



Проектот "Margina Obscura"
е поддржан од Европска Унија



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето
на хендикеп во областа на
вработување и работни односи

Полио Плус
движење против хендикеп





ПОЛИО ПЛУС
движење против
хендикеп



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

ДЕМИСТИФИКАЦИЈА НА ПРАШАЊЕТО НА ХЕНДИКЕП ВО ОБЛАСТА НА ВРАБОТУВАЊЕ И РАБОТНИ ОДНОСИ

Публикацијата „ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ - Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи“ е изработена во рамките на проектот: Margina Obscura – прашањето на хендикеп во пристапувањето кон Европската Унија. Главната цел на проектот е да го зајакне влијанието на граѓанскиот сектор преку Единствен глас на Организациите на лица со хендикеп, при креирањето на јавните политики, донесувањето на одлуки и зајакнувањето на граѓанскиот и политичкиот дијалог.

Публикацијата е изготвена со финансиска поддршка на Европската Унија.

Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Полио Плус и на никаков начин не ги одразува гледиштата на Европската Унија





Мислењата што се изразени овде припаѓаат на авторите и не ги одразуваат ставовите на Полио Плус

Публикацијата може да се репродуцира за едукативни намени на кој било начин без наплата. При копирањето за други цели, за употреба во други публикации или пак за превод или адаптација, треба да се обезбеди претходна дозвола од издавачите.

Публикацијата е достапна во електронска форма на www.polio plus.org.mk

„ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ” - ДЕМИСТИФИКАЦИЈА НА ПРАШАЊЕТО НА ХЕНДИКЕП ВО ОБЛАСТА НА ВРАБОТУВАЊЕ И РАБОТНИ ОДНОСИ

Издавач

Полио Плус – движење против хендикеп

За издавачот

Звонко Шаврески

Превод, лектура

ОЗ Дизајн

Печати

Хонор печат

Графичка техничка обработка

Огњен Фиданоски

Тираж 1000 копии

Година 2018

CIP – Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

ISBN 978-608-4608-27-1

© Полио Плус – движење против хендикеп

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

СОДРЖИНА

Вовед и Методологија 6

ГЛАВА I

ПРАВОТО НА РАБОТА НА ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ
СОГЛАСНО КОНВЕНЦИЈАТА ЗА ПРАВАТА НА
ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ НА
ОРГАНИЗАЦИЈАТА НА ОБЕДИНЕТИТЕ НАЦИИ 14

1. Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп на ООН 15

2. Разбирање на правото на работа на лицата со попреченост
согласно Конвенцијата за правата на лицата со попреченост 17

ГЛАВА II

НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО 22

1. Законот за работни односи 24

2. Законот за вработување на инвалидни лица 28

3. Законот за спречување и заштита од дискриминација 32

4. Национална стратегија за изедначување на
правата на лицата со инвалидност 2010-2018 35

5. Национална стратегија за вработување
на Република Македонија 2016-2020 36

ГЛАВА III

АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА СО ПРАВОТО НА РАБОТА
НА ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ 38

1. Наоди од спроведеното истражување за
демистификација на прашањето на попреченоста во областа
на вработувањето и работните односи..... 39

Заклучоци и препораки 68

Библиографија 74

ВОВЕД И МЕТОДОЛОГИЈА



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во
областа на вработување и работни односи

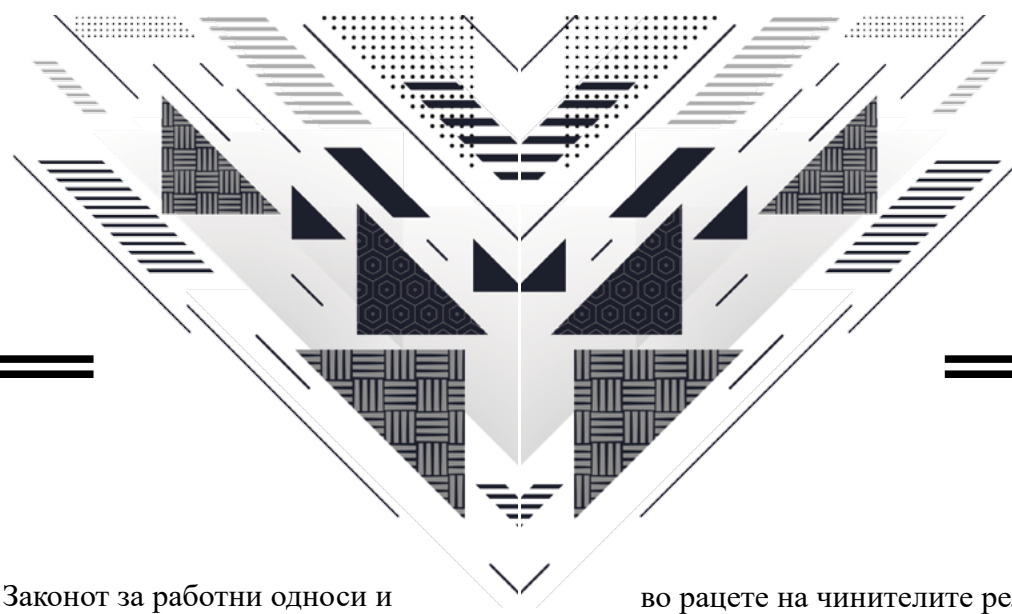
ВОВЕД

Полио плус – движење против хендикеп, во рамките на проектот „Маргина Обскура – прашањето на хендикеп во пристапувањето кон ЕУ“, финансиран од Европската Унија во периодот од март-ноември 2018 година, ја изработи Анализата со наслов „Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи“, (понатаму во текстот: Анализата). Анализата има за цел да даде расветлување на прашањето на попреченоста во праксата, односно да ја отслика моменталната состојба во поглед на остварувањето на правата на децата и лицата со попреченост во областа на вработувањето и работните односи. Дополнителен нагласок се става и на подигнувањето на јавната свест, знаењето за Конвенцијата за правата на лицата со попреченост (понатаму во текстот: Конвенцијата или МКПЛП), како и за мерките кои државата ги превзема кон оваа група на граѓани, посебно во делот на

вработувањето и работните односи.

Предизвик за изработка на Анализата беше аналитичкото разгледување на едно место на концептот на вработување и работни односи и состојбите на терен, посебно со знаењето на лицата со попреченост на своите права општо, како и на спецификите кои ги уредува членот 27 од Конвенцијата, како од материјален, така и од технички карактер. За надминување на овој недостаток се спроведе и истражување на оваа тема помеѓу целната група, чии наоди се посебно изложени во Анализата. Имено, примерокот опфати 1000 лица, од кои 500 лица со попреченост и 500 родители на деца со попреченост, при тоа запазувајќи во самиот примерок да има претставници/чки од сите форми и видови на попреченост. Анализата го појаснува значењето, опсегот, како и отворените прашања и дискусиите за толкувањето на правото на работа од Конвенцијата





ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ВОВЕД

и националното законодавство, ги презентира видувањата на Комитетот за правата на лицата со попреченост при Организацијата на обединетите нации за толкувањето на овој член сам и во однос со останатите членови од Конвенцијата, посебно членот 5 кој се однесува на еднаквоста и недискриминацијата, и ги презентира видувањата на лицата со попреченост и родителите на деца со попреченост, а со цел изведување на заклучоци и препораки за унапредување на состојбите.

Анализата се состои од четири поглавја:

Глава I - дава преглед на правото на работа на лицата со попреченост согласно Конвенцијата за правата на лицата со попреченост на Организацијата на обединетите нации, притоа објаснувајќи ја содржината и толкувањето на ова право од страна на Комитетот за правата на лицата со попреченост.

Глава II - дава преглед на правото на вработување и работни односи на лицата со попреченост согласно националното законодавство,

посебно Законот за работни односи и Законот за вработување на инвалидни лица, но и националните политики за вработување како и за остварување на правата на лицата со попреченост.

Глава III - ја анализира состојбата на национално ниво за колку лицата со попреченост ги знаат своите права, посебно правото на работа, преку изложување на наодите од спроведеното истражување.

Глава IV - ги сумира сите заклучоци од претходните три глави и дава препораки за унапредување на состојбата во национален контекст.

Оправданоста за изработката на Анализата е потребата од анализа на едно место колку лицата со попреченост ги знаат своите права, посебно правото на работа, и како истото го разбираат, во духот на Конвенцијата за правата на лицата со попреченост или на друг начин. Оваа Анализа треба да служи како помагало за разбирање на овој феномен и нема за цел да даде негова сеопфатна теоретска разработка, туку да укаже на постојната состојба. Анализата е замислена како алатка

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ВОВЕД

во рацете на чинителите релевантни во оваа област а со цел да се дадат препораки во насока на усогласување и унапредување на законската рамка во согласност со Конвенцијата. Дополнително, наодите од анализата може да послужат во иднина за спроведување на програми за јакнење на капацитетите на лицата со попреченост, родителите на децата со попреченост и нивните претставнички организации за конкретни права кои произлегуваат од Конвенцијата, посебно правото на работа на отворениот пазар на трудот.

Анализата е изработена користејќи се со комбинирана методологија која се состои од преглед на литературата и документи, анализа на практиката по апликациите на Комитетот за правата на лицата со попреченост, анализа на одговорите на прашалниците добиени од лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост, и анализа на ставовите од фокус групите со лицата со попреченост, родителите на деца со попреченост, заштитните друштва и релевантните институции.

Спроведувањето го надгледуваше организацијата Полио плус – движење против хендикеп.



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

МЕТОДОЛОГИЈА

Анализата „Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи“, се изработува во рамки на проектот „Маргина Обскура – прашањето на хендикеп во пристапувањето кон ЕУ“, финансиран од Европската Унија, кој го спроведе Полио плус – движење против хендикеп.

Анализата ќе биде изработена од национален експерт чии задачи се следните:

- Да развие нацрт на текстот за изработка на Анализата во кој ќе се анализира колку лицата со попреченост ги знаат своите права, посебно правото на работа, согласно Конвенцијата за правата на лицата со попреченост и националното законодавство и да го интерпретира истото во светло на обврските на државата за спроведувањето на Конвенцијата во националниот контекст;
- Изработка на текстот на Анализата, водејќи се од стандардите поставени во членот 27 од Конвенцијата за правата

на лицата со попреченост на Организацијата на обединетите нации (2006) и Законот за работни односи и Законот за вработување на инвалидни лица.

Овој текст има за цел да даде приказ на методологијата за прибирање и обработка на потребните податоци за изработка на Анализата и за пристапот кон изработката на текстот на истата, како и на ограничувањата на применетата методологија. Методологијата се состои од следниве делови: генерални забелешки, форма на истражувањето, методи на собирање на податоци, методи на обработка на податоци и забелешки за изработката на текстот на Анализата.

1. Генерални забелешки за методолошкиот пристап за собирање и обработка на потребните податоци и за изработка на текстот на Анализата

Целта на анализата е определена во погоренаведениот проект, а таа е да даде расветлување на прашањето на попреченоста во праксата, односно да ја отслика моменталната состојба во

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

МЕТОДОЛОГИЈА

поглед на остварувањето на правата на децата и лицата со попреченост во областа на вработувањето и работните односи. Со тоа, одреден е и главниот тематски фокус на Анализата. Но, со цел подобро разбирање на предметот на Анализата, покрај текстот на Конвенцијата и Законот за работни односи и Законот за вработување на инвалидни лица, Анализата ја зема предвид и праксата на Комитетот за правата на лицата со попреченост и националните политики. Дополнително, Анализата ќе ја истражи и состојбата во пракса, односно ќе ја отслика моменталната состојба со познавањето на своето право на работа од страна на самите лица со попреченост и родителите на децата со попреченост на национално ниво, со цел да се дадат препораки за унапредување во иднина.

Изработката на текстот на Анализата е лимитирана во однос на должината поради неговата намена – да служи како алатка во рацете на чинителите релевантни во оваа област а со цел да се дадат препораки во насока на усогласување и унапредување

на законската рамка во согласност со Конвенцијата и да служи како водич за градење на капацитетите на лицата со попреченост, родителите на деца со попреченост и нивните претставнички организации.

Исто така, треба да се дефинираат и концепциските ограничувања како при собирањето и обработката на потребните податоци, така и при изработката на текстот на Анализата. Овие ограничувања потекнуваат од немањето на доволно национална практика, која е сериозна закана во изведувањето на заклучоците за општиот тренд.

2. Форма на истражувањето

Целта на Анализата е да помогне во мапирањето на моменталната практики на национално ниво притоа утврдувајќи ги факторите кои влијаат врз постоечката состојба. Поради тоа, формата на истражувањето кое ќе биде спроведено со цел да се соберат и анализираат потребните податоци за изготвување на текстот е емпириското истражување. Емпириското истражување има за цел да тестира



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

МЕТОДОЛОГИЈА

хипотеза. Во овој случај, хипотезите се: недоволната информираност на лицата со попреченост за своите права, посебно правото на работа; немањето на доволен број на мерки за спроведување на членот 27 од Конвенцијата од страна на државата; и слабо развиеност на организации на лица со попреченост кои можат да ги застапуваат своите членови и активно да учествуваат во донесувањето на политики кои нив ги засегаат на национално ниво. Целта на Анализата е, преку детален приказ на овој феномен во пракса, да се даде придонес кон разбирањето на правото и праксата создадена при неговата примена, но и да се дадат препораки за негово унапредување.

3. Методи на собирање на податоци

Собирањето на податоци ќе биде извршено преку комбиниран метод на собирање на постоечка литература и податоци, како и теренско истражување. Постоечката литература и податоци кои ќе бидат земени предвид може да се структурираат во следните категории: меѓународни стандарди, правни документи, прак-

тика на Комитетот за правата на лицата со попреченост, национално законодавство и политики, досегашни ресурси (истражувања, анализи, водичи) изработени на иста или слична проблематика, и академска литература (домашни и странски академски трудови).

Критериумите за избор на литература нема да бидат строго дефинирани, но фокусот ќе биде на литература која има значење во Европскиот регионален контекст.

Теренското истражување ќе се состои од два дела. Едниот дел е собирање на податоци преку дистрибуција на прашалник до лицата со попреченост и родителите на деца со попреченост, којшто прашалник ќе има за цел да се добијат квантитативни и квалитативни податоци. Прашалникот ќе опфаќа структурирани и отворени прашања. За целите на Анализата ќе се креира целен примерок составен од 1000 лица со попреченост и родители на деца со попреченост. Врз основа на добиените повратни одговори, ќе се добијат податоци за реалниот примерок врз основа на кој ќе се обработат податоците.

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

МЕТОДОЛОГИЈА

Во вториот дел ќе се врши спроведување на фокус групи со помош на водич спроведување на фокус групи, со избрани испитаници од лицата со попреченост, родителите на деца со попреченост, нивните претставнички организации, заштитни друштва и релевантни институции.

4. Методи на обработка на податоците

Иподатоците собрани од постоечката литература и оние собрани преку теренското истражување ќе бидат обработени преку квалитативна анализа на содржина. Овој пристап овозможува флексибилна и не многу детално одредена основна тема, која може да биде описно обработена, при што се овозможува зачувување на контекстот, но и на значењето на текстот гледано од перспектива на авторката, со што се овозможува детална анализа и изведување на заклучоци.

5. Забелешка за изработката на текстот на Анализата

Анализата е замислена како алатка во рацете на сите чинители, посебно институциите но и на организациите на

лица со попреченост за унапредување на практиката. Поради полесно користење на истата при изработката ќе се цели кон ограничување на должината на текстот на 50 страни.

Намената на Анализата ќе биде, исто така, решавачки фактор за изборот на информациите и деталите во кои истите ќе бидат прикажани. Таа ќе биде решавачка и за применетиот стил на пишување.

ГЛАВА I

ПРАВОТО НА РАБОТА НА ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ СОГЛАСНО КОНВЕНЦИЈАТА ЗА ПРАВАТА НА ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА НА ОБЕДИНЕТИТЕ НАЦИИ

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА I

Меѓународната Конвенција за правата на лицата со попреченост и Факултативниот протокол кон неа, беа усвоени со консензус од Генералното собрание на Организацијата на обединетите нации (понатаму во текстот: ООН) на нејзината 61-ва седница одржана на 13 декември 2006 година, со Резолуцијата A/RES/61/106 (анг. Resolution adopted by the General Assembly on 13 December 2006, A/RES/61/106). Истите согласно Резолуцијата беа отворени за потпис на 30 март 2007 година во седиштето на ООН, а стапија на сила на 3 мај 2008 година.

