

Архивски број: 08-498/4
_____ година 19-08-2025

Постапувајќи по претставка бр. 08-498/1 од 12.6.2025 година поднесена од ----- од -----, против -----, за извршена дискриминација врз основа на пол, род, возраст и семејна или брачна состојба во областа на работа и работни односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21, став 1, точка 14 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен Весник на Република Северна Македонија бр. 258/2020 од 30.10.2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на пол, род, возраст, мајчинство и семејна или брачна состојба во областа на пристап до вработување сторена кон ----- и следните категории на потенцијални кандидати за вработување кои се исклучени со огласот за вработување: лица на возраст под 24 и над 40 години; кандидати – мажи; потенцијални кандидати за вработување - родители кои имаат новороденче и кандидати кои имаат намера да станат родители, што потекнува од јавниот оглас за вработување објавен од страна на ---- --.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-498/1 од 12.6.2025 година, од страна на ----- за сторена дискриминација врз основа на пол, род, возраст и семејна или брачна состојба во областа на работата и работните односи, од страна на -----.

Согласно наводите од претставката, од страна на наведениот потенцијален дискриминатор на 28.5.2025 година, на платформата vработување.com.mk бил објавен оглас за работна позиција финансиски менаџер, за локација Скопје. Оттука, подносителката наведува дека во огласот јасно се наведуваат дискриминаторски критериуми, и тоа:

1. Претпочитана возраст од 24 до 40 години – истакнати се наводи за дискриминација врз основа на возраста на потенцијалните кандидати за вработување, наведувајќи дека со ваквото поставување на долна и горна граница на возраст, исклучени се способни кандидати кои се под или над таа возрасна граница, и покрај тоа што можеби ги исполнуваат и сите останати услови. Подносителката истакнува дека возраста на еден кандидат не е мерило за способност, професионализам или квалитет на работа.
2. Се бараат само кандидатки – жени – истакнати се наводи за полово и родова дискриминација, наведувајќи експлицитното барање на „само жени“ за позицијата претставува директна дискриминација врз основа на пол, што е забрането со повеќе закони и спротивно на принципите за човекови права, при што работните места треба да бидат отворени за сите квалификувани кандидати, без оглед на нивниот пол.
3. Се бараат кандидатки кои немаат други обврски, при што како пример за такви обврски се наведени студии или новороденче – подносителката наведува дека ваквата формулација ги дискриминира луѓето со семејни обврски или оние кои продолжуваат со образование, што не влијае директно на нивната способност да ја извршуваат работата, истакнувајќи дека ваквите барања поддржуваат култура на недоверба кон вработените и поттикнуваат непријателска работна околина.

Имајќи ги предвид ваквите барања и критериуми наведени во огласот, подносителката на претставката истакнува дека истите го нарушуваат принципот на еднакви можности, при што ваквиот оглас ги ограничува шансите на цела група луѓе да аплицираат поради нивната возраст, пол или животна ситуација, што е во спротивност со основните принципи на еднаквост, инклузија и недискриминација. Наместо ова, подносителката наведува дека огласот треба да се фокусира на компетенции, знаење и искуство, да промовира еднакви можности за сите, без разлика на пол, возраст или семејна состојба и да ја почитува законската рамка и да воспоставува добри практики во сферата на вработувањето.

Во прилог на претставката, подносителката достави и копија од јавниот оглас за вработување, во кои беа истакнати следните критериуми:

- Потребно е кандидатот да има завршено додипломски/постдипломски студии;
- Минимум 2 години искуство;
- Претпочитана возраст од 24-40 години;
- Кандидатот да нема други обврски (студии, новороденче и.т.н.);
- Само кандидатки – жени;
- Мора да познава албански и англиски јазик.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 17.6.2025 година испрати Известување бр. 08-498/2 за произнесување по наводите од претставката до наведениот потенцијален дискриминатор.

На ден 7.7.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на ----- како одговор на претставката. Во произнесувањето, наведени е дека компанијата во своето повеќегодишно работење има стекнато искуство во областа на финансиите со професионалци од различен пол, возраст и социјална припадност, при што нивниот оглас за вработување бил формулиран врз основа на досегашни статистички показатели и практични искуства, без намера да исклучи или дискриминира било која група на кандидати. Оттука, наведено е дека споменатата формулација во огласот била исклучиво наведена како опис на идеалниот профил кој, врз основа на нивното досегашно искуство, се покажал како соодветен за конкретната работна динамика и обемот на обврски поврзани со дадената функција, истакнувајќи дека истото не претставува услов за исклучување, туку претставува препорака.

