сигнал за членството и социјалните партнери, дека синдикатот е со високо подигната свест, инклузивна и општествено одговорна организација.
- Промоцијата на начелата за недискриминација и еднакви можности го подига угледот на синдикатот меѓу членството и идното членство.
- Изградбата на култура за меѓусебно почитување на работното место ја зголемува можноста и го намалува ризикот.



- Грижата за обезбедување на еднакви можности, безбедна и здрава работна средина носи позитивни ефекти за квалитетот на работата и животот на работниците и работничките.
- Безбедната и здрава атмосфера на работното место го подига моралот и позитивно влијае на продуктивноста, иновативноста и креативноста, што води кон поголемо задоволство на работниците.
- Рамноправноста на работното место овозможува учество во економскиот и општествен живот, исто така и на оние групи од населението, коишто најчесто немаат еднаков пристап до работа, затоа води кон поправедно и похумано општество.

Пример на изјава од синдикатот за почитување на еднаквите можности

#### **Синдикатот (име) препознава разноличност при вработувањето**

- Синдикатот (име) се залага за обезбедување на такви услови за работа и вработување, каде што еднакво се почитува личната околност на сите работници и работнички, нивното достоинство и рамноправност.
- Ги препознаваме и почитуваме разноличностите меѓу луѓето од различен пол и сексуална ориентација, различна возраст, раса, национална или етничка припадност, здравствен статус, инвалидност, изглед, професија, фамилија, култура, интереси.

#### **Синдикатот (име) го препознава постоењето на предрасуди и дискриминација**

- Свесни сме за тврдокорните општествени предрасуди, стереотипи, негативни претстави за ранливите групи и малцинства. Тоа можеме да го надминеме со знаење и активно заземање за рамноправност на ранливите групи и малцинствата.

- Не подлегнуваме на предрасудите за ранливите групи. Вработените и барателите на работа нема да ги дискриминираме поради личните околности.
- Ќе се залагаме вработените и барателите на работа при пристапот на поволностите од огласот за вработување, да не бидат запоставени врз основа на разноликоста.
- Не толерираме предрасуди, вознемирувања или дискриминација на ранливите групи и малцинства.
- Случаите на вознемирување или дискриминација ќе ги решаваме сериозно и одговорно.

**Синдикатот (име) е свесен за потребите од промоција на еднаквите можности при вработување**

- Нашиот јавен имиџ, публицитет и терминологија изразува разноликост на работното место и при вработувањето, каде што ранливите групи се дел од таа разноличност.
- Ќе соработуваме со работодавачите на подрачјето на промоција и развој на инклузивните политики и практики.

**Синдикатот (име) го почитува правото на поединецот за заштита од дискриминација**

- На работното место и при барањето на работа никому не треба да му се кријат личните околности.
- Во случај на кршење на правата, ќе сториме сè за да им помогнеме на засегнатите поединци и групи, во форма на советување, застапување и поддршка.

**Синдикатот (име) се обврзува за развој и имплементација на против-дискриминаторската политика и практика**

- Ќе ги почитуваме законските прописи и препораки на подрачјето на еднакви можности за ранливите групи при вработувањето.
- Ќе вклучиме еднакви можности за ранливите групи и малцинствата во преговорите и социјалните дијалози.

- Свесни сме за клучната улога на синдикатот при зачувувањето на работничките права на малцинствата и културната разноликост при вработувањето.

Многу е важно, не само заложбата за почитување на еднаквите можности, туку и јасно да се одреди, кој во синдикатот е одговорен за покренување мерки против дискриминација. Синдикатот може да именува **синдикален застапник за еднакви можности**. Станува збор за синдикално овластено лице, што со оглед на потребите и можностите го покрива подрачјето за еднакви можности и недискриминација. Негова задача е грижата за развој и спроведување на политиката и практиката за еднакви можности во рамките на активностите на синдикатот, синдикатот како борец за правата на работниците, како на синдикатот така и на работодавачот. Оваа функција е можна и внатре во постоечките правни или други стручни служби. Синдикалниот застапник за еднакви можности треба да биде одговорно лице, со чувство за праведност. Со оглед на овластувањата, коишто му ги одредува надлежниот орган од синдикатот, препорачливо е да ги исполнува формалните критериуми за застапување на дискриминираните членови на синдикатот во однос со работодавачот и државните органи.