Моментално, 162 земји ја имаат потпишано Конвенцијата а 177 се нејзини договорни страни, додека, пак, 93 земји го имаат потпишано Факултативниот протокол и 94 го имаат ратификувано истиот¹. Република Македонија ја потпиша МКПЛХ на 30 март 2007 година, а истата ја ратификува на 5 декември 2011 година. Дополнително, земјата го потпиша Факултативниот протокол кон Конвенцијата на 29 јули 2009 година, а го ратификува на 5 декември

2011 година. Инструментите за ратификација се депонирани во Организацијата на обединетите нации на 29 декември 2011 година. Согласно членот 118 од Уставот на Република Македонија, ратификуваните меѓународни конвенции се дел од националното законодавство и не можат да бидат изменети со закон. Со други зборови, одредбите од Конвенцијата директно се применливи, вклучително и од страна на националните судови кои со текот на времето ќе овозможат создавање на конзистентна судска практика како и развој на правните институти кои ја регулираат проблематиката на заштитата на правата на лицата со попреченост на еднаква основа со другите (Попоска, 2018, стр.8).

1. Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп на ООН

Меѓународната Конвенција за правата на лицата со попреченост не само што е првиот обврзувачки правен акт во доменот на меѓународното право за правата на човекот во XXI

¹[[Оваа ситуација е од 5 декември 2018 година. За повеќе информации за статусот на потпишување и ратификација на МКПЛХ види на: <[http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY &mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en)> [Пристапено на: 5 декември 2018]]]



ГЛАВА I

век, една од деветте конвенции за човековите права кои ја претставуваат сржта на меѓународното право за правата на човекот, туку претставува и официјално признавање на попреченоста како прашање на човековите права во меѓународната сфера, односно е првиот инструмент за правата на човекот кој го отелотворува социјалниот модел на гледање на попреченоста.

Имено, социјалниот модел гледа на лицата со попреченост како на субјекти со свои права, не како на објекти, и затоа става нагласок на почитувањето на нивните права на еднаква основа со другите лица во општеството.

Истиот се фокусира на бариерите во општеството и средината, кои можат да попречат во целосното и делотворно учество на лицата со попреченост во општеството на еднаква основа со другите, а не на индивидуалната оневозможност, односно попреченост *per se* (Попоска, 2018, стр. 20-21).

МКПЛП има хибридна природа, односно опфаќа широк спектар на права, како граѓански и политички така и економско, социјални и

културни и претставува највисок стандард за заштита на првата на лицата со попреченост. Дополнително, Конвенцијата по својата природа е програмска, исцртувајќи ги политиките во општи рамки и притоа детално недефинирајќи ги активностите кои можат да се превземат за отелотворување на тие политики во пракса. Тоа е оставено на секоја од договорните страни да го регулира согласно со нивниот правен, политички и административен систем.

Текстот на МКПЛП се состои од преамбула и основен текст кој има 50 члена, поделени во пет групи, и тоа: воведни (член 1-2), членови со општа примена (член 3-9), субстантивни одредби (член 10-30), одредби кои го регулираат спроведувањето и мониторингот (член 31-40), и членови од технички карактер со кој се регулираат прашањата на потпишување, пристапување, ратификување и влегувањето во сила (член 41-50). Нешто што е посебно иновативно во МКПЛП се одредбите со кои се бара консултација и активна вклученост на лицата со попреченост и нивните претставнички организации во изработката и остварувањето на

ГЛАВА I

законодавството и политиките преку кои се спроведува Конвенцијата (член 4 став 3); одредбите со кои се признава важноста на меѓународната соработка и развојните програми за целосно остварување на правата на лицата со попреченост (член 32); одредбите за воспоставување на национален мониторинг механизам, комплементарен на меѓународниот мониторинг механизам (член 33); и процедурата за подобро менаџирање на крајните рокови за известување (член 35-37).

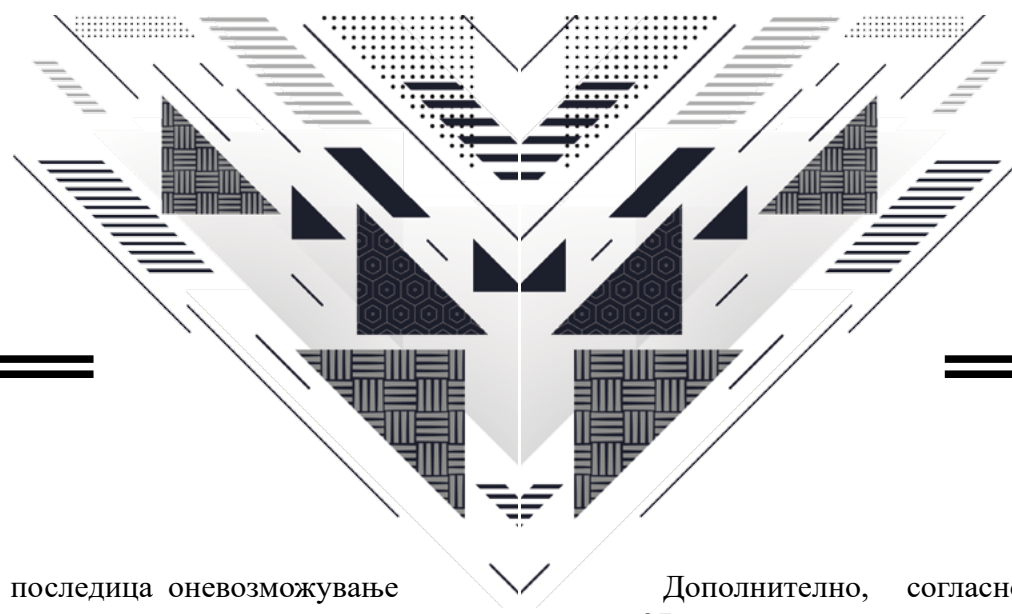
Со МКПЛП се формира Комитетот за правата на лицата со попреченост со цел да врши надзор над спроведувањето на Конвенцијата. Комитетот се состои од 18 члена кои се експерти, со мандат од 4 години со право на еден повторен избор, експерти од кои неколку треба да бидат лица со попреченост.

2. Разбирање на правото на работа на лицата со попреченост согласно Конвенцијата за правата на лицата со попреченост

Членот 27 се однесува на вработувањето и работните односи за лицата со попреченост на еднаква

основа со другите. Своја инспирација наоѓа во Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (член 6) кој предвидува дека правото на работа вклучува во себе право секој да има можност да ја обезбеди својата егзистенција со работа која самиот слободно ја избрал и прифатил, како и од Стандардните правила (правило 7), Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот број 142 (член 1 став 5), Светската програма за активности за лицата со попреченост (параграф 132), Талинските водечки начела за акција во развојот на човековите ресурси во областа на попреченоста (параграф 33), и Декларацијата за правата на лицата со попреченост (параграф 6).

Остварувањето на правото на работа треба да се гледа во тесна врска со членот 5 од Конвенцијата, кој се однесува на еднаквоста и недискриминацијата. Тој бара од државите-членки да го признаат правото на лицата со попреченост, еднакво со другите, да се користат со можноста за заработка за живот преку работа, слободно избрана и прифатена на отворениот и инклузивен пазар



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА I

на трудот. Во листата на мерки кои треба да ги преземат државите а со цел да го ефектуираат ова право, прва е забраната на дискриминација врз основ на попреченост во сите форми, сектори и нивоа на работа. Кога зборуваме за еднаквост, Општиот коментар број 3 на Комитетот за правата на лицата со попреченост (анг. General Comment No. 3: Article 6: Women and girls with disabilities, CRPD/C/GC/3), зборува за инклузивна еднаквост како нов модел на еднаквост кон кој државите-членки треба да се стремат (параграф 11).

Забраната од дискриминација се однесува на забраната од дискриминација во селекцијата, ангажирањето и вработувањето, продолжување на работата, напредување во кариерата, како и безбедните и сигурни услови за работа (став 1 алинеја а). Истото се однесува и на забраната од вознемирување (став 1 алинеја б). Дискриминацијата врз основ на попреченост согласно дефиницијата содржана во членот 2 подразбира „какво било разликување, исклучување или ограничување врз основ на попреченост, кое има за

цел или последица оневозможување или попречување на признавањето, уживањето или користењето, на рамноправна основа со другите, на сите човекови права и основни слободи на политичко, економско, општествено, културно, граѓанско или било кое друго поле. Ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможувањето на соодветно приспособување.“ Како што истакнува Комитетот во својата јуриспруденција, на пример во случајот *S.C v. Brazil* (анг. *S.C v. Brazil, Communication No. 10/2013, CRPD/C/12/D/10/2013*), како и во случајот *Marlon James Noble v. Australia* (анг. *Marlon James Noble v. Australia, Communication No. 2/2012, CRPD/C/16/D/7/2012*) и случајот *Mr. X v. United Republic of Tanzania* (анг. *Mr. X v. United Republic of Tanzania, Communication No. 22/2014, CRPD/C/18/D/22/2014*), дискриминацијата може да произлезе од дискриминаторскиот ефект на нормата или мерката која немала намера да дискриминира, но сепак таа непропорционално ги засега лицата со попреченост (параграф 6.4 и параграф 8.3, соодветно).

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

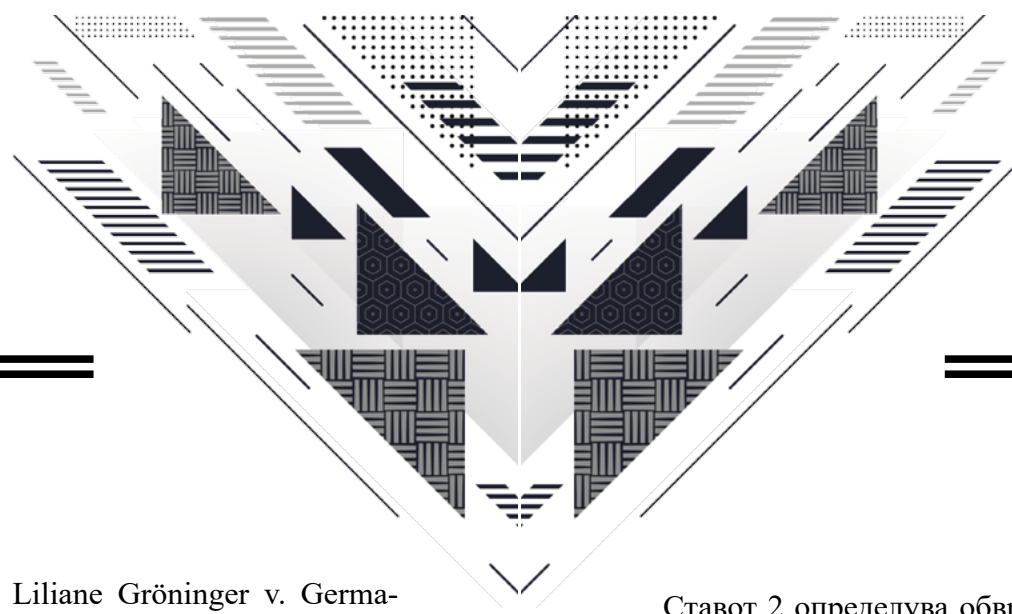
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА I

Дополнително, согласно членот 27 државите-договорни страни се обврзани да обезбедат соодветно приспособување за лицата со попреченост на работното место (став 1 алинеја з). Во членот 2 се дефинира соодветното приспособување како „неопходно и соодветно изменување или прилагодување потребно во одреден случај кое не претставува несразмерен товар, а со цел обезбедување на уживањето или користењето на сите човекови права и основни слободи на лицата со попреченост, на еднаква основа со другите“. Ова претставува *ex nunc* обврска, која е индивидуализирана реактивна обврска за секое лице со попреченост засебно и се иницира на барање на лицето. За таа цел, во националното законодавство државите треба да определат кои се елементите на приспособувањето, како и фактите врз кои ќе се оценува соодветноста/разумноста на истото.

Еден друг аспект опфатен со членот 27 е заштитата на работничките и синдикалните права на лицата со попреченост на еднаква основа со другите (став 1 алинеја в), кој создава

предуслови државите-договорни страни да обезбедат синдикатите да бидат достапни за лицата со попреченост и да ги вклучуваат истите. Според Општиот коментар број 2 на Комитетот за правата на лицата со попреченост (анг. General Comment No.2 on Article 9: Accessibility, CRPD/C/GC/2), лицата со попреченост не можат ефикасно да го уживаат своето права на работа ако самото работно место не е пристапно. Затоа, работните места треба да бидат пристапни, согласно членот 9 став 1 алинеја а од Конвенцијата, а одбивањето да се приспособи работното место претставува дискриминација. Треба да се напомене, дека покрај физичката пристапност на работното место, на лицата со попреченост им е потребен пристапен транспорт, ситеми за поддршка за да можат да дојдат до своите работни места, како и информации кои се однесуваат на работа, огласи за вработување, процеси на селекција и комуникација на работното место. Сите синдикални и работнички права, исто така, треба да бидат пристапни, како и можностите за обука и работна квалификација. На пример, курсевите



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА I

за странски јазици или компјутери за вработените мора да се спроведуваат во пристапно опкружување и во пристапни форми, начини, средства и формати (параграф 41).

Во суштината на овој член е промовирањето на лицата со попреченост на отворениот пазар на трудот, а не нивно вработување во заштитни рботилници. Овие вториве, треба да претставуваат само преодно решение, од целосна изолација до целосна инклузија на лицата со попреченост на пазарот на трудот. За таа цел потребно е обезбедување на техничко и стручно насочување и континуирана обука (став 1 алинеја г), промовирање на можностите за вработување и напредување во кариерата (став 1 алинеја д), вработување на лицата со попреченост во јавниот сектор (став 1 алинеја е), како и воведување на афирмативни акциони програми, стимулативни мерки и други мерки за поттикнување на вработувањето на лицата со попреченост во приватниот сектор (став 1 алинеја ж), и промовирање на програми за стручна и професионална рехабилитација (став 1 алинеја и). Во

случајот *Liliane Gröninger v. Germany* (анг. *Liliane Gröninger v. Germany, Communication No. 2/2010, CRP-D/C/D/2/2010*), Комитетот сметал дека афирмативните мерки преземени од страна на државата-договорна страна во насока на давање на субвенција за интегрирање на пазарот на трудот за синот на апликантката кој е лице со попреченост делувале одвраќачки за работодавците, наместо како поттик, поради административната комплексност на процедурата. Притоа Комитетот заклучил дека овие мерки не го достигнале стандардот предвиден со Конвенцијата и затоа нашол повреда на членот 27 во врска со членот 3, 4 и 5 од Конвенцијата (параграф 6.3).

Значајно место во целиот погоре наведен систем на промоција на вработувањето на лицата со попреченост е воведувањето можности за самовработување, претприемништво и започнување на сопствен бизнис (став 1 алинеја г) како важни елементи за осамостојувањето на лицата со попреченост и нивно независно живеење.

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА I

Ставот 2 определува обврска државите-договорни страни да осигурат дека лицата со попреченост не се држат во ропство или должничко ропство, и да ги заштитата на еднаква основа со другите, од принудна или задолжителна работа (Попоска, 2018, стр.73-75).

Правото на работа не треба да се гледа изолирано затоа што е тесно поврзано со некои од другите права предвидени со Конвенцијата, како што е погоре наведениот член 5 кој се однесува на еднаквоста и недискриминација, член 8 кој го разработува прашањето на подигнувањето на свеста за попреченоста, член 9 кој се однесува на пристапноста, и член 24 кој го обработува правото на образование на лицата со попреченост.

ГЛАВА II

НАЦИОНАЛНА ПРАВНА РАМКА



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во
областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

Што се однесува до законодавството, Република Македонија во последниве години создаде законска рамка за вработување на лицата со попреченост² како и за заштита од дискриминација на лицата со попреченост во областа на работните односи, која може да се земе како основа врз која може во иднина да се создава судска пракса и да се унапредува преку измени и дополнувања на постојните законски решенија.

