

# Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија



**Проширување  
на изборот** преку  
политики за усогласување на  
семејните и работните обврски



With funding from

 Austrian  
Development  
Cooperation

Скопје, декември,  
2024 година

# Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија



Автор: Дарко Петровски

# Содржина

---

<b>Кратенки</b>	<b>3</b>
<b>Вовед</b>	<b>5</b>
<b>Методологија</b>	<b>9</b>
<b>Националниот контекст</b>	<b>11</b>
Македонскиот Устав	11
Трудово законодавство	11
Колективни договори за работа (КДР)	12
Законодавство за недискриминација и еднакви можности	13
Развојни перспективи – програма на Владата (2024 – 2028)	15
<b>Политики во македонското законодавство поврзани со создавање работни места приспособени на семејството</b>	<b>17</b>
Недискриминација	17
Деца и млади работници под 18 години возраст	18
Работнички и бремени жени	19
Семејство и родителство	20
Права и одредби за родители со деца со посебни потреби	22
Отсуства, дневен одмор, паузи и одмори	23
Прекувремена и ноќна работа	25
Работа од дома	25
Вознемирување и сексуално вознемирување на работното место	26
<b>Преглед на меѓународната правна рамка</b>	<b>29</b>
Конвенции на Меѓународната организација на трудот	29
Компаративна анализа на европското законодавство	30
Бремени жени	34
Мајчинско, татковско и родителско отсуство и надоместок	34
Рамнотежа помеѓу работата и животот	35
Самовработени работници	35
Еднаков третман и еднакви можности на работното место	36
Родов јаз во платите	37
<b>Заклучоци и препораки</b>	<b>39</b>
<b>Библиографија</b>	<b>43</b>
<b>Извори на УНФПА за работно место приспособено на семејството</b>	<b>45</b>

# Кратенки

---

<b>КДТ</b>	– Колективен договор за труд
<b>ГО</b>	– Граѓанска организација
<b>ЕЦСР</b>	– Европски комитет за социјални права
<b>ЕУ</b>	– Европска Унија
<b>РМПС</b>	– Работно место приспособено на семејството
<b>ОКДТ</b>	– Општ колективен договор за труд
<b>РОСП</b>	– Родово одговорни семејни политики
<b>МОТ</b>	– Меѓународна организација на трудот
<b>МИА</b>	– Македонска информативна агенција
<b>МТСП</b>	– Министерство за труд и социјална политика <sup>1</sup>
<b>НКД</b>	– Национална класификација на дејности
<b>ОРМ</b>	– Организација на работодавачи на Македонија
<b>ССМ</b>	– Сојуз на синдикатите на Македонија
<b>ОН</b>	– Обединети нации
<b>УНФПА</b>	– Фонд за население на Обединетите нации

1 Со конституирањето на новата Влада по изборите во мај 2024 година, беше реконструирано МТСП. Одделението за труд премина во новото преименувано Министерство за економија и труд, додека другите останаа под новото преименувано Министерство за социјална политика, демографија и млади.



# Вовед

---

Во Источна Европа, вклучувајќи го и Западен Балкан, постојаните родови нееднаквости и дискриминација продолжуваат да влијаат на семејната динамика и на општеството како целина. Овие штетни норми/политики и практики ги дискриминираат жените и девојчињата, што резултира со ниски стапки на вработеност на жените низ целиот регион. Западен Балкан, особено, е сведок на значителни родови разлики во учеството во работната сила, платите и товарот на неплатената работа за неа. Стапката на жените во работната сила во Северна Македонија во 2023 изнесува 42,6 %, а кај мажите изнесува 62,8 %<sup>2</sup>. Неактивноста и недоволната застапеност на жените во работната сила го претставуваат неискористениот потенцијал за економијата на земјата.

Факторите што придонесуваат за овие разлики го вклучуваат недостатокот на услуги за неа, ограничени флексибилни работни аранжмани и семејни политики што не ги решаваат родовите нееднаквости. Покрај тоа, регионот е подложен на демографски промени, кои се карактеризираат со опаѓање на стапката на фертилитет и стареење на населението, промени што земјите ќе се борат да ги решат со оглед на постојаните нееднаквости на жените во приходите, образованието и можностите за вработување. За да се одговори на овие предизвици, од клучно значење е да се спроведат родово одговорни семејни политики (РОСП) што даваат приоритет на вклучувањето на татковците и обезбедуваат сеопфатна поддршка за двајцата родители. Сепак, постојните политики првенствено се фокусираат на поддршка на мајките, што резултира со неконзистентни одредби за мајчинско, татковско и родителско отсуство, како и отсуство за неа.

За да се решат овие јазови во политиките, Фондот за население на Обединетите нации (УНФПА) во Источна Европа и Централна Азија ја спроведуваат втората фаза од проектот „Проширување на изборите“ во Албанија, Босна и Херцеговина, Косово, Северна Македонија и Србија. Целта на

овој проект е да има суштинско влијание преку овозможување на жените целосно да учествуваат на пазарот на трудот и да донесуваат информирани одлуки за нивниот семеен и работен живот, што ќе доведе до родово поодговорен и одржлив развој. Посакуваниот исход на проектот е да се промовираат РОСП во приватниот сектор преку законодавни и нормативни рамки, создавајќи инклузивни работни услови и можности. Оваа цел е во согласност со приоритетите наведени во Регионалната стратегија на Австриската развојна соработка за регионот на Западен Балкан, која ги нагласува одржливиот економски развој и подобрените услови на пазарот на труд за најранливите популации.

Со решавање на предизвиците како што се неплатената работа за неа и политиките за мајчинство, проектот има за цел да воспостави родово одговорни семејни политики што ги поддржуваат негувателите, ја редистрибуираат неплатената работа за неа и промовираат рамнотежа помеѓу работата и животот. Понатаму, проектот го поддржува владеењето на правото преку ангажирање со носителите на должности и застапување за јавни услуги погодни за бизнисот и еднакви можности. Интервенцијата ќе има три клучни резултати: 1) зголемување на капацитетот на владите за дизајнирање и следење на РОСП, 2) охрабрување на чинителите од приватниот сектор да ги спроведат таквите политики, 3) поттикнување на регионалната соработка и споделување знаења за РОСП и нивната поврзаност со родовата еднаквост и економскиот развој.

Примарни корисници на проектот се населенијата што живеат во целните области, особено родителите што работат, негувателите и нивните семејства, со специфичен фокус на традиционално исклучените групи во Западен Балкан. Ова ги вклучува жените што се соочуваат со различни ранливости, како што се оние со мали деца, самохраните мајки, жени што се глави на семејството, како и негувателите на

деца со попреченост или посебни потреби. Со отстранување на пречките за учество на жените во работната сила и промовирање рамнотежа помеѓу работата и животот и правичната распределба на неплатената работа за неа, РОСП ќе донесе придобивки не само за жените, туку и за целото население. Проектот директно ќе влијае на над 15 000 вработени, како и на нивните семејства низ регионот преку вклучување 40 врвни компании.

За да се обезбеди различност и инклузивност, проектот ќе таргетира различни видови компании, вклучително и оние кои вработуваат ранливи групи на населението, како што се компании кои вработуваат висок процент на жени или млади работници, компании со седиште во руралните средини и компании што вработуваат лица со попреченост. Понатаму, проектот ќе ангажира и ќе соработува со чинители од приватниот сектор, владини претставници, креатори на политики, парламентарни групи, владини тела, граѓански организации, синдикати, медиумски организации, академски институции и здруженија за човечки ресурси. Овие засегнати страни ќе добијат обука за градење капацитети и поддршка за унапредување на РОСП и поттикнување на условите за инклузивност на пазарот на трудот.

Оваа анализа има за цел да ја разграничи ефикасноста на постојните политики, да ги идентификува областите за подобрување и да подготви патоказ за поттикнување култура на инклузивност и поддршка во рамки на македонскиот пазар на труд. Понатаму, анализата е подготвена да служи како катализатор за дијалог и дејствување, стимулирајќи ги засегнатите страни низ секторите да ја приоритизираат интеграцијата на политиките приспособени на семејството и родовата одговорност во организациските рамки. Со негување средина што ја цени рамнотежата помеѓу работата и животот, ја промовира родовата еднаквост и ја приоритизира благосостојбата на вработените и нивните семејства, Северна Македонија може да го оствари неискористениот потенцијал, да поттикне одржлив раст и да зацрта пат кон посветла и поправедна иднина.

Северна Македонија стои на крстосницата на традицијата и напредокот, соочена со итна потреба за поттикнување инклузивни средини погодни за холистички развој на нејзината работна сила. Препознавајќи ја клучната улога на родово одговорните семејни политики во постигнувањето на овие цели, оваа анализа тргнува на истражувачко патување во пејзажот на иницијативите за поддршка на семејството во националниот контекст. Анализата на законодавството за РОСП во Северна Македонија има за цел да обезбеди основа за понатамошни интервенции во приватниот и јавниот сектор.

Во последните години, недостатокот на работна сила и талент станува еден од клучните грижи на македонската економија, кој е особено нагласен преку децениските неповолни демографски случувања, порастот на побарувачката на пазарот на трудот, како и масовното емигрирање на млада продуктивна и високообразована работна сила и цели млади семејства во поразвиените земји во Европа и во странство<sup>3</sup>.

Како што забележува МОТ<sup>4</sup>, според најновите резултати од пописот од 2021 година, земјата изгубила речиси 10 % од своето население од 1,8 милиони жители помеѓу 2002 и 2021 година и е една од неколкуте жаришта за депопулација во Источна Европа и Југоисточна Европа, главно поради неповолните трендови на фертилитетот и семејството, стареењето на населението и континуираната емиграција. Според податоците на Државниот завод за статистика<sup>5</sup>, во 2022 година работната сила броела 808 078 лица (59,4 % мажи и 40,6 % жени), од кои 692 034 (58,5 % мажи и 41,5 % жени) вработени и 116 045 невработени (64,8 % мажи и 35,2 % жени).

Како што е наведено во најновата Програма за пристојна работа на МОТ за земјата<sup>6</sup>, македонскиот пазар на труд се карактеризира со висока невработеност и ниски стапки на вработеност и учество и покрај подобрувањата што може да се забележат во последната деценија, иницирани од поголемиот обем на странски инвестиции во

3 <https://tinyurl.com/24ncjx37>

4 <https://tinyurl.com/2nrmz9>

5 [https://www.stat.gov.mk/pdf/2024/2.1.24.32\\_mk.pdf](https://www.stat.gov.mk/pdf/2024/2.1.24.32_mk.pdf)

6 <https://www.ilo.org/media/525266/download>

индустриските слободни зони. Родовите јазови во стапките на активност и вработеност се постојани. Стапката на активност (15 – 64 години) во 2022 година беше 66,4 %, со родов јаз во активноста од 24,1 процентни поенти (78,4 % за мажи наспроти 54,3 % за жени). Недостатокот на татковско и родителско отсуство и флексибилни работни ангажмани, како и ограничената достапност на неа и образование во раното детство се клучните причини за тоа. Во 2022 година, стапката на невработеност (15 – 64 години) беше 56,7 %, сè уште далеку зад просекот на ЕУ (69,8 %). Јазот во вработеноста помеѓу мажите и жените изнесува 18,4 процентни поени и е речиси двојно поголем отколку во ЕУ. Стапката на вработеност на младите (15 – 29 години) беше 34 проценти, што е далеку под стапката на ЕУ од 49,2 %.

Иницијативата „Проширување на изборите“<sup>7</sup> разви модел за работно место приспособен на семејството со цел да ги поддржи жените, вклучително и оние што се невработени и неактивни, преку соработка со приватниот сектор и владите за промовирање родово одговорни семејни политики на работните места. Овие политики имаат за цел да ги поттикнат жените и мажите да ги остварат своите кариерни цели, а истовремено да ги постигнат своите аспирации за семејство и фертилитет. Со овозможување повеќе неактивни жени да влезат во работната сила и во јавниот живот, овие мерки им помагаат на земјите подобро да ги искористат талентите и вештините на своето население.

Дополнително, иницијативата поттикнува промена во општествените норми, промовирајќи поправедна распределба на негувателските одговорности помеѓу мажите и жените. Овој пристап не само што ги отстранува пречките за исполнување на семејните намери туку им помага на општествата да се подготват за демографските промени. Истражувањата покажуваат дека РОСП позитивно влијаат на развојот на децата, подобрувајќи ги здравјето, образованието и целокупната благосостојба на поединците и

семејствата. Тие им овозможуваат на жените и на мажите да ги балансираат своите професионални должности со семејните, негувателските и домашните одговорности. Овие политики обично се однесуваат на управување со времето, финансиска поддршка и суштински услуги за родителите и негувателите. Со промовирање еднакво споделување на неплатената работа за неа и домашната работа, тие помагаат да се избегне зајакнувањето на штетните родови стереотипи и придонесуваат за долгорочен одржлив раст и родова еднаквост<sup>8</sup>.

Успехот на иницијативите на „Проширување на изборите“ за работни места приспособени на семејствата во приватниот сектор во голема мера зависи од посветеноста на управувањето и колку добро овие напори се усогласуваат со пошироката стратегија на компанијата. Нивното спроведување може да донесе значителни придобивки, како што е подобрување на брендирањето на работодавач, што ги олеснува привлекувањето и задржувањето на врвните таленти. Исто така, нуди конкурентна предност во пазарната вредност преку зајакнување на корпоративното брендирање и може да ги подобри односите со јавноста преку прикажување на вредностите на компанијата во комуникациите. Дополнително, тие можат да доведат до подобри здравствени резултати, намалување на трошоците за боледување и отсуство од работа, истовремено поттикнувајќи поголема родова еднаквост и поинклузивно работно место, што за возврат ги зголемува продуктивноста, иновативноста и ангажираноста на вработениот.

Во суштина, патот кон поттикнување работни места приспособени на семејството во Северна Македонија не е само стремеж кон реформи во политиката; тоа е колективен трансформациски процес за негување култура на емпатија, зајакнување и отпорност – доказ за посветеноста на градење општество каде што секој поединец може да напредува, лично и професионално.

7 [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/j0327\\_unfpa\\_ffw\\_model\\_v7.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/j0327_unfpa_ffw_model_v7.pdf)

8 [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analytical\\_brief.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analytical_brief.pdf)





# Методологија

---

Оваа анализа навлегува во современиот пејзаж, сложеноста и пречките околу спроведувањето на РОСП и стремежот за родова еднаквост и во јавниот и во приватниот сектор во Северна Македонија. Таа има за цел да обезбеди проникливи препораки насочени кон подобрување на овие сфери во догледната иднина. Анализата дава преглед на правната средина во земјата во однос на РОСП и соодветните регулативи поврзани со родовата еднаквост.