Меѓу **задачите** на синдикалниот застапник за еднакви можности на различни нивоа на синдикалната организираност се вклучуваат:

- Подготовка на предлози за службени акти и насоки на подрачјето за воспоставување на инфраструктура за еднакви можности во синдикатот (правилници, упатства за постапување, други службени документи од синдикатот), што треба да ги усвои овластениот орган на синдикатот.
- Следење на состојбата на терен, евидентирање на состојбата и известување на овластениот орган на синдикатот.
- Следење на законските прописи на подрачјето на недискриминација и еднакви можности при вработувањето.
- Промоција на етиката за еднакви можности во рамките на активностите на синдикатот, работните односи и вработувањето.

- Советување и застапување на работници во случај на прекршување на правото на еднакви можности.
- Организација на соодветни облици за синдикална едукација за стручната служба на синдикатот, за забрана на дискриминација и улогата на синдикатот при подигање на свеста на членството за заштитата од дискриминација.
- Организација на соодветни форми на едукација за членството на синдикатот.
- Организација на кампањи за подигање на свеста.
- Општа промоција за добрите практики.

## **Подигање на свест и едукација**

**Промоцијата** на еднакви можности во синдикатот го опфаќа подрачјето за комуникација и информирање внатре во синдикатот, исто така и комуникацијата во однос на надворешните учесници, социјалните партнери и општата јавност. Многу важен инструмент за промоција на еднаквите можности е и социјалниот дијалог.

- Јавниот имиџ на синдикатот треба да носи позитивна порака за поттикнување на начелата за еднакви можности и култура на различностите.
- Начелото на синдикатот дека секаква дискриминација при вработувањето е неприфатлива, нека биде видливо во сите аспекти на синдикалното работење.
- Промовирајте ја заложбата на синдикатот за почитување на начелата за еднакви можности (интернет страница на синдикатот, печатен материјал, службени акти, програмски документи, работни планови и извештаи, интерни билтени, огласни табли, кампањи).
- Искористете го секој јавен или медиумски настап за промоција на начелата за еднакви можности!
- Дајте пример на напреден синдикат и синдикат со висока свест!

Суштествено е **известувањето** и **информирањето** на вработените и членството на синдикатот, со коешто треба да се допре до сите организациски нивоа и внатрешни структури, како и до сите постоечки работни подрачја. Може да се одвива во форма на промоција, едукација, едукациски материјал, интерни билтени, интернет страница, инфо-пакети по електронска пошта, новинарски конференции, кампањи за подигање на свеста. Меѓу задачите за известување и информирање во синдикалната организација се вклучени и информирањето на членството и вработените за жалбените постапки. Сите членови и членки на синдикатот, исто така и вработениот персонал, треба да знаат дека во случај на дискриминација имаат право на бесплатна правна помош или можност за судска заштита. Треба да знаат исто така дека при тоа може да им помага и да ги застапува стручната служба на синдикатот.

- Информирајте го и поучете го членството на синдикатот и функционерите за улогата на еднаквите можности и заштита од дискриминација при вработување!
- Информирајте го и поучете го членството за можната поддршка и помош од синдикатот во случај на прекршување на правата или дискриминација!
- Синдикалните функционери и застапници нека се обучат за работа на подрачјето за еднакви можности и борба против дискриминација.
- Советувајте го раководството на фирмата, економските друштва, установите и другите работодавачи, да ја демонстрираат својата заложба за спречување на дискриминацијата и мерките во случај на прекршување.
- Работодавачот има должност за спроведување мерки, кога е загрозувано достоинството на работникот. Синдикатот за тоа треба да ги предупреди и работодавачот и работниците.