Уставот на Република Македонија, во својот член 32 го предвидува правото на работа и неговите сродни права. Ова право е со општа намена и предвидува дека секој [вклучително и лицата со попреченост] има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време

на привремена невработеност (став 1). Дополнително, се неведува дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место (став 2), и притоа секој вработен има право на соодветна заработувачка (став 3) како и право на платен дневен, неделен и годишен одмор и од сите овие права вработените не можат да се откажат (став 4). Истите понатаму се доуредуваат со закон и колективни договори (став 5). Членот 35 став 3 предвидува дека на инвалидните лица државата им обезбедува посебна заштита како и услови за нивно вклучување во општествениот живот (Устав, 1991, член 32 и 35).

Членот 32 став 2, односно анти-дискриминационата клаузула, треба да се чита во согласност со членот 9 од Уставот која во себе содржи

²[Во законодавството постои мноштво на термини кои се однесуваат на оваа група на лица, од инвалиди и инвалидизирани лица, преку лица со хендикеп, како и лица со ментална и телесна попреченост, до лица со посебни потреби или способности и слично. Ова мноштво на термини создава правна дихотомија која оваа анализа нема за цел да ја анализира. Авторката се решава да го користи терминот лица со попреченост како најблизок до социјалниот модел на гледање на попреченоста, меѓутоа во цитирање на законските текстови или политики се користи оригиналниот термин на правниот документ кој се реферира.]



ГЛАВА II

општа клаузула за еднаквост. Имено, Уставот во членот 9 предвидува дека „граѓаните ... се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви“ (Устав, 1991, член 9). Меѓутоа, оваа одредба е доста критикувана поради тоа што го користи зборот граѓани со што остава впечаток дека странците (лицата без државјанство и лицата со странско државјанство) не се заштитени од дискриминацијата во согласност со оваа одредба. Исто така, во членот 9 не се содржани некои дискриминациски основи кои се актуелни во денешно време, како што попреченоста и возраста, а покрај тоа содржи и затворена листа на дискриминациски основи. За крај, членот 9 со оглед на тоа што се однесува на правата и слободите на човекот и граѓанинот, односно физичките лица, не ја предвидува заштитата од дискриминација на правните лица (Попоска и Јовевски, 2017, стр. 67).

1. Законот за работни односи

Во областа на работните односи на лицата со попреченост клучен закон е Закон за работни односи кој претставува *lex generalis* во оваа областа, дополнет со Законот за вработување на инвалидни лица како *lex specialis*, објаснет подолу.

Со Закон за работни односи се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување (член 1). Треба да се напомене дека законот не прави разлика помеѓу вработените во јавниот и приватниот сектор (член 3 став 1), како и помеѓу оние вработени на неопределено време и определено време (член 8 став 3). Притоа, законот не ги заштитува волонтерите, коешто е целосно во согласност со Директивата 2000/78 на Европската Унија.

Покрај општите одредби, Законот предвидува и посебната заштита за *inter alia* лицата со попреченост. Имено, член 122 предвидува дека работникот со скратено работно време поради инвалидност остварува права од задолжителното социјално

ГЛАВА II

осигурување како кога би работел со полно работно време. Дополнително, мерките на посебна заштита на лицата со попреченост се предвидени согласно дел XII Посебна заштита (член 162 став 4 и член 169) од Законот, кои имаат за цел заштита на здравјето на овие лица. Имено, лицата со попреченост се сметаат за специфична и ризична група, и работодавачот ова треба да го има предвид пред доделување на работните задачи и при суштинската промена на работните услови. Дополнително, доколку се утврди некој ризик кој не може да се елиминира на друг начин, работодавачот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови или да понуди соодветна алтернативна работа на работникот со посебен ризик.

Понатаму, во членовите 177-178 се предвидува дека „на работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основна професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со

полно работно време во согласност со прописите од пензиското и инвалидското осигурување“ (член 178 став 1) кој се надополнува со нов став кој вели, „на работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место“ (член 178 став 2). Меѓутоа ова не треба да значи дека работодавачот треба да вработува лица кои не ги исполнуваат основните услови за односното работно место. Имено, членот 103 предвидува дека договорот за вработување престанува да важи ако кај работникот дошло до губење на потребната работна способност.

Покрај посебната заштита на работниците - лица со попреченост, Законот за работни односи нуди и заштита на работниците - родители на деца со попреченост. На пример, согласно законот еден од родителите на дете со развојни проблеми и



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време а ова скратено работно време ќе се смета како полно работно време (член 169). Исто така, согласно член 137 став 3 од Законот за работни односи, *inter alia* „... инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор“.

Од друга страна, од аспект на дискриминацијата на лицата со попреченост треба да се напомене дека Законот за работни односи во својот член 6 изрично ја забранува дискриминацијата воопшто, вклучително и врз основ на инвалидност извршени од страна на физички и правни лица како во јавниот така и во приватниот сектор. Истиот ги забранува сите форми на дискриминација, вклучително директната (член 7 став 2), индиректната (член 7 став 3) и вознемирувањето на кандидатот за вработување и на работникот. Дискриминацијата е забранета во однос на условите за

пристап до одредено вработување, вклучувајќи ги и критериумите за избор на кандидатите за вработување; напредувањето во работата; пристап до сите видови степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација; условите за вработување и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати; откажувањето на договорот за работа; правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците кои произлегуваат од тоа членство (член 7 став 4).

Критика е што законот не ја предвидува инструкцијата за дискриминација како посебен правен институт. Друга критика е што истиот не ги забрануваат изрично ниту дискриминаторските огласи или изјави врз основа на попреченост. Имено, Законот во својот член 24 став 1 ги забрануваат изрично дискриминаторските огласи или изјави само врз основ на пол, наведувајќи дека: „работодавачот

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата“. Ова во иднина треба да се измени и усогласи со меѓународните анти-дискриминациски стандарди.

Посебно интересна за разгледување е и одредбата од законот во која се наведува дека „при склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед“ (член 25 став 7), кој се дополнува со следниот став кој вели: „проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдувањето на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување“ (член 25 став 8). Овие одредби во целост ги задоволуваат станадардите за заштита од дискриминација на лицата со попреченост, меѓутоа истите се déroгираат ако се земат

предвид одредбите на бројни други закони, посебно оние кои се однесува на вработувањето во јавниот сектор, каде се предвидува општата здравствена способност како еден од условите за вработување. Вака поставена оваа одредба, иако навидум неутрална, сепак има диспропорционален негативен ефект за лицата со попреченост затоа што целата група *a priori* е оневозможена во конкурирањето за вработување. Иако за некои групи на лица со попреченост овој критериум би бил валиден сепак, за лицата со телесна или сензорна попреченост кои имаат психофизичка спремност за извршување на суштинските задачи на односното работното место овој критериум е ирелевантен, а со тоа и крајно дискриминаторски. Затоа треба да се направи разграничување на здравствената состојба и способност од работната состојба и способност кај лицата со попреченост, и истите да не се изедначуваат.

Исти вакви одредби можат да се забележат и во Законот за судовите, Законот за адвокатурата, Законот за полиција, Законот за служба во



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

армијата на Република Македонија, Законот за надворешни работи и други. Ваквиот критериум не значи секогаш дека ќе биде дискриминаторски, меѓутоа истиот треба да се предизвика и стави под судска контрола. Судовите се тие кои врз основа на законодавството и општествените вредности треба да направат дистинкција помеѓу разликувањата кои се разумни и оправдани и тие кои се резултат на чисти стереотипи спрема лицата со попреченост и истите треба да се елиминираат. Затоа, авторката предлага преиспитување на овој критериум кој го ограничува пристапот на лицата со попреченост до работните места во државната администрација, судството и адвокатурата, и негова целосна индивидуализација во останатите наброени закони во склад со членот 25 од Законот за работните односи, односно ставање на овој услов во контекст на самата професија/функција.

Законот предвидува и процесните одредби, како што е одредбата за преминување на товарот на докажување (член 11 став 1 и став 2) и судската постапка за заштита

на правото од работен однос. Дополнително, Законот предвидува дека во случаи на дискриминација кандидатот за вработување или работникот имаат право да бараат надомест на штета (член 10). Позитивно е тоа што не постои законско ограничување на износот кој може судот да го изрече, односно работникот има право на надомест на штета во висина која судот слободно ќе го оцени, што е во согласност со пресудата на Судот на правдата на Европската Унија во случајот Marshall No.2 (Case C-271/91).

2. Законот за вработување на инвалидни лица

Кога зборуваме за лицата со попреченост во сферата на работните односи, односно посебните услови за вработување и работење на овие лица, неминовно треба да се спомне и Законот за вработување на инвалидни лица, кој претставува *lex specialis* во оваа област. Дефиницијата на што претставува инвалидно лице согласно законот е отслика на чисто медицинскиот модел и некореспондира со денешните

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

видувања на хендикепот од аспект на социјалниот модел. Имено, членот 2 став 1 од законот предвидува дека „инвалидно лице, во смисла на овој закон, е лице со оштетен вид, оштетен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесно инвалидно лице, лице со пречки во интелектуалниот развој и лице со комбинирани пречки кое поради степенот на инвалидност има специфични потреби во работењето“, ... како и „невработен инвалид на трудот со преостаната или намалена работна способност“ (член 2 став 2). Дополнителна забелешка е потребата за докажување и утврдување на попреченоста согласно член 2 став 3 од законот, што е во спротивност со целта на истиот. Во него се наведува дека „инвалидноста врз основа на поднесено барање од инвалидно лице, негов родител или старател ја утврдува комисија за оценка на работната способност на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија, освен ако инвалидноста на лицето не е утврдена со друг надлежен закон“.

Дополнителна дилема е што во членот 1 од законот се наведува дека „со овој закон се уредуваат посебните

услови за вработување и работење на инвалидни лица кога самостојно вршат професија или дејност, кај работодавец или има својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции како и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица – заштитно друштво“. Од анализата на одредбата се заклучува дека самиот член е доста нејасен од причина што се наведени категории на лица кои Законот за трговски друштва не ги познава, затоа што трговец поединец е физичко лице кое во вид на занимање врши некоја трговска дејност и не е јасно како може лице кое самостојно врши дејност истата да ја врши кај трговец поединец. Од тие причини потребно е автентично толкување на оваа одредба со цел нејзино појаснување, а можно е и нејзина измена и усогласување со категориите кои ги познава Законот за трговски друштва.

Позитивно е што со членот 4 од законот се предвидуваат голем број на стимулативни мерки за подобрување



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

на условите за вработување на лицата со попреченост, како што се: доделување на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено лице со попреченост, приспособување на работното место на кое ќе работи лицето со попреченост доколку тоа е потребно, набавка на опрема, ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси, и финансиска поддршка во работењето. Стимулативните мерки се валоризирани во број на месечни плати кои како неповратни средства се исплаќаат од Посебниот фонд формиран согласно овој закон. Ова се принципиелно добри решенија кои се класифицираат како афирмативни мерки. Сепак, истите треба да има можност да се преиспитуваат од страна на судот во конкретен случај со цел да се оцени нивната целисходност, посебно имајќи предвид дека постои сериозна загриженост за можна злоупотреба од страна на работодавачите посебно на заштитните друштва.

Создавањето на можности за вработување на лицата со попреченост неминовно опфаќа и обезбедување на соодветното приспособување за

оваа група на лица во процесот на интервјуирање при вработување, како и на работното место. Затоа со членот 5 став 2 од Законот се предвидува соодветното приспособување за лицата со попреченост наведувајќи дека, „при вработување на инвалидно лице, работодавецот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работното место во зависност од работното место, видот и степеност на образованието и видот и степеност на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува“. Законодавецот не ја објаснува подетално оваа норма, притоа не наведувајќи какви се тие услови кои треба да ги создаде работодавецот. На пример: дали тие би опфаќале прилагодување на процесот на интервјуирање при вработувањето, прилагодување на работното време и практики, па сè до обезбедување на професионален вокациски тренер. Непрецизирајќи ја одредбата, законодавецот оставил преку судската пракса да се постават границите на овој правен институт.

Дополнително, законодавецот не објаснува подетално ниту каква адаптација на работното место треба

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

да изврши, меѓутоа тоа е прецизирано со Правилник за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица. Имено, според членот 7 став 2 од овој Правилник се наведува дека адаптацијата опфаќа прилагодување како на работните и помошните простории така и на опремата, средствата за работа, уредите и другите технички средства за работа. Добро е што покрај обврската за соодветно приспособување истиот предвидел и финансиски средства кои се обезбедуваат од посебен фонд за подобрување на условите за вработување и работење на лицата со попреченост (член 8 и член 20). Меѓутоа, загрижува фактот што овие средства кои се содржат во посебниот фонд постојано се намалуваат, притоа создавајќи недостаток од средства за вработување и соодветно приспособување за лицата со попреченост. Исто така, авторката смета дека Посебниот фонд треба да биде издвоен како посебно правно лице со цел да се зацврсти неговата улога и одговорност во системот и

да се намалат можностите за било каква злоупотреба. И за крај, тоа што јасно го предвидува законодавецот е ограничената можност за употреба на овој правен институт, односно лимитирање на персоналниот опфат на заштита. Имено, за да може едно лице да побара соодветното приспособување истото треба да биде вработено во приватниот сектор и да му биде признато постоењето на попреченост согласно законот.

Од аспект на анти-дискриминација, дискутабилна е одредбата во членот 4-а став 5. имено, истиот предвидува дека „инвалидно лице може да биде работодавец или да врши работа на одговорно лице кај работодавец, доколку добие позитивно мислење од Комисијата при Министерството за труд и социјална политика ...“. Иако, авторката смета дека целта на законодавецот не била да ги дискриминира лицата со попреченост, туку постапувал заштитнички спрема нив (посебно спрема лицата со ментална попреченост) и се сакало да се заштитат од можни злоупотреби, сепак вака поставена одредба со која се бара наод и мислење за способност на лицето со попреченост



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

за вршење на раководни функции е дискриминаторска и треба да се напушти. Истата преставува школски пример за дискриминација заснована врз закон.

И за крај, посебно интересно за разгледување е прашањето на заштитните друштва. Со законот и двата правилника кои произлегуваат од него се регулира прашањето на вработувањето на лицата со попреченост во заштитните друштва. Имено, во членот 9 од законот се дефинира заштитното друштво како „трговско друштвo кое има вработено најмалку десет лица на неопределено време, ако најмалку 40% се инвалидни лица од вкупниот број на вработени, од кои најмалку половина се лица со утврдена инвалидност“. Заштитните друштва се ослободуваат од плаќање на данок од добивка и сите давачки од добивката, а вработените во заштитното друштво кои не се лица со попреченост се ослободуваат од плаќање на персонален данок на доход а средствата за придонеси за пензиско и инвалидско осигурување ги обезбедува државата. Позитивно да се напомене е што ангажирањето во заштитните друштва се смета

за редовно вработување согласно националното законодавство. Меѓутоа, не треба да се заборава дека според членот 27 на Конвенцијата за правата на лицата со попреченост вработувањето во заштитните друштва треба да биде преодно решение кон вработување на лицата со попреченост целосно на отворениот пазар на трудот и притоа не треба да го дерогира ова второво како и вработувањето во јавниот сектор.

3. Законот за спречување и заштита од дискриминација

Вработувањето на лицата со попреченост неминовно е поврзано со создавањето на можности за истото гарантирајќи го притоа ова право за лицата со попреченост на еднаква основа со другите. Токму затоа секое право вклучувајќи го и правото на работа е поврзано со анти-дискриминациони клаузули и истото треба да се анализира и од тој аспект. Иако анти-дискриминациони клаузули постојат во Законот за работни односи, анализирани погоре, сепак кога зборуваме за дискриминација врз основ на

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

попреченост исклучително важен да се спомене е и Закон за спречување и заштита од дискриминација.