Анализата ги истражува постојните РОСП во Северна Македонија врз основа на постојните достапни извори, вклучително и националните закони за труд, родова еднаквост и антидискриминација, колективните договори за труд што се преговараат помеѓу работодавците и синдикатите. Оваа анализа има за цел да обезбеди сеопфатен преглед на регулаторната рамка што ги регулира РОСП во земјата.

Оваа анализа се протега надвор од националното законодавство, инкорпорирајќи ги подзаконските акти, како што се министерските регулативи, националните стратегии и стратегиските планови. Во конечната фаза од подготовката на оваа анализа, таа вклучи и дел од одредбите наведени во предложената програма за работа на неодамна формираната (по изборите одржани во мај 2024 година) Влада на Република Северна Македонија.

Анализата на правната рамка продолжува со преглед на меѓународните конвенции, договори и законодавството на ЕУ со кои Северна Македонија има за цел да се усогласи како членка на ОН и во процесот на пристапување кон ЕУ. Ги истакнува релевантните компоненти што ги поддржуваат родово одговорните семејни политики, родовата еднаквост и антидискриминацијата на работното место. Како основа за анализата послужија меѓународните насоки од проектот „Проширување на изборите“ на УНФПА, МОТ, извештаи од други агенции на ОН, Советот на Европа и директивите на ЕУ.

Оваа анализа ја употреби алатката за скенирање на јавната политика<sup>9</sup> развиена во рамките на проектот „Проширување на изборите“ со приватниот сектор и владите финансирани од Австриската развојна соработка и спроведена од УНФПА. Развиената алатка за скенирање има за цел да процени кои РОСП се веќе воспоставени и каде сè уште постојат јазови што канцелариите во земјата би можеле да им помогнат на владите да ги решат.

РОСП им помагаат на жените и мажите да ги балансираат работните обврски со семејните, негувателските и домашните одговорности. Овие политики обично се фокусираат на времето, финансиите и/или услугите што им се потребни на родителите и негувателите. Кога се родово одговорни, тие ја поддржуваат еднаквата прераспределба на неплатената работа за неа и домашната работа без да ги овековечат штетните родови норми и улоги, а исто така придонесуваат за одржлив раст и родова еднаквост.

Сите области на јавна поддршка на семејството што треба да се истражат во скенирањето на јавните политики се насочени кон промовирање на родовата еднаквост, социјалната одржливост и инклузијата на работното место и во општествата, но најважно е дека тие треба да се поврзат едни со други и да создадат целина. Доколку сите додатоци се исплаќаат и приспособат на нивоата на платите, добро функционалниот систем може да ги постигне горенаведените цели. За да им се овозможи на сите семејства, без разлика на нивната состојба и економија, да имаат и да одгледуваат деца, се препорачува минимално ниво на економска поддршка.

Алатката обезбедува рамка за идентификација на клучните области на владините семејни политики и прашања за утврдување дали тие се родово одговорни и дали ќе ги задоволат потребите на семејствата и негувателите во земјата. Алатката обезбедува методологија од четири чекори:

1. спроведување секундарно истражување,
2. валидирање на мапирањето со релевантните јавни службеници,
3. идентификување на главните области што имаат недостатоци во политиките или јазови во родовата одговорност,
4. приоритизирање кои јазови треба да се решат прво и кои докази ќе бидат потребни за застапување и развој на политики.

Користејќи сеопфатна методологија, оваа анализа вклучува документи од различни извори, како и секундарни извори за правната рамка за поддршка на политики приспособени на семејството (ППС), вклучувајќи го постојното и релевантното законодавство и нацрт-верзијата на новиот Закон за работните односи. Понатаму,

истражувањето вклучуваше преглед на водечките документи од првата фаза на проектот „Состојба на родово одговорни семејни политики во регионот на Источна Европа и Централна Азија“. Податоците укажуваат на македонскиот економски и социјален контекст во поддршката на ППС.

Во фокусот на нашиот интерес беше да се истражи националното законодавство од аспект на ППС, особено националниот Закон за работните односи, општиот колективен договор, како и постојните грански колективни договори, бидејќи размислувањето за поразвиени рамки за создавање подобра средина за поддршка на семејствата би можело да биде подетално разработено во соодветните документи. Наодите од оваа студија имаат значење на национално ниво, нудејќи репрезентативен приказ на преовладувачките услови.

# Националниот контекст

---

Во Република Северна Македонија, прашањата поврзани со работното место главно се регулираат со Уставот, законите за работни односи и колективните договори за труд. Покрај тоа, во однос на заштитата на работниците, законите за социјалниот сектор што се поврзани со антидискриминацијата, родовата еднаквост и еднаквите можности се исто така релевантни за родово одговорните семејни политики, заедно со трудовите регулативи.

Најновите реформи на неодамна избраната нова Влада во мај 2024 година следуваа по трансферот на Одделот за труд од поранешното Министерство за труд и социјална политика во неодамнешното Министерство за економија и труд и Одделот за социјална политика до неодамнешното Министерство за социјална политика, демографија и млади, што укажува на тоа дека треба да се очекува одредена рекалибрација.

## Македонскиот Устав

---

Уставот гарантира еднакви права и слободи за сите граѓани, без разлика на пол, раса, боја на кожа, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотна состојба и социјален статус. Оваа одредба ја обезбедува основата за еднаквост, која вклучува и еднаквост помеѓу жените и мажите.

Република Северна Македонија спроведува хумана популациска политика со цел да обезбеди рамномерен економски и социјален развој. Човеково право е слободно да се одлучува за создавањето деца. Уставот конкретно ги штити мајките, децата и лицата помлади од 18 години, на кои не им е дозволено да работат на работното место, што може да им наштети на нивното здравје или морал и не дозволува никакво вработување на лица помлади од 15 години. Малолетниците и мајките уживаат права на посебна заштита при работа.

Уставот предвидува право на секое лице слободно да одлучи дали ќе има деца. Тој настојува да обезбеди грижа и заштита за семејствата и правата и должностите на родителите да се грижат за издржување и воспитување на децата, додека пак децата се должни да се грижат за своите стари и изнемоштени родители. Република Северна Македонија обезбедува посебна заштита и за децата без родители или без родителска грижа.

Уставот ги гарантира правото на работа, слободниот избор на вработување, заштита при работа и материјална помош за време на привремена невработеност за секого и обезбедува дека сите работни места да бидат достапни за сите под еднакви услови. Тој, исто така, дава права поврзани со семејството, слободата да се одлучува за потомството и дава посебна заштита на мајките и малолетниците на работното место.

## Трудово законодавство

---

Регулативите за вработување, покрај Законот за работните односи, се уредуваат и со: Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за инспекција на трудот; Законот за евиденции од областа на трудот; Законот за вработување на инвалидни лица; Законот за празници на Република Македонија; Законот за агенции за привремени вработувања; Законот за волонтерство; Законот за мирно решавање на работните спорови; Законот за вработување и работа на странци; Законот за безбедност и здравје при работа; Законот за минимална плата; Законот за заштита од вознемирување на работното место и Законот за европски работнички совети. Законот за административни службеници и Законот за вработени во јавниот сектор го уредуваат вработувањето на вработените во јавниот сектор (Цветковски ет ал. 2018)<sup>10</sup>.

Законот за работните односи не ги регулира само односите помеѓу работодавците што имаат живеалиште или филијала и вработените на територијата или за вработените работници што работат за нив надвор од Република Северна Македонија, туку и меѓу работодавците што имаат живеалиште во Европска Унија (ЕУ) или во земји надвор од ЕУ, како и работниците за работа што се врши на трајна или привремена основа на територијата на државата врз основа на договори за вработување или услуги во странство.

Со колективен договор, акт на работодавецот или договор за вработување не може да се утврдат помали права од правата утврдени со Законот за работните односи, а доколку содржат такви одредби, тогаш тие се сметаат за ништовни и ќе се применат соодветните одредби од Законот. Со договор за вработување, акт на работодавецот или со колективен договор, може да се утврдат правата што се поповолни за работниците од оние утврдени со овој Закон.

За да се обезбеди социјална заштита на вработените, Законот за работните односи предвидува дека работникот не може да започне со работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавецот да го пријави работникот за задолжително социјално, пензиско осигурување и осигурување во случај на невработеност. Работодавецот е должен да обезбеди еднаква работа со еднакви барања на работното место и да исплаќа еднаква плата на работниците без разлика на полот.

За да се квалификуваат за социјално осигурување, мажите и жените мора да имаат 15 години работно искуство и придонеси. Меѓутоа, старосната граница за пензионирање е 64 години за сите граѓани. Жените може да се пензионираат на 62 години по своја волја. За одредени професии во јавниот сектор, како што се здравството и високото образование, постои можност под конкретни услови да се продолжи работата до 67 години. Висината на пензијата се одредува според вкупните години на работен однос (и придонеси) и висината на платата на поединецот.

Во 2017 година беше направена значајна законска измена на Законот за минимална плата<sup>11</sup>, со која се изедначи минималната плата во индустријата за облека, кожа и обувки, која вработува околу 17 000<sup>12</sup> лица – повеќето од кои жени, со онаа во другите индустрии.

Владата (2022 – 2024 година) работеше на нов Закон за работните односи, процес предводен од МТСП, во кој беше наведено<sup>13</sup> дека фокусот е ставен на променетите облици на работа, како што се флексибилно вработување и други нетипични работни аранжмани. Наместо досегашните регулативи за породилно отсуство, предвидена е поделба на отсуството на мајчинско, татковско и родителско отсуство. Мајката би имала право на најмногу четири месеци мајчинско отсуство и до четири месеци родителско отсуство. Покрај тоа, таткото би имал право на родителско отсуство до четири месеци.

## Колективни договори за работа (КД)

Колективното договарање во Северна Македонија е воспоставено на неколку нивоа: општо, специфично за секторот и на ниво на поединечен работодавец, во согласност со Националната класификација на дејности (НКД). Со колективните договори вообичаено се утврдуваат некои повисоки права за вработените, врз основа на секторот или гранката на индустријата или професијата, отколку со законите. Само во многу ретки случаи, тие имаат одредби релевантни за утврдување одредени политики за поддршка на семејството и родово чувствителни политики.

На општо ниво, вистинското колективно договарање обезбедува два повисоко рангирани договора:

1. Општ колективен договор за труд (ОКД) за приватниот сектор<sup>14</sup>, договорен помеѓу Организацијата на работодавачи на Македонија (ОПМ) и Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) и

11 „Службен весник на РМ“ бр. 11/12; 30/14; 180/14; 81/15; 129/15; и 132/17.

12 <https://tinyurl.com/3u8jz22b>

13 <https://tinyurl.com/2vbrv67m>

14 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 115/14; бр. 119/15; 150/16.

II. Општ колективен договор за труд (ОКД) за приватниот сектор<sup>15</sup>, договорен помеѓу Владата на Република Северна Македонија и Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ).

Покрај законските одредби, колективните договори што се договараат помеѓу работодавците и синдикатите често вклучуваат дополнителни мерки за подобрување на практиките погодни за семејството на работното место. Таквите договори може да опфатат широк опсег на иницијативи, како што се флексибилни работни аранжмани, поддршка за детска грижа и финансиска помош за родителско отсуство, приспособени на специфичните потреби на работниците и организациите. На пример, Синдикатот на работници во администрацијата, судските органи и Здружението на граѓани го поставија прашањето за воведување седумчасовен работен ден. Останува да се види дали соодветното министерство, како страна во колективното договарање, ќе го земе предвид прашањето.

Општиот колективен договор за труд за приватниот сектор опфаќа различни одредби од областа на политиките приспособени на семејството. Тие главно вклучуваат платено отсуство во семејни ситуации како што се дополнителни финансиски бенефиции за одделен живот од семејството:

Понатаму, со овој договор се наведени и опфатени потенцијалните несреќи, каде што во случај на смрт на член на блиско семејство, покрај платено отсуство, вработениот финансиски се издржува со две нето-основни плати (Цветковски и др., 2018 година).

Многу од овие секторски или грански колективни договори се застарени и веќе не се во сила. Така, колективното договарање останува неискористен потенцијал за подобрување на правата на работниците и може да обезбеди поголема употреба на родово одговорните семејни политики.

## Законодавство за недискриминација и еднакви можности

Северна Македонија ги ратификуваше Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (ЦЕДАВ) и нејзиниот Факултативен протокол во 1994 година. Оваа заложба вклучуваше неколку закони и стратегии за унапредување на родовата еднаквост и правата на жените во земјата, како што се:

- Законот за еднакви можности за жените и мажите (2006 година, изменет во 2015 година);
- Законот за спречување и заштита од дискриминација (2010 година, изменет во 2020 година);
- Националната стратегија за родова еднаквост (2013 – 2020 година);
- Акцискиот план за родова еднаквост (2018 – 2020 година).

Воспоставените механизми се судираат со Комисијата за заштита од дискриминација и Канцеларијата на Народниот правобранител.

На национално ниво, родовата еднаквост и недискриминацијата се регулирани со различни правни акти. Законот за спречување и заштита од дискриминација (2020 година)<sup>16</sup> е камен-темелник што служи како општ закон што се однесува на прашањата за еднаквост и недискриминација. Овој Закон е основен, иако функционира и како специјализиран закон кога се однесува на еднаквоста и недискриминацијата во контекст на други закони, вклучувајќи го и Законот за работните односи.

Законот за еднакви можности за жените и мажите<sup>17</sup> и Законот за Народниот правобранител<sup>18</sup> ја сочинуваат примарната правна рамка за

15 „Службен весник на Република Македонија“ бр. 154/23.

16 <https://tinyurl.com/2c284hvf>

17 <https://tinyurl.com/yduncs2y>

18 <https://tinyurl.com/mryf2dv9>

обезбедување еднаквост и недискриминација. Покрај тоа, иако вообичаено не се класифицира како законодавство за еднаквост и недискриминација, Законот за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство<sup>19</sup> се занимава со прашањата вкоренети во родовата еднаквост и чија цел е да се справи со истата социјална динамика поврзана со неа.

Во согласност со Националната развојна стратегија, Република Северна Македонија ја препознава родовата еднаквост како еден од клучните аспекти за просперитет на целото општество, а рамката е во согласност со принципите на ОН, ЕУ, Советот на Европа, ОБСЕ и националните обврски и политики. Усвоени се два клучни стратески документа:

- Стратегијата за родовата еднаквост 2022 – 2027 година,
- Акцискиот план за спроведување на Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство на Република Македонија 2018 – 2023 година.

Дополнително, Извештајот за напредок на земјата за 2021 година на Европската комисија<sup>20</sup> препозна подобрувања. Напредокот во родовата еднаквост е забележан со усогласување на законодавството со Истанбулската конвенција, како и со Законот за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство, предвидувајќи значително подобрување на институционалната и сеопфатна поддршка за жртвите на родово базирано насилство. Сосема е поинаква состојбата со родовата еднаквост кога станува збор за нејзино спроведување во различни сектори и активности, со забележително бавен напредок во земјоделството.

