



ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОБЛАСТА РАБОТА И РАБОТНИ ОДНОСИ

ПОГЛАВЈЕ ВО ФОКУС: ПОВЕЌЕКРАТНА И
ИНТЕРСЕКЦИСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО
ОБЛАСТА РАБОТА И РАБОТНИ ОДНОСИ КОН
РОМКИТЕ

КС

КОМИСИЈА ЗА
ЗАШТИТА ОД ДИ

ТЕМАТСКИ ИЗВЕШТАЈ

СКОПЈЕ, 2025 Г.



Финансирано од
Европска Унија

ИМПРЕСУМ

Тематски извештај: Повеќекратна и интерсекциска дискриминација во областа работа и работни односи кон Ромките Комисија за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД)

Подготвил: Зекир Абдулов, Севги Идриз Муратоглу

Октомври 2025



ОВАА ПУБЛИКАЦИЈА Е ФИНАНСИРАНА ОД ЕВРОПСКАТА УНИЈА. НЕЗИНАТА СОДРЖИНА Е ЕДИНСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ НА ЛУДВИГ БОЛЦМАН ГЕСЕЛШАФТ – ИНСТИТУТ ЗА ФУНДАМЕНТАЛНИ И ЧОВЕКОВИ ПРАВА (LBI-GMR) И НЕ НЕЖНО ГИ ОДРАЗУВА СТАВОВИТЕ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА.

Содржина

Извршно резиме.....	4
1. Вовед.....	5
1.1. Методи за изработка на извештајот.....	7
2. Правна рамка.....	10
2.1. Меѓународно право.....	10
2.2. Совет на Европа.....	13
2.3. Европска Унија.....	14
2.4. Домашно право.....	16
3. Состојба од пракса.....	20
3.1 Наоди од практиката на КСЗД.....	20
3.2 Наоди од дополнително прибрани податоци.....	20
3.2.1. Народен правобранител и Државен инспекторат за труд.....	24
3.2.2. Судска пракса.....	24
4. Заклучок.....	29
5. Препораки.....	31
6. Користена литература.....	33

Извршно резиме

Овој тематски извештај има за цел да придонесе кон елиминирање на дискриминацијата во областа на работните односи преку идентификување на дискриминаторските одредби и практики во областа на работа и работни односи, со посебен дополнителен фокус на дискриминаторските одредби и практики во работата и работните односи насочени кон Ромките. Дополнително, овој извештај има за цел да придонесе за подигнување на свеста за повеќекратните и интерсекциските појавности на дискриминација при работата и работните односи општо и кон Ромките и предизвиците со кои тие се соочуваат.

Согласно усвоениот Национален акциски план за заштита, промоција и исполнување на човековите права на жените и девојчињата Ромки 2022-2024 (НАП за Ромки) во март 2022 година, Владата на Република Северна Македонија во овој стратешки документ предвидува КСЗД да изработи тематски извештај за елиминирање на интерсекциската дискриминација во работата и работните односи со фокус на дискриминаторските практики во работата и работните односи кон Ромките.

Главното прашање на кое овој тематски извештај дава одговор е **„Што може да се направи за елиминирање на дискриминација во областа работа и работни односи и што конкретно може да се направи за елиминирање на повеќекратната и интерсекциската дискриминација кон Ромките?“**

Методолошкиот пристап при изработка на овој тематски извештај се базира на податоци кои се прибрани преку канцелариско истражување, дописи за прибирање на информации од други државни институции и повик за учество во јавна консултација.

Извештајот е структуриран на начин на кој дава преглед на важечката домашна и меѓународна правна рамка во врска со дискриминацијата во работата и работните односи со фокусот на домашната практика, анализирана преку случаите на дискриминација во кои постапувала Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД) во периодот 2022-2024 година, и од страна на други домашни институции, со фокус на судовите. Следниот дел е фокусиран на Ромките и на идентификуваните дискриминаторски практики во врска со работата и работните односи кај Ромките.

На крајот, извештајот дава резиме на наодите и препораки за клучните чинители, како и листа на користена литература.

1. ВОВЕД

Состојбата со невработеноста на Ромите останува еден од најзагрижувачките фактори што го попречуваат нивното целосно вклучување во општеството. Според Пописот во Република Северна Македонија од 2021 година, застапеноста на Ромите во вкупното население во РМ изнесува приближно 2,53% (46.433), со што Ромите се четвртата по големина етничка заедница (по Македонците, Албанците и Турците). Податоците од Државниот завод за статистика покажуваат дека во 2023 година стапката на невработеност била 13,0 и во споредба со 2022 година бележи намалување за 1,4 проценти. Според податоци од 2021 година, стапката на невработеност меѓу Ромите била 67 %, додека кај Ромките само 8 % биле вработени – што значи дека огромен дел од Ромките биле невработени.¹

Иако има мали подобрувања во стапките на вработеност и активност на Ромите, тие сè уште имаат невработеност која е речиси двојно поголема во однос на националниот просек.² Ромките во Македонија имаат ограничен пристап до вработување и социјална заштита. Дури 25% од нив доживуваат дискриминација при вработување, а повеќето се со низок степен на образование, невработени, или пак работат во неформалната економија - најчесто како домашни помошнички, собирачки на отпад или во други несигурни, ниско платени работни места, без пристап до здравствено осигурување, пензиско осигурување и осигурување во случај на невработеност.

Предизвиците што се појавуваат за вработување на Ромите се нивото на образование, посебно кај Ромките, како и ниската опфатеност со обуки и квалификации поради различни културолошки и традиционални ограничувања што им се наметнуваат на Ромките.³ Само 2% од ромските деца се запишани во предучилишно образование, а само 71,8% од Ромките на возраст од 15 до 24 години се писмени, наспроти 98,1% од општата популација.⁴ Девојчињата Ромки често го напуштаат образованието рано, оставајќи многу жени без квалификации или вештини потребни за формално вработување. Дополнително, Ромките систематски се исклучени од програмите за стручно оспособување што би можеле да ја подобрат нивната вработливост и економска независност. Ова создава циклус на сиромаштија, неформалност и маргинализација, кој останува непрепознаен во трудовите и социјалните политики.

[1] X.E.P.A. Мониторинг на искористеност на активните мерки и услуги за вработување на Ромки за 2021 година. Повеќе на: <https://hera.org.mk/monitoring-na-iskoristenost-na-aktivnite-merki-i-uslugi-za-vrabortuvane-od-strana-na-romkite-za-2021-godina/>

[2] Центар за економски анализи. Преглед и анализа на националните и локалните услуги за социјална заштита, националните и локалните политики и иницијативи релевантни за социјално вклучување на Ромите преку пазар на труд, 2017. Повеќе на: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/09/Analiza-na-nacionalnite-uslugi-i-politiki-za-socijalna-zastita.pdf>

[3] X.E.P.A. Мониторинг на искористеност на активните мерки и услуги за вработување на Ромки за 2021 година. Повеќе на: <https://hera.org.mk/monitoring-na-iskoristenost-na-aktivnite-merki-i-uslugi-za-vrabortuvane-od-strana-na-romkite-za-2021-godina/>

[4] Реактор- Истражување во акција. Невидливи жени: Ромките во РСМ испречени пред системски бариери: <https://reactor.org.mk/%D0%BD%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%BB%D0%BB%D0%B2%D0%B8-%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%BA%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B2%D0%BE-%D1%80%D1%81%D0%BC-%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5/>

Токму затоа, КСЗД преку овој извештај има за цел да придонесе кон елиминирање на дискриминацијата во областа работа и работни односи преку идентификувањето на дискриминаторски одредби и практики поврзани со работата и работните односи, со посебен дополнителен фокус на дискриминаторските одредби и практики во работата и работните односи кон Ромките. Дополнително, овој извештај има за цел и да делува кон подигнување на свеста за повеќекратните и интерсекциските појавности на дискриминацијата при работата и работните односи општо и кон Ромките и предизвиците со кои тие се соочуваат. Извештајот нуди конкретни препораки до донесувачите на одлуки.

Тематскиот извештај е изработен на две нивоа. Во првото ниво фокусот е ставен на дискриминација и дискриминаторските практики во врска со работата и работните односи општо, додека во второто ниво во фокус е повеќекратната и интерсекциската дискриминација во врска со работата и работните односи кон Ромките.

Главното прашање на кое овој тематски извештај дава одговор е **„Што може да се направи за сузбивање на дискриминацијата во областа работа и работни односи и што може да се направи конкретно за сузбивање на повеќекратната и интерсекциската дискриминација кон Ромките?“**. Ова прашање дополнително е поделено на три потпрашања:

1. Што е досега преземено за елиминирање на дискриминацијата во областа работа и работни односи, со дополнителен посебен фокус на повеќекратната и интерсекциската дискриминација кон Ромките во Северна Македонија?
2. Какви дискриминаторски практики има во областа работа и работни односи, со дополнителен посебен фокус на повеќекратната и интерсекциската дискриминација кон Ромките во Северна Македонија?
3. Какви мерки може да се преземат за да се елиминира дискриминација во работа и работни односи, со дополнителен посебен фокус на повеќекратната и интерсекциската дискриминација кон Ромките во Северна Македонија?