Законот во својот член 3 покрај наведениот дискриминаторски основи како што е: *inter alia* ментална и телесна попреченост како и здравствената состојба, предвидува и отворена листа на основи наведувајќи ја фразата или која била друга основа. Законот ги забранува сите форми на дискриминација, вклучително директната и индиректната дискриминација (член 6), вознемирувањето (член 7), инструкцијата за дискриминација (член 9) и виктимизацијата (член 10), извршени од страна на физички и правни лица како во јавниот така и во приватниот сектор, во областа на : *inter alia* вработувањето и работните односи (член 4). Меѓутоа, Законот за спречување и заштита од дискриминација како и Законот за работни односи не ги забранува изречно дискриминациските огласи или изјави врз основа на попреченост. Дополнително, во членот 12 Законот ја предвидува како потежок облик на дискриминација и повеќекратната дискриминација,

односно дискриминацијата направена врз определено лице истовремено по повеќе дискриминациски основи вклучително и попреченоста. Ова е исклучително важно затоа што во сите луѓе се вткаени различни лични карактеристики кои во многу случаи можат да доведат до кумулативна или интер-секциска дискриминација. Лицата со попреченост не се исклучок од ова, посебно жените и децата со попреченост како и постарите лица со попреченост.

За лицата со попреченост посебно важен е членот 5 став 1 точка 12 и член 8 став 2 кој предвидува обезбедување на соодветно приспособување. Имено, Законот предвидува дека, „прилагодувањето на инфраструктурата и сервисите е преземање соодветни мерки потребни во одреден случај за да му се овозможи на лицето со ментална и телесна попреченост да има пристап, да учествува и да напредува во работниот процес, освен ако овие мерки не наметнуваат диспропорционални оптоварувања за работодавачите“. Критиката на оваа одреба се упатува затоа што е ограничувачка, односно се однесува само на прилагодувањето



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

на инфраструктурата и сервисите. Понатаму, Законот не го дефинира терминот „соодветни мерки“ за лицата со попреченост, освен што објаснува дека тие се индивидуализирани, односно кои се потребни во соодветниот случај. Дополнително, законот не прави разлика помеѓу важните и основните функции на работното место, и оние маргинални и небитни функции, што е значителен недостаток на оваа одредба. И за крај, што се однесува до прашањето за несразмерен товар, односно според нашиот закон: диспропорционални оптоварувања, законодавството на Република Македонија не го анализира и не го обусловува истиот, како во другите држави, со големината и статусот на правното лице (државно или приватно), финансиските трошоци, обемот и финансиските извори на работодавачот, како и можноста да се добијат средства од јавни извори или било каква друга помош. Авторката смета дека при измена на законот ова појаснување треба изрично да се вметне. Тоа што е прогресивно во членот 8 став 2 и е целосно во согласност со Конвенцијата за правата на лицата со попреченост

е што неоправданото отсуството на соодветното приспособување се смета за форма на дискриминација. (Попоска, 2012, стр.302-303).

Во членовите 13-15 предвидени се исклучоците од дискриминацијата, а за лицата со попреченост се однесуваат следниве, и тоа: ниту едно дејство нема да се смета за дискриминација ако преставува мерка која е предвидено со закон а со цел поттикнување на вработувањето (член 15 став 1 точка 2); при предвидувањето на суштествениот и одлучувачки услов за вработување (член 14 став 1 точка 2); при посебните случаи на превземање на афирмативни мерки (член 13); при постоење на различен третман на лицата со попреченост во остварувањето на обука и добивањето на образование со цел задоволување на посебните образовни потреби а поради изедначување на шансите (член 15 став 1 точка 3); и при вршењето на посебната заштита предвидена со закон за *inter alia* лицата со попреченост (член 15 став 1 точка 7).

Покрај процесните одредби кои се вклучени во Законот, како што е

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА II

одредбата за преминување на товарот на докажување (член 38) и посебната судска постапка за заштита од дискриминација (член 34-37), истиот предвидува воспоставување на тело за еднаквост - Комисија за заштита од дискриминација и ја регулира постапката пред него (член 16-33).

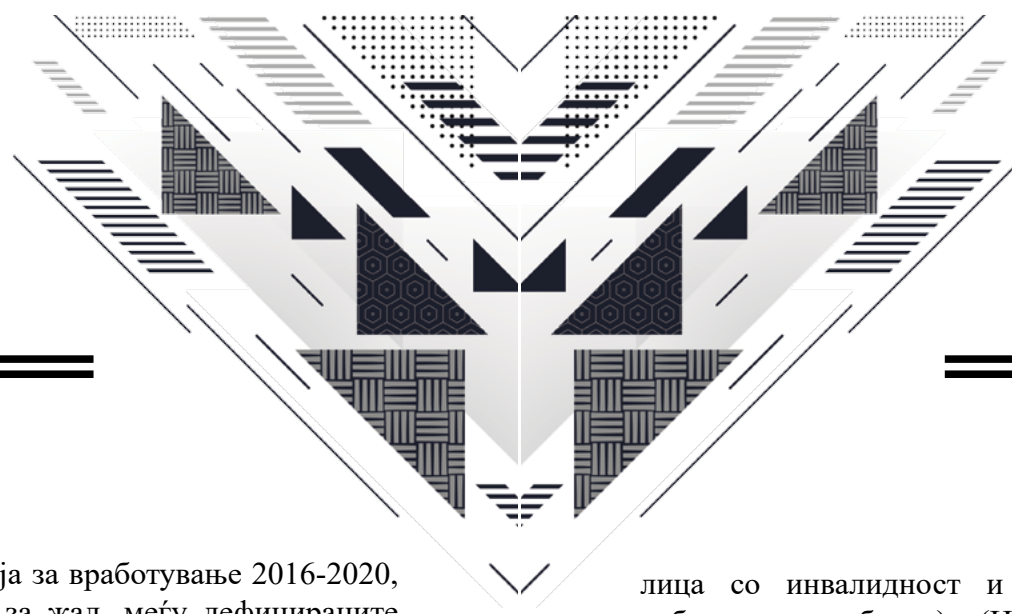
Би заклучиле дека анти-дискриминациското законодавство, со исклучок на некои слабости наведени погоре, е релативно солидна рамка за заштита од дискриминација врз основ на попреченост врз која може да се создава судска пракса, притоа помагајќи за дефинирање на границите на новите правни институти опфатени со него (Попоска, 2013, стр. 27-30).

4. Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност 2010-2018

Во 2010 година Владата ја усвои ревидираната Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност 2010-2018. Општата цел на Националната стратегија е унапредување на положбата на

лицата со попреченост до позиција на рамноправни граѓани кои ги уживаат сите права и одговорности. Основните принципи и определби на Стратегијата се: почитување на вроденото достоинство, индивидуалната автономност, вклучувајќи и слобода на сопствен избор и независност на лицата со попреченост; недискриминација; целосно и ефикасно учество и вклученост во сите сфери на општественото живеење; почитување на разликите и прифаќање на лицата со попреченост како дел од човековата различност и човечност во заедничкото живеење; еднакви можности; пристапност; родова еднаквост; и концепт за децата со попреченост.

Истата опфаќа седумнаесет посебни целини на дејствување меѓу кои и областа на професионална и работна ориентација и вработувањето на лицата со попреченост (област б), чија цел е обезбедување на еднакви можности за работа и вработување на лицата со попреченост со развој и примена на системски решенија кои се засноваат на потребите и способностите.



ГЛАВА II

ГЛАВА II

Предвидени мерки за постигнување на оваа цел се следниве, и тоа:

- зајакнување на капацитетите на сите засегнати институции;
- развивање на механизми и ресурси за професионална рехабилитација, развој на стручното и професионалното оспособување;
- мотивацијата на лицата со попреченост;
- развивање на механизмите за проценка на работната способност на оваа група на работници; и
- унапредување на системите за информирање за вработување

(Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност, 2010, стр.23-24).

5. Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020

Основен документ и рамка во која се дефинирани политиките на вработување е Националната

стратегија за вработување 2016-2020, во која, за жал, меѓу дефинираните приоритетни цели не е изрично опфатено зголемувањето на стапката на вработеност на лицата со попреченост во Република Македонија. Имено, ако земеме предвид дека лицата со попреченост како група се карактеризираат со висока стапка на невработеност и со ниска стапка на активност на пазарот на трудот, нивно неопфаќање директно во Стратегијата создава простор за загриженост.

Овие лица би биле опфатени во Стратегијата само со широко дефинирањето на поимот ранливи категории на грашани. Имено, лицата со попреченост се спомнати само во исходите на цел 1: Зголемување на ефикасноста и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население, посебно 1.2 Зголемено учество на ранливите категории во активните мерки на пазарот на труд (лицата невработени над 2 години, корисниците на социјална парична помош и членовите на домаќинствата, жени жртви на семејно насилство,

лица со инвалидност и намалена работна способност) (Национална стратегија за вработување, 2015, стр.74).

Од погоре анализираното може да се заклучи дека во отсуство на суштински критериуми, афирмативни мерки и други механизми за поддршка и опфат на лицата со попреченост, активните политики за вработување нема да може да ги постигнат посакуваните општи цели дефинирани со Националната стратегија за вработување а со тоа маргинализирајќи ја оваа група на граѓани уште повеќе.

ГЛАВА III

АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА СО ПРАВОТО НА РАБОТА НА ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во
областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Анализата на состојбата, објаснета подолу, се базира врз наодите од истражувањето и анализата на одговорите на прашалниците од 1000 лица со попреченост и родители на деца со попреченост во Република Македонија, изработено и спроведено во рамките на проектот.

таниците/чките за ефикасноста и целисходноста на мерките кои државата ги превзема за реализирање на правото на работа на лицата со попреченост на еднаква основа со другите. Воедно, го детектира и профилот на лицата со попреченост (вид/степен на попреченост, пол, возраст, образование/стручно оспособување, приоритети кога станува збор за остварување на правата, и дали нивните права некогаш биле поврдени). Дополнително, се анализира дали лицата со попреченост биле дискриминирани во областа на вработувањето и работните односи. Анализата ги разработува и ставовите на целната група за вработувањето на отворениот пазар на трудот или на сегрегираниот пазар, односно во заштитните друштва, потоа можноста за користење со своето право на синдикално здружување на еднаква основа со другите работници, дали професионалната рехабилитација соодветно се спроведува и дали лицата со попреченост имаат доволно можности за само-вработување и започнување на свој бизнис. За крај, анализата наведува за кои теми самите

1. Наоди од спроведеното истражување за демистификација на прашањето на попреченоста во областа на вработувањето и работните односи

1.1. Цел и предмет на истражувањето

Оваа анализа дава слика за познавањето на своите права од страна на лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост, посебно на правото на работа, согласно стандардите поставени со Конвенцијата за правата на лицата со попреченост. Во иста насока се анализира дали се разбира институтот на соодветното приспособување и што се подразбира под негово обезбедување. Дополнително, се анализираат перцепциите на испи-





ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

лица со попреченост и родителите на децата со попреченост сметаат дека им се потребни повеќе информации за да можат да го остварат своето право на работа.

Анализата е замислена како алатка во рацете на чинителите релевантни во оваа област а со цел да се дадат препораки во насока на усогласување и унапредување на законската рамка во согласност со Конвенцијата и подобрување на националната практика.

Со цел да се навлезе подлабоко во состојбите, причините и потребите на лицата со попреченост, се зема предвид и националниот и локалниот контекст, како и националните и локалните политики и законодавство насочени кон лицата со попреченост. Воедно, при квалитативната анализа на добиените податоци од спроведениот прашалник се земаат предвид и моменталните позитивни трендови, чиј раст може да се очекува во следниот период преку активности на локално ниво и доближување на обврските на сите чинители за целосно вклучување на

лицата со попреченост во локалната заедница, што пак произлегува од самите мерки и политики на државата на национално и локално ниво. Како на пример, обврските за државите што произлегуваат од ратификуваните меѓународни инструменти т.е. Конвенцијата за правата на лицата со попреченост, како и Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност (ревидирана) 2010-2018 година и Националната стратегија за вработување 2016-2020 година. Квалитативната анализа го зема предвид и економско-социјалниот и културниот контекст на самата локална заедница, како и местото на живеење, како важен фактор во спроведувањето на тековните национални и локални стратегии и акциони планови како и преточување на меѓународните стандарди во пракса.

И за крај, важен фактор во процесот на креирање и спроведување на политиките насочени кон лицата со попреченост се самите институции. Од тие причини, како секундарна целна група на истражувањето се државните институции, и преку анализата на

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

добиените одговори, може да се види и приказ на состојбите во нашето општество, односно, малиот број на вклучени лица со попреченост во општествениот и политичкиот живот, ниското ниво на познавање на своите права, реалност која нецелосно го одразува социјалниот модел на гледање на попреченоста од аспект на човекови права, предизвиците на обезбедување на соодветно приспособување и вклучување на лицата со попреченост на отворениот пазар на трудот и слично.

Инструментите на истражувањето се Прашалникот за лицата со попреченост и родители и старатели на деца со попреченост (п-лп/2018) и Водичот за дискусија во фокус групи со различни категории на испитаници од аспект на правото на работа (в-лп/2018).

1.2. Примерок на истражувањето

Вкупниот број на испитаници/чки е 1000 лица, од кои 500 се лица со попреченост и 500 се родители на деца со попреченост имајќи ги предвид сите видови на попреченост.

Целосниот примерок е стратифициран по вид на попреченост, пол, етничка припадност, возраст, степен на образование, и место на живеење/општини. Подолу се податоците за секоја од под-групите соодветно, прикажани во табели и графикони.

Во таа насока, целниот примерок на лицата со попреченост е поделен на следниов начин, и тоа: 185 лица со физичка попреченост (37%), 145 лица со оштетен вид (29%), 140 лица со оштетен слух (28%) и 30 лица со интелектуална попреченост (6%). Од родителите на деца со попреченост се добија повратни одговори од страна на 120 родители на деца со физичка попреченост (24%), 35 родители на деца со оштетен вид (7%), 60 родители на деца со оштетен слух (12%), 105 родители на деца со комбинирана попреченост (21%) и 180 одговори од страна на родители на деца со интелектуална попреченост (36%) (види Графикон број 1).

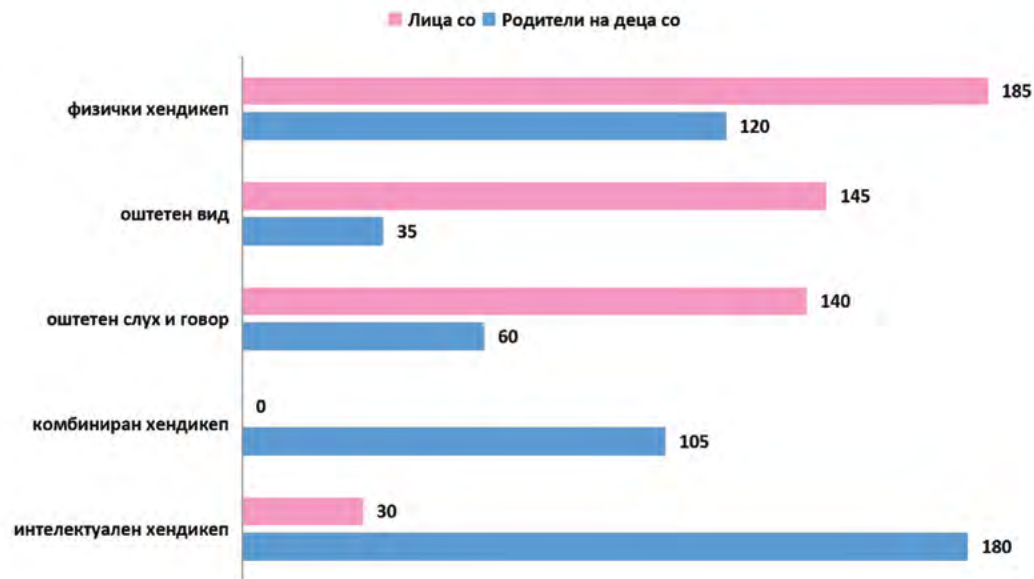


ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Графикон 1. Истражувачкиот примерок според видот на попреченоста



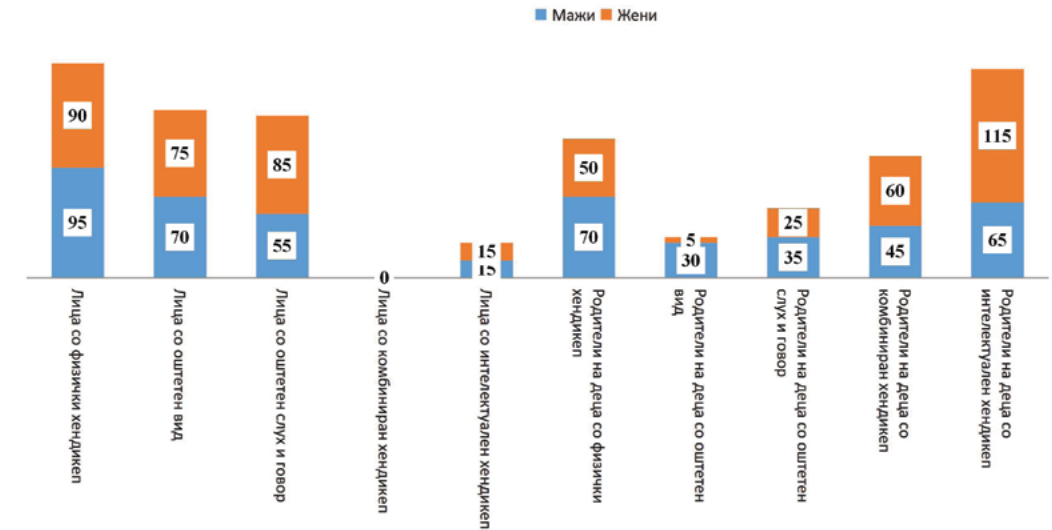
Истражувачкиот примерок според пол во целост се дели на 520 женски испитанички, односно 52%, и 480 испитаници од машкиот пол, односно 48%. Графикон број 2 дава кумулативен приказ на примерокот според полот вкрстен со видот на попреченост. Имено, од лицата со попреченост 265 се женски испитанички наспрема 235 кои се машки, додека од родителите на деца со попреченост 255 се жени наспрема 245 кои се мажи.