**Подигање на свеста и обучување** – Синдикатите во Европа и на другите места, сè повеќе плански вложуваат во развојот на еднаквите можности со помош на образованието, подигањето на свеста и обучувањето на својот персонал и членство. Целта на подигањето на свеста е да се подигне нивото на чувството на синдикалното раководство и

членството за појавите коишто негативно влијаат на квалитетот на професионалниот живот на вработените. Целта на обучувањето е развој на вештините и знаењето за помош на работниците во случај на дискриминација или прекршување на правата на работното место.

Синдикатот може да ја подигне свеста и да го обучи раководството, стручните служби, синдикалните функционери, синдикалните застапници, како и членовите и членките на синдикатот. Многу примери на дискриминација при вработување се случуваат затоа што мнозинството луѓе не ја препознаваат и затоа и не ја забележуваат дискриминацијата, иако таа се случува пред нивните очи. Затоа треба однапред да се развие одреден степен на чувство за препознавање на дискриминацијата односно начини за нејзино препознавање. Дури тогаш ќе биде можно соодветно да се реагира на неа.

- Организирајте обука за улогата на еднаквите можности при вработувањето за раководството, стручните служби и функционерите во вашиот синдикат!
- Организирајте обучување и подигање на свеста за членовите и членките на вашиот синдикат!
- Обучувањето треба да вклучува учење на начините за препознавање на дискриминацијата, законските прописи, можности за правна заштита на работниците во случај на прекршување.
- При изведување на обуката искористете го потенцијалот на невладините организации од подрачјето на човековите права!
- Организирајте синдикална кампања за подигање на свеста на членството, работодавачите и пошироката јавност за улогата на работната околина, безбедна од дискриминација!
- Пренесете го знаењето за еднаквите можности при вработување на сите нивоа на синдикатот, така ќе придонесете кон развојот на колективната одговорност и општото подигање на свеста!

Обучувањето може да се организира во форма на семинари, тренинзи или работилници. Синдикатот треба да ја подигне свеста на раководството, стручните служби, функционерите, застапниците и членството. Со тоа се обезбедува раширување на подигањето на свеста за улогата на еднакви можности при вработување и спречување на дискриминацијата на сите нивоа на синдикатот. Неизбежно е кон обуката да се приклучат раководителите и раководителите на синдикалната организација, сепак тие претставуваат гаранција за идно изведување на таа содржина. Обуката може да го обработува општиот видик за еднакви можности во рамките на вработувањето и работните односи или да се насочи на потесно подрачје внатре во него, на пример на поединечните ранливи групи или малцинства. Обучувањето треба, по можност, да се одвива во рамките на постоечкото работно време, во вообичаените работни простории и на локација достапна за сите.

### **Следење на состојбата и преговарачката содржина**

Многу важна улога на синдикатот е да ги распореди интересите на различните ранливи групи на работници на својот дневен ред и да **преговара** за нивните права. Синдикатот со преговарање може да постигне добар исход за политиката на еднакви можности при вработување и на пазарот на трудот.

Европските синдикати имаат долгорочен интерес на подрачјето за еднакви можности, социјална вклученост и праведност. Денес, поголемиот број европски синдикати, фактички ја вклучуваат одбраната на начелата на еднакви можности на декларативно ниво – во програмските и во другите стратешки документи. Свесни се за важноста за препознавање, признавање и репрезентирање на разликите и разноличностите во нивното членство и работната сила воопшто. Синдикатите, коишто систематично го вклучуваат системот за еднакви можности во рамките на своето работење, преговори, колективни договори и законодавствени подобрувања, тоа го прават пред сè, на подрачјето за еднаквост на половите, тоа претставува еднакви можности особено за жените како лишен пол и вклучување на младите<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Повеќето синдикати имаат и самоорганизирани секции за жени и млади. Примарен пример на синдикат, каде што

Останатите ранливи групи во синдикалното работење, сè уште се релативно вработливи. Сепак, расправата за интеграциските политики за вработување, вклучување на ранливите групи, мигранти и малцинства во работничкото движење и борбата на синдикатот сè повеќе доаѓа до израз.