Националниот акциски план (2018 – 2023 година) за спроведување на Истанбулската конвенција доведе до усвојување на Законот за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство (2021 година)<sup>21</sup>, усогласувајќи се со препораките на Конвенцијата, додека новиот Закон за спречување

и заштита од дискриминација (2020 година) ја препознава интерсекциската дискриминација, вклучувајќи ги родовиот идентитет и сексуалната ориентација.

Според МТСП<sup>22</sup>, новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РСМ“ бр. 258/2020) ја препознава интерсекциската дискриминација како потешка форма на дискриминација и ги вклучува родовиот идентитет и сексуалната ориентација како основа за дискриминација. Во 2022 година беше усвоена новата Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022 – 2026 година. Дополнително, усвоениот Национален акциски план за заштита, промоција и исполнување на човековите права на жените и девојчињата Ромки 2022 – 2024 година има за цел да ја промовира интерсекциската правда, т. е. еднаков и правичен пристап до правата, можностите, ресурсите и моќта во општеството за жените и девојчињата Ромки.

Јовановска Кануркова Ј. (2020 година)<sup>23</sup> заклучува дека родовата нееднаквост и дискриминација се особено очигледни при вработувањето, што влијае на пристапот до работни места, напредувањето во кариерата и престанокот на работниот однос, како и дека Извештајот за напредокот на ЕУ за 2019 година истакна значителен родов јаз на пазарот на трудот, со учество од 78 % за мажите во споредба со учество од 52 % за жените. Во 2018 година, само 35,8 % од жените биле вработени, што е многу пониско од 54,4 % за мажите. Дополнително, само 44,6 % од работоспособните жени биле активни на пазарот на трудот, во споредба со 69,2 % од мажите. Стапката на неактивност за жените останува висока, при што околу 63 % се неактивни баратели на работа во последните три години. Реактор (2020 година)<sup>24</sup> нагласува дека од 2019 година се случиле значајни промени во политиките за родовата еднаквост, со експертските анализи што препорачуваат реформи на родовата машинерија за подобрување на ефективностата на институционалните механизми и усогласување со меѓународните стандарди.

19 <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/1a28a922f364401e94935d4d694b9d75.pdf>

20 <https://tinyurl.com/ukn85hf5>

21 „Службен весник на РСМ“ бр. 24/21.

22 <https://tinyurl.com/mpdec6ku>

23 <https://tinyurl.com/2y5yuj8y>

24 <https://tinyurl.com/3yh3ys4p>

Новата Стратегија за родова еднаквост за периодот 2022 – 2027 година<sup>25</sup>, која се надоврзува на Стратегијата за родова еднаквост 2013 – 2020 година, е основен стратегиски документ во областа на родовата еднаквост, воспоставувајќи институционални цели и активности за промоција на родовата еднаквост и унапредување на статусот на жените. Во однос на приватниот сектор, се фокусира на приоритетите за активирање на жените и зголемување на нивното учество на пазарот на трудот.

Тоа е поврзано со квалитетот на работата на жените преку формално вработување и вработување со полно работно време и преку мерки за воспоставување рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот, како што се флексибилно работно време, родителско отсуство за мажите, квалитет на договорите за вработување, намалување на родовиот јаз во платите, што исто така се одразува во пензиите и го нарушува животот на жените по нивниот работен век, намалување на родовата сегрегација на работното место по сектори и хиерархија, пристап до и подобрени услуги за детска нега.

## Развојни перспективи – програма на Владата (2024 – 2028)<sup>26</sup>

Свесни за демографските предизвици и опаѓачките стапки на фертилитет, предложената

програма планира дополнително да ги поддржи родителите преку зголемена еднократна финансиска поддршка за првороденото дете и значително зголемување на поддршката за второродено дете, за близнаци, третородено и за секое следно дете<sup>27</sup>. Вработените мајки ќе бидат финансиски поддржани преку поврат на данокот на доход врз основа на бројот на деца и ослободувања од здравствено осигурување, придонеси за невработеност и персонален данок на доход за три години при вработување мајки со три или повеќе деца, под услов мајката да остане вработена во овој период.

Владата планира да преземе ефективни политики и мерки за зајакнување на економската активност на жените преку континуирано инвестирање во социјалната инфраструктура, како што се зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите за детска нега во градинките и услугите за грижа за постари лица, како и спроведување заедничко родителско отсуство за поголема вклученост на татковците во детската нега од рана најрана возраст и нивно зголемено учество во неплатената домашна работа. За поддршка на семејствата со повеќе деца и млади, Владата планира да усвои мерки за достапно образование, стабилност на работата и можности за претприемништво, со цел подобрување на животниот стандард и намалување на емиграцијата од Македонија.

25 <https://tinyurl.com/3dfa3fwn>

26 <https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vladata-2024-2028.pdf>

27 Македонската Влада во 2009 година спроведе политика за трето дете за да ги спречи негативните трендови, нудејќи месечен надоместок од приближно 8 500 денари (140 евра) за секое трето и четврто дете родено по 1 мај 2009 година. Овој надоместок се обезбедуваше без оглед на приходот на домаќинството и траеше додека детето не наполни 10 години. Во текот на овој период, националната стапка на фертилитет остана релативно стабилна и се движеше помеѓу 1,5 и 1,6. Додатокот за трето дете беше укинат во 2018 година, а според ревидираните закони за заштита на децата, сега се доделува еднократен додаток за секое новородено дете.





# Политики во македонското законодавство поврзани со создавање работни места приспособени на семејството

Северна Македонија има воспоставено обемно трудово законодавство. Законите од корпусот на трудот служат како примарен законодавен инструмент со кој се уредуваат работните односи во земјата. Некои одредби се однесуваат на родово одговорните семејни политики на работното место и за поддршка на рамнотежата помеѓу работата и животот на вработените. Во рамките на ова законодавство, наведени се одредби поврзани со мајчинско отсуство, татковско отсуство и родителско отсуство, надоместоци, флексибилно работно време, работа од далечина, со цел да се обезбеди заштита на правата и благосостојбата на работниците. Овие категории се дизајнирани според уставните одредби и декларацијата дека Република Северна Македонија е социјална држава и секој граѓанин на државата има право на работа.

Следните поглавја даваат структурирана анализа на политиките за поддршка на семејството и родово чувствителните политики во македонската законодавна средина, како и во однос на меѓународната правна рамка.

## Недискриминација

Како што е предвидено со Законот за работните односи<sup>28</sup>, на работодавецот му се забранува да го стави барателот на работа или работникот во нерамноправна положба поради расно или етничко потекло, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба или попреченост, верски, политички или други уверувања, членство во синдикат, национално или социјално потекло,

**семеен статус**, економски статус, сексуална ориентација или други лични околности. Исто така, во согласност со Законот, на **жените и на мажите** мора да им се овозможат **еднакви можности и еднаков третман**. Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација.

Не е дозволен никаков вид дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба, попреченост, верско, политичко или друго уверување, членство во синдикат, богатство, сексуална ориентација или други лични околности<sup>29</sup>. На жените и на мажите мора да им се овозможат еднакви можности и еднаков третман во однос на:

- пристапот до вработување, вклучувајќи кариерен и професионален развој,
- условите за работа,
- еднаква плата за еднаква работа,
- професионалните шеми за социјално осигурување,
- отсуството од работа,
- работното време и
- откажување на договорот за вработување.

Според Законот за работните односи, не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на одредена работа,

28 <https://tinyurl.com/4c6w6czc>

29 Член 6 од Законот за работните односи.

кога природата на работата е таква или работата се извршува под такви услови што карактеристиките поврзани со некои од горенаведените одредби се реални и одлучувачки услови за извршување на работата, под услов да е оправдана целта што треба да се постигне и да се измери состојбата. Работодавецот не смее да го огласува слободното работно место само за мажи или само за жени, освен ако наведениот пол е неопходен услов за извршување на работата. Објавувањето на огласот за слободното работно место не смее да сугерира дека работодавецот при вработувањето дава предност на одреден пол, освен во исклучителни околности.

Сите мерки предвидени со овој или друг закон и одредбите од овој или од други закони, колективни договори и договори за труд што се однесуваат на посебната заштита и помош на одредена категорија работници, особено оние за заштита на лицата со попреченост, постарите работници, бремените жени и жените што користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите што се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација, ниту може да бидат основа за дискриминација<sup>30</sup>.

Законот за работните односи, исто така, се однесува на родовата еднаквост во огласите за работа, забранувајќи објавување слободни работни места исклучиво за жени или само за мажи, освен кога одреден пол е суштински услов за работата. Истиот принцип важи и за давање предност на одреден пол.

Законот за работните односи наложува сите работници да добиваат еднаква плата за работа со еднаква вредност, без разлика на нивниот пол. Понатаму, тој предвидува дека сите одредби во договорите за вработување, колективните договори или други општи прописи на работодавецот што се во спротивност на овој принцип се ништовни.

## Деца и млади работници под 18 години возраст

Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и што има општа здравствена способност. За дополнителна заштита на младите работници, се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете што не завршило задолжително образование (средно образование или гимназија), освен за учество во активности за кои со закон е предвидено дека лицето може да ги извршува, но не повеќе од четири часа на ден. Работодавецот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа што може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, психичкиот, моралниот или социјалниот развој, или што може да го загрози нивното образование.

Дете што е помладо од 15 години може по исклучок да учествува во и да добива плата од активности што не влијаат штетно врз нивното здравје, безбедност, развој и образование, како што се: учество во културно-уметнички активности, спортски настани и рекламни активности, врз основа на барањето на организаторот на активностите, по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходен увид на местото каде што ќе се спроведуваат работите од страна на инспекцијата на трудот. Максималниот број работни часа на младо лице под 16 години возраст е 30 часа неделно, во случај да не работи за повеќе од еден работодавец истовремено. Максималниот број работни часа за младо лице над 16 години возраст е 37 часа и 45 минути. Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

Како работа ќе се смета времето што младото лице ќе го помине во стручна подготовка во рамките на теоретската и практичната настава. Како учество во стручна подготовка ќе се смета работата извршена од младото лице кај работодавецот за која добива паричен надоместок. Работодавецот не смее да го користи методот на награда заради зголемување на обемот на работа, со што би се загрозиле безбедноста и здравјето на младото лице.

## Работнички и бремени жени

Според Законот, работничките ги уживаат истите права како и машките работници и не е дозволена каква било дискриминација врз основа на полот. Притоа, имајќи ја предвид специфичната улога на жените во периодот на породување и во семејството во текот на детството и ризиците по нивното здравје, некои ограничувања предвидуваат повисока заштита или превенција за работничките во споредба со машките работници.

На пример, работничките не смеат да вршат подземни работи во рудниците, со исклучок на работничките: i) кои се раководни лица, односно водат работни единици и имаат овластувања за самостојни полноважни одлуки; ii) кои мораат поради стручно образување да поминат одредено време на практика на подземни работи во рудниците и iii) кога се вработени во здравствените или социјалните служби и други случаи, кога мораат да одат на подземни работи во рудник заради вршење работи што не се физички.

Поради бременост или родителство, работниците имаат право на посебна заштита во работниот однос. Работодавецот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски. За време на бременоста и уште една дополнителна година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето, како што ќе утврди министерот за труд во координација со министерот за здравство.

За обезбедување безбедна работна средина, во Законот за работните односи има одредби за заштита на жената за време на бременоста. По добивањето известување дека работничката е бремена, во текот на различните фази на бременоста, работодавецот е должен да воведо повеќекратно оценување на ризиците што можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете.

Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на работните услови, опремата или машините. По соодветни консултации и согласност на жената, а, во зависност од

природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, работодавецот треба да воведо мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работата на бремената работничка, работничка што неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од:

- неповратни ефекти,
- предизвикување рак,
- наследни генетски оштетувања,
- предизвикување штети на нероденото дете и
- предизвикување штети на исхраната на детето.

Ако при оцената на ризикот не е откриен ризик, работодавецот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, работодавецот треба да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите бремени работнички нема да бидат изложени на ризици што можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.

Работодавецот е должен да ги следи обврските за посебна заштита, пред да ги додели работните задачи на работниците од специфични ризични групи и во случај на суштинска промена на работните услови, особено земајќи ги предвид опременоста и распоредот на работното место, природата, степенот и времетраењето на изложување на штетните влијанија, видот, опсегот и начинот на користење на работните средства, постапки или организација на работата, нивото на стручната подготовка и компетенциите на работникот. Доколку се утврди дека некој ризик не може да се елиминира на кој било друг начин, работодавецот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови, или да понуди соодветна алтернативна работа. Доколку и тоа не е можно, потребно е работничката да биде изземена од нормалниот тек на работата за времето што е неопходно да се заштитат здравјето и безбедноста на бремената работничка и на нејзиното дете.

Работодавецот не смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен

ако таа самата не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста. Доколку работничката врши работа што за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или на здравјето на детето, работодавецот е должен да ѝ обезбеди вршење друга соодветна дејност и плата, односно она што е поповолно за неа од двете работни позиции.

Правната рамка ја дава основата за еднаквост, меѓутоа, истражувањето на тинк-тенкот Реактор<sup>31</sup> од 2021 година покажува дека дискриминацијата на жените за време на бременост и породилно отсуство се случува, дури и порано. Имено, 56 % од жените на интервју за работа биле прашани за нивниот брачен статус, во споредба со 41 % од мажите, а 43 % од жените и 28 % од мажите биле прашани дали имаат деца. Четиринаесет отсто од анкетираниите жени биле лишени од паричен надоместок за време на породилното отсуство. Ова е поприсутно во приватниот отколку во јавниот сектор (30 % во приватниот наспроти 12 % во јавниот сектор). 12 % изјавиле дека имале притисок да се вратат на работните обврски пред истекот на мајчинското отсуство, а 9 % пријавиле некаков вид неповолен третман по враќањето, како помала плата, зголемена или намалена одговорност итн.

Според Законот за пензиското и инвалидското осигурување<sup>32</sup>, работничките имаат предност при пресметувањето на висината на пензијата. Работничките добиваат 40 % од пресметаната пензиска основица во споредба со 30 % за мажите за минималното потребно работно искуство од 15 години и достигнуваат максимална вредност од 80 % од пресметаната пензиска основица со само 35 години работно искуство, во споредба со мажите за кои е потребно 40 години работно искуство за да го достигнат максималниот процент. Слична шема се користи кога се прават пресметки за пензија во случај на попреченост. Меѓутоа, истражувањето на Европската комисија за процена на адекватноста на пензиите<sup>33</sup> од 2021 година покажува дека постарите жени имаат пониски пензии од мажите во Северна Македонија, а исто така и помал пристап до пензискиот систем. Родовиот јаз во приходите од

пензија кај лица на возраст од 65 до 79 години е 22,7 %, додека јазот на покриеност е 22,1 %.