Во Табела број 1 е даден кумулативен приказ на примерокот според етничката припадност и видот на попреченост. Имено, 645 учесници се изјасниле како Македонци (64,5%), 270 Албанци (27%), 30 Турци (3%), 25 Бошњаци (2,5%), 10 Власи (1%) додека 20 учесника се изјасниле дека се од Ромската заедница (2%).

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

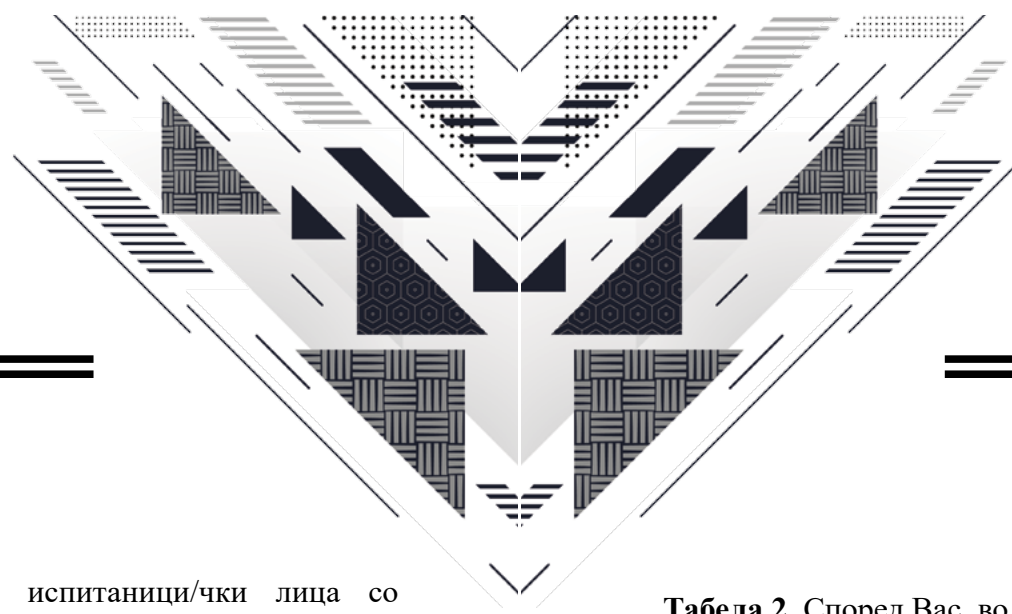
ГЛАВА III

Графикон 2. Истражувачкиот примерок според видот на попреченоста и ПОЛОТ



Табела 1. Истражувачкиот примерок според видот на попреченоста и етничката припадност

Етничка Застапеност	Лица со физички хендикеп	Лица со оштетен вид	Лица со оштетен слух и говор	Лица со комбиниран хендикеп	Лица со интелектуален хендикеп	Родители на деца со физички хендикеп	Родители на деца со оштетен вид	Родители на деца со оштетен слух и говор	Родители на деца со комбиниран хендикеп	Родители на деца со интелектуален хендикеп
Македонци	110	80	100		25	80	20	50	70	110
Албанци	75	45	20		5	25	10		30	60
Бошњаци		5	10			5			5	
Турци		10	5			10	5			
Власи			5							5
Роми		5						10		5



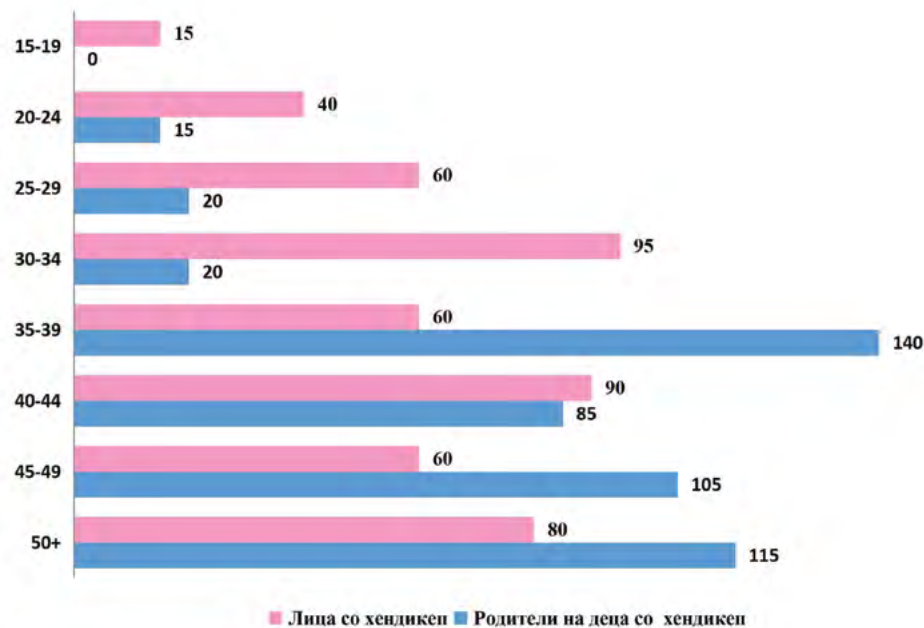
ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Во Графикон број 3 е даден кумулативен приказ на примерокот според возраста, поделен на осум возрастни групи. Од него може да се заклучи дека најголем дел од испитаниците/чките се лица со попреченост или родители на деца со попреченост кои припаѓаат на возрастната група над 30 години, со вкупен процент од 85%, а најмалку на возрастната група до 30 години со вкупен процен од 15%. Најголем број на испитаници/чки лица со попреченост се од возрастната групи од 30 до 34 години и од 40 до 44 години на кои отпаѓа 37% од истражувачкиот под-примерок на лица со попреченост. Од друга страна, најголем број на испитаници/чки родители на деца со попреченост се од возрастната групи од 35 до 39 години и од 50+ години на кои отпаѓа 51% од истражувачкиот под-примерок на родители на деца со попреченост.

Графикон 3. Истражувачкиот примерок според возраст



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Табела 2. Според Вас, во која област на општественото живеење лицата со хендикеп се најчесто дискриминирани?

Град	Лица со физички хендикеп	Лица со оштетен вид	Лица со оштетен слух и говор	Лица со интелектуален хендикеп	Родители на деца со физички хендикеп	Родители на деца со оштетен вид	Родители на деца со оштетен слух и говор	Родители на деца со комбиниран хендикеп	Родители на деца со интелектуален хендикеп	Вкупно
Битола	5				5	10			10	30
Боговине	5				5			10	0	20
Брвеница	5								0	5
Берово		5			10				0	15
Велес	15	5			10	5		30	15	80
Виница		5							10	15
Валандово			5						0	5
Гевгелија		5	20		5			5	0	35
Градско	10				15			5	0	30
Гостивар		30	20			5		10	5	70
Дебрица					5				0	5
Дојран		5	5						0	10
Крива Паланка	15								0	15
Кичево	5	5	5					5	0	20
Кавадарци	5		5				10		0	20
Куманово		10							0	10
Кратово			10						0	10
Кочани	5	5							0	10
Неготино		5							10	15
Охрид	5								10	15
Прилеп	10	10	10	5			15		30	80
Пробиштип									10	10
Ресен			15						10	25
Радовиш									15	15
Скопје	40	15	40	20	30	10	35	5	25	220
Струга	15								0	15
Струмица	5	5		5					0	15
Тетово	30	30	5		35	5		35	25	165
Штип	10	5							5	20



ГЛАВА III

Имено во Табела број 2 е даден кумулативен приказ на примерокот според општината во која испитаниците/чките живеат. Гледано од аспект на територијалната покриеност, во рамките на истражувањето беа опфатени како градските, така и руралните средини. Најголема застапеност има во Скопје каде се опфатени 200 испитаници/чки, па Тетово – 165 испитаници/чки, па потоа следува Велес со 80 испитаници/чки, Прилеп со 75 испитаници/чки, Гостивар со 70 испитаници/чки, Гевгелија со 35 испитаници/чки, Струмица, Струга, Радовиш, Охрид, Неготино и Винаца сите по 15 испитаници/чки, Градско со 30 испитаници/чки, Ресен со 25, Пробиштип, Штип, Кичево, Крива Паланка и Боговиње сите со 20 испитаници/чки, Кочани, Кратово, Куманово и Дојран со по 10 испитаници/чки, Битола и Брвеница, Валандово и Дебарца со по 5 испитаници/чки.

Во Графикон број 4 е даден приказ на степенот на образование на истражувачкиот примерок, од кој може да се заклучи дека најголем

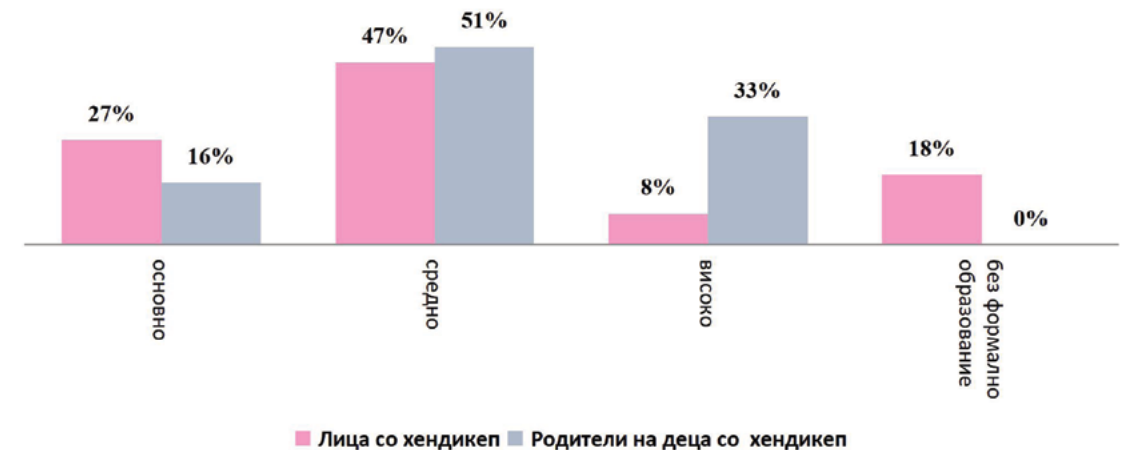
дел од испитаниците/чките, и тоа значителен број, имаат завршено средно образование, со 98% кумулативен процент (47% од лицата со попреченост и 51% од родителите на деца со попреченост), по кој следи групата испитаници/чки со завршено основно образование, со 43% кумулативен процент (27% од лицата со попреченост и 16% од родителите на деца со попреченост), и високо образование со 41% кумулативен процент (само 8% од лицата со попреченост и 33% од родителите на деца со попреченост). Загрижува фактот што 18% од испитаниците/чките од лицата со попреченост се без формално образование.

1.3. Квантитативна и квалитативна анализа на одговорите на прашалниците

Во првиот дел од Прашалникот се прибираат податоци за искуствата на лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост за спроведување на правото на работа на еднаква основа со другите, и се анализира познавањето на ова свое право и опфатот на истото. Подетално се анализира перцепцијата на целната

ГЛАВА III

Графикон 4. Истражувачкиот примерок според степенот на образование



група за можностите за работа на лицата со попреченост на отворениот пазар на трудот, само-вработувањето и професионалната рехабилитација, овозможувањето на соодветно приспособување, како и користењето на правото за синдикално здружување.

Имено, во Графиконот број 5 е даден приказ на примерокот според тоа дали испитаниците/чките сметаат дека отворениот пазар на трудот е достапен за лицата со попреченост а во Графикон број 6 е даден приказ за одговорот на истото прашање

вкрстено со видот на попреченост. Од вкупниот број на испитаници/чки лица со попреченост 71% сметаат дека не е воопшто достапен, 23% сметаат дека е делумно достапен, додека 6% одговориле со „не знам“. Сите лица со попреченост, со исклучок на лицата со интелектуална попреченост, во поголем број сметаат дека отворениот пазар на трудот не е достапен за лицата со попреченост. Од друга страна, само 41% од родителите на децата со попреченост сметаат дека отворениот пазар на трудот не е достапен

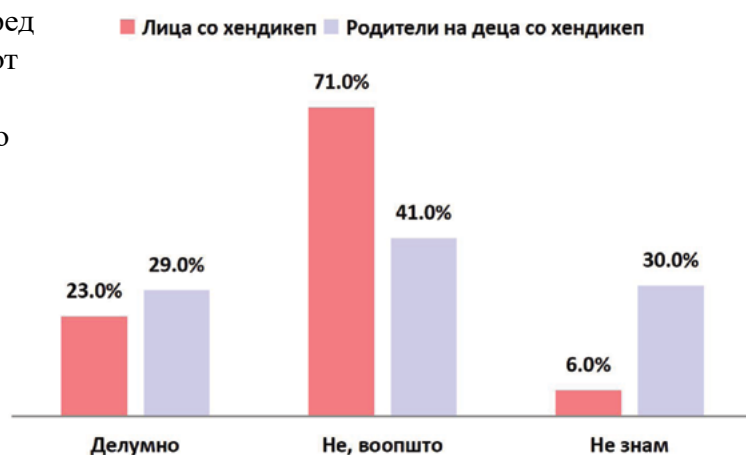


ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

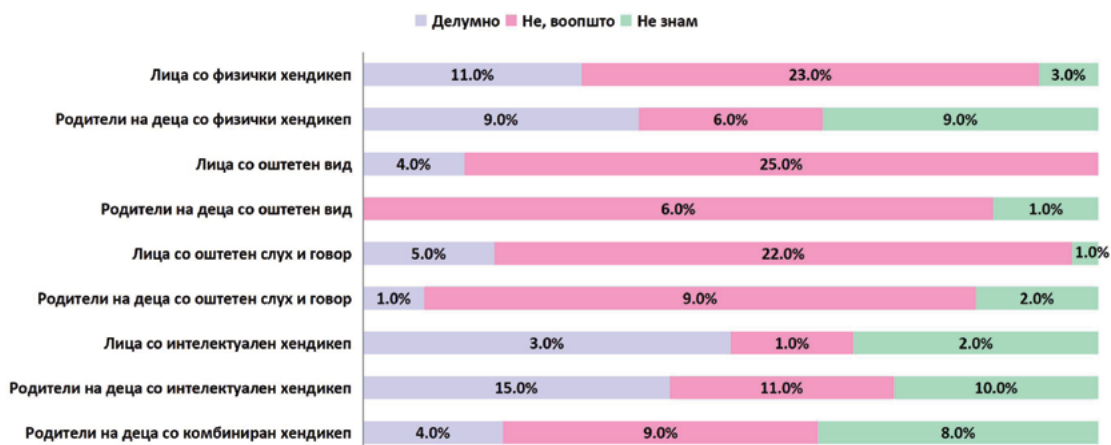
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Графикон 5. Според Вас, дали отворениот пазар на трудот е досапен за лицата со попреченост?



