

Република Северна Македонија
КОМИСИЈА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Архивски број: 08-419/1
23.04. 2026 година

Поаѓајќи од уставната гаранција на правото на работа и социјална сигурност, уставната гаранција на посебната заштита на мајчинството, децата и семејството, како и посебната заштита на жените при работа, согласно домашното законодавство како и меѓународната легислатива на Организацијата на Обединетите нации, Меѓународната организација на трудот и правото на Европската Унија, а имајќи ја предвид утврдената фактичка состојба во предметите поврзани со дискриминација по основ на бременост, раѓање и мајчинство во работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 28 од Законот за спречување и заштита од дискриминација упатува

ОПШТА ПРЕПОРАКА

за заштита од дискриминација на жените поради бременост, раѓање и мајчинство во работните односи

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација им препорачува на работодавачите од јавниот и од приватниот сектор да обезбедат доследна примена на законската заштита на работничките за време на бременост, раѓање и мајчинство и да се воздржат од практики кои доведуваат до нивен нееднаков или понеповолен третман при бременост, раѓање и мајчинство во остварувањето на правата од работен однос.

Досега, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во повеќе предмети утврди директна интерсекциска дискриминација врз основа на пол и род во врска со бременост, раѓање и мајчинство во областа на работата и работните односи.

Имено, во пракса жените работнички, особено оние кои се вработени со договори за работа на определено време, се ставени во понеповолна положба во однос на други работници и работнички. Ова пред сè, поради поставеноста на правната рамка која ги уредува договорите за вработување на определено време, согласно која не постои нормативно, а со тоа и практично ограничување на нивната употреба од страна на работодавачите. Законот за работните односи определува дека договорите за вработување на определено време се одредени од објективен услов, а не од постоење на објективна причина за нивно склучување. Согласно ЗРО, судбината на овие договори, односно нивното времетраење е поврзано со доаѓање на одреден датум, со појава на одреден настан или со завршување на одредена задача, без притоа да утврди посебни ситуации или причини за тоа кога ваквите договори би требало и би можело да бидат склучени. Со тоа, во пракса, ваквите договори законот ги поставил како правило, а не како исклучок. Следствено, работодавачите немаат практично ограничување за тоа каков вид на работен однос би засновале, односно каков вид на договор за вработување би склучиле со работниците, а од договорите за вработување на определено време значително најзастапени се оние кои се поврзани со истек на време, односно доаѓање на одреден датум. И покрај фактот што работниот однос е договорен однос, сепак треба да се има во предвид дека истиот во суштина е субординиран однос, во кој работникот е во подредена економска положба во однос на работодавачот, па најчесто економските причини се тие кои влијаат на изборот и волјата на работникот да склучи, односно да се согласи на договор за вработување на определено време.

Работниците, посебно работничките кои „волно“ склучиле договор за вработување на определено време се во неизвесна положба во поглед на планирањето на семејниот живот и се во понеповолна положба во поглед на можноста од остварување на права поврзани со бременоста, раѓањето, мајчинството.

Оттука, во услови кога работничката ќе забремени, работодавачите откако ќе истече договорот за вработување на определено време, не се одлучуваат повторно да засноваат работен однос со работничката, односно да и понудат анекс на договорот, дури и во ситуации кога околностите биле извесни или упатувале на продолжување, односно повторно засновање на работниот однос или пак кога претходно веќе постоела пракса на склучување последователни анекси на договорите, а воедно деловната потреба за работник/чка на тоа конкретното работно место не престанала.

Во овие случаи, волјата и постапувањето на работодавачите повторно, односно последователно да не засноваат работен однос со работничката се

заснова исклучително на околноста поврзана со бременоста, раѓањето и мајчинството, а таквото постапување, за Комисијата претставува директна или интерсекциска дискриминација врз основа на пол и род, во врска со бременост, раѓање и мајчинство.

Од друга страна пак, останатите механизми за заштита пропуштаат да го препознаат фактичкото делување на работодавачот како дискриминаторско дејствие, односно како дискриминација во вработувањето и пристапот до работа, не нудејќи соодветна заштита за оваа категорија на работнички. Ова вклучува и непознавање на судската заштита според Законот и спречување и заштита од дискриминација, односно тужба за дискриминација како можност.

За контекстот зборува и Анализата за учеството на жените на пазарот на трудот:

„Дискриминацијата на жените во работниот процес се манифестира во повеќе сфери, меѓу кои и користење на заштитните мерки кои се поврзани со репродуктивната карактеристика на жената. Голем број на жени кои се вработени со договор на определено време се соочуваат со проблем при соопштување на работодавецот дека се бремени, по што договорот не им се продолжува и нивниот работен однос престанува со истекот на постојниот договор. Често пати се случува договорот да не им се продолжи под изговор дека нема потреба од тоа работно место, иако работодавецот вработува друго лице на истото работно место веднаш или по краток временски период. Последиците за жените се повеќекратни, покрај стресот којшто го доживуваат за време на бременоста, како и прекинувањето на изворот на приход, тие го губат правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост и мајчинство, што значително ја загрозува нивната егзистенција.“¹

Во однос на ваквите наоди, Комисијата, при постапувањето и одлучувањето особено ги зема предвид стандардите воспоставени со меѓународните инструменти кои се однесуваат на заштита на еднаквоста, правото на работа, посебната заштита на мајчинството и бременоста, и тоа:

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (CEDAW), Конвенцијата за заштита на мајчинството на Меѓународната организација на трудот, Конвенцијата за еднакви можности и еднаков третман на работниците со семејни обврски на Меѓународната организација на трудот, како и Европската

¹ Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот, Министерство за труд и социјална политика, Мисијата на ОБСЕ во Скопје, стр. 43

социјална повелба, кои ја гарантираат посебната заштита на мајчинството и еднаквите можности на жените на пазарот на трудот,² Европската социјална повелба, Конвенцијата за човекови права на Советот на Европа и судската пракса на Европскиот суд за човекови права³.