При анализата на достапните податоци согледани се и разликите кои се поврзани со другите основи на дискриминација кои се пресекуваат со родот и етничката припадност, со што извештајот нуди нијансирани наоди и внатре за самата група Ромки.

Извештајот е структуриран на начин што најпрво дава преглед на важечката домашна и меѓународна правна рамка во врска со дискриминацијата во работата и работните односи. Потоа, фокусот е ставен на домашната практика, анализирана преку случаите на дискриминација процесирани од Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД) и од страна на други домашни институции, со фокус на судовите. Следниот дел е фокусиран на Ромките и на идентификуваните дискриминаторски практики во врска со работата и работните односи кај Ромките. За крај, извештајот дава резиме на наодите и препораки за клучните чинители.

1.1. Методи за изработка на извештајот

Тематскиот извештај се базира главно на постоечки податоци поради три причини: (1) обезбедување на основа за повторливост, (2) давање на видливост на работата на КСЗД и на другите државни институции и (3) достапност на ресурси. Овие податоци се прибрани преку канцелариско истражување, дописи за прибирање на информации од други државни институции и повик за учество во јавна консултација.

Преку **канцелариско истражување** се собрани податоци од неколку извори: (1) меѓународни тела за човекови права, (2) КСЗД и (3) други домашни државни институции и (4) сива литература (извештаи и анализи на невладини и меѓународни организации). За меѓународните тела, фокусот беше врз основа на препораки дадени до земјава од редовните мониторинг извештаи и случаите пред овие тела за земјава. Разгледани се извештаите и телата во врска со Конвенцијата за елиминација на расна дискриминација, Пактот за економски, социјални и културни права, Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените, конвенции на Меѓународната организација на трудот, Агенда 2030 на ООН, документи на Советот на Европа, Стратешката рамка на ЕУ за интеграција на Ромите за периодот 2021-2030 година, Декларацијата од Познан и заклучоците од Берлинскиот процес и Економскиот и инвестицискиот план за Западен Балкан.

Според канцелариско истражување и добиените податоци од дописи за барање на информации од јавен карактер, можеме да заклучиме дека дискриминација кон Ромките во областа работа и работни односи постои и таа најчесто е детектирана во извештаите и истражувањата на домашните и меѓународните организации.

Во архивската и статистичката евиденција на домашните институции, со одреден исклучок кај Народниот правобранител, не можеме да забележиме селектирани предмети кои се заведени или по кои е постапено, а се однесуваат на одредена етничка, полова или родова припадност на подносителите.

Од тие причини не можеме да добиеме јасна слика околу дискриминацијата на жената Ромка во областа работа и работни односи, иако во пракса секојдневно можеме да забележиме или да добиеме информации од граѓански здруженија или лично од подносителите, дека врз Ромките многу често се врши повеќекратна, интерсекциска дискриминација по однос на правото на еднаквост и еднаков третман во областа работа и работни односи.

Преку **дописи за барање информации** од други државни институции беа побарани информации од (1) Народен правобранител (НП), (2) Државен инспекторат за труд (ДИТ) и (3) Судовите, во врска со завршени предмети во областа работа и работни односи општо и за предмети поднесени од/во име на потенцијални жртви Ромки. Иако Агенцијата за вработување не работи со случаи на дискриминација, сепак беа побарани информации со цел утврдување на фактичката состојба во моментот во поглед на можностите и искористеноста на мерките за вработување преку програмите кои ги нуди Агенцијата. При примената на овој метод немавме некои поголеми ограничувања освен што добиените податоци од судовите и Државниот пазарен инспектор не беа родово и етнички поделени. Тоа ни создаде потешкотија да ги разграничиме податоците и да добиеме нијансирани податоци во кои жените Ромки се потенцијални жртви на етничка дискриминација во областа вработување.

Од Агенцијата за вработување добиени се општи податоци во кои се гледа процентуалната застапеност на Ромите во искористување на програмите од Активните мерки за вработување, но и тука не можеме да забележиме родова поделеност на корисниците.

За да добиеме поспецифични податоци, КСЗД објави **повик за учество во јавна консултација** преку кој се отвори можност сите физички и правни лица да достават свое мислење и дополнителни информации или податоци за темата која е предмет на овој тематски извештај. За оваа цел, беше изработен и објавен прашалник на веб страницата на КСЗД со рок од најмалку еден месец за доставување одговори. Поради слабиот одзив, оваа објава беше продолжена/ повторена. И покрај продолжениот рок, учеството во јавната консултација беше слабо и недоволно (пред се од ромските НВОи и активисти) па се направи обид за директна размена на информации со неколку ромски активисти при што се добиени скромни податоци.

Прибраните податоци се анализирани преку (1) правна анализа и анализа на политики (закони, политики, судска пракса и пракса на КСЗД, НП, ДИТ, пракса на меѓународните тела за човекови права), (2) тематска анализа (одговори на јавната консултација) и (3) квалитативна анализа (извештаи од меѓународни тела за човекови права, документи прибрани преку јавната консултација, сива литература).

Главните недостатоци во врска со извештајот се ограничувања во врска со избраните методи. Пресудите кои судовите не ги објавуваат, како на пример, одбиени пресуди, кои, сепак, не се клучни за истражување со тема и фокус, поради што немаше потреба за надоместување преку друг метод. Дополнително, неодговарањето од страна на судовите, кои по повторно барање на КСЗД, 18 основни судови во РСМ доставија одговор.

Во однос на јавната консултација, и покрај напорите да се прилагоди текстот и продолжи рокот, јавноста не одговори на повикот за учество во јавна консултација. За време на целото траење од половина година, добиени одговори беа само од две граѓански организации (Реактор – Истражување во акција и Гласен текстилец) и неколку одговори од физички лица (недоволно за да може да се сметаат за релевантен извор и да бидат земени предвид) и нула одговори од експертската јавност. Зачудува и индолентниот однос на ромските граѓански организации кои во текот на отворениот повик за добивање на одговори не доставија никаков одговор иако во нивните програми секогаш вработувањето на жената Ромка стои високо во нивните агенди.

2. ПРАВНА РАМКА

2.1. Меѓународно право

Правото на еднаквост при вработување и остварување на правата од работен однос на жените е загарантирано со повеќе меѓународни договори на кои им пристапила Република Северна Македонија. **Универзалната декларација од 1948 година**, иако е правно необврзувачки документ ги поставува темелите за основните човекови права подоцна загарантирани со Конвенциите. Во членот 23, Универзалната декларација за човекови права го гарантира правото на работа, правото на еднаква плата за еднаква работа и заштита во случај на невработеност.⁵ Покрај правото на работа и заработувачка, се гарантира праведна и поволна заработувачка која на работникот/чката и нивните семејства ќе им обезбеди достоинствена егзистенција, а доколку е потребно, ќе се надополни со други средства од социјална заштита.

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената од 1979⁶ е најзначајниот меѓународен инструмент за унапредување и заштита на правата на жените. Конвенцијата ја дефинира дискриминација врз жените врз основа на полот, утврдува сет на граѓански, политички, економски, социјални и културни права на жените и идентификува клучни области кои се значајни за унапредувањето на состојбата на жените. Истовремено дефинира чекори за развивање на политики за елиминација на сите форми на дискриминација на жените, врз основа на еднаквоста со мажите.

Конвенцијата ги штити правата на жените при вработување и забранува дискриминација на работното место врз основа на род. Во членот 11, Конвенцијата забранува дискриминација при вработување, унапредување и отпуштање од работа и воведување на мерки за спречување на сексуалното вознемирување и дискриминација врз основа на бременост, породување или брачен статус. Државата има обврска да ги елиминира родовите стереотипи (член 5) и да обезбеди развој на услуги за грижа на децата со цел балансирање на приватниот и професионалниот живот. Повикува на акција против родовите стереотипи кои ги ограничуваат можностите на жените за вработување. Во однос на Ромките, Конвенцијата ја препознава интерсекциската дискриминација при вработувањето при што бара од државите да обезбедат еднаков пристап до програми за стручна обука и работни позиции, усвојување на антидискриминаторски политики за спречување на пристрасноста при вработувањето и унапредувањето.

[5] Организација на Обединети Нации. Универзална декларација за човекови права, 1948. Повеќе на: <https://www.coe.int/mk/web/compass/the-universal-declaration-of-human-rights-full-version>.