Оттука, во произнесувањето е наведено дека никаде експлицитно не е наведено дека другите категории на кандидати нема да бидат разгледани или елиминирани во процесот на селекција и дека секој кандидат, без оглед на пол, возраст, семејна состојба или друга припадност, кој ги исполнува квалификациите, има еднаква можност за аплицирање и учество во процесот на селекција.

Од страна на потенцијалниот дискриминатор дополнително е наведено дека сметаат дека е неопходно да се прави разлика помеѓу дискриминаторски услови и претпочитани профили, особено кога истите не се наведени како исклучив критериум за учество, наведувајќи дека нивната компанија останува отворена за сите апликанти и ја охрабруваат инклузијата и еднаквоста во сите сегменти на работењето.

На крајот на претставката, наведено е дека како дополнителна мерка, огласот ќе биде ревидиран и формулациите ќе бидат соодветно адаптирани за да се избегнат соодветни недоразбирања и погрешни интерпретации во иднина.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација направи увид на веб-страната каде што јавниот оглас за вработување беше објавен, при што ги утврди следните измени последователно на испратеното произнесување, односно формулацијата на огласот беше изменета како што следи:

„Оглас за вработување на финансиски менаџер

Барања за кандидатот:

- *Дипломски/магистерски студии (завршени);*
- *Минимум 2 години искуство;*
- *Претпочитана возраст 24-40 години;*
- *Претпочитани кандидати – жени;*
- *Мора да знаат албански и англиски;*
- *Да немаат други обврски.“*

Земајќи ги предвид наводите во претставката, произнесувањето по истата, како и прибавените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека станува збор за извршена дискриминација од страна на ----- врз ----- и следните категории на потенцијални кандидати за вработување кои се исклучени со огласот за вработување: лица на возраст под 24 и над 40 години; кандидати – мажи; потенцијални кандидати за вработување кои се родители со новороденче или лица кои имаат намера да станат родители.

При одлучувањето по оваа претставка, Комисијата ги потенцира правната рамка која ги уредува и штити правата на еднаквост, правото на работа како и посебната заштита на мајчинството, што се загарантирани со нашата домашна законска регулатива и ратификуваните меѓународни инструменти кои се дел од нашиот правен поредок:

Универзалната декларација за човекови права од 1948 година го претставува првиот меѓународен инструмент во кој се детализирани правата и слободите на поединците и содржи 30 члена во кои се опфатени интегритетот на поединецот, политичките и граѓанските права (како што се слободата на мислата, изразувањето, вероисповедта, здружувањето и пристапот до политичкиот процес) и економските права (како што се правото на работа, образование, социјално осигурување и полноправно учество во општеството). Одрazuвајќи ја **Повелбата на Обединетите нации** која поттикнува почит за човековите права и основни слободи за сите луѓе „без разлика на раса, пол, јазик или вера“, Декларацијата прогласува дека сите имаат право на правата и слободите што таа ги изнесува без каква било разлика, вклучувајќи ја и разликата во полот.

Конвенцијата бр. 111 за дискриминација (вработување и занимање) на Меѓународната организација на трудот во членот 1(1)(а) предвидува:

„1. За појаснување во оваа Конвенција терминот дискриминација опфаќа:

(а) секаква дискриминација, исклучување или наклоност сторени врз основа на раса, боја, пол, вера, политичко убедување, национална основа, социјално потекло а имаат ефект на поништување или давање еднакви можности или третман при вработување или занимање;“

Притоа, член 1(3) од наведената Конвенција предвидува дека:

„3. Во оваа Конвенција терминот вработување и занимање опфаќаат пристап кон професионална обука, пристап до вработување и кон посебни занимања, како и услови и начини на вработување.“

Во однос на националната правна рамка, **Законот за работните односи** (Сл. весник на РМ бр. 111/2023) во членот 6 став 1 определува генерална забрана за дискриминација која гласи:

„(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) условите за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.“

Во продолжение, член 7 од наведениот закон предвидува дека:

„(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот (1) од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон кај работодавачот, е забранета во однос на:

- 1) **условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа**, во која било гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
- 2) напредувањето во работата;
- 3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
- 4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;
- 5) откажувањето на договорот за работа и
- 6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.“

Дополнително, член 24 од Законот за работни односи предвидува положа еднаквост при објавување на слободни работни места, при што истиот член предвидува:

„(1) Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.
(2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава кај вработувањето предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.“

Во продолжение, членот 9-б од овој Закон е најзначаен во однос на дискриминацијата – Заштита на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство:

„(1) Забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон.