## Семејство и родителство

Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во период од девет континуирани месеци, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе), тогаш една година. Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓањето. Доколку работничката се породи порано од рокот, отсуството за бременост и раѓање започнува да го користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот.

Работничка што посвојува дете има право на отсуство до наполнување деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила две или повеќе деца, една година. Работничка што посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето, во согласност со прописите за семејството. Доколку работничката не го искористи отсуството од работа за родителство, правото на отсуство од работа за родителство се пренесува на таткото или на посвоителот на детето.

Работничка што користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака, може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не пред 45 дена од денот на раѓање на детето.

Работничката, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50 % од утврдениот износ на надоместокот за отсуството според прописите за здравствена заштита. На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е можно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

31 <https://tinyurl.com/54cb7sbt>

32 [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/pravilniciPenzii/10.11\\_zpio.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/pravilniciPenzii/10.11_zpio.pdf)

33 <https://tinyurl.com/yc2pvjdk>

Според Законот, за време на бременост или со дете до една година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе. На работничката што има дете од една до три години возраст, може да ѝ се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност. Овие права исто така им припаѓаат и на машките работници – татко на детето, т. е. работникот што го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето или врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравственото осигурување е неспособна за самостојно живеење и работа.

Покрај отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, по неговото завршување, според Законот за работните односи работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето. Доколку за време на користење на правото работничката забремени, тогаш не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство.

Ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право да го продолжи отсуството за време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмалку 45 дена, за кое време ѝ припаѓаат сите права врз основа на отсуството за бременост, раѓање и родителство. За време на отсуството, работничката има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

Работничката што го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза, додека детето наполни една година.

Работничката што користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за

нега и заштита на дете има право на надоместок на плата во согласност со овој и друг закон и колективен договор. Надоместокот не е достапен за други групи жени што не спаѓаат во Законот за работните односи, како што се оние во земјоделските активности. Истражувачкиот тинк-тенк Реактор<sup>34</sup> наведува дека жените што работат во земјоделството (17,5 %) или се ангажирани во други форми на работа од која остваруваат приход немаат право на мајчинско отсуство, а оние што се невработени не добиваат никаков финансиски надоместок. Ваквиот систем непропорционално ги погодува најмаргинализираните жени во земјата. Еднаш стекнатото право на платено мајчинско отсуство останува загарантирано. Жените што ја губат работата за време на мајчинското отсуство, без разлика дали поради истекнување на договорот за вработување на определено време или стечај на работодавецот, не го губат правото да добиваат паричен надоместок.

По значителни активности за застапување на граѓанските организации за правата на жените и Националната федерација на фармери, во 2023 година беше пронајдено привремено, а не системско решение за оваа дискриминаторска практика. Според Министерството за труд и социјална политика (МТСП)<sup>35</sup>, жените земјоделки имаат право на породилен надоместок преку Програмата за поддршка на социјалното осигурување, усвоена од Владата на 7 февруари 2023 година. Оваа Програма обезбедува надоместок за мајчинско отсуство во периоди кога тие не можат да вршат земјоделска работа поради породување, право што претходно не беше опфатено со постојните прописи за платено мајчинско отсуство за жените земјоделки.

Со оваа програма се вовеле посебна мерка за финансиска поддршка од 81 000 денари за деветмесечен надоместок за мајчинско отсуство. Целната група за оваа поддршка вклучува жени што имаат статус на осигурени индивидуални земјоделци во согласност со Законот за пензиското и инвалидското осигурување. Станува збор за земјоделци што не се признати со законите за вработување како вработени, па затоа немаат право на платено мајчинско отсуство.

34 <https://tinyurl.com/2kh6rk8f>

35 <https://tinyurl.com/ms855j7b>

Требаше да се даде финансиска поддршка на жените што се породиле во периодот од 1 декември 2022 година до 1 декември 2023 година и исполнуваат неколку услови. Тоа вклучува регистрација во Единствениот регистар на земјоделски стопанства како глава или член на семејно земјоделско стопанство, да имаат примено финансиска поддршка според Програмата за финансиска поддршка во земјоделството за 2021 година од најмалку 100 000 денари или остварување приход од најмалку 300 000 денари од земјоделски дејности. Дополнително, тие мора да имаат непрекинат статус како осигурен индивидуален земјоделец во согласност со Законот за пензиско и инвалидско осигурување 12 месеци пред раѓањето на детето. Иако ова е позитивна иницијатива, статусот на породилното отсуство на жените земјоделки треба да се решава на систематски начин, со законска одредба, а не со годишна програма.

Татковците може делумно да го користат правото на родителско отсуство на својот партнер не порано од 45 дена по раѓањето, во случај мајката да го одбие натамошното користење и да се врати на работа пред истекот на правото на платено родителско отсуство. Работниците може да искористат и до 7 дена отсуство што го плаќа работодавецот во текот на годината поради семејни причини, како што се брак, брак на дете, раѓање или посвојување дете, смртни случаи во семејството и за испити поврзани со работодавецот. Врз основа на Општиот колективен договор (ОКД), татковците може да користат до 2 дена отсуство платено од работодавецот во случај на раѓање или посвојување дете.

Реактор<sup>36</sup> смета дека моделот во македонското законодавство во врска со правото на родителско отсуство е застарен во својот пристап, бидејќи смета дека родителството е исклучиво поврзано со мајката, а таткото може, врз основа на Законот за работните односи, да го користи само кога мајката ќе одбие да го користи. Тие предлагаат модели во кои татковците би добиле ексклузивно татковско отсуство веднаш по раѓањето и заедничко родителско отсуство со мајката.

## Права и одредби за родители со деца со посебни потреби

На еден од работниците – родители што има дете помало од седум години или тешко болно дете или дете со физичка или интелектуална попреченост и што живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита може да му се нареди да врши прекувремена работа или да работи ноќе, само со негова/нејзина претходна писмена согласност.

Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување. Скратеното работно време се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Доколку од здравствени причини детето е задржано за нега или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството. Работникот е должен на работодавецот да му ги најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.

На работник што е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласности за потребите на работодавецот му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа кај работодавецот за вршење работи што одговараат на неговиот степен на стручна подготовка. На работник чиј

36 <https://tinyurl.com/2kh6rk8f>



брачен другар е упатен на работа во странство, на негово/нејзино барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа кај работодавецот за вршење работи што одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Самовработените родители не добиваат паричен надоместок за време на родителско отсуство.

## Отсуства, дневен одмор, паузи и одмори

Секое одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, неѓа на член на семејството и неплатеното родителско отсуство не претставува законска основа за откажување на договорот за вработување. Работодавецот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство и отсуство од работа поради грижа и старателство над деца.

Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите кога тој/таа не работи од причини на страната на работодавецот. Работодавецот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсуство од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и слободните денови од работа и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавецот.

Работодавецот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавецот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

Доколку работникот/работничката не е способен да работи поради настани предизвикани од виша сила, тој/таа има право на половина од платата, на која инаку би имал/а право, доколку би работел/а. Ако со овој или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци. Доколку работникот/работничката во тој период не примал/а плата, му/и припаѓа надоместок во висина на најниската плата. Работодавецот е должен да му/и исплати на работникот/работничката надоместок на плата за деновите и часовите, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи. Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавецот е должен на работникот/работничката да му/и издаде решение и да му/и плати 70 % од платата за период до три месеца во тековната година.

Доколку од здравствени причини детето е задржано за неѓа или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството. Работникот е должен на работодавецот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.

За време на дневното работно време работникот што работи шест часа и подолго има право на платена пауза во траење од 30 минути. Работникот што работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути. Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или привремено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време. Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време. Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за него се исплатува плата.



Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа. Работникот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор. Ден на неделен одмор е вообичаено недела или друг ден во неделата. Во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, т. е. кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (деловодни лица, работници што водат работни единици и имаат овластувања за самостојни одлучувања и работници што работат од дома), работодавецот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој Закон во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделен одмор, под услов на работниците да им е обезбедена заштита при работата.

Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена. Годишниот одмор може да се продолжи до 26 работни дена со колективен договор или договор за вработување, врз основа на работното искуство, сложеноста на работата, работните услови, здравствените услови и возраста. Повозрасен работник (57 години за жените и 59 години за мажите), лице со попреченост и работник со најмалку 60 % телесно оштетување и работник што негува и чува дете со телесна или интелектуална попреченост има право на дополнителни три работни дена годишен одмор. Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсутствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор. Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден што е според распоредот на работното време кај работодавецот за конкретниот работник.

Годишниот одмор редовно се користи во текот на календарската година и може да се користи во два дела, додека првиот дел мора да биде најмалку 12 работни дена. Работодавецот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година. Годишниот одмор што не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, мајчинско отсуство или отсуство за неа и чување

дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година. Работникот што работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор или актот на работодавецот. Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од таа релевантна област.

Годишниот одмор се користи имајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите на работниците за одмор и рекреација, имајќи ги предвид нивните семејни обврски. Работникот има право да користи еден ден од годишниот одмор по сопствен избор, ако тоа сериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го известат работодавецот најдоцна три работни дена пред користењето. По престанокот на работниот однос врз која било основа, работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор. Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото.

Работниците имаат право на платен одмор врз основа на нивните лични и семејни околности (браќа, брак на деца, развод, раѓање дете за таткото, подготовка на бранење испит за образовна оценка и/или смрт на член на блиско семејство/роднина) до седум работни дена. Бројот на денови платен одмор се утврдува со колективен договор и, според сите основи, не може да изнесува повеќе од 10 работни дена годишно. Позитивни практики на платено отсуство за родители чии деца го имаат првиот ден на училиште, нивниот роденден или други видови семејни прослави може да се најдат во различни компании, а тие се тесно поврзани со културната позадина и дополнителната општествена околина, што им овозможува на работниците да постигнат рамнотежа помеѓу работата и животот.

Дополнително, работникот може да отсуствува од работа без надоместок од плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор или акт на работодавецот, најмногу три месеци во текот на календарската година за неа на член на семејството, изградба или реновирање куќа или стан, учество на културни или спортски настани, учество на конгреси или

конференции, здравствена заштита на сопствена сметка и други случаи утврдени со колективниот договор или акт на работодавецот.

## Прекувремена и ноќна работа

Постојат околности под кои работодавецот не може да бара од работникот да работи подолго од работното време. Особено, овие одредби обезбедуваат заштита за:

- работнички што се бремени или во време на раѓање или родителство;
- мајки со дете до три години старост и самохрани родители со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена согласност дека доброволно се согласува да работи прекувремено;
- постари работници (57 години за жените и 59 за мажите);
- работници помлади од 18 години;
- работници чија здравствена состојба ќе се влоши поради прекувремена работа, врз основа на мислење на лекарската комисија;
- работници што имаат полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место каде што има поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања и
- работници што работат помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (попреченост), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Прописите за прекувремена работа исто така важат и во случај на нееднаква распределба или прераспределба на работното време.

Истражувањата, направени од Реактор<sup>37</sup> во 2018 и 2021 година сугерираат дека мажите биле платени за прекувремената работа многу почесто отколку жените. Споредбено поголем процент од мажите биле платени за дополнителното време во кое работеле (28 % во 2018 година, 25 % во 2021 година) отколку жените (19 % во 2018 година, 17 % во 2021 година).

Покрај општите одредби за заштита за работниците што работат ноќе, жена вработена во индустријата и градежништвото не може да биде распоредена на ноќна работа доколку тоа би ѝ оневозможило да оствари одмор од најмалку седум часа помеѓу 22:00 ч. и 5:00 ч. наредниот ден. Оваа забрана не се однесува на работничка што има посебни овластувања и одговорности или што врши здравствени, социјални или други работи за заштита на работници.

По исклучок, на работничка може да ѝ се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штета на суровини или на друг материјал. Работничката може да биде распоредена да работи ноќе и кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности, под услов работодавецот за воведување на таква работа да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

## Работа од дома

Пред пандемијата на КОВИД-19, македонскиот Закон за работните односи вклучуваше законодавство за работа од далечина, но само како можност и без никакви спецификации во однос на начинот и времетраењето. Некои работодавци обезбедија хибридна и флексибилна работа во рамките на договорот за вработување за да им дадат поголема флексибилност на работниците и како придобивка за работниците, бидејќи се покажа дека таквите модели работат во смисла на ефикасност барем во некои индустрии (Келешоска Шољаковска и Димитриеска, 2023 година)<sup>38</sup>.

37 [https://reactor.org.mk/wp-content/uploads/2022/03/mk\\_b5-web.pdf](https://reactor.org.mk/wp-content/uploads/2022/03/mk_b5-web.pdf)

38 [https://ddklaw.com.mk/new/wp-content/uploads/2023/06/GLIEMP23\\_Chapter-15\\_North-Macedonia.pdf](https://ddklaw.com.mk/new/wp-content/uploads/2023/06/GLIEMP23_Chapter-15_North-Macedonia.pdf)

Законот за работните односи предвидува дека со договор за вработување за вршење работа од дома, работодавецот и работникот можат да се договараат работникот да ја врши работата што спаѓа во опсегот на дејноста на работодавецот или што е потребна за извршување на дејноста на работодавецот во домот на работникот или во простории од негов/нејзин избор што се надвор од деловните простории на работодавецот. Правата, обврските и условите што зависат од природата на работата од дома треба да се регулираат помеѓу работодавецот и работникот со договорот за вработување. Работодавецот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа од дома. Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата од дома, што се утврдува во договорот за вработување.

Работодавецот е должен договорот за вработување за вршење работа од дома да го достави до инспекторатот за трудот во рок од три дена од денот на склучување на договорот. Инспекторатот за трудот може на работодавецот да му го забрани организирањето на работа од дома, ако работата од дома е штетна за работниците што работат од дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата. Со закон или друг пропис може да се определат работи што не смее да се вршат како работа од дома.

Во случаите кога не е можно однапред да се распореди работното време, или кога работникот самостојно си го распоредува распоредот (како што се деловодни лица, работници што водат специфични работни единици и имаат овластувања за донесување одлуки, или оние што работат од дома), работодавецот не е должен да се придржува до одредбите од законот во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа и периодите за одмор (дневен и неделен). Но, под услов работодавецот да им обезбеди соодветна заштита на овие работници при извршувањето на нивните должности.