[6] Организација на Обединети Нации. Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Повеќе на: <https://www.coe.int/mk/web/compass/148>

Комитетот за елиминација на сите форми на дискриминација преку општите препораки дава релевантна интерпретација на одредбите на Конвенцијата со што се обезбедува подобра заштита на Ромките во остварување на правото на работа. Комитетот ја признава интерсекциска дискриминација која особено ги погодува Ромките,⁷ потенцира дека жените во маргинализирани ситуации, вклучувајќи ги и Ромките, се соочуваат со структурни бариери во вработувањето⁸ и ја нагласува врската помеѓу пристапот до правда и работничките права на жените.⁹

Според последните **заклучни согледувања на Комитетот за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената за Република Македонија**¹⁰ забележан е напредок во напорите на државата да обезбеди зголемување на јавните надоместоци за грижа за деца и инфраструктурата на градинките со цел да се олесни пристапот на жените до вработување и различните програми за промовирање на тој пристап, вклучувајќи ја и специјалната пилот-програма за вработување на лица кои припаѓаат на ромската етничка заедница (пар.35). Сепак, Комитетот изразува загриженост за родовиот јаз во платите, ниската стапка на учество на жените на пазарот на трудот, како и фактот дека породилното отсуство е признаено само за жени со формални договори за вработување, со што се исклучени жените од руралните средини. Во однос на Ромките, Комитетот ѝ препорачува на државата да усвои план со специјални мерки за справување со интерсекциските форми на дискриминација (пар.20), да се промовира еднакво учество на жените, особено Ромките, во процесите на одлучување на сите нивоа во јавниот и приватниот сектор (пар.30).). Понатаму, државата треба да ги зголеми напорите за обезбедување на пристап до лични документи, со цел да се спречи исклучување на Ромките од образование, здравство, вработување и зголемен ризик од родово-базирано насилство, трговија со луѓе и експлоатација (пар.31).

Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права од 1966 година¹¹ дава правно обврзувачка сила на одредбите преку гаранција на правото на работа без дискриминација врз основа на раса, боја, пол, јазик, вера, политичко мислење или некое друго мислење, национално или социјално потекло, имотна состојба, раѓање или некоја друга околност. Поединците имаат право слободно да ја изберат работата и за истата да добијат соодветен надоместок. Во таа насока, државата има одговорност да овозможи програми за стручна ориентација и обука за да можат да си го остварат ова право. Пактот особено гарантира дека жените имаат право на исти услови за работа како мажите и иста плата за иста работа, која ќе им овозможи пристоен живот за нив и за нивното семејство. Правото на работа подразбира и право на одмор, разонода, разумно ограничување на работно време и повремени платени отсуства и надоместок за празнични денови.

[7] Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Општа препорака бр. 25 (2004). [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)

[8] Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Општа препорака бр. 32 (2014). <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/2014/en/102146>

[9] Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Општа препорака бр. 33 (2015). <https://dijgitalibrary.un.org/record/807253?ln=en&v=pdf>

[10] Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Заклучни согледувања за Поранешна југословенска Република Македонија од 2018 година. Повеќе на: <https://dijgitalibrary.un.org/record/1656543?ln=en&v=pdf>

[11] Организација на Обединети Нации. Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права, 1966. Повеќе на: <https://www.coe.int/mk/web/compass/148>

Конвенцијата за елиминација на сите форми на расна дискриминација од 1965 година,¹² забранува расна дискриминација при вработувањето и ги обврзува државите да усвојат конкретни мерки за елиминирање на расните предрасуди кои влијаат на пристапот до вработување. Во општата препорака бр. 27, Комитетот за елиминација на сите форми на расна дискриминација препорачува усвојување на активни политики за спречување на дискриминација на Ромите на работното место,¹³ а особено се истакнува потребата од поддршка на Ромките кои се соочени со интерсексиска дискриминација како жени и како припаднички на етничка група.¹⁴

Заклучните согледувања на Комитетот за елиминација на сите форми на расна дискриминација за Република Македонија од 2015¹⁵ година ја препознаваат ранливоста на жените кои припаѓаат на малцинските групи, вклучувајќи ги Ромките, во пристапот до вработување и нивната прекумерна застапеност во нископлатени работни места. Во таа насока се препорачува следење и оценување на состојбата, подигање на свеста кај населението за негативното влијание на стереотипите и раното откажување од образованието на девојките-Ромки што сериозно влијае врз нивните можности за вработување.

Бројни Конвенции и препораки на **Меѓународната организација на трудот (МОТ)** утврдуваат меѓународни стандарди за труд поврзани со родовата еднаквост на работното место. Родовата перспектива е вклучена во конвенциите усвоени од МОТ кои се однесуваат на работното време, работа со скратено работно време, работа од дома, социјална сигурност и безбедноста и здравјето при работа. **Конвенцијата бр. III за дискриминација (вработување и професија), 1958¹⁶** забранува дискриминација во вработувањето врз основа на раса, етничка припадност и пол и наметнува обврски за државата за промовирање на еднакви можности за вработување за припадниците на заедници кои се во маргинализирана ситуација. Како дополнување на претходно споменатите меѓународни договори, и **Конвенцијата бр. 100 за еднаква плата од 1951 година¹⁷** гарантира еднаква плата за работа со еднаква вредност, што е клучно за намалување на родовиот јаз во платите, вклучувајќи и кај Ромките. **Конвенцијата бр. 156 за работници со семејни обврски од 1981 година¹⁸** ја промовира рамнотежата помеѓу работата и семејниот живот, што е од особено значење за Ромките кои имаа примарно негувателска улога во домот.

[12]Организација на Обединети Нации. Конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација, 1965. Повеќе на: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.

[13]Комитет за елиминација на сите форми на расна дискриминација. Општа препорака бр. 27 (2000) за Ромите. <https://www.refworld.org/legal/general/cerd/2000/en/43186>

[14]Комитет за елиминација на сите форми на расна дискриминација. Општа препорака бр. 32 (2009) за интерсексиска дискриминација. <https://www.refworld.org/legal/general/cerd/2009/en/70344>

[15]Комитетот за елиминација на сите форми на расна дискриминација. Заклучните согледувања за Република Македонија од 2015. Повеќе на: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/countries.aspx?CountryCode=MKD&Lang=EN

[16]Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр. III за дискриминација (вработување и занимање), 1958. Повеќе на: https://normlex.ilo.org/dyn/hrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:PI2100_INSTRUMENT_ID:312256

[17] Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр.100 за еднаква плата. Повеќе на: <https://www.ilo.org/media/325496/download>

[18]Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр.156 за работници со семејни обврски од 1981. Повеќе на: https://normlex.ilo.org/dyn/hrmlx_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:PI2100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Преку **Конвенцијата бр. 189 за домашните работници од 2011 година**¹⁹ се штитат правата на домашните работници, сектор во кој многу Ромки се вработени во несигурни услови. Една од поновите усвоени документи на МОТ е **Конвенцијата бр. 190 за насилство и вознемирување од 2019**²⁰ која има за цел да се справи со родово-базирано насилство и вознемирување на работно место, проблем кој несразмерно ги погодува жените, вклучувајќи ги и Ромките.

Агендата 2030 на Организацијата на Обединетите Нации

Владата ја прифати Агендата 2030 како „универзална рамка за зајакнување на колективната акција кон заеднички цели и предизвици“, при што „намалена нееднаквост“ и „никој да не биде изоставен“ се клучни принципи во основата на нејзините активности. Во новата Стратешката рамка за одржлив развој 2021-2025, усогласена помеѓу Владата и ООН, се содржани насоки преку дефинирани мерки за постигнување на таргети од неколку индикатори за вработување и социјална инклузија за Ромите. Комитетот за економски социјални и културни права во 2016 година има заклучни согледувања за државата во однос на нееднаквоста на жените и мажите, особено Ромките. Комитетот за економски социјални и културни права во 2016 година има заклучни согледувања за државата во однос на нееднаквоста на жените и мажите, особено Ромките.

Последниот Извештај од Универзалното Периодично Разгледување на Република Северна Македонија од 2024²¹ исто така зборува за статусот на Ромките, особено потребата од вклучување во образованиот систем, обезбедување на финансиска и техничка поддршка на сиромашните семејства, и креирање на мерки и програми за обезбедување на учество на Ромките во сите сфери на животот.

2.2 Совет на Европа

Советот на Европа, во своите резолуции и препораки го изразува прашањето за положбата на ромското население во Северна Македонија. Во согласност со принципите на овие документи, земјите-членки се повикани да создадат инклузивни услови за живот преку стратешко планирање на политиките и да ги елиминираат дискриминаторските фактори во области како што се здравство, образование, работа и социјална заштита. Од особена важност е што Советот на Европа за прв пат ги повика земјите-членки подобро да ја интегрираат историјата на Ромите во наставните програми, како и земјите-членки да ги интегрираат активностите поврзани со Европскиот ден за комеморација на холокаустот на Ромите.

[19] Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр.189 за домашните работници од 2011. Повеќе на: https://normlex.ilo.org/dyn/hrmlx_en/?p=1000:55:0:NO:P55_TYPE:P55_LANG:P55_DOCUMENT:P55_NODE:SUP:en:C189/Document

[20] Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр. 190 за насилство и вознемирување, 2019. Повеќе на: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/violence-and-harassment-world-work>

[21] Извештај од Универзално периодично разгледување на Република Северна Македонија од 2024. Повеќе на: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/mk-index>

2.3. Европска Унија

Покрај Советот на Европа, Европската Унија има значајна улога во процесот на развој на политиките и подобрувањето на положбата на ромската заедница. Особено се важни Директивата на Советот 2000/43/ЕЗ²² од 29 јуни 2000 година за спроведување на принципот на еднаков третман меѓу лицата без разлика на расно или етничко потекло и Директивата 2000/78/ЕЗ²³ за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето.