Во продолжение се наведени подрачјата, коишто можат да бидат **предмет на преговори** со социјалните партнери, особено при обликувањето на политиките и иницијативите на синдикатот за следење на прописите и стандардите за трајни и долгорочни решенија, исто така во рамките на колективните договори. Тие подрачја особено се: правна рамка на недискриминација и имплементација на заштитното законодавство, распишување на слободни работни места, огласување, собирање на кандидати, интервју за работа, насочување и воведување на работниците и едукација, отпуштање, права од огласот за вработување и слично.

На изложените подрачја синдикатот може да врши мониторинг т.е. следење на состојбата на терен, да ги прима програмските документи, да се консултира, да советува и да ги повикува работодавачите кон одговорно третирање и конкретизација на заложбата за почитување на еднаквите можности и борбата против дискриминација. Со основано, одлучно, аргументирано повикување и советување на работодавачите, синдикатот може да постави нови, иновативни содржини и добро да ги искористи своите преговарачки можности.

Синдикатите да ги **следат** сите подрачја од работните односи, од распишување на слободни работни места до пристап до правата од огласот за вработување.

- Бидете внимателни за начинот на огласување на слободните работни места! Распишаните услови и критериуми не смеат да бидат исклучувачки или ограничувачки за никого.



- Од кандидатите и кандидатките, коишто ќе се пријават на огласот, смее да се бараат само податоци, што се во непосредна поврзаност со работното место.
- Преговарање на распишаните критериуми со личната околност е противправно.
- Бидете внимателни на јазикот и визуелниот изглед на огласот!
- Известете ја надлежната инспекција за дискриминаторско огласување!

Преговарајте со работодавачите и советувајте ги во поглед на поттикнувањето на лишените групи. Повикајте го работодавачот кон афирмативен однос кон разноличноста, разноличноста збогатува! Предупредете ги работодавачите дека е значајно, распишаните услови да се прилагодат, така што ќе бидат соодветни и за потешко вработливите лица! Предупредете ги работодавачите, да не сугерираат, кој е посоодветен или понесоодветен кандидат, со тоа ги одвркаат „нетрадиционалните“ баратели на работа! Предупредете ги работодавачите, слободните работни места да ги огласуваат на што е можно поотворен и инклузивен начин, што ќе привлече поширок круг на кандидати и кандидатки! Ранливите групи се стигматизирани групи, на коишто им е потребно поттикнување за посuverено настапување на пазарот на трудот.

Предупредете го и советувајте го работодавачот за улогата којашто ја има комисијата за вработување! Комисијата за вработување мора да ги разбира селекциските критериуми и доследно да го почитува начелото за недискриминација. Комисијата во согласност со објективните критериуми за оценување да обезбеди непристрасна оценка. Комисијата не смее да има предрасуди во врска со личната околност, тоа може сериозно да ја загрози рамноправноста на кандидатите. Во случај на сомнение за неправилности при собирањето, синдикатот треба да ја извести надлежната инспекција.

Синдикатот треба да ја следи и проверува работата на **агенцијата за вработување**. Да провери дали агенцијата за вработување постапува законски со оглед на почитувањето на начелата за еднакви можности.

- Не го премолчувајте некоректното постапување на агенцијата за вработување!
- Во случај на неправилност предупредете го работодавачот и известете ја надлежната инспекција!

Синдикатите треба особено совесно да ја следат состојбата и **односитe на работното место.**

- Бидете внимателни дали работодавачите ги почитуваат законските прописи на подрачјето за заштита од дискриминација и вознемирување на работното место!
- Информирајте го и запознајте го членството на синдикатот за правата од работниот однос, што вклучуваат и заштита од дискриминација!
- Членството на синдикатот и останатите работници запознајте ги со начините за решавање на појавите на дискриминација, т.е. можноста на жалба, помош од синдикатот, судска заштита!
- Новите членови запознајте ги со правилата против дискриминациската политика при вработување и санкциите во случај на прекршување; ранливите групи експлицитно убедете ги!
- Мудро пристапете кон молбите за помош или жалбите од членовите на синдикатот, коишто биле жртви на вознемирување или дискриминација!
- Предупредете го надлежниот работодавач за прекршувањето и повикајте го кон отстранување на неправилностите!