## **Вознемирување и сексуално вознемирување на работното место**

---

Според Законот за работните односи, забрането е какво било вознемирување и сексуално вознемирување, што претставува дискриминација. Вознемирување, во смисла на Законот, е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите на дискриминација што има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а што предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Сексуалното вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување од сексуален карактер што има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а што предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Забранет е и секаков вид психичко вознемирување на работното место (мобинг). Тоа претставува дискриминација и се смета за негативно однесување од поединец или група што често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на работниците и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Вршител на мобинг може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство на „работодавец како физичко лице, одговорно лице или работник“.

Во случаите на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во согласност со Законот за облигационите односи. Поради покренување постапка за правна заштита од мобинг, како и сведочење во текот на постапката, работникот не може да биде ставен во неповолна положба, особено со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување напредување или стручно усовршување.

Законот за заштита од вознемирување на работното место<sup>39</sup> (2013 година, изменет во 2015 и 2021 година) обезбедува сеопфатна рамка за обезбедување заштита и здраво работно место, без какви било форми на вознемирување на работното место. Законот е дизајниран да прави разлика помеѓу вознемирување и други однесувања и активности на работното место што не би можеле да се издигнат на ниво на вознемирување, обезбедувајќи дека и работниците и работодавците имаат јасни упатства за тоа што претставува неприфатливо однесување, вклучувајќи:

- **Психичко вознемирување:** Секое однесување што деградира или понижува личност го поткопува нивното достоинство или создава застрашувачка, непријателска или навредлива средина, без разлика дали се повторува или е единичен сериозен чин.
- **Сексуално вознемирување:** Секое несакано сексуално додворување, барања за сексуални услуги или друго вербално или физичко однесување од сексуален карактер кога таквото однесување влијае на одлуките за вработување или создава застрашувачка, непријателска или навредлива средина.

Одредени работи експлицитно не се сметаат за вознемирување според овој Закон, како што се:

- **Разумни и легитимни дејства преземени од страна на работодавците:** Дејства што се дел од легитимните деловодни функции, како што се евалуација на успешноста, дисциплинарни дејства и решенија во врска со престанок на работниот однос, под услов да се спроведуваат на законски и почитуван начин.
- **Конфликти од лична природа:** Спорови и конфликти што произлегуваат од лични односи што не се однесуваат на професионални интеракции и одговорности.
- **Инцидентни и неповторливи инциденти:** Единични инциденти што, иако потенцијално

несоодветни и непожелни, не претставуваат вознемирување поради нивната изолирана природа.

Спроведувањето на Законот доведе до неколку значителни ефекти, особено во зголемување на свеста и известувањето, подобрени политики за работното место, подобрена правна рамка, вклучително и подобрена можност на жртвите да бараат правда и да бараат одговорност од сторителите, услуги за поддршка на жртвите, вклучувајќи советување, правна помош и телефонски линии од организации, како Хелсиншкиот комитет за човекови права и Македонскиот центар за женски права.

Според Националниот акциски план за Партнерство за отворена власт на Министерството за информатичко општество и администрација<sup>40</sup>, земјата нема статистички податоци за бројот на жртви на вознемирување на работното место. Меѓутоа, според истражувањето на МОТ, над 4 % од работниците доживуваат психичко насилство, 2 % се изложени на сексуално вознемирување, а 8 % се соочуваат со заплашување и малтретирање. Врз основа на тие податоци, се проценува дека би имало приближно 111 936 жртви на мобинг. Од донесувањето на Законот за заштита од вознемирување на работното место во 2013 година до декември 2022 година, само два случаја се успешно решени, а еден сè уште е во тек. Според податоците од телефонската линија за помош при вознемирување на работното место, за само два месеца во 2020 година имало 65 повици за помош и поддршка, од кои повеќе од половина биле од жени. Оваа ситуација произлегува од недостатокот на свест меѓу работниците за ова прашање, вклучувајќи ги и достапните механизми за заштита. Посредниците доделени од страна на работодавците за вакви случаи честопати се недоволно обучени за нивната улога во системот за заштита на работниците.

И покрај зголемениот број пријавени случаи до Народниот правобранител<sup>41</sup>, малиот број регистрирани и обработени судски предмети (само

39 <https://tinyurl.com/mwmzbt4e>  
40 <https://tinyurl.com/4sy2shuf>  
41 <https://tinyurl.com/mrxxhmah>

<sup>242)</sup> укажуваат на тоа дека сè уште има предизвици во ефективното спроведување на Законот преку обезбедување доволно ресурси за извршување, обука на службениците одговорни за постапување по жалби и промени во постојните културни пречки што ги обесхрабруваат жртвите да ги пријават случаите.

Во Извештајот на МИА<sup>43</sup> се наведува дека три години по стапувањето во сила на овој Закон била изречена првата пресуда за психичко вознемирување на работното место, со која обвинетите се задолжиле да го прекинат психичкото вознемирување и да овозможат соодветна проценка на работата на тужителот. Од 2016 до 2021 година, во само седум од 26-те основни судови се поднесени вкупно 70 случаи врз основа на вознемирување на работното место. Во 51,5 отсто од случаите, тужителите биле жени. Во 26 случаи, тужбите се одбиени како неосновани, додека осум се усвоени, две барања се делумно уважени, 19 случаи се во тек, една

тужба е укината, а 14 тужби се повлечени. Во истиот период, во синдикатите имало вкупно 30 жалби, додека во Државниот инспекторат за труд се донесени 608 одлуки по редовни и вонредни инспекциски надзори (по пријава). Инспекторатот донел најмногу решенија во 2017 година, вкупно 223, потоа 163 во 2018, 133 во 2019, 51 во 2020 и 38 решенија од јануари до октомври 2021 година.

Последните извештаи на Гласен текстилец<sup>44</sup>, меѓу другите предлози, ја покажуваат потребата од активности за подобрување на информирањето на вработените за препознавање и пријавување вознемирување на работното место, за зајакнување на компетенциите на одделенијата за човечки ресурси или други службеници што обезбедуваат поддршка од првите редови, да се подобри законодавството и неговото спроведување, да се прекине периодот од 6 месеци на потребниот континуитет што доведува до продолжено страдање на жртвите и да се прифатат повеќе видови докази (на пример, видео или аудиосодржина).

42 <https://tinyurl.com/2tpnkj2b>

43 <https://tinyurl.com/muj7y7pe>

44 <https://glasentekstilec.mk/wp-content/uploads/2021/05/Istrazhuvanje-mobing-print.pdf>

# Преглед на меѓународната правна рамка

## Конвенции на Меѓународната организација на трудот

Северна Македонија ратификуваше 81 Конвенција на МОТ<sup>45</sup>, вклучувајќи ги сите 10 фундаментални конвенции што опфаќаат суштински принципи како што се слободата на здружување, правото на колективно договарање и елиминирање на принудната работа, детскиот труд и дискриминацијата при вработување. Дополнително, Северна Македонија ратификуваше 4 од 4 конвенции за раководење и 67 технички конвенции. Една конвенција е отфрлена, а седум инструменти се укинати<sup>46</sup>.

Ратификувани се следните конвенции поврзани со родовите политики и политиките за поддршка на семејството:

1. Конвенција бр. 100 (**Конвенција за еднакво наградување, 1951 г.**): Промовира еднаква плата за мажите и жените за работа со еднаква вредност;
2. Конвенција бр. 111 (**Конвенција за дискриминација (вработување и професија), 1958 г.**): Забранува дискриминација во однос на вработувањето и професијата врз основа на полот и други критериуми;
3. Конвенција бр. 156 (**Конвенција за работниците со семејни обврски, 1981 г.**): Се справува со потребите на работниците со семејни обврски;

4. Конвенција бр. 183 (**Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г.**): Обезбедува мајчинско отсуство и заштита за бремени жени и жени доилки;

5. Конвенција бр. 190 (**Право на светот на работа без насилство и вознемирување, вклучително и родово базирано насилство и вознемирување**).

Транспонирањето на овие конвенции во македонското законодавство беше дел од напорите на земјата да се усогласи со меѓународните стандарди на трудот. МТСП<sup>47</sup>, заедно со другите државни институции и социјални партнери, активно работи на интегрирање на овие стандарди во националните закони и политики.

Низ годините, беа преземени мерки за справување со родовата дискриминација на работното место, усогласувајќи се со принципите на конвенциите бр. 100 и бр. 111, како што е опишано во делот за Национален контекст.

Понатаму, Северна Македонија е една од 44-те земји што ја ратификуваа Конвенцијата бр. 190 на МОТ за елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата. Оваа Конвенција се занимава со прашања за родово базирано насилство и вознемирување, кои се често пречки за постигнување еднакво наградување. Конвенцијата треба да стапи во сила на 24 октомври 2024 година<sup>48</sup>.

45 <https://tinyurl.com/4p3x9add>

46 <https://www.ilo.org/republic-north-macedonia>

47 Поранешното Министерство за труд и социјална политика (МТСП) е реформирано во новата Влада по изборите во мај 2024 година во Министерство за социјална политика, демографија и млади (МСПДМ), а трудовата јурисдикција премина на Министерството за економија (МЕ).

48 <https://www.ilo.org/republic-north-macedonia>

За спроведување на Конвенцијата бр. 183 на МОТ за заштита на мајчинството, која се фокусира на обезбедување мајчинско отсуство, здравствена заштита и недискриминација за мајките што работат, преземени се следните мерки:

- Мајчинско отсуство;Здравствена заштита и безбедност на работното место;
- Недискриминација и заштита при вработување;
- Парични и медицински бенефиции.

Преку овие мерки, земјата ја демонстрира својата посветеност на усогласување со меѓународните стандарди на труд и обезбедување родово еднакво работно место. Соработката со МОТ, особено преку Програмата за пристојна работа за земјата, беше од суштинско значење во овие напори. Програмата обезбеди поддршка во области како што се вработувањето, социјалниот дијалог и трудовото законодавство, помагајќи да се обезбеди ефективна примена на ратификуваните конвенции<sup>49</sup>.

Најновата програма за пристојна работа на МОТ за Северна Македонија<sup>50</sup> ги идентификува клучните предизвици во недоволните можности за вработување, несоодветната заработка и непродуктивната работа, недостатокот на стабилност и безбедност при работа, нееднакви можности и третман при вработување на жените и мажите, небезбедна работна средина, вклучително и родово базирано насилство и вознемирување на работното место, како и недостаток на застапеност.

## Компаративна анализа на европското законодавство

Во своите напори за пристапување кон Европската Унија, Северна Македонија активно работи на затворањето на јазот во родовите политики и политиките за поддршка на семејството со цел усогласеност со директивите на ЕУ. Земјата се вклучи во неколку иницијативи и реформи, првенствено

фокусирани на родовата еднаквост. Сè уште се неизвесни неопходните реформи за заедничко родителско отсуство, еднакво наградување за еднаква работа и работа од еднаква вредност, а одредбите за рамнотежа помеѓу работата и животот се сè уште неизвесни поради тековниот процес на изготвување на новиот Закон за работните односи (Башевска, 2023 г.).

Земјата работи на спроведување на Родовиот акциски план на ЕУ (ГАП) III, кој има за цел да ги вклучи родовата еднаквост и зајакнувањето на жените во сите политики и акции. Делегацијата на ЕУ во Северна Македонија, во координација со амбасадите на земјите членки на ЕУ, го креираше Планот за спроведување на ниво на држава (CLIP)<sup>51</sup> за да обезбеди ефективно спроведување на националните и меѓународните правни рамки за родова еднаквост и правата на жените (ЕЕАС).

Северна Македонија започна да го следи својот напредок во родовата еднаквост со објавување Индекс на родова еднаквост<sup>52</sup>, врз основа на методологијата на Европскиот институт за родова еднаквост (ЕИГЕ), за следење на напредокот во седум домени: работа, пари, знаење, време, моќ, здравје и насилство. Земјата се подобри и има напредок, односно резултатот се зголеми од 62 поени во 2019 година на 64,5 поени во 2022 година, со напредок во стапките на невработеност, финансискиот пристап, образованието и политичката моќ. Таа е пред своите соседи од Западен Балкан, сепак заостанува 3,5 поени зад просекот на ЕУ, со значителни јазови во доменот на пари и време. Меѓутоа, стагнацијата во доменот на времето и минималните здравствени подобрувања укажуваат на бавно темпо, за што би биле потребни речиси 57 години за да се постигне целосна родова еднаквост.

Европскиот комитет за социјални права (ЕЦСР) во 2019 година ја оцени усогласеноста со Европската социјална повелба<sup>53</sup>, која е иницијатива на Советот на Европа спроведена во 1965 година, за неколку клучни прашања поврзани со вработувањето и работничките права. Политиките на Северна

49 <https://www.ilo.org/resource/other/about-ilo-north-macedonia>

50 <https://www.ilo.org/resource/decent-work-country-programme-2023-25-north-macedonia>

51 <https://tinyurl.com/4rp6xs8y>

52 <https://tinyurl.com/bdzm7xbx>

53 <https://rm.coe.int/rapport-mkd-en/16809cfa90>



Македонија за правото на работа се смета за задоволителни поради усвојувањето низа мерки за подобрување на можностите за вработување, особено за ранливите групи како што се младите и жените. Овие мерки вклучуваа програми за стручна работа, финансиски стимулации за работодавците да ангажираат долгорочно невработени лица и услуги за вработување со цел намалување на стапката на невработеност.

Што се однесува на условите за работа, се покажа дека Законот за работните односи на земјата е усогласен со барањата на Повелбата. Законите ја одредуваат максималната работна недела на 40 работни часа, со прекувремената работа ограничена на 8 работни часа неделно, компензација на прекувремената работа со 135 % од редовната саатница, обезбедувајќи правична плата за дополнителните работни часа, а работниците исто така имаат право на платено отсуство за време на државни празници и минимум 20 дена платен годишен одмор, исполнувајќи ги стандардите на Повелбата. Дополнително, на работниците им се гарантираат минимум 24 последователни часа одмор секоја недела, обично во недела, што им обезбедува право на неделен одмор.

Во однос на правичното наградување, механизмот во Законот за минимална плата е дизајниран да обезбеди пристоен животен стандард. Минималната плата периодично се ревидираше и се приспособуваше за да ги одрази промените во инфлацијата и трошоците за живот. Правната рамка го поддржува и правото на организирање. Работниците и работодавците се слободни да формираат и да се приклучуваат во синдикати и организации по свој избор. Оваа одредба дозволува колективно дејствување и застапување, а работниците се заштитени од дискриминација врз основа на нивното членство или активности во синдикатите.

Земјата презеде чекори да се спротивстави на детскиот труд, но сè уште има јазови во мерките за спроведување и заштита. Според ЕЦСР, иако правната рамка забрануваше вработување деца под 15-годишна возраст и ограничуваше опасна

работа за оние под 18 години, спроведувањето и следењето беа области што требаше да се подобрат. Некои деца, особено оние од руралните области и од маргинализираните заедници, сè уште работат во услови што ги прекршуваат стандардите на Повелбата. ЕЦСР ја охрабри Северна Македонија да ги зајакне своите механизми за спроведување и да обезбеди повеќе ресурси за следење и справување со прекршувањата.