Директивата за расна еднаквост ја обликува правната заштита од дискриминација врз основа на расно или етничко потекло повеќе од две децении. Забранува директна и индиректна - дискриминација врз основа на расно или етничко потекло во областите на вработување и професија, образование, социјална заштита, вклучително и здравствена заштита, социјална предност и пристап до стоки и услуги достапни за јавноста, вклучително и домување. Во последните години, Комисијата го засили следењето на нејзиното спроведување, при што посебен фокус беше ставен на дискриминацијата на децата Роми во образованието.

Стратегијата за инклузија на Ромите 2022-2030 на Република Северна Македонија²⁴ е подготвена во согласност со **Стратешката рамка на ЕУ за интеграција на Ромите за периодот 2021-2030 година**,²⁵ која промовира еднаквост и социоекономска вклученост на ромската популација на ниво на Европската Унија. Новата стратешка рамка на ЕУ се поврзува со работата на Комисијата во други области, вклучувајќи го неодамна усвоениот Акциски план на ЕУ против расизмот 2020-2025 година,²⁶ Стратегијата на ЕУ за правата на жртвите 2021-2025²⁷ и Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020-2025.²⁸

На Самитот на ЕУ за Западен Балкан одржан во Загреб во мај 2020 година, лидерите на ЕУ ја потврдија поддршката за европската перспектива на земјите од Западен Балкан и нивната решеност да ја засилат поддршката за неговата политичка, економска и социјална трансформација. Партнерите од Западен Балкан, слично и земјите-членки на ЕУ, ги презентираат годишните програми за економски реформи (ЕРП),²⁹ вклучувајќи реформи за зајакнување на конкурентноста и подобрување на условите за инклузивен раст и создавање работни места.

[22] Директива на Советот 2000/43/ЕЗ за спроведување на принципот за еднаков третман на луѓето без разлика на нивната раса или етничко потекло. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>

[23] Директива 2000/78/ЕЗ за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng>

[24] Стратегијата за инклузија на Ромите 2022-2030 на Република Северна Македонија. <https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/strateski-dokumenti-od-oblasta-inkluzija-na-romi-file-2ei.v.pdf>

[25] Стратешката рамка на ЕУ за интеграција на Ромите за периодот 2021-2030 година. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1813

[26] Акциски план на ЕУ против расизмот 2020-2025 година. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en

[27] Стратегија на ЕУ за правата на жртвите 2020-2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/criminal-justice/protecting-victims-rights/eu-strategy-victims-rights-2020-2025_en

[28] Стратегија на ЕУ за родова еднаквост 2020-2025 <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

[29] Директива 2000/78/ЕЗ за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng>

Декларацијата од Познан и заклучоците од Берлинскиот процес³⁰. Во јули 2019 година во рамки на Берлинскиот процес се донесе Декларација на партнерите од Западен Балкан за интеграција на Ромите во рамки на процесот на проширување на ЕУ. Со усвојувањето на Декларацијата, Владите се обврзаа да продолжат дополнително да ги зајакнуваат напорите за постигнување еднаквост и целосна интеграција на Ромите како дел од регионалната соработка и процесот на пристапување кон Европската Унија. Декларацијата предвидува постигнување на конкретни дефинирани цели во областа на вработувањето, образованието, домувањето, здравствената заштита, документацијата и борбата против дискриминација. Исто така, предвидува усвојување на регионални стандарди за јавно буџетирање поврзани со интеграцијата на Ромите и воспоставување официјални канали и механизми за заедничко вклучување на локалните самоуправи и ромските заедници во формулирањето на политики, како и соодветни механизми за следење и известување за спроведувањето на политиките поврзани со интеграцијата на Ромите. На министерскиот состанок одржан на 27 октомври 2020 година во Република Албанија, претставниците на владите од земјите од Западен Балкан донесоа неколку заклучоци кои се однесуваат на мапирање на ромските населби, ставање крај на бездржавјанството, како и развивање, ажурирање и согласување на национални стратегии за интеграција на Ромите со Стратешката рамка на ЕУ за Ромите. Во рамки на последниот самит во Берлин 2021, Владите ги поддржаа заклучоците од самитот во Берлин на 28 јуни 2021 година, идентификувајќи конкретни мерки што ќе се спроведат за да се постигне напредок во интеграцијата на Ромите во областа на вработувањето, домувањето и закрепнувањето од КОВИД-19 пандемијата и последиците од истата. Воедно, се предвидува новата Инвестициска рамка за Западен Балкан да се користи како дополнителна алатка за поддршка на мерките за интеграција, како што се можностите за финансирање на иницијативи за социјално домување за ранливите групи, вклучително и за Ромите.

Препораките на Советот на ЕУ ставаат посебен акцент на потребата земјите-членки на ЕУ да усвојат национална стратешка рамка за ромската заедница, со основна цел за дефинирање политики кои го подобруваат нивото на социјална вклученост и положбата на Ромите. Особено значење е посветено на потребата од воспоставување ефективни системи за борба против дискриминација, антициганизам, социјална и економска исклученост и учество и застапеност на Ромите (вклучувајќи жени, деца, млади и постари членови на заедницата, лица со попреченост), со цел да се обезбеди ефикасна борба против дискриминацијата на оваа заедница.

[30] Декларацијата од Познан и заклучоците од Берлинскиот процес. https://www.berlinprocess.de/uploads/documents/fifth-roma-ministerial-meeting-conclusions-eng_1727244776.pdf

Економскиот и инвестицискиот план за Западен Балкан³¹ има за цел да го поттикне долгорочното закрепнување - поддржано од зелена и дигитална транзиција - што ќе доведе до одржлив економски раст, спроведување на реформите потребни за да се придвижи напред на патот кон ЕУ и доближување на Западниот Балкан до европскиот единствен пазар. Овој план има за цел да го подобри економскиот потенцијал на регионот и да овозможи простор за зголемена интрарегионална економска соработка и трговија. Планот е изработен врз основа на предлог заснован на перформанси и ориентиран кон реформи на Инструмент за претпристапна помош III (ИПА III) и зајакнати инструменти за поттикнување инвестиции во јавниот и приватниот сектор. Во зависност од усвојувањето на следната повеќегодишна финансиска рамка и поврзаните правни основи, Европската Комисија предлага да се мобилизираат средства од ИПА III за периодот 2021-2027 година за поддршка на економското приближување кон ЕУ, првенствено преку инвестиции и поддршка за конкурентност и инклузивен раст, одржливо поврзување и како и зелена и дигитална транзиција.

24. Домашно право

Во март 2022 година, Владата на Република Северна Македонија го усвои Националниот акциски план за заштита, промоција и исполнување на човековите права на жените и девојчињата Ромки 2022-2024³² (НАП за Ромки) чија цел е „унапредена интерсекциска правда, односно еднаков и правичен пристап до права, можности, ресурси и моќ во општеството, за жените и девојчињата Ромки“. Во овој стратешки документ е предвидено КСЗД да изработи тематски извештај за сузбивање на интерсекциска дискриминација во работата и работните односи со фокус на дискриминаторските практики во работата и работните односи кон Ромките.

Правото на вработување на жените, посебно Ромките, се гарантирани со Уставот на Република Северна Македонија (Уставот), како и во законските и во подзаконските акти.

Според **Уставот**,³³ секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат“.

[31] Економскиот и инвестицискиот план за Западен Балкан. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1811

[32] Националниот акциски план за заштита, промоција и исполнување на човековите права на жените и девојчињата Ромки 2022-2024. <https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/strateski-dokumenti-od-oblasta-inkluzija-na-romi-file-9Pg7.pdf>

[33] Устав на Република Северна Македонија. <https://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspq>

Дополнително, **Законот за работни односи**³⁴ забранува „работодавачот да го става во нееднаква положба работникот/кандидатот за вработување поради 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“. Законот за работните односи посебно ја нагласува обврската за обезбедување еднаков третман и еднакви можности на жените и мажите.

Повредата на основните човекови права признати од страна на меѓународната заедница врз основа на раса, боја на кожа, националност или етничко потекло претставува кривично дело согласно **Кривичниот Законик**³⁵ (член 417, КЗ), а исто така, законодавецот предвидел посебна глава за санкционирање на кривичните дела во областа на работните односи (Кривичен законик, член 166-171).

Законот за спречување и заштита од дискриминација,³⁶ дискриминацијата ја дефинира како „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“ (член 6). Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите. Законот забранува 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. Особено е важно што ЗСЗД препознава и сложени видови на дискриминација, односно интерсекциска и повеќекратна дискриминација кои ги прават одредени поединци и групи поранливи на дискриминација. Повеќекратна дискриминација е дискриминација која се врши кон едно лице или група врз повеќе дискриминаторски основи,³⁷ додека интерсекциската дискриминација е секоја дискриминација врз две или повеќе дискриминаторски основи што се истовремено и неразделно поврзани и делуваат на нееднаквиот третман.³⁸

[34] Службен весник на Република Македонија бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23, 39/25, 74/25, и 124/25. Закон за работни односи.

[35] Службен весник на Република Македонија бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 41/14, 115/14, 132/14, 160/14, 199/14, 196/15, 226/15, 97/17 и 248/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 36/23 и 188/23. Кривичен Законик.