Графикон 6. Истражувачкиот примерок според видот на попреченост и дали сметаат дека отворениот пазар на трудот е досапен за лицата со попреченост



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

воопшто за нивните деца, додека 29% сметаат дека делумно е достапен. Само родителите на деца со физичка и интелектуална попреченост во поголем број сметаат дека отворениот пазар на трудот е делумно достапен за лицата со попреченост.

Еден од три родители на деца со попреченост (30%) одговориле со „не знам“, што е висок процент и треба да биде предмет на дополнителна анализа. Разликите во гледањето на ова прашање според пол е незначителна и од тие причини не се обработува.

Во Графикон број 7 е даден приказ за ставот на примерокот за тоа дали како лица со попреченост побарале да се обезбеди соодветно приспособување на работното место. Две од три лица со попреченост не побарале обезбедување на соодветно приспособување на работното место, односно 60%, а само 6% побарале да се обезбеди соодветно приспособување. Од оние што побарале, најголем број се лицата со физичка попреченост. Тоа не доведува до заклучок дека лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост не го

разбираат институтот на соодветно приспособување и што тој опфаќа во себе. Постои тенденција на негова замена со пристапноста воопшто.

Потребно е изработка на пишан материјал во кој ќе се објасни во детали што претставува соодветното приспособување како анти-дискриминациски правен институт и негово разграничување со пристапноста како човеково право, согласно член 9 од Конвенцијата.

Дополнително, на ова прашање се забележува алармантно висок дел од примерокот кој не одговорил (34%), односно едно од три лица со попреченост. Разликите во гледањето на ова прашање според пол и вид на попреченост е незначителна и од тие причини не се обработува.



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Графикон 7. Дали како лице со попреченост некогаш сте побарале соодветно приспособување на работното место?



Изјави од учесници/чки на фокус група

„Во фирмата немаше ниту правилен влез, ниту имав можност да одам во тоалет. Им реков да ми направат и ми направија.“ - лице со попреченост

„Побарав скратено работно време, не можам јас многу време да седам.“ - лице со попреченост

„Потребно е да приспособат работните места, да се отворат социјални претпријатија.“ – родител на дете со попреченост

Што се однесува до тоа дали лицата со попреченост се дискриминирани во остварувањето на правото на работа за разлика од лицата без попреченост, вклучително во делот на вработување, работа, безбедни работни услови, напредок во кариера, еднаква плата и пензија, висок процент смета дека се дискриминирани (вкупен процент од 72%), нема негативен одговор, но се забележува значителен дел од примерокот кој не одговорил (вкупен процент од 28%). Разликата

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

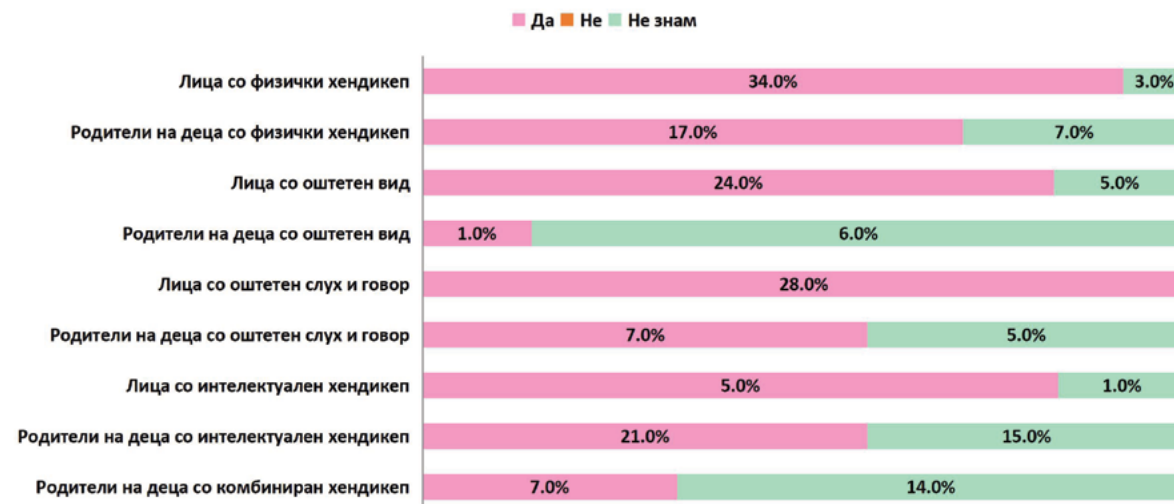
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

во одговорите помеѓу испитаниците/чките кои се лица со попреченост и оние кои се родители на деца со попреченост е голема. Имено, во разделен примерок вкупно 91% од лицата со попреченост одговориле потврдно, додека тој процент кај родителите на деца со попреченост изнесува 53%.

Високиот процент на испитаници/чки кои одговориле со „не знам“ се должи на родителите на деца со попреченост, кој вака одговориле во 47%. Разликите во гледањето на ова прашање според пол и вид на попреченост е незначителна и од тие причини не се обработува. (Табела број 3 и Графикон број 8).

Графикон 8. Истражувачкиот примерок според видот на попреченост и дали сметаат дека лицата со попреченост се дискриминирани во остварувањето на правото на работа





ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Табела 3. Според Вас, дали лицата со попреченост се дискриминирани во остварувањето на правото на работа за разлика од лицата без попреченост?

	Да	Не одговорил
Лица со попреченост	91%	9%
Родители на деца со попреченост	53%	47%

На прашањето дали лицата со попреченост можат да се користат со своето право на синдикално здружување, на еднаква основа со другите, два од три испитаници одговориле со „не знам“, што е исклучително висок процент и треба да биде предмет на дополнителна анализа. 30% од вкупниот истражувачки примерок одговориле негативно, а само мал број (9,5%) одговориле афирмативно на ова прашање (Графикон број 9 и Табела број 4).

Разликите во гледањето на ова прашање според пол и другите социо-демографски карактеристики е незначителна и од тие причини не се обработуваат. Од анализите на одговорите во фокус групите се заклучува дека лицата со попреченост

имаат ниско ниво на знаење за опфатот на правото на работа и правото на синдикално здружување како клучно во ефектуирањето на правото на работа.

Изјави од учесници/чки на фокус група

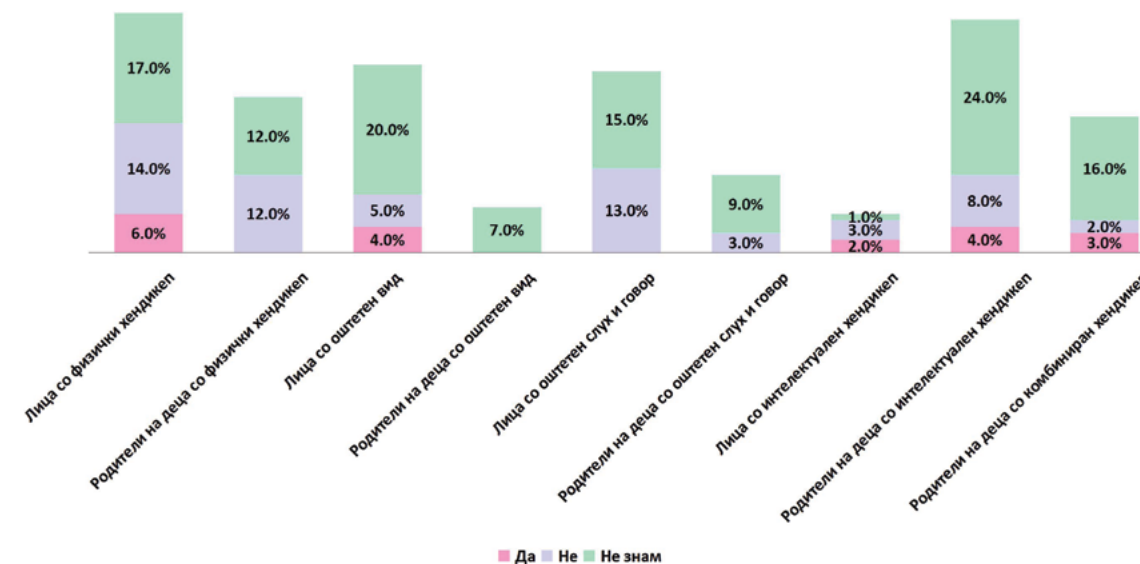
„Нема потреба од синдикати, тоа можат инвалидските организации да го прават.“ - лице со попреченост

„Секако дека треба да се организираме синдикално. Ама како и кој ќе не води, ние не се разбираме во тоа.“ - лице со попреченост

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Графикон 9. Истражувачкиот примерок според видот на попреченост и дали сметаат дека лицата со попреченост можат да се користат со своето право на синдикално здружување, на еднаква основа со другите.



Табела 4. Според Вас, дали лицата со попреченост можат да се користат со своето право на синдикално здружување, на еднаква основа со другите?

	Да	Не	Не знам
Лица со попреченост	12%	35%	53%
Родители на деца со попреченост	7%	25%	68%



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Ставовите на испитаниците/чките за тоа како професионалната рехабилитација на лицата со попреченост се спроведува во Република Македонија, се претставени подолу во Графикон број 10 и Графикон број 11. Имено, на прашањето дали професионалната рехабилитација на лицата со попреченост соодветно се спроведува во Република Македонија овозможувајќи конкурентност на лицата со попреченост (Прашање бр.05), лицата со попреченост во 68% одговорил негативно, наспрема родителите на децата со попреченост (51%). Висок е процентот на испитаници/чки кои одговориле со „не знам“ на ова прашање, и тоа 32% кај лицата со попреченост и 47% кај родителите на деца со попреченост. Кај лицата со попреченост, само лицата со физичка попреченост одговориле во незначителен број со „не знам“ за разлика од сите останати лица со попреченост, додека кај лицата со интелектуална попреченост поголем е бројот на одговори со „не знам“, отколку негативни.

Од друга страна, висок е процентот на одговори „не знам“ кај родителите

на деца со попреченост, со исклучок на родителите на деца со физичка попреченост и оштетен вид. Само 2% од родителите на деца со попреченост одговориле позитивно на ова прашање, и ниту едно лице со попреченост. Интересно да се напомене е дека разликите во гледањето на ова прашање по сите социо-демографски карактеристики, посебно полот, е незначителна и од тие причини не се обработуваат.

Што се однесува до тоа дали лицата со попреченост имаат доволно можности за само-вработување и започнување на свој бизнис (Прашање бр.06), пола од испитаниците/чките сметаат дека немаат, 9% одговориле позитивно, но повторно се забележува значителен дел од примерокот кој одговорил со „не знам“ (вкупен процент од 38%). Разликите во гледањето на ова прашање според видот на попреченост е незначителна, освен кај лицата со физичка попреченост кај кои во еднаков процент се поделени одговорите помеѓу трите опции. (Табела број 5 и Графикон број 12).

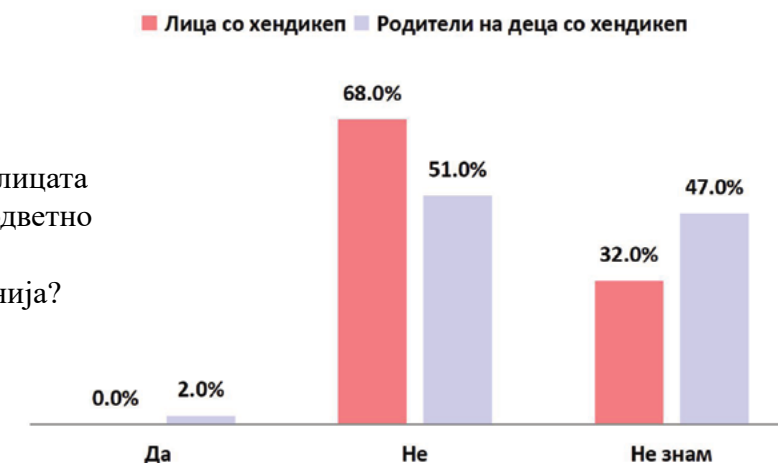
ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

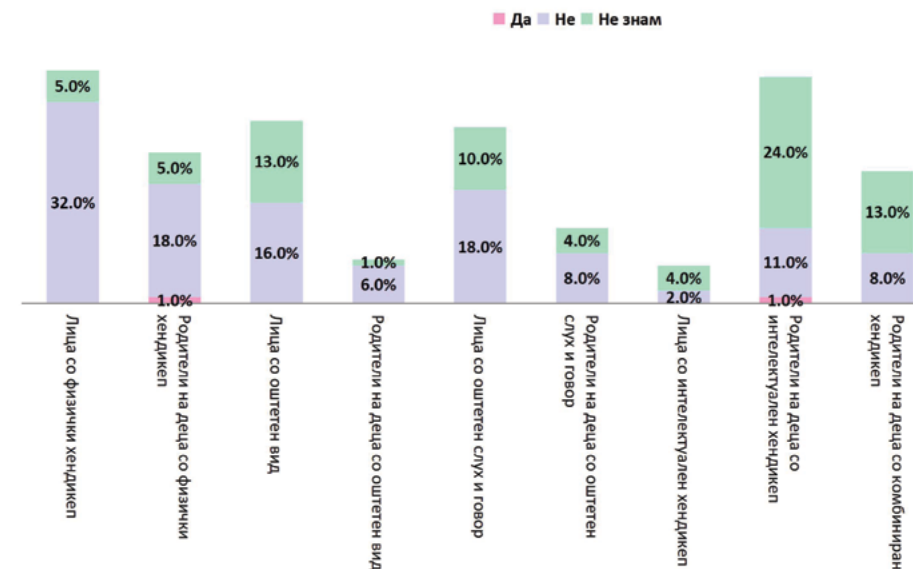
ГЛАВА III

Графикон 10.

Според Вас, дали професионалната рехабилитација на лицата со попреченост соодветно се спроведува во Република Македонија?



Графикон 11. Истражувачкиот примерок според видот на попреченост и дали сметаат дека професионалната рехабилитација на лицата со попреченост соодветно се спроведува во Република Македонија





ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Изјави од учесници/чки на фокус група

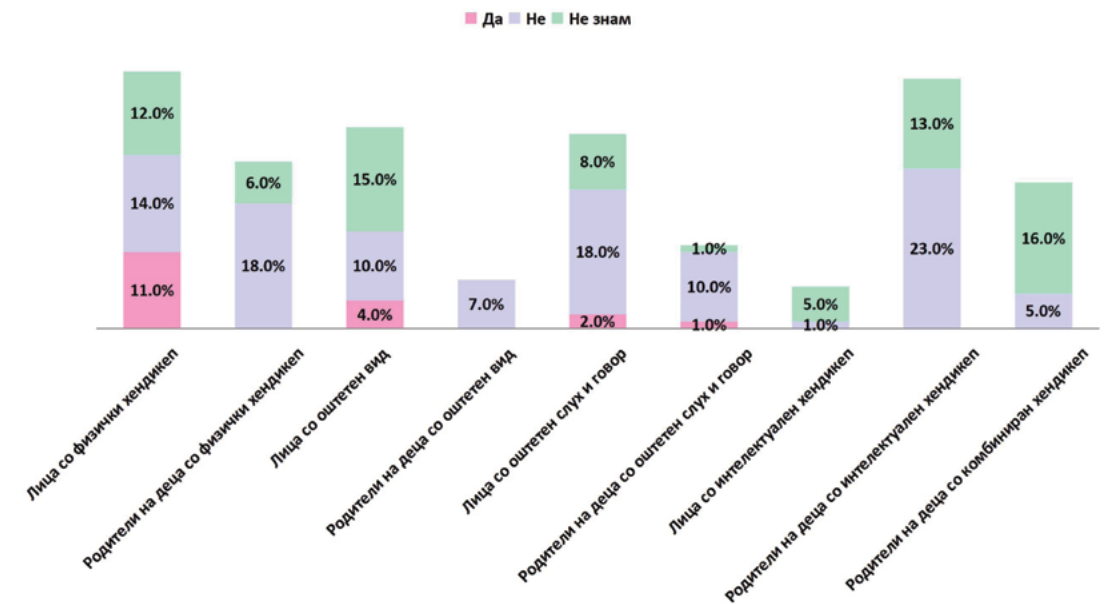
„Не знам дали има професионална рехабилитација. Но, АВРМ и МТСП имаат недоволно обучен кадар и АВРМ нема услови за нас.“ - лице со попреченост

„Кај нас нема професионална рехабилитација. Од МТСП само нешто зборуваат, ама нема ништо.“ - лице со попреченост

„Треба да се водат политики за инклузија од како дете да не дојде до маргинилизирање на лицата со попреченост, треба да се направи посебна програма за рехабилитација однесувајќи се кон индивидуалните потреби.“ – родител на дете со попреченост

„Убаво бепе со Центарот за вработување на лица со попреченост, ми објаснија убаво како и што, каде да се насочам. Ми дадоа и да пробам да работам во една фирма. Убаво беше. Сега го затворија и немам можност пак да пробам.“ - лице со попреченост

Графикон 12. Истражувачкиот примерок според видот на попреченост и дали лицата со попреченост имаат доволно можности за само-вработување и започнување на свој бизнис



Табела 5. Според Вас, дали лицата со попреченост имаат доволно можности за само-вработување и започнување на свој бизнис?