Освен со меѓународните инструменти што се ратификувани или транспорирани во националното законодавство и се дел од внатрешниот правен поредок, посебната заштита на жените работнички за време на бременост, раѓање и мајчинство е предвидена и во домашното законодавство:

Член 9 од Уставот на Република Северна Македонија ги гарантира правото на еднаквост по основ на пол, правото на работа, слободното одлучување да се создава семејство и посебната заштита на мајчинството и децата. Републиката е должна да обезбеди посебна грижа и заштита на семејството, додека право на човекот е слободно да одлучува за создавање на деца. Член 42 од Уставот предвидува посебна заштита на мајчинството, децата и малолетните лица и го гарантира правото на работа. Бременоста како личен статус не се споменува изречно во Уставот на РМ, меѓутоа е инкорпорирана во принципот на еднаквост, правото на слободна одлука за создавање семејство и правото на работа кое им се гарантира подеднакво на сите. Овие уставни гаранции претставуваат основа за обезбедување еднаков третман и посебна заштита на жените за време на бременост и мајчинство.

Законот за работните односи со членот 6 воспоставува генерална забрана за дискриминација, која помеѓу другите основи ги наведува и полот, семејниот статус и други лични околности. **Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство** е изречно предвидена во членот 9 – б од Законот во кој е утврдено дека:

„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.

Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен

² Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), United Nations, 1979; ILO Convention No. 183 – Maternity Protection Convention, International Labour Organization; European Social Charter (Revised), Council of Europe.

³ *Napotnik v. Romania* (Апликација бр. 33139/13 од 20.10.2020 година)

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.

Законот за работните односи предвидува посебна заштита на жените работнички за време на бременост, раѓање и родителство и истата е опфатена со членовите од 163 до 170 (со исклучок на член 167).

Важен да се напомене е член 166, став 3 од Законот за работните односи според кој: *„На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.“*

Директна дискриминација согласно член 8, став 1 од Законот за спречување и заштита од 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“.*

Интерсекциска дискриминација согласно член 4, став 1, точка 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација *„е секоја дискриминација врз две или повеќе дискриминаторски основи што се истовремено и неразделно поврзани“.*

Согласно член 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација интерсекциската дискриминација се смета за потешок облик на дискриминација.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација му препорачува на Собранието на Република Северна Македонија да ја разгледа можноста за унапредување на законската рамка во областа на работните односи со цел зајакнување на правната заштита на работничките за време на бременост, раѓање и мајчинство.

Со цел да се спречат идни злоупотреби, повреда на права и дискриминација, во рамките на своите надлежности Комисијата има право да промовира и предлага усогласување на националното законодавство, прописи и практики со меѓународните и регионалните инструменти за човекови права (член 21, став 1, алинеја 9), па во оваа смисла, Комисијата укажува на потребата од системско

уредување на **Законот за работните односи**⁴ во однос на договорите на определено време, со цел, обезбедување ефективна заштита од дискриминација при бременост, раѓање и родителство, и тоа преку:

- уредување на договорите за вработување на определено време во Законот за работните односи на начин што истите би се предвиделе како исклучок, а не правило, со тоа што би се ограничила нивната употреба на конкретни ситуации или објективно оправдани причини.
- Предвидување на задолжителна обврска за работодавачот, во одреден рок пред истекот на договорот за вработување на определено време, писмено да го извести работникот за неговата намера, односно да му понуди склучување на анекс на договорот со соодветен рок за одговор на работникот или пак доколку работодавачот не сака да го продолжи договорот, да ги образложи причините за таквата одлука.
- дополнително зајакнување на гаранциите во Законот за работните односи, со цел обезбедување ефективно враќање на работничките на истото или соодветно работно место по завршување на породилното или родителското отсуство;
- доуредување на одредбите кои се однесуваат на правните механизми за заштита на работничките во случаи на дискриминација по основ на бременост, раѓање и родителство и нивно јакнење.
- Во вакви случаи првенствено да се постапува согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Во овој контекст, потребно е дополнително усогласување на националната правна рамка со **правото на Европската Унија**, особено со Директивата (ЕУ) 2019/1158 за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот на родителите и лицата кои се грижат за други лица, која предвидува мерки за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите на пазарот на трудот, зајакнување на правата поврзани со родителството и спречување на дискриминација поврзана со користење на родителски права.

Со ваквото унапредување на законската рамка би се придонело кон поефективна заштита од дискриминација по основ на бременост, раѓање и мајчинство и обезбедување еднакви можности на жените на пазарот на трудот.

⁴ Закон за работните односи-пречистен текст (Службен весник бр. 167/15)

Согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата има законска надлежност да го следи спроведувањето на општите препораки што ги упатува по сопствена иницијатива.

Скопје,

23.4.2026 година,

**Комисија за спречување и
заштита од дискриминација**

Претседател

Душан Томшиќ