[36] Службен весник на Република Северна Македонија бр. 258/20. Закон за спречување и заштита од дискриминација.

[37] Член 4, став 1, точка 10 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020).

[38] Член 4, став 1, точка 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020).

Со Законот за спречување и заштита од дискриминација се зајакна судската заштита од дискриминација и преку можноста за поднесување на тужба за заштита од дискриминација од јавен интерес со што граѓанските организации или неформални групи или други организации од граѓанското општество, и неформални групи кои имаат оправдан интерес за заштита на интересите на одредена група, имаат можност да поднесат тужба. Статистичките податоци и тестирањето на ситуација се препознаени како докази кои можат да се користат во судската постапка за докажување на дискриминација. Статистичките податоци како доказ се од особено значење, или речиси задолжителни при утврдување на постоење на индиректна дискриминација, но и кај директната дискриминација, посебно интерсекциската дискриминација.

Дискриминираните лица се ослободени од судски такси при поведување на судски постапки, што треба да биде олеснување при барањето заштита од дискриминација, вклучувајќи и заштита од дискриминација во спорови од работните односи. Со Законот за спречување и заштита од дискриминација од 2020 година се обезбедуваат подобри механизми, мерки и активности за правна заштита, а воедно се исполнува и обврската на земјата за усогласување на националното законодавство со европското, кое е неопходно за исполнување на условите за почеток на преговорите за членство во ЕУ.

Закон за образование на возрасните.³⁹ Стратегијата за инклузија на Ромите 2022 -2030, го препознава образованието како клучна алатка за интеграција во општеството. Но, и покрај спроведените програми и проекти, резултатите остануваат незадоволителни, што ја прави ромската заедница една од најнеквалификуваните. Дел од иницијативите за неформално образование донеле краткорочни резултати бидејќи тие главно биле насочени кон квантитетот, а не кон квалитетот на понудените обуки. Законот за образование на возрасни кој е донесен при крајот на 2024 година овозможува да се амортизира проблемот од недостаток на стручност и квалификуваност во услови на отсуство на формално образование кај одредени маргинализирани групи како и проблемот со невработеност. Ова важи и за ромската заедница, особено за девојчињата и жените Ромки. Со овој закон се уредуваат организирањето, структурата, финансирањето и управувањето на системот на образование на возрасните. Образованието на возрасните е дел од системот на образование кој обезбедува образование, усовршување, оспособување и учење за возрасните лица. Образованието за возрасни опфаќа формално и неформално. Формалното образование на возрасните опфаќа: основно образование на возрасни, средно образование за возрасни, стручно оспособување, стручно образование за занимање, техничко образование и пост средно образование за возрасни, како и преквалификација и доквалификација и високо образование на возрасни.

[39] Службен весник на Република Северна Македонија бр. 3/2025. Закон за образование на возрасните.

Неформалното образование на возрастните означува организирани процеси на учење насочени кон оспособување на возрастните за работа, за различни социјални активности или личен развој. Целта на образованието на возрастните е да се обезбеди можност за стекнување на соодветно образовно ниво за секого и за сите возрастни групи и да овозможи истите да стекнат знаења, вештини и ставови кои ќе бидат во согласност со барањата на општеството и пазарот на трудот.

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност,⁴⁰ исто така, забранува дискриминација при вработување по основа на брачен статус, семеен статус, боја на кожа, пол, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикати, национална припадност, социјален статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус. А во случај на дискриминација, го гарантира правото на надомест на штета предизвикана со дискриминацијата.

Со законот за заштита од вознемирување на работно место⁴¹ се уредени процедуралните и материјалните аспекти поврзани со вознемирувањето на работното место, како и заштита од сексуално вознемирување на работното место.

Законот за еднакви можности на жените и мажите⁴² ги штити жените од дискриминација врз основа на пол, но не ја препознава интерсекциската дискриминација, што особено ги погодува Ромките во вработувањето. Отсуството на посебни мерки за ранливи категории жени и игнорирањето на етничката припадност, сиромаштијата и другите фактори доведува до тоа Ромките да останат непрепознаени и недоволно заштитени. За да се обезбеди суштинска еднаквост, потребни се законски измени и политики кои ќе ги адресираат специфичните околности и потреби на различни групи жени, вклучително и Ромките.

Програмата на Владата на Република Северна Македонија 2024 - 2028⁴³ предвидува јакнење на позицијата на жените преку мерки за поголемо учество на пазарот на трудот, поддршка за женско претприемништво и зголемување на буџетите за оваа намена. Паралелно, се планира создавање на квалитетни работни места и обуки за младите, како и мерки за вклучување на Ромите преку формализација на непријавена работа, подобрување на инфраструктурата, дигитализација во образованието, пристап до здравство и поддршка на културното творештво. Овие иницијативи се дополнуваат со економските реформи и програмите за европска интеграција, кои имаат цел структурни промени и инклузија на ранливите заедници.

[40] Службен весник на Република Македонија бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 124/19, 103/21, 274/22 и 132/25. Закон за осигурување во случај на невработеност.

[41] Службен весник на Република Македонија бр. 79/13 и 147/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 103/21 и 124/25. Закон за заштита од вознемирување на работно место.

[42] Службен весник на Република Македонија бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 53/21 и 39/25. Закон за еднакви можности на жените и мажите.

[43] Програмата на Владата на Република Северна Македонија 2024–2028 <https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/strateski-prioriteti-file-B1ns.pdf>

3. СОСТОЈБА ОД ПРАКСАТА

3.1. Наоди од праксата на КСЗД

Добиените податоци од канцелариското истражување⁴⁴ упатуваат на фактот дека ромската заедница во РСМ има нееднаков третман во сите области наведени во стратешките документи кои се однесуваат на Ромите. Во областа вработување забележан и нотиран е негативен сооднос каде процентот на невработени Роми е двојно поголем од процентот на вработени Македонци и далеку заостанува зад другите заедници.⁴⁵

Според извештаите на КСЗД во текот на 2023 и 2024 година, бројот на претставки кои се однесуваат на дискриминација врз Ромите во областа вработување се многу малку. Согласно обработените податоци од извештајот за 2023 година, КСЗД има направено анализа на дел од извештајот кој се однесува на Дискриминација во областа работни односи. Од вкупно 599 предмети за заштита од дискриминација, 523 биле отворени во 2023 година, а 76 предмети биле пренесени од претходната 2022 година.

Според последниот годишен извештај за 2024 година, поднесени се вкупно три претставки за дискриминација врз Роми во областа вработување врз основа на етничка припадност, од кои само во една се утврдува дискриминација. И покрај високата стапка на дискриминација на Ромите особено при вработување, сепак, бројот на поднесени претставки за заштита од дискриминација до КСЗД е многу низок.

[44] Податоците добиени од меѓународните организации АЕЦОМ (Архитектура, инженерство, консултација, операции и менаџмент; УНДП (Програма за развој на обединетите нации); СОВЕТ на ЕУ, Канцеларијата на Регионалниот совет за соработка

[45] Центар за економски анализи. Преглед и анализа на националните и локалните услуги за социјална заштита, националните и локалните политики и иницијативи релевантни за социјално вклучување на Ромите преку пазарот на труд, 2017. Повеќе на: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/09/Analiza-na-nacionalnite-uslugi-i-politiki-za-socijalna-zastita-.pdf>

ПРИМЕР:

Од страна здружението „Станица П.Е.Т.“ од Прилеп беше поднесена претставка против ресторан за извршена дискриминација врз основа на етничка припадност и маргинализирана група во областа на работата и работни односи.

ХХ, Ром, се пријавил на оглас преку Фејсбук група во ресторан за бургери. Кога го забележале неговиот изглед и согласно дадените податоци, на ХХ веднаш му било кажано дека местото е пополнето. Откако си заминал од средбата со работодавачот, ХХ се јавил по телефон преставувајќи се со друго име, при што добил одговор од сопственикот на ресторанот дека местото сè уште не е пополнето и дека сè уште бараат работник.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека станува збор за дискриминација од сопственикот на ресторанот кон подносителот на претставка врз основа на етничка припадност и маргинализирана група во областа работа и работни односи и ги даде следните препораки:

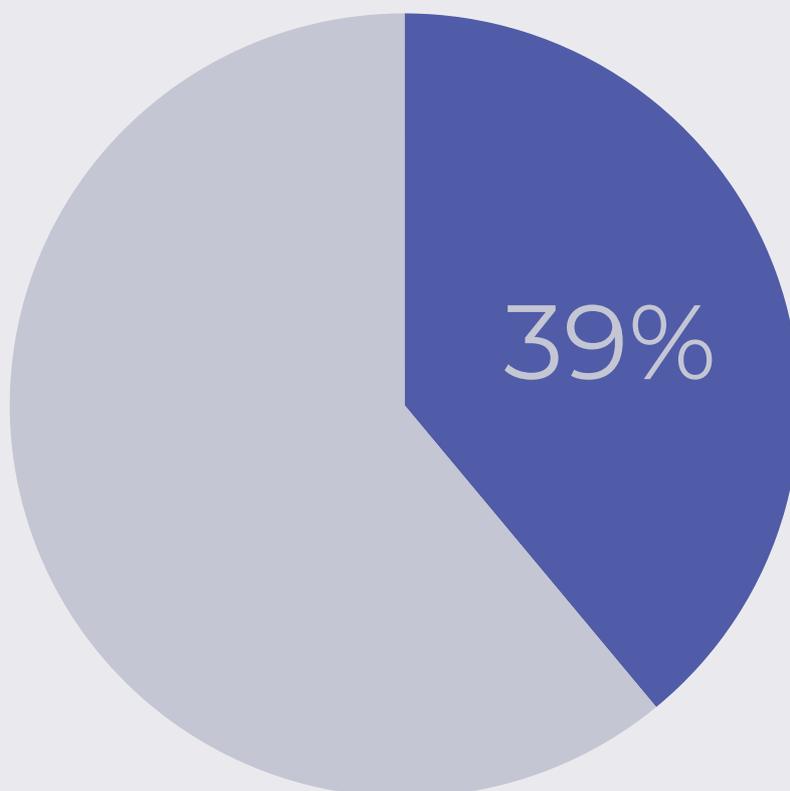
- Сторителот на дискриминација како одговорно лице на ресторанот да ја надомести штетата во договор со странката или во судска постапка.
- Да се воздржи од дискриминаторско постапување во иднина, и
- Да донесе внатрешен акт на правното лице во кој ќе се уреди постапката за вработување и правилата за однесување на работно места од аспект на недискриминација и промоција на еднаквост по сите основи.

Недовербата во институциите, стравот од закани и уцени, недоволната информираност и ниското образовно ниво се некои од причините за малиот број на поднесени претставки и недоследност и истрајност во постапувањето, доколку се охрабрат да поднесат претставка или да поведат друга постапка заштита на нивните права.

Во областа работа и работни односи поднесени се вкупно 130 претставки и оваа област е втора најчеста област на дискриминација за која граѓаните побарале заштита пред КСЗД, по областа јавно информирање и медиуми, каде имаме 252 поднесени претставки.

Од вкупно 599 поднесени претставки, во 59 случаи е утврдена дискриминација. Фактот што оваа област е една од најчестите области во поднесените претставки потврдува дека правото на еднаков пристап и третман во областа работни и работни односи многу често се прекршува. Податоците покажуваат дека од 59 случаи е утврдена дискриминација, од кои 20 случаи се во областа на работните односи.

Дискриминација во 2024 година најчесто била пријавена во областа на работните односи



Речиси 4 од 10 поднесени претставки се за потенцијална дискриминација на работно место или во пристапот до вработување

Во постапките во кои не е утврдена дискриминација, станува збор за случаи за кои КСЗД нема надлежности. Анализата на случаите и моменталната пракса на КСЗД укажуваат на тоа дека бројот на поднесени претставки во однос на нарушено право на еднаквост во областа работа и работни односи е доста голем, но и тоа дека најголем дел од нив се адресираат до Државниот инспекторат за труд.

Бројот на поднесени претставки од страна ромската заедница е многу мал и покрај фактот што станува збор за една од најдискриминираните и најобесправените заедници во РСМ.

Слични податоците се добиени од домашните граѓански организации, Народниот правобранител и Агенција за вработување на РСМ и КЗСД. При анализа на темата вработеност на Ромите со акцент на жената Ромка укажуваат на нееднаквиот третман при вработување на ромската заедница во РСМ, а посебно во јавната и државната администрација каде процентот од 1,4% застапеност е приближно двојно помал од процентот на застапеност во вкупниот број на население, додека процентот на застапеност на ромската заедница на локално ниво изнесува 0,96%. Процентот на застапеност на жената Ромка во државната и јавната администрација е 42,8% наспроти 57,2% застапеност на мажите и тука разликата не е многу голема, но сепак и тука има разлика во родовата застапеност.

Податоците од ромските организации и активистите кои работат на унапредување на правата на Ромите, не укажуваат на утврдена дискриминацијата врз жената Ромка во областа вработување. Од тие причини и покрај фактот што сите знаеме дека Ромите или поконкретно жената Ромка е повеќекратно и интерсекциски дискриминирана, сепак ние немаме структурни податоци кои се родово, етнички и полово поделени, што може да се види подолу во извештајот.

3.2. Наоди од дополнително прибрани податоци

3.2.1. Народен правобранител и Државен инспекторат за труд

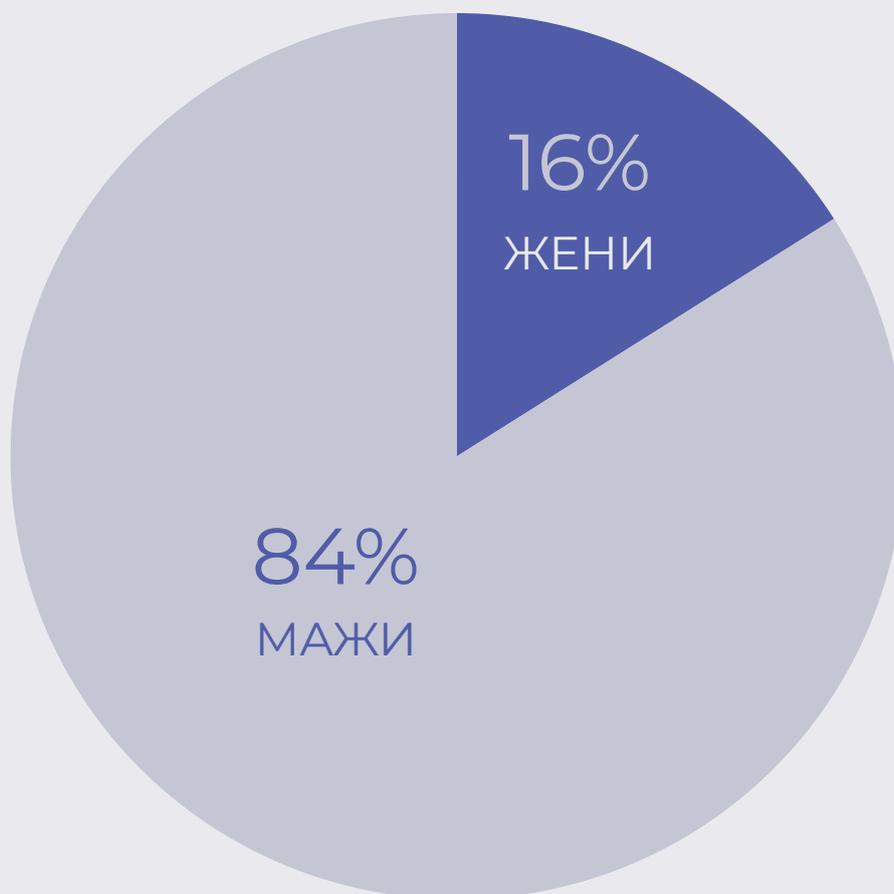
Според добиените податоци од Народниот правобранител, Државниот инспекторат за труд (ДИТ) и судовите, при примена на методот **„Дописи за барање информации“** имаме малку поразлична слика. Ако се исклучат податоците од НП каде се констатира дискриминација врз ромската заедница при обидот за нивно вработување, а посебно врз жената Ромка, кај ДИТ и кај судовите не можеме да забележиме вакви податоци. Одговорите на поставено прашање врз основа на Законот за пристап до информации за бројот на поднесени, заведени или решени предмети за дискриминација по однос на нееднаков третман за периодот од 2020 до 2024 година не се во корелација со добиените податоци од методот на канцелариско истражување.

3.2.2. Судска пракса

Преку барање за пристап до информации од јавен карактер беа побарани судски пресуди од сите редовни судови (види дел „Методологија“ за детали за овој пристап). Сите судови доставија одговор и скоро сите ги доставија или пресудите или броеви преку кои преку судскиот портал sud.mk може да се преземат пресудите.

Од доставените пресуди, за периодот покриен во овој извештај, деветнаесет пресуди се однесуваат на дискриминација во областа работни односи. Од нив, три се поднесени од тужителки (жени), а шеснаесет од тужители (мажи).

Пресуди за дискриминација во работни односи според пол на тужители



Во ниту еден предмет нема наведено пол или род како основ за дискриминација. Во еден предмет каде се бара утврдување на дискриминација врз бремена работничка, основот за дискриминација е наведен како личен статус, бременост и мајчинство. Во еден предмет се бара утврдување на дискриминација на основ на етничка припадност. Нема предмет каде пол или род и етничка припадност се појавуваат како комбинација од основи. Не може да се утврди етничката припадност на сите тужители во предметите од областа работа и работни односи. Таму каде што може да се утврди, нема ни еден случај поднесен од Ром или Ромка. Во неколку предмети нема јасно наведени основи на дискриминација, ниту област на дискриминација.