Северна Македонија обезбеди неколку поволности и заштита за бремените работнички и новите мајки. Тие вклучуваат платено мајчинско отсуство, заштита од отпуштање за време на бременоста и мајчинското отсуство и одредби за паузи за доење за време на работното време. Законот гарантира дека жените добиваат најмалку 70 % од платата за време на мајчинското отсуство и им забранува на работодавците да распоредуваат бремените работнички да работат ноќни смени или прекувремена работа. Меѓутоа, земјата треба да го подобри спроведувањето на овие одредби и да обезбеди дека сите жени, вклучително и оние во неформалниот сектор, се соодветно заштитени и поддржани. Треба да се реши подобрувањето на пристапот до информации за правата и заштитата на бремените работнички и новите мајки и зајакнувањето на правните мерки за спречување дискриминација, осигурувајќи дека сите жени, вклучително и оние во неформалниот сектор, се адекватно поддржани.

Севкупно, евалуацијата од 2018 година од страна на ЕЦСР истакна дека земјата направила значителен напредок во обезбедувањето фер услови за работа, наградување и правото на организирање, сепак остануваат предизвиците во колективното договарање, правото на штрајк и заштитата од неправедно отпуштање од работа, детскиот труд и правата за мајчинство.

Во вториот извештај за неприфатените одредби од Ревидираната европска социјална повелба од 2022 година<sup>54</sup> за правото на работниците со семејни обврски на еднакви можности и еднаков третман, Владата изјави дека со новиот Закон за работните односи што е во подготовка одредени права од националното законодавство ќе се



усогласат со воведување мерки за поттикнување на подобрување на безбедноста и здравјето при работа на бремените работнички и работничките што неодамна родиле или доилките, со Директивата 2019/1158 на ЕУ за рамнотежа помеѓу работата и животот на родителите и старателите, како и со Конвенцијата за заштита на мајчинството на МОТ бр. 183 и Препораката бр. 191. Новиот текст на Законот за работните односи што го подготви меѓусекторската работна група предвидува низа нови одредби што носат промени во насока на балансирање на професионалниот и приватниот живот на работниците.

Новиот текст имаше за цел, исто така, да ги подобри еднаквите можности за работниците со семејни обврски, особено преку подобрување на рамнотежата помеѓу работата и животот преку Директивата 2019/1158. Тој предлага законски одредби за поттикнување поголема вклученост на мажите во семејната грижа, како што се задолжителното татковско и родителско отсуство и флексибилни работни аранжмани. Овие мерки се дизајнирани да ја промовираат родовата еднаквост на пазарот на трудот, да ги намалат разликите во платите и да им овозможат на жените да се вратат на работа и побрзо да ги унапредат своите кариери.

За да се подобри рамнотежата помеѓу работата и животот и да се зголеми учеството на жените на пазарот на труд, МТСП продолжи да инвестира во проширување на националните капацитети за предучилишно образование и грижа. Во 2021 година, овие капацитети се зголемија за 754 места, со дополнителни 696 места додадени во новоотворените објекти до ноември 2022 година. Анализата на Реактор<sup>55</sup> ја споредува економската активност на жените со достапноста на јавните градинки и предлага препораки што би помогнале за активност на жените. Истата анализа наведува

дека во општините каде што има најмалку една градинка, на секои 10 вработени мажи има 7 вработени жени (или стапката на неактивни жени е 21%), а во општините каде што нема јавни градинки на секои 10 вработени мажи има 5 вработени жени (стапката на неактивни жени е 40%).

Дополнително, ограничената достапност на услуги за нега на стари лица, особено во руралните области, останува пречка за нивното активно учество во економијата. За да се реши ова, тековните напори се фокусираа на развивање услуги како што се домашна нега, лична помош и станбени објекти за стари и изнемоштени лица.

Во 2023 година, ЕЦСР забележа неусогласеност во членовите од Повелбата поврзани со работно место приспособено на семејството<sup>56</sup>: истакна одредени несообразности или информации што недостасуваат во работните практики во Северна Македонија поврзани со работните места приспособени на семејството. Според член 7, загриженоста вклучува недостаток на информации за трудовите инспекции и заштита на младите работници под 18 години на опасни работни места, часовите за стручна обука, платените празници, ноќната работа, медицинските прегледи и заштитата од дигитална експлоатација. Според член 8, беа забележани проблеми со заштитата на мајчинството, како што се недостатокот податоци за минималните бенефиции за мајчинство, ризиците од ноќната работа и надоместокот за жените што мораат да земат отсуство поради опасна или напорна работа. Според член 16, беше изразена загриженост за еднаквиот третман на странските државјани во однос на семејните бенефиции, ограниченото покривање на семејните бенефиции и недостатокот на податоци за трошоците за детска грижа, поддршка за домување, иселување и условите за живот на ромските семејства во неформалните населби.

55 <https://tinyurl.com/2jrwku2v>

56 <https://rm.coe.int/conclusions-2023-north-macedonia-en-2765-1450-1897-1/1680aedd16>

Во Табелата подолу е прикажана брза споредба на политиките приспособени на семејството во законодавството на ЕУ и на Северна Македонија:

ДИРЕКТИВИ НА ЕУ	МАКЕДОНСКА ПРАВНА РАМКА
<b>1. Мајчинско отсуство:</b>	
Директивата на ЕУ 92/85/ЕЕЗ наложува минимум 14 недели мајчинско отсуство.	Минимум 73 дена за бременост, раѓање и платено родителско отсуство, најмногу до 9 месеци, продолжено до 15 месеци за раѓање на 2 или повеќе деца.
<b>2. Татковско отсуство:</b>	
Директивата на ЕУ 2019/1158 бара од земјите членки да обезбедат најмалку 10 работни дена татковско отсуство околу периодот на раѓање или посвојување на детето.	Врз основа на Законот за работните односи, татковците може делумно да го користат правото на родителско отсуство на својот партнер не порано од 45 дена по раѓањето, во случај мајката да го одбие натамошното користење и да се врати на работа пред истекот на правото на платено родителско отсуство. Работниците може да искористат и до 7 дена отсуство што го плаќа работодавецот во текот на годината поради семејни причини, како што се брак, брак на дете, раѓање или посвојување дете, смртни случаи во семејството и за испити поврзани со работодавецот. Врз основа на Општиот колективен договор (ОКД), татковците може да користат до 2 дена отсуство платено од работодавецот во случај на раѓање или посвојување на дете.
<b>3. Родителско отсуство:</b>	
Директивата 2019/1158 утврдува минимум четири месеци родителско отсуство по родител, од кои два месеца се непреносливи.	Тековните одредби се фокусираат на отсуството за „бременост, породување и родителско“ отсуство наместо на структурирана политика за родителско отсуство. Татковците и посвоителите може да пристапат до ова право во исклучителен случај кога мајката не е во можност или одбива да го користи родителското отсуство.  Мајките може да користат 3 месеци неплатено родителско отсуство за деца до 3 години во најмногу 3 дела.
<b>4. Негувателско отсуство:</b>	
Директивата 2019/1158 бара од земјите членки да обезбедат најмалку пет дена отсуство за старателот годишно.	За грижа за член на семејството, до 3 месеци неплатено отсуство.

## 5. Заштита од дискриминација:

Еднаква плата и третман: Директивата 2006/54/ЕЗ се однесува на еднаков третман и еднакви плати за мажите и жените во однос на вработување и професија.

Вознемирување: Директивата 2002/73/ЕЗ ја менува рамката за справување со сексуалното вознемирување на работното место.

Еднаква плата: Законот за работните односи обезбедува еднаква плата за еднаква работа за мажите и за жените.

Антидискриминација: Законот за спречување и заштита од дискриминација вклучува одредби за борба против вознемирувањето и дискриминацијата на работното место.

Вознемирување: Посебниот Закон за вознемирување на работното место предвидува подетални процедури во вакви случаи.

## 6. Рамнотежа помеѓу работата и животот:

Рамнотежа помеѓу работата и животот: Директивата 2019/1158 има за цел да ја подобри рамнотежата за родителите и негувателите преку воведување татковско отсуство, родителско отсуство и флексибилни работни аранжмани.

Флексибилни работни аранжмани: Иако Законот за работните односи вклучува одредби за скратено работно време и работа од дома, сè уште недостасуваат поструктурирани одредби за татковско и родителско отсуство.

Понатамошна споредба на неколку родово одговорни политики за поддршка на семејството помеѓу европските директиви и македонското законодавство е дадена во следните параграфи.

заштита, вклучително и дополнителни паузи за мајките што дојат.

### Бремени жени

Директивата на ЕУ 92/85/ЕЕЗ е насочена кон заштита на здравјето и безбедноста на бремени работнички, новите мајки и оние што дојат, преку регулирање на мајчинското отсуство и условите на работното место. Таа бара од работодавците да ги проценат ризиците и да ги направат неопходните приспособувања за да ги заштитат овие работнички, вклучително и промена на условите за работа, часовите или, доколку е потребно, нивно привремено префрлање на друга позиција. Директивата наложува најмалку 14 недели мајчинско отсуство, со најмалку две недели пред и по породувањето и платени паузи за доене или измолзување млеко. Таа обезбедува дека овие работнички нема да бидат изложени на штетни услови, промовирајќи го нивното право на безбедно и фер вработување без дискриминација. Македонските закони обезбедуваат слична

### Мајчинско, татковско и родителско отсуство и надоместок

Законодавството во Северна Македонија за бремени работнички и работнички што неодамна се породиле или дојат е во голема мера усогласено со Директивата на ЕУ за бремени работнички. Законот за работните односи во земјата забранува отпуштање бремени работнички и работнички што се на мајчинско отсуство. Законодавството исто така бара од работодавците да ги ублажат ризиците на работното место за овие категории работници. Во споредба со директивите на ЕУ, македонските бремени работнички имаат право на 270 дена платено мајчинско отсуство, што е трипати подолго од 14-те недели предвидени со Директивата на ЕУ.

Студијата од 2017 година на Парламентарниот институт на Северна Македонија<sup>57</sup> ги спореди мајчинските и родителските отсуства во Северна Македонија, Словенија, Хрватска, Шведска, Финска, Германија и Полска. Вкупното отсуство

за породување се разликува и се движи од 9 месеци во Северна Македонија до 2 години во Шведска, при што повеќето земји нудат најмалку една година. Отсуството обично ги комбинира мајчинското и родителското отсуство, кое може да го делат родителите. За повеќе деца, отсуството се движи од 4 до 80 недели. Повеќето земји нудат 100 % надомест на платата за мајките за време на основното мајчинско отсуство, а сите обезбедуваат заштита на работата по отсуството.

Најновото истражување во рамките на програмата „Проширување на изборите“<sup>58</sup> на УНФПА покажува дека во Источна Европа и Централна Азија сите земји обезбедуваат законски одредби за мајчинско отсуство, кои се движат од 16 до 52 недели. Повеќето земји нудат 18 – 20 недели, додека Северна Македонија доделува 39 недели. Мајките посвоителки во регионот обично имаат пократко мајчинско отсуство од биолошките родители, при што Северна Македонија нуди 6 месеци, додека Турција и Молдавија обезбедуваат само три работни дена и 56 календарски дена, соодветно. Пет земји, вклучително и Северна Македонија, дозволуваат делумно или целосно пренесување на мајчинското отсуство на татковците, надоместувајќи за ограниченото или непостојното родителско отсуство во некои случаи.

Во девет земји, мајчинското отсуство може да се пренесе на татковците само во исклучителни околности, како што е смрт или болест на мајката, додека три земји – Ерменија, Казахстан и Турција – воопшто не го дозволуваат тоа. Само осум земји, вклучително и Северна Македонија, обезбедуваат 100 % од претходната заработка за време на породилното отсуство, додека други, како Албанија и Турција, постепено ја намалуваат заработката во текот на периодот на отсуство.

## Рамнотежа помеѓу работата и животот

Директивата за рамнотежа помеѓу работата и животот<sup>59</sup> воведува збир на законодавни активности дизајнирани да ги модернизират постојните правни и политички рамки на ЕУ. Целта е да се поддржи рамнотежата помеѓу работата и животот за

родителите и негувателите, поттикнувајќи еднаква поделба на родителското отсуство помеѓу мажите и жените, како и справување со недоволната застапеност на жените на пазарот на трудот.

Општата цел на оваа Директива е да се гарантира спроведувањето на принципот на родова еднаквост за можностите на пазарот на трудот и третманот на работното место. Понатаму, оваа Директива има за цел да го подобри пристапот до отсуство и флексибилни работни аранжмани и да го зголеми ангажирањето на отсуства поврзани со семејството и флексибилни работни аранжмани за мажите.

Од друга страна, Република Северна Македонија веќе неколку години применува практики за рамнотежа помеѓу работата и животот, особено за време на и по кризата со КОВИД-19, дури и без одредена правна основа.

Во однос на флексибилните работни аранжмани, македонското законодавство го предвидува правото на родителите со деца до тригодишна возраст да бараат работа со скратено време. Анализата покажува дека спроведувањето на ова право е нерамномерно, а работодавците честопати се спротивставуваат на таквите барања. Меѓутоа, работната група формирана од неодамнешната Влада (2022 – 2024 година) ја препозна потребата за подобрување на рамнотежата помеѓу работата и животот и презеде чекори за усогласување на законодавството со Директивата на ЕУ за рамнотежа помеѓу работата и животот во најновата нацрт-верзија на Законот за работните односи. Ова вклучуваше планови за воведување пет дена отсуство на старателите и продолжување на правото на родителите на деца до осум години да бараат флексибилни работни аранжмани.

## Самовработени работници

Директивата 2010/41/ЕУ на Европскиот парламент и на Советот се фокусира на обезбедување еднаков третман помеѓу мажите и жените ангажирани во самовработувачки активности. Директивата наложува самовработените

58 [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-06-09\\_grpf\\_report\\_a4\\_v5.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-06-09_grpf_report_a4_v5.pdf)

59 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

работнички и сопружници да имаат право на најмалку 14 недели доволен додаток за мајчинско отсуство, овозможувајќи им да ги прекинат своите професионални активности поради бременост или мајчинство. Дополнително, таа ги охрабрува земјите членки да усвојат позитивни активности, како што е промовирање деловни иницијативи меѓу жените, за да се обезбеди целосна еднаквост во практиката меѓу вработените мажи и жени.