	Да	Не	Не знам
Вкупен примерок	9%	53%	38%
Лица со попреченост	17%	43%	40%
Родители на деца со попреченост	1%	63%	36%

Во вториот дел од Прашалникот, бенефициите кои произлегуваат се анализираат одговорите на од Фондот за вработување на испитаниците/чките за тоа дали инвалидни лица како и неговата лицата со попреченост треба да се транспарентност и отчетност, но и за вработуваат во заштитни друштва и за заштитните механизми при повреда или на отворениот пазар на трудот на работничките права и воведување и во таа насока дали Законот за на систем на квоти за вработување вработување на инвалидни лица на лицата со попреченост (07-13), е најсоодветен за вработување на преставени подолу. лицата со попреченост, потоа за



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

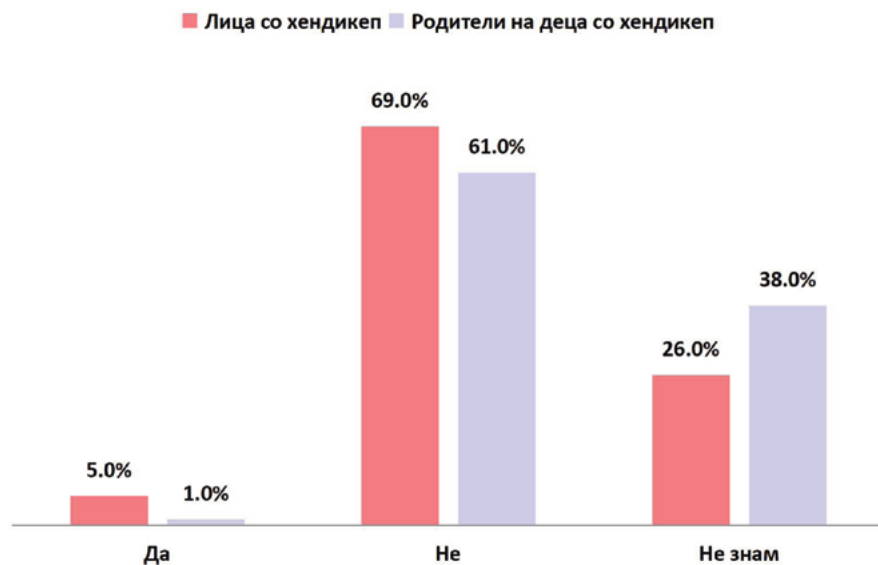
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

На прашањето дали Законот за вработување на инвалидни лица е најсоодветен за вработување на лицата со попреченост, два од три испитаника, односно 65% од вкупниот истражувачки примерок одговориле негативно. Дополнително, само 3% сметаат дека овој закон е најсоодветен за вработување на лицата со попреченост. Загрижува фактот што, повторно, голем е процентот на испитаници/чки кои одговориле со „не знам“ на ова прашање (32% од

вкупниот истражувачки примерок). Графикон број 13 ја прикажува разликата помеѓу одговорите на лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост, од која се забележува дека родителите во поголем број одговориле со „не знам“ (разлика од 12 п.п [Процентни поени (п.п.) е единица мерка за аритметичка разлика меѓу два проценти.]) и во помал број одговориле негативно (разлика од 8 п.п).

Графикон 13. Истражувачкиот примерок дали Законот за вработување на инвалидни лица е најсоодветен за вработување на лицата со попреченост



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Изјави од учесници/чки на фокус група

„Не треба посебен закон. Законот за работни односи може и нас да не опфати.“ - лице со попреченост

„Не знам, но потребна е повеќе контрола врз работодавачот и родителите и повеќе комуникација со лицата со попреченост за заштита од злоупотреба.“ - лице со попреченост

„Не е тоа начин. Потребна е и правна помош на лицата со попреченост а не само да им се дава на работодавачите.“ - лице со попреченост

Табела број 6 го претставува лица формиран согласно Законот за одговорот на испитанците/чките дали вработување на инвалидни лица. Од им сепознати или некогаш ги користеле одговорите произлегува дека само бенефициите кои произлегуваат од еден од три испитаника ги познава Фондот за вработување на инвалидни или се користел со овие бенефиции.

Табела 6. Дали Ви се познати или некогаш сте ги користеле бенефициите кои произлегуваат од Фондот за вработување на инвалидни лица?

	Да	Не
Лица со попреченост	29%	71%
Родители на деца со попреченост	24%	76%



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Одговорите на погоре неведеното прашање тесно се поврзани со ставот на испитаниците/чките дали постои транспарентност и отчетност во овој Фонд. Според испитаниците/чките, не постои транспарентност и отчетност на Фондот за вработување на инвалидни лица (71,5% од вкупниот истражувачки примерок). Сите одговори се илустративно прикажани во Табела број 7 и Графикон број 14. Не постои значителна отстапка во одговорите на испитаниците/чките во зависност од нивниот вид на попреченост. Дополнително, незначителна е разликата во гледањето на ова прашање по сите социо-демографски карактеристики, вклучително и полот на испитаниците/чките.

Запрашани испитаниците/чките дали им се познати или некогаш ги користеле механизмите за заштита во остварување на своите работнички права скоро половина од испитаниците/чките во кумулативен примерок, односно 47,5% одговориле негативно, а само 32% позитивно, додека еден од пет испитаника одговорил со „не знам“. Во Графикон број 15 се прикажува разликата помеѓу

Изјави од учесници/чки на фокус група

„Да не се лажеме ... сите ние вработуваме инвалидни лица поради парите кои ги дава државата. Ама сепак со тоа правиме добро дело. И хумано што е најважно ... и тие луѓе треба да заработат парче леб.“ – заштитно друштво

„Ние сме заштитна фирма. Секогаш имаме потреба од инвалидни лица за работа. Ама во заводот за вработување нема пријавени.“ – заштитно друштво

„Зошто за работно место пакување или лепење со селотејп, да трошам здраво лице, кога таа работа може да ја работи инвалидно лице. Здравите можат да извршуваат и потешки и покомплицирани работни задачи. Инвалидните лицата не се во состојба да извршуваат работни задачи кои подразбираат стручност во одредена област. Најчесто не се едуцирани или не можат да извршуваат потешки работи.“ – заштитно друштво

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

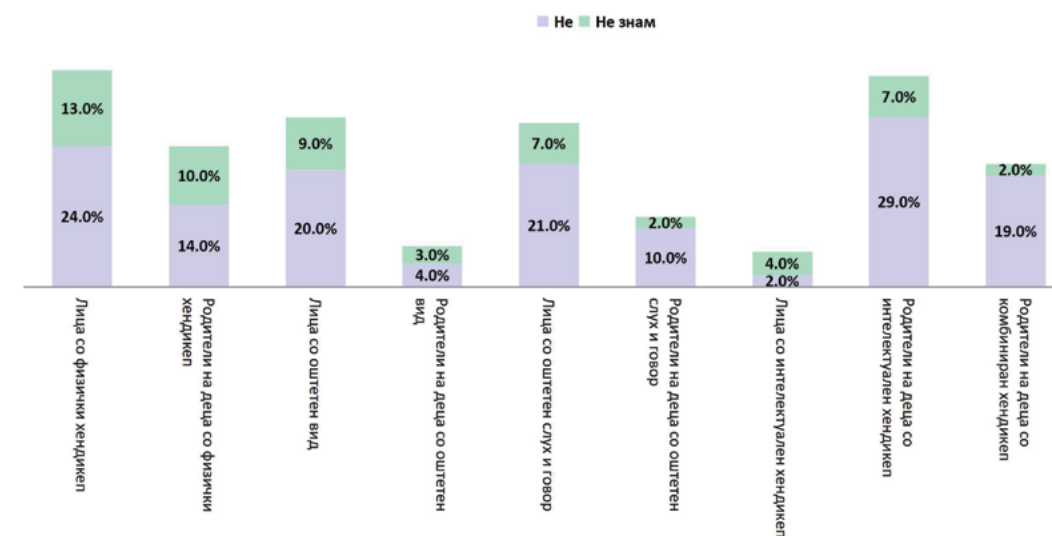
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Табела 7. Дали сметате дека постои транспарентност и отчетност во Фондот за вработување на инвалидни лица?

	Не	Не знам
Вкупен примерок	71,5%	28,5%
Лица со попреченост	67%	33%
Родители на деца со попреченост	76%	24%

Графикон 14. Истражувачкиот примерок дали постои транспарентност и отчетност во Фондот за вработување на инвалидни лица



одговорите на лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост. Загрижува фактот што 70% од лицата со попреченост одговориле негативно

на оваа прашање со 45 п.п. разлика помеѓу нив и родителите на деца со попреченост.



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

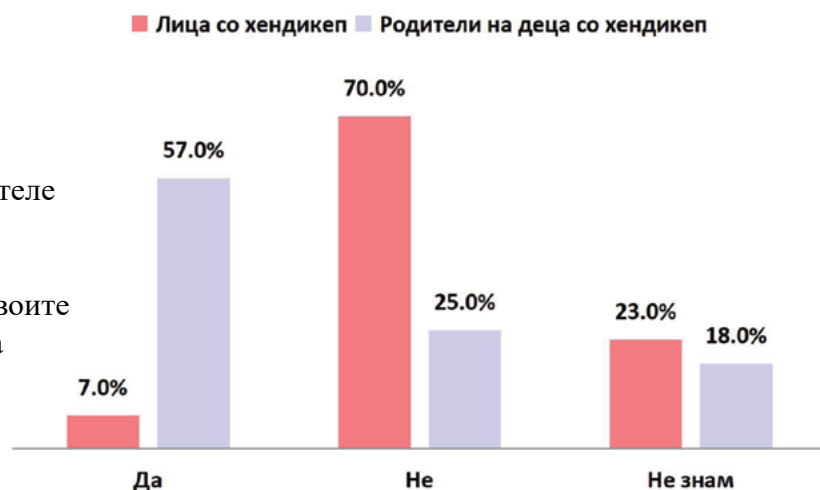
Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

ГЛАВА III

Истата разлика од 50 п.п. се забележува во позитивните одговори, каде родителите на децата со попреченост во 57% одговориле афирмативно, за разлика од лицата со попреченост кои афирмативно одговориле во само 7%. Високи одговори со „не знам“ се забележува и кај двете групи на испитаници/чки, од кои лицата со физичка попреченост и родителите на деца со оштетен слух се издвојуваат како најбројни.

Незначителна е разликата во гледањето на ова прашање по останатите социо-демографски карактеристики, па затоа не се разработува дополнително.

Графикон 15. Истражувачкиот примерок и дали им познати или некогаш ги користеле механизмите за заштита во остварување на своите работнички права



На прашањето каде сте се обратиле во случај на повреда на вашите работнички права, два од три испитаника, односно 68% се обратиле до организациите на лицата со попреченост, по кој следи Народниот правобранител со 16,5%.

До Комисијата за заштита од дискриминација се обратиле само 6%, до Агенцијата за вработување 5%, до Државниот инспекторат за труд само 4,5%, и никој не се обратил до синдикатите. Графикон број 16 и Табела број 8 ја прикажуваат разликата помеѓу одговорите на лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост според

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

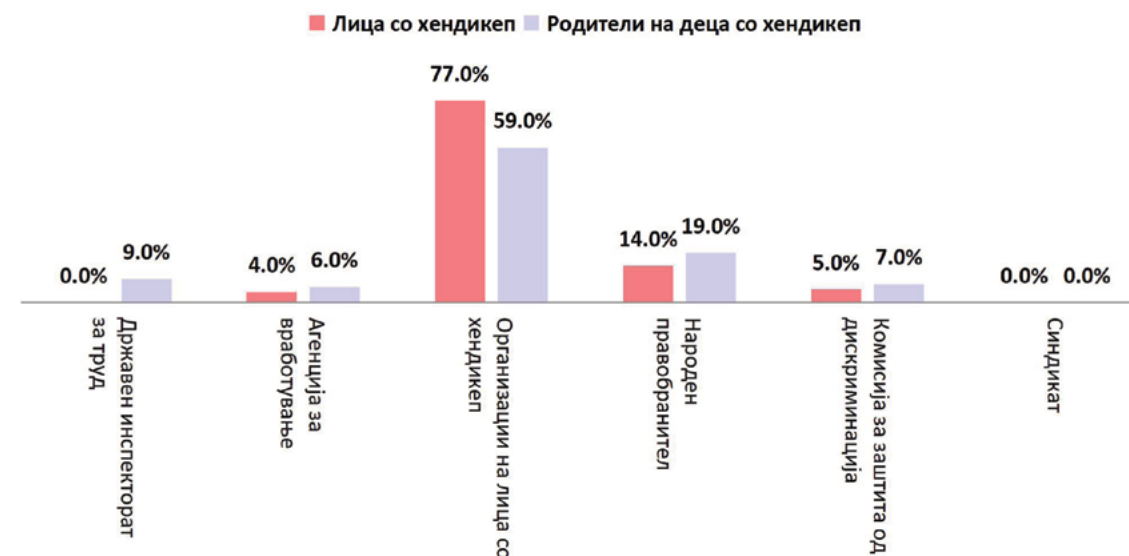
ГЛАВА III

видот на попреченост, од која се забележува дека расположливите институции повеќе ги користат родителите на децата со попреченост, отколку самите лица со попреченост со разлика од 18 п.п (агрегиран процент од 41% за сите институции до кои се обратиле родителите на деца со попреченост наспрема 23% до кој се обратиле лицата со попреченост.