Пресуда - дискриминација врз основа на бременост



„Случајот се однесува на работен однос со определено траење, кој не бил продолжен по известување за бременост, при што судот оценил дека станува збор за престанок, а не за откажување на договорот за вработување, без да ја препознае можната родова димензија на ситуацијата.“

Пресудата каде се тврди дискриминација во врска со личен статус, бременост и мајчинство во работни односи е случај каде тужителката била ангажирана на договор со определено траење. Откако го известила работодавачот дека е бремена, договорот и бил продолжен уште на четири месеци, по што не бил продолжен, односно и престанал работниот однос. Ова е ситуација која во истражувањата за родово-базирана дискриминација во работни односи се наведува како најчеста форма на дискриминација.⁴⁶ Во овој случај, Апелациониот суд Скопје се согласил со Основниот суд дека забраната според Законот за работни односи се однесува на откажување на договорот за вработување поради бременост, но дека истата не покрива ситуации на престанок на договорот за бремени работнички. Според судот: „не станува збор за откажување на договорот за вработување, туку за престанок на договорот за вработување“.⁴⁷ Всушност во ваквите случаи станува збор за непризнавање од страна на судовите на родовата природа на проблемот на договорите со ограничено траење, како и игнорирање на реалноста дека непродолжувањето на договорот по настаната бременост не може да се смета за нормален истек на договор за вработување. Дополнително, судот позитивно го цени фактот што договорот и бил продолжен за уште четири месеци, блиску до времето кога тужителката требала да го започне породилното отсуство, но истото не го става во контекст на факт кој укажува на потребата од работното место и на задоволството од работата на тужителката, туку го чита како факт на добра волја и отсуство на дискриминациска мотивација кај тужениот т.е. работодавачот. Ваквите случаи овозможуваат неказнето исклучување на жените со репродуктивна желба или во репродуктивна возраст, што, пак, директно делува на продлабочување на родовиот јаз и во вработувањето, платите, но и воопшто – на родовиот јаз во целото општество.

[46] Leshoska V. et al, Gender-Based Discrimination and Labour in North Macedonia (Reactor, Research in action, 2022), https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf

[47] АС Скопје, РОЖ-1021/23, Ц.Ј. од С против С. Р. Банка АД С. (07.02.2024).

Дополнително, самото поднесување на предметот како предмет кој не е заснован врз основот род оневозможува градење на јасна практика во врска со овие две основи, или пак јасно повикување на системските препреки и на односите на моќ во општеството кои се од родова природа, а кои се клучни во конкретниов предмет.

Пресуда - дискриминација врз основа на здравствена состојба



„Случајот се однесува на тужба за дискриминација по основ на здравствена состојба, во која судот утврдил дека отказот следел поради непочитување на процедурите за боледување, при што не е утврдена дискриминација.“

Во втората пресуда каде тужителката е жена, таа се жали на дискриминација на основ здравствена состојба. И ова е второстепена пресуда, од Апелациониот суд Штип, каде се потврдува првостепената пресуда и не се наоѓа дискриминација. Ова е случај каде тужителката отворила боледување поради болест, и не ги проследила соодветно процедурите, поради што добила отказ.⁴⁸ Се чини дека во овој предмет првичниот правен предизвик е од природата на работните односи.

Доколку втората пресуда би се однесувала на Ромка, би се појавиле неколку дополнителни правни и социјални фактори кои би влијаеле на начинот на анализа и одлучување во конкретниот случај. Особено зашто Ромките обично се соочуваат со структурни бариери во пристапот до вработување: поголема невработеност, вработени во неформалниот сектор, без здравствена и социјална заштита, и стереотипи за исполнителноста во работата или здравјето. Судовите, честопати се соочуваат со предизвик да ја препознаат интерсекциската дискриминација. Во пракса, како и во овој случај, правното расудување може да се фокусира само на техничките аспекти на трудовото право и процедуралните прашања околу боледувањето, игнорирајќи ги системската или етничката дискриминација. Дури и ако отпуштањето е формално оправдано според процедуралните правила, поширокиот општествен и системски контекст може да укаже на индиректна или структурна дискриминација, која пресудата можеби нема да ја признае и ќе ги остави без заштита жртвите на дискриминација.

[48] АС Штип, РОЖ-8-20, М.К. од П. Против ЈП Ма.ш. С. (31.01.2020)



„Судот утврдил дискриминација по основ на возраст, бидејќи тужителката, единствена над 50 години во групата на прераспределени работници, не добила продолжување на договорот за работа без наведена легитимна причина, при што судот заклучил дека таквото постапување претставува дискриминација врз основа на возраст.“

Третиот случај е од дискриминациска природа и се утврдува дискриминација на основ возраст (поврзано со години на живот: 50 години). Тужителката е дел од група од пет вработени кои при реструктурирање биле прераспоредени. Но, таа потоа добила и отказ. Таа е единствена од групата со над 50 години старост; сите други се помлади. Во пресудата РО 275-2021 С.Л. од К против Електродистрибуција ДООЕЛ – Скопје, Основниот суд во Кичево на 22.06.2022 година делумно го усвои тужбеното барање и го утврди следното:

„Во конкретниов случај судот утврди дека постои дискриминација по основ на возраст бидејќи тужителката била најстара во групата, на возраст од 50 години, а додека сите други во групата кои добиле анекси и им бил продолжен работниот однос, а на тужителка поради возраста не и бил продолжен договорот за работа, при што истите избегнале да извршат бодирање туку со вакви прописи на укинување на сите работни места од групата, на сите други им дале нови договори, а на тужителката не и дале, при што не е објаснета легитимна цел која што сакал да ја постигне работодавецот кое нешто овој суд го доведе до заклучок дека истата е дискриминирана само по основ на возраст.“⁴⁹

Судот соодветно го префрли товарот на докажување. Дополнително, иако не наведе дека станува збор за индиректна дискриминација, туку само ги цитираше членовите за директна и индиректна дискриминација, Судот го примени тестот за пропорционалност и најде дека нема легитимна цел (поради тоа што работодавачот истата не ја навел или не можел да ја објасни) поради што заклучи дека постои дискриминација на основ на возраст.

Судот му наложи на тужениот да „престане со дискриминација и психичко вознемирување врз тужителката и да преземе дејствија за отстранување на дискриминација и вознемирување, по основ на возраст, на начин што тужителката ќе ја распореди на работно место според нејзината стручна спрема и работно искуство и да и ги надомести трошоците“.⁵⁰

[49] ОС Кичево, РО 275-2021, С.Л. од К против Електродистрибуција ДООЕЛ – Скопје (22.06.2022).

[50] ОС Кичево, РО 275-2021, С.Л. од К против Електродистрибуција ДООЕЛ – Скопје (22.06.2022).

4. ЗАКЛУЧОК

Извештајот ја анализира состојбата со вработувањето на Ромките во Северна Македонија и покажува дека тие се меѓу најмаргинализираните групи на пазарот на трудот. Иако Ромите сочинуваат околу 2,5% од населението, нивната стапка на невработеност останува речиси двојно повисока од националниот просек, а кај Ромките вработеноста е исклучително ниска. Ова се должи на повеќе фактори, меѓу кои ниското образование, предвременото напуштање на училиштето кај девојчињата, ограничената опфатеност со обуки и квалификации, традиционалните улоги во семејството, како и високата застапеност во неформалната економија каде што работничките немаат пристап до социјална и здравствена заштита. Покрај овие структурни бариери, Ромките често се соочуваат и со директна дискриминација, при што истражувањата укажуваат дека околу една четвртина од нив доживуваат дискриминаторски третман при барање работа.

Извештајот нагласува дека институционалните механизми не обезбедуваат доволно податоци за да се согледа состојбата на Ромките на пазарот на трудот, бидејќи државните институции ретко водат статистика која е родово и етнички разделена. Иако постои обемна меѓународна и домашна правна рамка што гарантира еднаквост во вработувањето, во практиката интерсекциската дискриминација – која истовремено ги засега и полот и етничката припадност – останува недоволно препознаена и ретко се санкционира. Ова е потврдено и преку податоците од Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, која бележи многу мал број претставки од припадници на ромската заедница, иако искуствата од терен укажуваат дека дискриминацијата е честа. Недовербата во институциите, стравот од последици, ниската информираност и ограничениот пристап до правна поддршка придонесуваат кон тоа Ромките да не ги пријавуваат прекршувањата на своите права.

Во документот се прикажани и податоци од Народниот правобранител, Државниот инспекторат за труд и судската практика. Иако Народниот правобранител нотира случаи на нееднаков третман, останатите институции речиси и не бележат предмети што се однесуваат на дискриминација врз Ромки при вработување.

Анализата на судските пресуди покажува дека судовите ретко ја препознаваат родовата или етничката димензија на дискриминацијата, а камоли нивната комбинација. Честопати се фокусираат на формални, процедури аспекти, без да ја разгледаат пошироката социјална реалност која ги става Ромките во подредена положба.

Заклучокот од документот е дека Ромките се соочуваат со комплексен сплет на економски, социјални и културни бариери кои ја ограничуваат нивната можност за вработување. И покрај обврските преземени со меѓународните документи, европските директиви и националните стратегии, ефективната заштита од дискриминација останува ограничена. Потребни се појасни и поконкретни мерки, системско прибирање податоци, подобро функционирање на надлежните институции и посилни политики за поддршка, со цел да се обезбеди еднаков пристап до работни места и да се намали повеќекратната и интерсекциската дискриминација која ги погодува Ромките.