Чувствително подрачје е **отпуштањето**. Иако, законски е јасно дефинирано, во практика се појавуваат многу проблеми.

- На терен следете ги и проверувајте ги службените и прикриени причини на работодавачите при прекинувањето на работниот однос!
- Ако откриете пример на дискриминаторско отпуштање, постапувајте во согласност со прописите!
- Запознајте го отпуштениот работник со неговите права и форми на помош од страна на синдикатот!
- За неправилностите известете ја надлежната инспекција!

Во системот за **унапредување** често доаѓа до дискриминација, некои категории од вработените се во понеповолна положба за разлика од останатите. Заради предрасудите и појавата на нетрпеливост сите работници при унапредувањето немаат еднакви можности. Жените, припаднички на малцинствата и ранливите групи во професионалната кариера напредуваат потешко.

- Предупредете ги и советувајте ги работодавачите дека при унапредувањето мора да важат исти мерки за системот на професионално унапредување за сите работници!
- При унапредувањето на работниците не се клучни личните околности, туку деловната успешност, способност и знаење.

### **Помош во случај на дискриминација**

Меѓу виталните синдикални активности се вклучени и **советувањето, правната помош и застапувањето на работниците** на подрачјето за остварување на правата при пристап до еднакви можности, безбедност и здравје при работа и заштита од дискриминација.

На работниците кои сметаат дека биле дискриминирани, синдикатот може да им биде од голема помош и поддршка. Синдикатот на работниците исто така, им нуди советување и застапување на нивните интереси во случај, кога работникот ќе се пожали или бара од работодавачот отстранување на прекршувањето. Во случај на такви жалби, синдикатот ги штити жртвите од дискриминација, им нуди **советување и правна поука** за неговите права. Под одредени услови,

синдикатот може да **застапува** и жртви, на пример во случај, кога жртвата не може да соработува во жалбената постапка, покрај тоа пак, сака да поднесе жалба.

На барање на работникот, работодавачот за воведување на дисциплинска постапка мора да го **извести синдикатот**. Синдикатот може да даде мислење со образложение, за кое се определува работодавачот. Се препорачува, синдикатот да извести и за постапката за мирно решавање на споровите.

Синдикатот може да им помага на жртвите на дискриминација исто така и во случај кога работникот поради прекршување на неговите права бара **судска заштита**.

Кога станува збор за дискриминација и прекршоци на работното место, синдикатот може да го предупреди наводниот сторител односно прекршувач за незаконското постапување и законски пропишаните санкции. Сите постапки треба да бидат во писмена форма. Покрај формалната жалба, синдикатот може на сопствена иницијатива да ја предупреди фирмата, за којашто има информација за нејзината дискриминаторска практика.

Мора да бидеме свесни дека дискриминацијата е често **слабо препознатлива, потешко доказлива и неевидентирана**. Така е и поради молчењето и пасивноста на жртвите. Многумина за прекршувањето не се осмелуваат да проговорат, бидејќи се плашат од негативните последици, како што е губење на работата, потсмев од работниот колектив, одмазда од претпоставените. Многу често причината е и срамот – жртвите се срамот од својата положба.

Исто така, синдикатот мора да биде свесен дека жртвите молчат за дискриминацијата и поради **недоверба во системот за помош**. Жртвите се плашат дека нивната жалба нема да се третира сериозно и на крајот вината ќе падне на нив. Тоа е познато како синдром „виновни жртви“. Поради чувството на подреденост, помала вредност и страв, истите луѓе секогаш одново се наоѓаат во улога на жртва. Тоа го нарекуваме синдром на „ротирачка врата“.