(2) Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член се однесува на **пристапот до вработување**, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.“

На крај, Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. весник на РСМ 258/20) во член 6 дефинира дека **дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите.**

Членот 5 од овој закон гласи: **Се забранува секоја дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.**

Ставот 1 од членот 8 гласи: **„Директна дискриминација постои кога со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа.“**

Согласно претходно цитираната меѓународна и национална правна рамка која ја уредува областа на вработување и пристап до вработување, работодавачите имаат обврска да не користат дискриминаторски критериуми или услови во огласите за вработување кои не се неопходни за природата и реалните потреби на работното место, доведуваат до нееднаков пристап до работното место поради лични карактеристики на потенцијалниот кандидат за вработување/барател на работа, како што се пол, род, возраст и семејна или брачна состојба во конкретниот случај.

Анализирајќи го огласот за вработување во однос на условите за возраста на потенцијалните кандидати за вработување, Комисијата утврди дека „*претпочитана возраст 24-40 години*“ претставува експлицитно наведување на преференција врз основа на возраст. И покрај тоа што е наведено дека компанијата преферира кандидати кои спаѓаат во наведената возрастна група, истото дава јасна порака за останатите кандидати кои имаат под 24 или пак над 40 години дека не се посакувани да аплицираат за дадената позиција. Во однос на критериумот „*само жени кандидатки*“, истото претставува директна дискриминација со тоа што ограничувајќи го аплицирањето за конкретната работа позиција исклучиво на жени не претставува објективно или оправдано ограничување на пристапот до работното место финансиски менаџер, имајќи предвид дека конкретната работна позиција не има специфична природа или неопходна потреба да лицето кое би било вработено на оваа позиција биде жена, односно полот на кандидатот за вработување не претставува суштински услов за извршување на работните задачи. Во однос на условот потенцијалните кандидати за вработување *да немаат други обврски*, со експлицитно наведени примери како студии и новороденче, се врши директна дискриминација која ги засега потенцијалните кандидати, особено мајките, бремените жени, како и лицата кои во иднина имаат намера да станат родители и следствено на тоа, да користат родителски права, вклучително и породилно/родителско отсуство.

Во конкретниот случај, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека -----, објавувајќи го јавниот оглас за вработување со погоре наведената содржина, навеле критериуми за потенцијалните кандидати за вработување кои не се условени од природата на работата, ниту пак се пропорционални или објективно оправдани за конкретната работна позиција, следствено на што ваквата содржина на огласот за вработување претставува дискриминација согласно член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Дополнително на ова, Комисијата констатира дека и по испратеното произнесување од страна на наведениот дискриминатор во кое истиот образложува дека содржината на објавениот оглас ќе биде изменета со цел „да се избегнат недоразбирања и погрешни интерпретации во иднина“, изменетиот оглас за вработување сè уште содржи дискриминаторски критериуми и услови за вработување, наведени како:

- *Претпочитана возраст од 24 до 40 години;*
- *Претпочитани кандидатки – жени;*
- *Кандидатите да немаат други обврски.*

Врз основа на наведеното, Комисијата утврди дека -----, со објавувањето на предметниот јавен оглас за вработување со дадената содржина како што е образложено во ова Мислење, извршиле директна дискриминација по основ на пол, род, возраст и семејна или брачна состојба во областа работа и работни односи, како што е наведено во диспозитивот.

Согласно член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, по утврдената дискриминација, со цел отстранување на повредите на правото, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја донесе следната:

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- во иднина да се воздржува од објавување на јавни гласи кои имаат дискриминаторска содржина, не предвидуваат еднаков пристап до слободни работни места врз основа на пол, род, возраст, мајчинство и семејна или брачна состојба, како и врз други дискриминаторски основи согласно член 5 од Законот за спречување и заштита од

дискриминација, со што би се обезбедил еднаков пристап до вработување за потенцијалните кандидати за вработување, доследно почитувајќи го и член 7, став 4 точка 1 од Законот за работните односи.

Доколку ----- не постапи согласно оваа препорака, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности од **член 27 став 4** од Законот за спречување и заштита од дискриминација, ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател на Комисијата
Лимко Бејзароски