5. ПРЕПОРАКИ

Согласно утврдените проблеми и заклучоци во однос на дискриминација од областа работа и работни односи на жената Ромка можеме да ги дадеме следните препораки:

- Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, Агенцијата за вработување, Државниот инспекторат за труд, Народниот правобранител, судовите и другите надлежни органи систематско и редовно да **собираат родово и по други категории разделени податоци** за да се следи обемот на дискриминацијата и ефектите на политиките врз различни групи во општеството.
- Агенцијата за вработување да развие и спроведе **специјализирани активни мерки за вработување на Ромките**, кои ќе одговорат на нивните специфични бариери, како што се ниското образование, недостапните услуги за грижа за деца, па дури и ограничувањата што произлегуваат од традиционалните улоги.
- **Градење на капацитетите на институциите, судиите, инспекторите и работодавачите** за препознавање на повеќекратна дискриминација, вклучувајќи ја и ромската етничка припадност како основ за дискриминација.
- **Државниот инспекторат за труд да ја зајакне својата надлежност во заштитата од дискриминација** преку доследна примена на антидискриминациското и трудовото законодавство во случаите кога работниците пријавуваат дека се жртви на дискриминација, вклучително и интерсекциска дискриминација.
- **Државниот инспекторат за труд да спроведува обуки** за работодавачите за препознавање, спречување и заштита од дискриминација.
- Владата да поттикне **вработување на Ромките во јавната и државната администрација**, преку примена на афирмативни мерки за зголемување на бројот на Роми и Ромки во институциите.
- Агенцијата за вработување да поддржи **економското зајакнување и женското претприемништво меѓу Ромките** преку грантови, менторство, пристап до кредити, бизнис-обуки и локални инкубатори.

- **КСЗД и Народниот правобранител, во соработка со граѓанските организации да ги зајакне Ромките за нивните права и достапноста на различните механизми за заштита од дискриминација,** како што се КСЗД; НП, ДИТ, судовите.
- **КСЗД, Народниот правобранител, Државниот инспекторат за труд и судовите да обезбедат ефективни и достапни механизми за пријавување дискриминација,** со јасни процедури за пријавување и заштита од виктимизација.
- Владата да развие и поддржи **активности за градење доверба кај Ромките во институциите:** правна помош, мобилни тимови, соработка со ромските организации и инфо-сесии во локалните заедници.
- Владата да ја зајакне **соработката помеѓу институциите и ромските граѓански организации** во процесите на креирање, мониторинг и евалуација на политиките.
- Собранието да даде автентично толкување на член 3 став 2 точка 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, за примена на Законот од страна на сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни овластувања и сите други правни и физички лица во областа на работата и работните односи. Автентичното толкување треба да ја разјасни оваа одредба и надлежностите кои таа ги предвидува за Државниот инспекторат за труд.

6. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. X.E.P.A. Мониторинг на искористеност на активните мерки и услуги за вработување на Ромки за 2021 година. Повеќе на: <https://hera.org.mk/monitoring-na-iskoristenost-na-aktivnite-merki-i-uslugi-za-vrabotuvane-od-strana-na-romkite-za-2021-godina/>
2. Центар за економски анализи. Преглед и анализа на националните и локалните услуги за социјална заштита, националните и локалните политики и иницијативи релевантни за социјално вклучување на Ромите преку пазар на труд, 2017. Повеќе на: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/09/Analiza-na-nacionalnite-uslugi-i-politiki-za-socijalna-zastita-.pdf>
3. Реактор- Истражување во акција. Невидливи жени: Ромките во РСМ испречени пред системски бариери. <https://reactor.org.mk/%D0%BD%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%B8-%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%BA%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B2%D0%BE-%D1%80%D1%81%D0%BC-%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5/>
4. Leshoska V. et al, Gender-Based Discrimination and Labour in North Macedonia (Reactor, Research in action, 2022), https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf
5. Организација на Обединети Нации. Универзална декларација за човекови права, 1948. <https://www.coe.int/mk/web/compass/the-universal-declaration-of-human-rights-full-version->
6. Организација на Обединети Нации. Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. <https://www.coe.int/mk/web/compass/148>
7. Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Општа препорака бр. 25 (2004). [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20Recommendation%2025%20\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20Recommendation%2025%20(English).pdf)
8. Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Општа препорака бр. 32 (2014). <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/2014/en/102146>
9. Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Општа препорака бр. 33 (2015). <https://digitallibrary.un.org/record/807253?ln=en&v=pdf>

10. Комитет за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената. Заклучни согледувања за Поранешна Југословенска Република Македонија од 2018 година. <https://digitallibrary.un.org/record/1656543?ln=en&v=pdf>
11. Организација на Обединети Нации. Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права, 1966. <https://www.coe.int/mk/web/compass/148>.
12. Организација на Обединети Нации. Конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација, 1965. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.
13. Комитет за елиминација на сите форми на расна дискриминација. Општа препорака бр. 27 (2000) за Ромите. <https://www.refworld.org/legal/general/cerd/2000/en/43186>
14. Комитет за елиминација на сите форми на расна дискриминација. Општа препорака бр. 32 (2009) за интерсекциска дискриминација. <https://www.refworld.org/legal/general/cerd/2009/en/70344>
15. Комитетот за елиминација на сите форми на расна дискриминација. Заклучните согледувања за Поранешна Југословенска Република Македонија од 2015. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/countries.aspx?CountryCode=MKD&Lang=EN
16. Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр. 111 за дискриминација (вработување и занимање, 1958. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
17. Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр.100 за еднаква плата. <https://www.ilo.org/media/325496/download>
18. Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр.156 за работници со семејни обврски од 1981. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO
19. Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр.189 за домашните работници од 2011. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,en,C189,/Document.
20. Меѓународна организација на трудот. Конвенција бр. 190 за насилство и вознемирување, 2019. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/violence-and-harassment-world-work>
21. Извештај од Универзално периодично разгледување на Република Северна Македонија од 2024. <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/mk-index>

22. Директива на Советот 2000/43/ЕЗ за спроведување на принципот за еднаков третман на луѓето без разлика на нивната раса или етничко потекло. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>
23. Директива 2000/78/ЕЗ за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng>
24. Стратегијата за инклузија на Ромите 2022-2030 на Република Северна Македонија. <https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/strateski-dokumenti-od-oblasta-inkluzija-na-romi-file-2eLv.pdf>
25. Стратешката рамка на ЕУ за интеграција на Ромите за периодот 2021-2030 година. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1813
26. Акциски план на ЕУ против расизмот 2020- 2025 година. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en
27. Стратегија на ЕУ за правата на жртвите 2020-2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/criminal-justice/protecting-victims-rights/eu-strategy-victims-rights-2020-2025_en
28. Стратегија на ЕУ за родова еднаквост 2020-2025 <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>
29. Оценка на економските реформски програми 2025-2027 https://enlargement.ec.europa.eu/enlargement-policy/policy-highlights/economic-governance_en
30. Декларацијата од Познан и заклучоците од Берлинскиот процес. https://www.berlinprocess.de/uploads/documents/fifth-roma-ministerial-meeting-conclusions-eng_1727244776.pdf
31. Економскиот и инвестицискиот план за Западен Балкан. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1811
32. Националниот акциски план за заштита, промоција и исполнување на човековите права на жените и девојчињата Ромки 2022-2024. <https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/strateski-dokumenti-od-oblasta-inkluzija-na-romi-file-9Pg7.pdf>
33. Устав на Република Северна Македонија. <https://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspх>
34. Службен весник на Република Македонија бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и Службен весник на Република Северна Македонија“бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23, 39/25, 74/25, и 124/25. Закон за работни односи.

35. Службен весник на Република Македонија бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 41/14, 115/14, 132/14, 160/14, 199/14, 196/15, 226/15, 97/17 и 248/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр.36/23 и 188/23. Кривичен Законик
36. Службен весник на Република Северна Македонија бр. 258/20. Закон за спречување и заштита од дискриминација.
37. Службен весник на Република Северна Македонија бр. 3/2025. Закон за образование на возрасните.
38. Службен весник на Република Македонија бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 124/19, 103/21, 274/22 и 132/25. Закон за осигурување во случај на невработеност.
39. Службен весник на Република Македонија бр. 79/13 и 147/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 103/21 и 124/25. Закон за заштита од вознемирување на работно место.
40. Службен весник на Република Македонија бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 53/21 и 39/25. Закон за еднакви можности на жените и мажите.
41. Програмата на Владата на Република Северна Македонија 2024– 2028 <https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/strateski-prioriteti-file-B1ns.pdf>
42. Апелационен Суд Скопје, РОЖ-1021/23, 07.02.2024.
43. Апелационен Суд Штип, РОЖ-8-20, 31.01.2020.
44. Основен Суд Кичево, РО 275-2021, 22.06.2022.



УЛ. „ДАМЕ ГРУЕВ“ БР. 1, 1000 СКОПЈЕ

+ 389 23 232 368 + 389 23 216 892

CONTACT@KSZD.COM

WWW.KSZD.MK