Синдикатот мора да ја почитува околноста дека секое решавање на спорови по судски пат е поврзано со значајни финансиски трошоци и надминување на бирократските пречки. Тоа мнозинството работодавачи не можат да си го дозволат. Во случаите кога тоа е оправдано синдикатот треба да изнајде начин да го поттикне решавањето на спорот надвор од судот.

## V.

# ЛИТЕРАТУРА

- A guide to equality in UNISON. London, 2012.
- Age and employment. Brussels, 2011.
- Agius, Silvan; Christa Tobler, Trans and intersex people. Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression. Brussels, 2012.
- European disability strategy 2010-2020. Brussels, 2010.
- Effective Roma integration measures in the member states 2016. Brussels, 2016.
- Fundamental Rights Report 2016. European union agency for fundamental rights. Vienna, 2016.
- Greif, Tatjana, Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za delodajalce. Ljubljana, 2006.
- Humer, Živa *et al.*, Usklajevanje plačanega dela in družine. Priročnik. Ljubljana, 2016.
- Improving the tools for the social inclusion and non-discrimination of Roma in the EU. Brussels, 2010.
- Kostelić-Martić, Andreja, Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu. Zagreb, 2005.
- Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion, and social protection policies. Brussels, 2008.
- Personal assistance for independent living. Ljubljana, 1997.
- Petrović, Jasna A., Nevidljivi radnici – kako zaštititi LGBT osobe na radnom mjestu. Priručnik za sindikaliste. Zagreb, 2011.
- Priručnik o diskriminaciji. Srbija (priredio D. Milenkvič). Beograd, 2012.
- Racism and discrimination in employment in Europe. ENAR report. Brussels, 2013.
- Statistics on discrimination and database on complaints. A contribution from national equality bodies. Brussels, 2009.
- The role of NGOs and trade unions in combating discrimination. Brussels, 2009.
- Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws. Brussels, 2007.
- Vickers, Lucy, Religion and belief discrimination in employment – the EU law. Brussels, 2006.

- Vinkovič, Mario; Snježana Vasiljević, Iris Gović Penić, Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu. Zagreb, 2016.
- Walker, Alan, Combating age discrimination at workplace. Experimental aging research, Vol. 25, 1999.

\* \* \*

- Устав на Република Македонија, „Службен весник на РМ“ број 52 од 22 ноември 1991 година.
- Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РМ“ број 50 од 13 април 2010 година.
- Закон за работните односи (пречистен текст), „Службен весник на РМ“ број 167 од 28 септември 2015 година.

## VI.

# ЛИСТА НА КОРИСНИ ЛИНКОВИ

*Листа НВО за човекови права во Македонија*

### **Институт за човекови права**

Адреса: ул. Рајко Жинзифов 49А, Скопје |  
Телефон: +389 2 3243 331 | Е-пошта:  
ihr@ihr.org.mk | Веб-страница:  
www.ihr.org.mk

### **Здружение на граѓани за социјален и мултикултурен развој Женска Алијанса**

Адреса: ул. Волгоградска 5/42, П. Фах 48,  
1020 Скопје | Телефон: +389 75 243 648 |  
Е-пошта: info@womensalliance.mk |  
Веб-страница: www.womensalliance.mk

### **Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија**

Адреса: ул. Наум Наумовски Борче 83,  
Скопје | Телефон/Факс: +389 2 3119 073,  
+389 2 3290 469 | Е-пошта: helkom@mhc.  
org.mk | Веб-страница: www.mhc.org.mk

### **ЛГБТИ Центар за поддршка**

Адреса: ул. Наум Наумовски Борче 83,  
Скопје | Телефон/Факс: +389 2 3256 174 |  
Е-пошта: info@lgbti.mk | Веб-страница:  
www.lgbti.mk

### **Национален совет за родова рамноправност (СОЖМ)**

Адреса: 11 Октомври 17, П. Фах 571, 1000  
Скопје | Телефон: +389 2 3134 390  
Факс: +389 2 3238 184 | Е-пошта:  
sozm@t-home.mk | Веб-страница:  
www.sozm.org.mk