Јовановска Кануркова<sup>60</sup> клучното прашање во примената на принципот на еднаков третман при самовработувањето го наоѓа во: (1) недостаток на јасно дефинирање и регулирање на самовработувањето, (2) непрепознавање на животното партнерство кај социјалната заштита и (3) неисполнување на стандардите предвидени во Директивата во однос на надоместокот во врска со мајчинството. Имено, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување го дефинира самовработеното лице како физичко лице кое врши самостојна економска дејност или професионална услуга од која остварува приход, додека, пак, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност го опишува на сличен начин.

Меѓутоа, Законот за работните односи, кој треба да им излезе во пресрет на сите работници, не го дефинира самовработувањето како облик на вработување или ги препознава самовработените лица како категорија работници, што е контрадикторно со неговата цел да ги заштити и вклучи сите работници. Понатаму, македонското законодавство не ги препознава животните партнери како правна категорија, правејќи разлика само меѓу брачни и вонбрачни партнери, што создава проблеми во регулирањето на социјалната заштита и бенефициите за сопружниците и животните партнери на самовработените партнери. За да се реши тоа прашање, потребни се измени на Законот за семејство или донесување посебен Закон за граѓанско партнерство.

Понатаму, додека Директивата на ЕУ поттикнува позитивни мерки за промовирање на деловната иницијатива кај жените, законите за работни односи на Северна Македонија, иако се сеопфатни во обезбедувањето мајчинско и родителско

отсуство за вработените, немаат конкретни мерки или иницијативи за промовирање на женското претприемништво и поддршка на самовработените жени. Директивата ја нагласува практичната еднаквост меѓу мажите и жените во самовработувањето, додека националната рамка повеќе се фокусира на вработените.

### Еднаков третман и еднакви можности на работното место

Директивата 2006/54/ЕЗ на Европскиот парламент и Советот се фокусира на спроведување на принципот на еднаков третман и еднакви можности за мажите и жените во врска со вработувањето и професионалните прашања. Директивата има за цел да ја елиминира родово базираната дискриминација, обезбедувајќи еднакви можности и третман во различни аспекти на вработувањето, вклучувајќи еднакви плати, професионално социјално осигурување, услови за работа и отсуство за мајчинство, татковство и посвојување. Таа, исто така, вклучува одредби за спроведување и промовирање еднаков третман преку дијалог и соодветни правни лекови за дискриминација.

Трудовото законодавство на Северна Македонија, регулирано со неколку закони и регулативи, тесно се усогласува со принципите наведени во Директивата 2006/54/ЕЗ. Законот за работните односи во земјава предвидува дека сите вработени имаат право на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност, без разлика на полот. Ова се усогласува со фокусот на директивата за еднакви плати. Понатаму, македонското право обезбедува еднаков пристап до шемите за социјално осигурување, обезбедувајќи сеопфатно здравствено и социјално осигурување за сите вработени, вклучително и одредби за бенефиции за мајчинско и татковско отсуство, иако конкретните детали за шемите за вработување може да се разликуваат.

Законот за работните односи, исто така, забранува дискриминација при регрутирање, пристап до вработување, отпуштања, стручно оспособување,

60 <https://tinyurl.com/2y5yuj8y>, p.18

унапредување и членство во работнички организации, врз основа на полот, обезбедувајќи дека и мажите и жените имаат еднакви можности и заштита на работното место. Ова ги одразува одредбите на директивата за недискриминаторски работни услови.

Во однос на политиките за отсуство, законите за работни односи на Северна Македонија обезбедуваат обемно мајчинско отсуство (во опсег од 9 до 12 месеци) и татковско отсуство, обезбедувајќи дека вработените може да се вратат на своите работни места или на еквивалентна позиција со не помалку поволни услови по отсуството. Законот го опфаќа и отсуството за посвојување со слични заштити. Ова е во согласност со заштитата на директивата за вработените што се враќаат од мајчинско и родителско отсуство или отсуство за посвојување.

Како заклучок, иако трудовото законодавство на Северна Македонија добро се усогласува со принципите на Директивата 2006/54/ЕЗ, особено во однос на еднаквите плати, недискриминаторските услови за работа и политиките за отсуство, постојат области каде што понатамошното усогласување може да биде корисно. Зајакнувањето на специфичните одредби поврзани со шемите за професионално социјално осигурување и обезбедувањето механизми за спроведување може дополнително да ја зајакне посветеноста на земјата за родова еднаквост и професионалните прашања.

## Родов јаз во платите

ЕУ се справува со родовиот јаз во платите од различни перспективи. Еднаквата плата за еднаква работа е еден од основните принципи на ЕУ. Земјите на ЕУ, врз основа на Директивата 2023/970, мора да ја елиминираат дискриминацијата врз основа на полот во однос на сите аспекти и услови

на наградување за иста работа или за работа од еднаква вредност<sup>61</sup>.

Одредбите за еднакво наградување на мажите и жените за еднаква работа, предвидени во Конвенцијата бр. 100 на МОТ, беа воведени во македонскиот Закон за работните односи во 2015 година. Сепак, обврската за известување за разликата во платите како во земјите на ЕУ сè уште не постои во законодавството.

Според неодамнешните извештаи, просечниот родов јаз во платите во земјата изнесува околу 8,8 %<sup>62</sup>, што покажува дека жените, во просек, заработуваат помалку од мажите. Овој јаз може да се припише на неколку фактори, вклучувајќи ги професионалната сегрегација, разликите во работното искуство и образовните достигнувања, како и недоволната застапеност на жените во високоплатените индустрии и лидерските позиции.

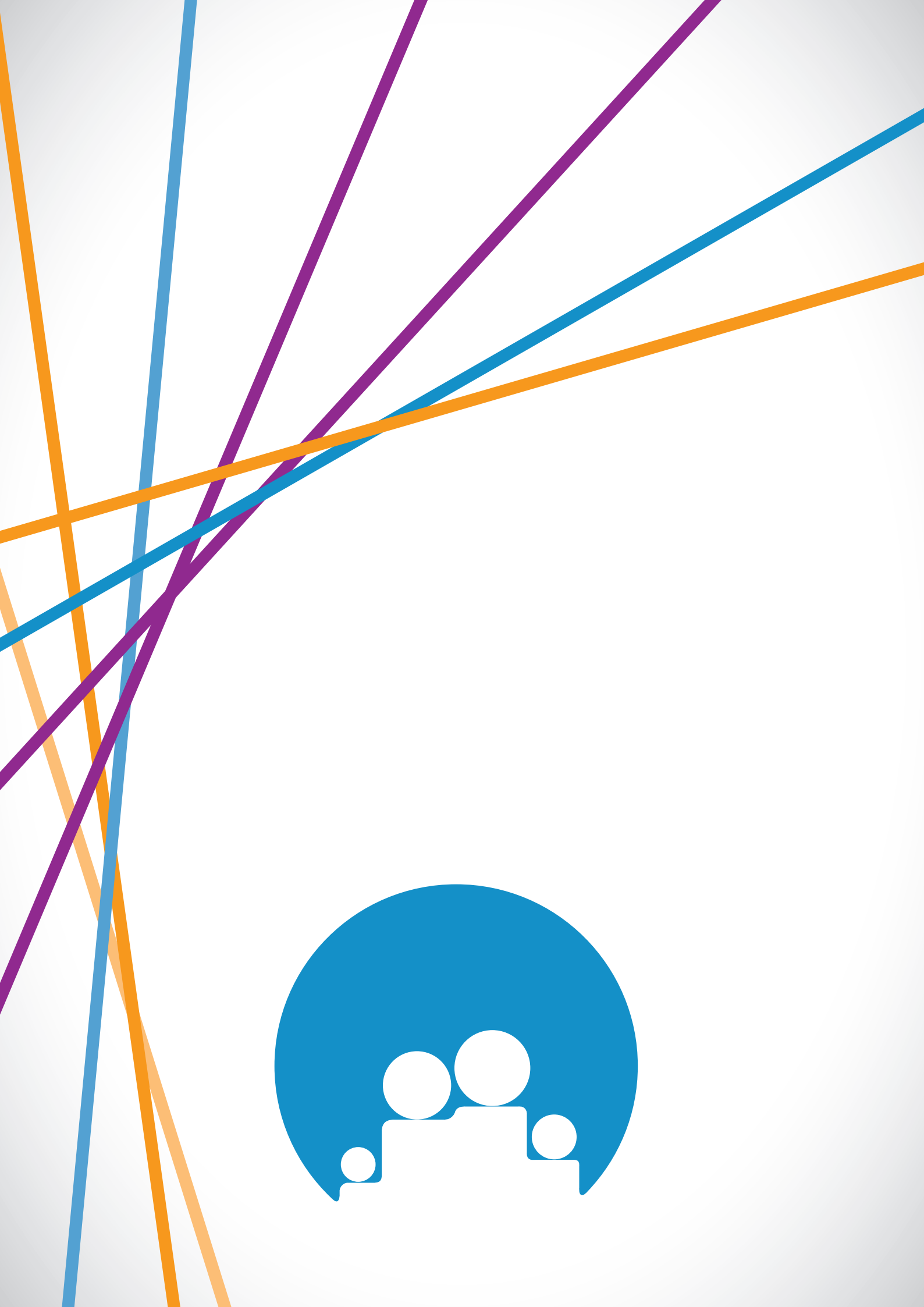
Истражувањето на МОТ за родовиот и мајчинскиот јаз во платите<sup>63</sup> наведува дека мајчинскиот јаз во платите го мери јазот во платите помеѓу жените што се мајки и оние што не се. Исто така, го мери јазот во платите помеѓу мајките и татковците. Ова се разликува од родовиот јаз во платите, кој го мери јазот во платите помеѓу сите жени и мажи во работната сила. Резултатите за Северна Македонија сугерираат дека на жените им се исплаќаат околу 18-19 отсто од платите на мажите.

И покрај законодавните напори и политики насочени кон унапредување на родовата еднаквост, како што е Законот за еднакви можности за жените и мажите, спроведувањето и извршувањето на овие закони не ги решија целосно систематските прашања што придонесуваат за разликата во платите. Дополнително, културните и општествените норми продолжуваат да играат улога во зачувувањето на родовите предрасуди и ограничувањето на можностите за жените на работното место.

61 <https://tinyurl.com/bdz39xhw>

62 [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/unw\\_cgcp\\_nmk\\_eng\\_web.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/unw_cgcp_nmk_eng_web.pdf)

63 <https://researchrepository.ilo.org/esp> loro/outputs/encyclopediaEntry/The-gender-and-motherhood-wage-gap/995321135802676





# Заклучоци и препораки

---

Демографските и популациските трендови во земјите од Источна Европа покажуваат демографска трансформација од пораст на населението до стареење на населението. Родово одговорните семејни политики сè повеќе се гледаат како моќна алатка за поддршка во обврските за грижа на семејствата, редистрибуирање на неплатената работа за неа подеднакво меѓу жените и мажите и отстранување на пречките за целосно учество на жените во работната сила. Владите сè повеќе наоѓаат начини да им помогнат на луѓето да најдат поеднаква рамнотежа помеѓу работата и семејниот живот. Сепак, сè уште има неколку јазови што спречуваат понатамошни подобрувања.

Врз основа на моделот за работно место приспособено на семејството на програмата „Проширување на изборите“ на УНФПА, врз постојните родово одговорни семејни политики и анализата на македонската законодавна рамка, меѓународната и европската рамка, следните препораки имаат за цел да придонесат кон сегашното законодавство и идните реформи што дополнително го поддржуваат постигнувањето на аспирациите за фертилитет и кариерните аспирации на жените и мажите во сета нивна различност и ги поставуваат основите на демографски отпорните општества.

**1. Да се одржат одредбите за мајчинско отсуство, да се приспособат во рамките на современиот модел на татковско и родителско отсуство што се користи во многу земји на ЕУ и систематски да се усогласат за самовработените мајки и жените земјоделки.** Застарениот модел што е целосно насочен кон мајките кои имаат право на платено отсуство од работа од 9 до 15 месеци бара модернизација и воведување татковско отсуство што ќе го поддржи вклучувањето на татковците веднаш по раѓањето на детето и ќе биде продолжено преку неексклузивно родителско отсуство. Дополнително, сè уште неинкорпорирани групи на работнички, како што се жените во земјоделството и самовработените жени, мора систематски и одржливо да бидат опфатени

во правата за мајчинство на жените што се во редовен работен однос.

**2. Да се воведат одредено татковско отсуство одвоено од отсуството од семејни причини во стандардна должина како и во повеќето земји на ЕУ.** Татковското отсуство гарантира дека татковците може да земат период на отсуство веднаш по раѓањето на детето за да ги издржуваат мајката и новороденчето, да се поврзат со своето бебе и рамноправно да го делат неплатениот товар за неа. Да се воведат денови за задолжително татковско отсуство со цел да се спротивстави на ниските стапки на прифаќање на татковското отсуство. Неопходно е паричниот надоместок за татковско отсуство да покрива 100 % од заработката на таткото, со цел да ги мотивира татковците да го искористат отсуството. Да се осигури дека татковското отсуство е платено и финансирано од националниот систем за социјална заштита. Да се осигури дека татковците посвоители може да ги уживаат истите права за татковско отсуство како и биолошките татковци, вклучувајќи го истиот период на татковско отсуство. Да се обезбеди дека самовработените татковци имаат пристап до платено татковско отсуство финансирано од државата.

**3. Да се воведат и зајакнат родителското отсуство.** Родителското отсуство, обично достапно за секој родител, им овозможува на мајките и татковците да се грижат за своето дете по истекот на правата за мајчинско и татковско отсуство. Спроведувањето непренослив дел што може да го користат само татковците ќе ги охрабри мажите да го користат отсуството и ќе ја промовира нивната улога во неплатената работа за неа. Вклучувањето платено заедничко родителско отсуство по породувањето во законите за работни односи, како што се практикува во повеќето земји на ЕУ, ќе создаде попогодна средина за учеството на жените на пазарот на трудот, претприемништво и напредокот на нивните кариери. Жените треба да стекнат



еднакви можности и адекватно дизајнирани законодавни норми и одредби во однос на рамнотежата помеѓу работата и животот, за да можат истовремено да ги исполнат својата родителска улога и своите кариерни аспирации. Родителското отсуство треба соодветно да се надомести, слично како и мајчинското отсуство. Да се обезбедат соодветни законски решенија за поголема усогласеност со Директивата 2010/41/ЕУ преку проширување на бенефициите за самовработените жени и сопружниците/животните партнери, обезбедувајќи дека работниците што не се опфатени во Законот за работните односи ќе добијат слична поддршка и заштита за време на периодот на мајчинско и родителско отсуство. Проширувањето на опсегот на родителско отсуство и поддршката за да ги опфатат вработените и самовработените лица ќе обезбеди сеопфатна заштита и бенефиции за сите вработени родители.

4. **Да се зајакнат законските решенија за аранжмани за флексибилна работа, работа од далечина или хибридни работни аранжмани**, кои ќе резултираат со ублажување на родово базираната дискриминација на работното место, која несразмерно ги погодува жените поради нивните традиционално претпоставени примарни улоги во грижата за децата и домашната работа. Спроведувањето флексибилни работни аранжмани што ги поддржуваат родителите на деца до осум години ќе се справи со постојаното родово несовпаѓање на пазарот на трудот и нееднаквата распределба на обврските за неа.
5. Да се подобрат сегашните законски услови за поголемо прифаќање на договорите за **вработување со скратено работно време** што ќе придонесе за рамнотежа помеѓу работата и животот на семејствата и ќе овозможи повеќе можности за вклучување на жените на пазарот на трудот, обезбедувајќи повеќе отворени работни места.
6. Да се обезбедат дополнителни инвестиции во **ефикасни и достапни јавни услуги како што се грижа за деца, грижа за стари лица, центри за дневен престој, центри за рано детство, сигурен транспорт**, како и

патна инфраструктура, особено во руралните и приградските области. Овие услуги значително придонесуваат за зголемување на стапката на економска активност на жените на пазарот на трудот, рамнотежата помеѓу работата и животот и севкупниот економски раст на заедниците.

7. **Да се воведат специфични политики за отсуство поради нега на дете или друг член на семејството** за подобра поддршка на вработените со обврски за семејна грижа. Усогласувањето со директивите на ЕУ со постојната правна рамка, која првенствено се фокусира на мајчинското и родителското отсуство и боледувањето и помалку детално се однесува на потребата од отсуство за грижа на член на семејството што е болен или има потреба од помош. Воведувањето отсуство за нега како посебна категорија на отсуство ќе ја нагласи рамнотежата помеѓу работата и животот за родителите и негувателите. Важно е да се воведат уставни одредби за универзално отсуство на негувателите насочени кон општата работна популација и вработените родители, да се поддржи обезбедувањето грижа низ генерациите и во текот на животот и подеднакво да се делат товарот и обврските за неа. Да се обезбедат најмалку пет работни дена годишно платено отсуство на негувателот и да се обезбеди соодветен паричен надоместок.
8. Понатамошно да се истражат **механизмите за колективно договарање** како неискористен потенцијал за спроведување на политиките приспособени на семејството во приватниот сектор, или во одредена индустрија или гранка, па дури и на ниво на работодавец, за обезбедување поголеми права за нивните работнички и родители од оние пропишани со законот и соодветни политики приспособени на семејството дизајнирани за помали групи и заедници на вработени.
9. **Да се промовираат добри практики** и програми што обезбедуваат придобивки од спроведувањето на работно место приспособено на семејството, како што се јавни кампањи, прикажување вистински позитивни примери, шеми за наградување и

сертификација, за да се обезбеди верификација на ефективоста на мерките и да се иницира значително, побрзо и посветено вклучување на компаниите и работниците. Дополнително, треба да се изградат дополнителни капацитети кај работодавците и да се подигне свеста за тоа како да се интегрираат родово одговорните семејни политики.

10. Да се усвои **план на активности** како дел од поврзаните стратегии што **ќе поддржат транспонирање на родово одговорните семејни политики во националното законодавство** и подобра интеграција со други стратегии и иницијативи и за обезбедување **структуриран и координиран пристап** во нивното спроведување во приватниот сектор и во други области на економијата. Да се вклучат сите засегнати страни како што се релевантните министерства и државни институции, организациите што ги застапуваат работодавците и работниците, други организации за поддршка на бизнисите и сите заинтересирани страни што можат да го поддржат спроведувањето на планот, за да се овозможи и олесни процесот на зголемување на конкурентноста на македонската економија и бизнис, како и за компетенциите и продуктивноста на работната сила.

11. Да се спроведат **национални комуникациски кампањи што промовираат егалитарни родови норми**, вклучително и истакнување на вредноста на машката вклученост во грижата за децата и домашните обврски. Да се ангажира приватниот сектор за да се идентификуваат начини на кои родовата еднаквост може да се промовира на работното место и да се сменат негативните стереотипи поврзани со вработувањето и лидерството. Да се олесни процесот со следење на искуствата и новитетите од други земји, посветени на моделот на работно место приспособено на семејството и нивно приспособување и спроведување во македонската средина. Да се подигне свеста за важноста на политиките приспособени на семејството за подобрувања во економијата на земјата, како и на работното место, имајќи го предвид моментумот во кој се наоѓа земјата, со неповолните демографски трендови, структурната невработеност заснована на неусогласеност на компетенциите со деловните потреби, масовна емиграција на младата образована работна сила и интензивен „одлив на мозоци“ на млади таленти. Обелоденувањето на вообичаените стереотипи на работното место и во семејството поврзани со родот, како и понатамошниот развој на националната култура и менталитет на луѓето, може значително да ја подобри состојбата не само во овој сектор, туку и во многу сродни области во нашето општество.



# Библиографија

---

1. Башевска, М., 2023 г. Индекс на родова еднаквост за Северна Македонија, 2022 г., Преземена врска [<https://tinyurl.com/bdzm7xbx>]
2. Башевска, М., 2020 г. Брза родова проценка: Влијанието на КОВИД-19 врз жените и мажите во Северна Македонија, UNWOMEN. Преземена врска [<https://tinyurl.com/u8xbfd6w>]
1. Башевска, М., 2019 г. Индекс на родова еднаквост, Преземена врска [<https://tinyurl.com/y33uma2h>]
2. Државен завод за статистика на Република Северна Македонија, 2022 г. Жените и мажите, Преземена врска [<https://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=23>]
3. Келешоска Шољаковска, Е., Димитриеска, Е., Глобален правен увид: Закон за вработување и труд (2023 г.). Преземена врска [<https://tinyurl.com/3cas92ss>]
4. Лешоска, В., Јолевска, И., Котевска, Б., Малески, Б., 2022 г. Родово базирана дискриминација и труд во Северна Македонија (II), Реактор – Истражување во акција. Преземена врска [<https://tinyurl.com/2wbjdxyp>]
5. Меѓународна организација на трудот, 2024 г. Извештај за земјата – Северна Македонија. Преземена врска [<https://www.ilo.org/republic-north-macedonia>]
6. Меѓународна организација на трудот, 2017 г. Резолуција за семејни обврски и работа. Преземена врска [<https://tinyurl.com/yn5bfn92>]
7. Меѓународна организација на трудот, 2019 г. Ц190-Конвенција за насилство и вознемирување, Преземена врска [<https://tinyurl.com/4p3x9add>]
8. Меѓународна организација на трудот (2022 г.). Северна Македонија - Програма за пристојна работа за земјата 2023-2025 г. Преземена врска [<https://www.ilo.org/media/525266/download>]
9. Обединети нации (2020 г.) Извештај за Целите за одржлив развој. Преземена врска [<https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/>]
10. Обединети нации, 2021 г. Северна Македонија – Годишен извештај за резултатите, Преземена врска [<https://tinyurl.com/3m34spxn>]
11. ОЧЕРЕТНИ, А., 2021 г., Компаративна анализа: Родово одговорни семејни политики – Националните регулативи во светлина на новите европски стандарди, УНФПА Молдавија. Преземена врска [<https://tinyurl.com/bdfxjkjh>]
12. ОЕЦД, 2022 г. Северна Македонија: Профил на економијата. Преземена врска [<https://tinyurl.com/53h6sbx2>]

13. Смит, Џ., Џонсон, Л. И Гарсија, М. (2019 г.) Влијанието на политиките приспособени на семејството врз задоволството на вработените: Мета-анализа. Весник за применета психологија, 104 (3), стр. 385-398.
14. Сојуз на синдикатите на Македонија, 2014 г. Општ колективен договор за приватниот сектор. Преземена врска [<https://tinyurl.com/yc86ubhh>]
15. Сојуз на синдикатите на Македонија, 2024 г. Грански колективни договори. Преземена врска [<https://ssm.org.mk/en/node/9476>]
16. Тодорова, Б., Радуловиќ, М., 2020 г. Рамнотежа помеѓу работата и животот: Предизвиците на родовата еднаквост на пазарот на трудот во Република Северна Македонија наспроти Европската Унија. ЕКЛИК ЕУ и Меѓународна научна конференција за компаративни правни прашања и предизвици (4). стр. 751-770. Преземена врска [<https://eprints.ugd.edu.mk/26721/>]
17. UNWOMEN, 2023 г. Профил на родовата еднаквост на земјата – Северна Македонија, Преземена врска [[https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/unw\\_cgep\\_nmk\\_eng\\_web.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/unw_cgep_nmk_eng_web.pdf)]
18. Цветковски, Љ., Дебарлиев, Дамески и Келешоска, адвокати (2018 г.), Меѓународниот компаративен правен водич за: Закон за вработување и труд 2018 г., 8-мо издание, [[https://ddklaw.com.mk/new/wp-content/uploads/2018/10/EMP18\\_Chapter-25\\_Macedonia.pdf](https://ddklaw.com.mk/new/wp-content/uploads/2018/10/EMP18_Chapter-25_Macedonia.pdf)]
19. Џонсон, Л. (2020 г.) Рамнотежа помеѓу работата и семејството: Најдобри практики и организациски резултати. Весник за организациско однесување, 41 (5), стр. 632-648.

# Извори на УНФПА за работно место приспособено на семејството

---

1. Публикации на УНФПА, Источна Европа и Централна Азија <https://eeca.unfpa.org/en/publications>
2. Источна Европа и Азија: Состојбата на родово одговорните семејни политики во регионот на Источна Европа и Централна Азија: [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-06-09\\_grpf\\_report\\_a4\\_v5.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-06-09_grpf_report_a4_v5.pdf)
3. Проект „Проширување на изборите“ на УНФПА, Модел на работно место приспособено на семејството, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/j0327\\_unfpa\\_ffw\\_model\\_v7.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/j0327_unfpa_ffw_model_v7.pdf)
4. Кратка аналитичка основна студија на УНФПА за стереотипите во земјите од источното партнерство, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analytical\\_brief.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analytical_brief.pdf)
5. Најдобри практики на јавните политики на УНФПА: Примери од Шведска, Естонија и Словенија, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/public\\_policies\\_best\\_practices\\_-\\_sweden\\_estonia\\_and\\_slovenia\\_.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/public_policies_best_practices_-_sweden_estonia_and_slovenia_.pdf)
6. УНФПА за приватниот сектор: Работа со приватниот сектор за спроведување родово одговорни семејни политики, <https://eeca.unfpa.org/en/publications/working-private-sector-implement-gender-responsive-family-policies>
7. УНФПА за приватниот сектор, Случај бр. 1: Родово одговорни семејни политики: Задржување на талентите и поттикнување раст, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-09-12\\_talent\\_retention\\_a4\\_v3.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-09-12_talent_retention_a4_v3.pdf)
8. УНФПА за приватниот сектор, Случај бр. 2: Родова еднаквост и работни места приспособени на семејството, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-09-12\\_women\\_labour\\_force\\_participation\\_a4\\_v3.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-09-12_women_labour_force_participation_a4_v3.pdf)
9. УНФПА за приватниот сектор, Случај бр. 3: Зајакнување на вработените преку родово одговорни семејни политики, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-09-13\\_empowering\\_employees\\_a4\\_v3.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-09-13_empowering_employees_a4_v3.pdf)
10. УНФПА за приватниот сектор, Случај бр. 4: Промовирање на инклузивни практики преку приватниот сектор, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-12-09\\_private\\_sector\\_a4\\_v4.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2023-12-09_private_sector_a4_v4.pdf)
11. Инфографика бр. 1 на УНФПА: Работни места приспособени на семејството [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/155\\_ec\\_family\\_friendly\\_workplace\\_infographic\\_r3.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/155_ec_family_friendly_workplace_infographic_r3.pdf)
12. Инфографика бр. 2 на УНФПА: Што се родово одговорни семејни политики: [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/155\\_ec\\_family\\_friendly\\_workplace\\_infographic\\_for\\_governments\\_r3.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/155_ec_family_friendly_workplace_infographic_for_governments_r3.pdf)
13. Албанија: Анализа на родово одговорни семејни политики во Албанија, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analysis\\_of\\_gender\\_responsive\\_family\\_friendly\\_policies\\_idra\\_eng.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analysis_of_gender_responsive_family_friendly_policies_idra_eng.pdf)

14. Албанија: Спроведување на политики приспособени на семејството и родова еднаквост во јавниот и приватниот сектор – Бизнес перспектива, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/eng\\_-\\_perspektiva\\_e\\_biznesit\\_0.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/eng_-_perspektiva_e_biznesit_0.pdf)
15. Албанија: Спроведување на политики приспособени на семејството и родова еднаквост во јавниот и приватниот сектор бр. 1, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/web\\_implementing\\_family-friendly\\_policies.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/web_implementing_family-friendly_policies.pdf)
16. Албанија: Спроведување на политики приспособени на семејството и родова еднаквост во јавниот и приватниот сектор бр. 2, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/web\\_implementing\\_family-friendly\\_policies.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/web_implementing_family-friendly_policies.pdf)
17. Албанија: Врвни компании за работни места приспособени на семејството во Албанија, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/final\\_champion\\_companies\\_for\\_ffw\\_in\\_albania\\_0.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/final_champion_companies_for_ffw_in_albania_0.pdf)
18. Косово: Проширување на изборите преку политики приспособени на семејството – Аналитички извештај за Косово, [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/final\\_kwn\\_policy-scan-analysis\\_final\\_2021-08-23-1.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/final_kwn_policy-scan-analysis_final_2021-08-23-1.pdf)
19. Косово: Трошоците на одредбите за мајчинско, татковско и родителско отсуство во Законот за труд <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/10/Expanding-Choices-through-Family-Friendly-Policies.pdf>
20. Молдавија: Родово одговорни семејни политики – Националните регулативи во светлина на новите европски стандарди, <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/10/Expanding-Choices-through-Family-Friendly-Policies.pdf>
21. Молдавија: Зајакнување на родителите и негувателите преку родово одговорни семејни политики (студија на случај), [https://moldova.un.org/sites/default/files/2023-10/2023-09-13\\_moldovan\\_case\\_study\\_a4\\_v4\\_1.pdf](https://moldova.un.org/sites/default/files/2023-10/2023-09-13_moldovan_case_study_a4_v4_1.pdf)
22. Молдавија и Косово: Создавање работни места приспособени на семејството – Лекции и резултати од проектот „Проширување на изборите“ во Албанија, Република Молдавија и Косово: [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/155\\_ec\\_family\\_friendly\\_workplace\\_infographic\\_for\\_governments\\_r3.pdf](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/155_ec_family_friendly_workplace_infographic_for_governments_r3.pdf)