### **Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска**

Адреса: ул. Никола Тримпаре 12-1/12,  
Скопје | Телефон/Факс: +389 71 245 384,  
+389 2 3215 660 | Е-пошта:  
zdruzenska@t-home.mk | Веб-страница:  
www.zdruzenska.org.mk

### **Здружение за критички пристап кон родот и сексуалноста Субверзивен Фронт**

Адреса: Улица Македонија 11/2-10, Скопје |  
Телефон: +389 72 759 995 | Е-пошта:  
contact@s-front.org.mk | Веб-страница:  
www.s-front.org.mk

### **Македонско здружение на млади правници**

Адреса: ул. Златко Шнајдер 4а-1/3, Скопје |  
Телефон: +389 2 3220 870 | Е-пошта:  
contact@myla.org.mk | Веб-страница:  
www.myla.org.mk

### **Полио Плус**

Адреса: бул. Авној бр. 64, лок. 2, Скопје |  
Телефон: +389 2 2400 544 Факс:  
+389 2 2400 544 | Е-пошта:  
polioplus@polioplus.org.mk | Веб-страница:  
www.polioplus.org.mk



*Листа на државни органи*

**Народен правобранител**

Адреса: ул. Македонија бр. 19, Скопје | Тел.:  
+389 2 3129 335 Факс: +389 2 3129 359 |  
Е-пошта: [contact@ombudsman.mk](mailto:contact@ombudsman.mk) |  
Веб-страница: [ombudsman.mk](http://ombudsman.mk)

**Министерство за труд и социјална политика**

Адреса: ул. Даме Груев бр. 14, Скопје |  
Телефон: +389 2 3106 212 Факс: +389 3 220  
408 | Е-пошта: [mtsp@mtsp.gov.mk](mailto:mtsp@mtsp.gov.mk) |  
Веб-страница: [www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk)

**Државен инспекторат за труд**

Адреса: ул. Партизански одреди бр. 48А,  
Скопје | Телефон: +389 2 3116 110,  
+389 2 3296 310 Факс: +389 2 3224 504 |  
Е-пошта: [dit@mtsp.gov.mk](mailto:dit@mtsp.gov.mk) | Веб-страница:  
[www.dit.gov.mk](http://www.dit.gov.mk)

**Комисија за заштита од дискриминација**

Адреса: Кеј Димитар Влахов бб, зграда на  
МРТВ, 20 спрат, Скопје | Телефон:  
+389 2 3232 242 | Е-пошта: [contact@kzd.mk](mailto:contact@kzd.mk) |  
Веб-страница: [www.kzd.mk](http://www.kzd.mk)

**Комисија за еднакви можности на жените и мажите при Собранието на РМ**

Е-пошта: [kem@sobranie.mk](mailto:kem@sobranie.mk) | Веб-страница:  
[www.sobranie.mk](http://www.sobranie.mk)

*Листа на синдикати*

**Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ)**

Адреса: 12-та Ударна бригада 2-а, Скопје |  
Телефон/Факс: +389 2 3161 374 |  
Е-пошта: [info@ssm.org.mk](mailto:info@ssm.org.mk) | Веб-страница:  
[www.ssm.org.mk](http://www.ssm.org.mk)

За гранските синдикати при ССМ, ве молиме посетете ја веб-страницата на ССМ.

Останатите синдикати кои дејствуваат во Македонија можете да ги пронајдете преку електронската публикација Златна книга ([www.zk.mk](http://www.zk.mk)) со пребарување на терминот „синдикати“. Исто така ве советуваме да се информирате доколку постои синдикално здружение во рамки на вашата институција или организација каде работите.

Ве молиме имајте предвид дека оваа листа на корисни линкови не е исцрпна и конечна.

Оперативна програма за развој на човечките  
ресурси 2007-2013 (ИПА компонента IV)

Договорна страна  
Министерство за финансии  
Централно финансирање и склучување договори

Корисник  
Министерство за труд и социјална политика

Проектот го спроведуваат Студентски културен центар  
ШКУЦ од Љубљана и Женска Алијанса од Скопје