При анализа на одговорите на прашањето дали лицата со попреченост

треба да се вработуваат во заштитни друштва или на отворениот пазар на труд (Прашање бр.12), се забележува значителна разлика во ставовите помеѓу лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост. Имено, мнозинството на лица со попреченост (82%) сметата дека тие треба да се вработуваат на отворениот пазар на трудот, а само 13% во заштитни друштва. Од друга страна, само пола од родителите на децата со попреченост, односно 50%, сметаат

Графикон 16. Истражувачкиот примерок за каде сте се обратиле во случај на повреда на вашите работнички права





ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

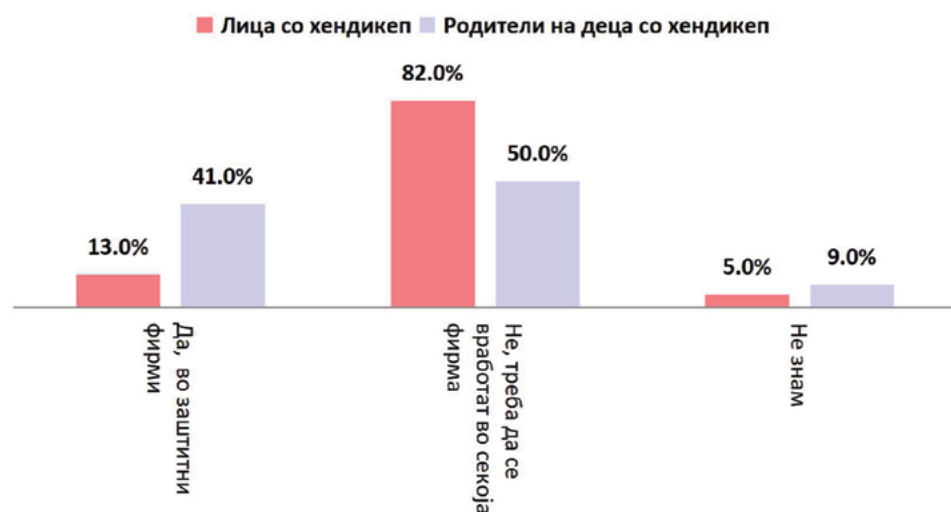
ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Табела 8. Истражувачкиот примерок според вид на попреченост и каде сте се обратиле во случај на повреда на вашите работнички права

Каде сте се обратиле во случај на повреда на вашите работнички права?	Лица со физички хендикеп	Лица со оштетен вид	Лица со оштетен слух и говор	Лица со интелектуален хендикеп	Родители на деца со физички хендикеп	Родители на деца со оштетен вид	Родители на деца со оштетен слух и говор	Родители на деца со комбиниран хендикеп	Родители на деца со интелектуален хендикеп
Државен инспекторат за труд	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%	1,0%	5,0%
Агенција за вработување	0,0%	1,0%	1,0%	2,0%	1,0%	0,0%	2,0%	3,0%	0,0%
Организации на лица со хендикеп	30,0%	21,0%	22,0%	4,0%	18,0%	4,0%	6,0%	12,0%	19,0%
Народен правобранител	5,0%	5,0%	4,0%	0,0%	1,0%	2,0%	2,0%	3,0%	11,0%
Комисија за заштита од дискриминација	2,0%	2,0%	1,0%	0,0%	1,0%	1,0%	2,0%	2,0%	1,0%
Синдикат	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

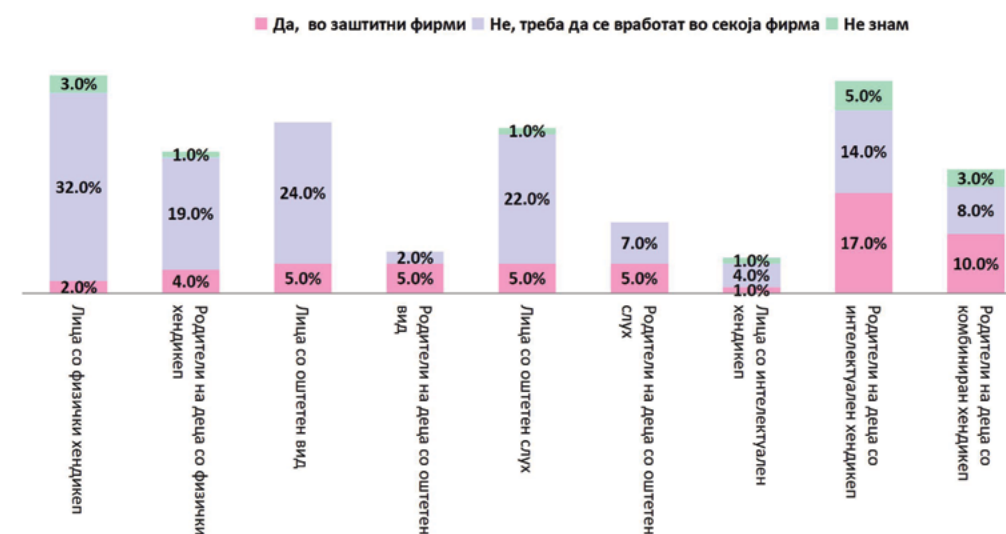
Графикон 17. Истражувачкиот примерок и дали лицата со попреченост треба да се вработуваат во заштитни друштва или на отворениот пазар на труд



дека лицата со попреченост треба да се вработуваат на отворениот пазар на трудот, а во 41% дека нивните децата треба да се вработуваат во заштитни друштва (Графикон број 17). Мал е процентот на испитаници/чки од двете групи кои одговорилена со „не знам“ на ова прашање. Не постои разлика врз основа на пол помеѓу испитанците/чките, но се забележува разлика кај родителите на деца со различна попреченост.

Имено, Графиконот број 18 ја илустрира оваа разлика, посебно дека родителите на децата со физичка попреченост и оштетен слух повеќе сметаат дека нивните деца треба да се вработуваат на отворениот пазар на трудот отколку во заштитните друштва. Истото не е случај со родителите на деца со интелектуална попреченост, оштетен вид, и комбинирана попреченост.

Графикон 18. Истражувачкиот примерок според видот на попреченост и дали лицата со попреченост треба да се вработуваат во заштитни друштва или на отворениот пазар на труд





ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Изјави од учесници/чки на фокус група

„Нов закон да донесе за да има вработување во сите фирми за лицата со попреченост, не само во одредени фирми.“ - лице со попреченост

„Треба подигнување на јавната свест, секое дете треба да има можност да се вработи и да се осети дека припаѓа во општеството.“ – родител на дете со попреченост

„Потребно е промена на изборот на занимања за средношколците глуви. Не само бравар и снајдер, туку и модерни професии.“ - лице со попреченост

„Најпрвин да се зголеми висината на додаток за туѓа нега и детскиот додаток, а после треба државата да се фокусира на вработувањето.“ – родител на дете со попреченост

„Треба да се воведат квоти систем, барем 3% од вработените да бидат лица со попреченост.“ - лице со попреченост

„Да се создадат подобри услови за вработување и да се додадат повеќе финансиски средства.“ – родител на дете со попреченост

„Да се вработуваат лицата со попреченост во јавната администрација на работни места според нивната способност.“ - лице со попреченост

Запрашани испитаниците/чките дали треба да се воведат квотен систем за вработување на лицата со попреченост во јавниот и приватниот сектор висок процент од лицата со попреченост, односно 85% одговориле позитивно, само 5% одговориле негативно, а 10% одговориле со „не знам“. Во Табела број 9 се прикажува разликата помеѓу одговорите на лицата со попреченост и родителите на децата

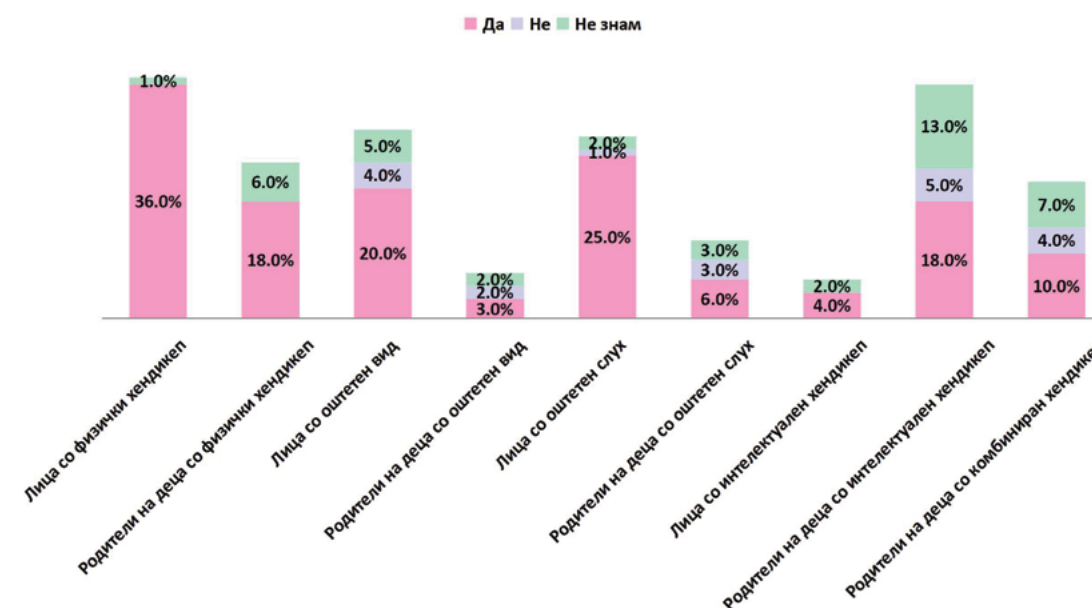
со попреченост, од која лесно се забележува дека само пола од родителите на децата со попреченост (55%) го поддржуваат воведувањето на системот на квоти правејќи притоа разликата во 30 п.п. со лицата со попреченост. Дополнително, 14% од родителите на децата со попреченост се изјасниле негативно за воведување на оваа афирмативна мерка, додека еден во три испитаника од оваа група

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

одговориле со „незнам“. Незначителна разлика во гледањето на ова прашање по сите социо-демографски карактеристики, па затоа не се илустративно е прикажано подолу во Графикон број 19.

Графикон 19. Истражувачкиот примерок според видот на попреченост и дали треба да се воведат квотен систем за вработување на лицата со попреченост во јавниот и приватниот сектор



Табела 9. Според Вас, дали треба да се воведат квотен систем за вработување на лицата со попреченост во јавниот и приватниот сектор?

	Да	Не	Не знам
Вкупен примерок	70%	9,5%	20,5%
Лица со попреченост	85%	5%	10%
Родители на деца со попреченост	55%	14%	31%

Заклучоци и препораки



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во
областа на вработување и работни односи

Заклучоци

- Конвенцијата за правата на лицата со попреченост прави еден важен исчекор во разбирањето на правата на лицата со попреченост од аспект на социјалниот модел, како и нивно широко толкување од страна на Комитетот за правата на лица со попреченост.
- Државата превзема значителни напори за усогласувањена законодавството во целост со обврските од членот 5 и членот 27 кои се однесува на правото на еднаквост и недискриминација како и правото на работа, превземени со ратификацијата на Конвенцијата за правата на лицата со попреченост, но сепак значително подобрување е потребно со цел ефикасно остварување на ова право во практиката во целост на лицата со попреченост, вклучително и обезбедувањето на соодветно приспособување и воведувањето на афирмативни мерки.
- Во отсуство на суштински критериуми, афирмативни мерки и други механизми за поддршка и опфат на лицата со попреченост, активните политики за вработување нема да може да ги постигнат посакуваните општи цели дефинирани со Националната стратегија за вработување а со тоа маргинализирајќи ја оваа група на граѓани уште повеќе.
- Од наодите на истражувањето се заклучува дека лицата со попреченост во значителен број (71%) сметаат дека отворениот пазар на трудот не е достапен за нив, додека тој процент кај родителите на децата со попреченост изнесува 41%. Од друга страна, два од три испитаника, односно 65% од вкупниот истражувачки примерок сметаат дека Законот за вработување на инвалидни лица не е најсоодветен за вработување на лицата со попреченост, туку отворениот пазар на трудот.
- Постои широк консензус помеѓу лицата со попреченост дека тие треба да се вработуваат на отворениот пазар на трудот (82%). Од друга страна, само пола од родителите на децата со попреченост (50%), сметаат дека лицата со попреченост треба да се вработуваат на отворениот пазар на трудот и посебно овој став е изразен кај родителите на децата со





ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Заклучоци

физичка попреченост и оштетен слух, наспрема 41% кои сметаат дека нивните децата треба да се вработуваат во заштитни друштва, што е став кој го делат повеќе родителите на деца со интелектуална попреченост, оштетен вид, и комбинирана попреченост.

- Две од три лица со попреченост не побарале обезбедување на соодветно приспособување на работното место, односно 60%, а само 6% побарале да се обезбеди соодветно приспособување. Од оние што побарале, најголем број се лицата со физичка попреченост. Ова покажува дека лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост не го разбираат институтот на соодветно приспособување и што тој опфаќа во себе. Постои тенденција на негова замена со пристапноста воопшто.
- Се забележува висока фреквентност на одговорите „не знам“ кај сите испитаници/чки во голем број од анализираниите прашања, што укажува на тенденција на непознавање на опфатот на правото на работа, и оваа тенденција треба да биде предмет на дополнителна анализа.
- Според истражувањето, лицата со попреченост сметаат дека се дискриминирани во работната сфера (91%), дека професионалната рехабилитација не се спроведува соодветно притоа овозможувајќи конкурентност на лицата со попреченост (68%), и дека немаат доволно можности за само-вработување и започнување на свој бизнис (43%).
- Од анализите на одговорите во фокус групите се заклучува дека лицата со попреченост имаат ниско ниво на знаење за опфатот на правото на работа и правото на синдикално здружување како клучно во ефектуирањето на правото на работа.
- Од наодите на истражувањето се заклучува дека на испитаниците/чките не им се познати ниту некогаш ги користеле бенефициите кои произлегуваат од Фондот за вработување на инвалидни лица (74%)

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Заклучоци

формиран согласно Законот за вработување на инвалидни лица, ниту пак сметаат дека е тој транспарентен и отчетен во своето работење (71,5%).

- Од наодите на истражувањето се заклучува дека лицата со попреченост не ги познаваат ниту се користат со механизмите за заштита во остварувањето на своите работнички права (70%), и при нивна повреда 77% би се обратиле до организациите на лица со попреченост. Постои разлика во одговорите на лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост, од која се забележува дека расположливите институции (Народниот правобранител, Комисијата за заштита од дискриминација, Агенцијата за вработување и Државниот инспекторат за труд) повеќе ги користат родителите на децата со попреченост, отколку самите лица со попреченост. Најчеста институција до која се обраќаат испитаниците/чките во случај на повреда на правата од работен однос е Народниот правобранител.
- Постои широко прифатен став помеѓу лицата со попреченост дека го поддржуваат воведувањето на системот на квоти за нивно вработување во јавниот и приватниот сектор (85%), што не е случај и со родителите на децата со попреченост, каде разликата е во 30 процентни поени..



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Препораки

- Зголемување на свесноста кај лицата со попреченост за Конвенцијата за правата на лицата со попреченост, своите права, и обврските на државата превземени со ратификацијата на Конвенцијата, посебно во насока на целосно остварување на правото на работа само и во врска со правото на еднаквост и недискриминација.
- Создавање на национална практика со цел појаснување на анти-дискриминациските стандарди спрема лицата со попреченост, како и јасно споменување на лицата со попреченост како една од целните групи во националните политики за вработување.
- Од наодите на истражувањето се препорачува дека потребно е зголемување на капацитетот и на организациите на лицата со попреченост за застапување и вклучување во донесувањето на политики кои ги засегаат лицата со попреченост.
- Од наодите на истражувањето се препорачува дека потребно е иницирање на иновативни пристапи за зголемување на капацитетите на лицата со попреченост, посебно на младите, и нивните претставнички организации. Корисно е изработување на пишан материјал анализирајќи го посебно правото на работа само и во врска со правото на еднаквост и недискриминација предвидени со Конвенцијата за правата на лицата со попреченост.
- Потребно е превземање од страна на државата на проактивни мерки за заштита од дискриминација на лицата со попреченост во работната сфера.
- Сегрегираниот пазар на трудот преку заштитните друштва треба да претставуваат преодно решение кон целосната инклузија на лицата со попреченост на отворениот пазар на трудот, како пристап кој ужива голема поддршка од лицата со попреченост.

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Препораки

- Од наодите од истражувањето произлегува дека лицата со попреченост како и родителите на децата со попреченост не знаат што претставува соодветното приспособување, па затоа се препорачува изработка на Водич за соодветното приспособување со примери за истото во различни сфери на општественото живеење.
- Потребно е превземање од страна на државата на проактивни мерки за зголемување на довербата кај лицата со попреченост и родителите на децата со попреченост во напорите на државата за унапредување на положбата на оваа група на граѓани.
- Потребно е државата да размисли за донесување на посебен закон за достоинството и правата на граѓаните со попреченост и да интервенира со поголеми финансии за семејствата и лицата со попреченост. Дополнително, за зголемување на учеството на лицата со попреченост во јавната администрација и општо на пазарот на трудот треба да се размисли за воведување на систем на квоти, како мерка која ужива голема поддршка од лицата со попреченост.
- Од наодите на истражувањето се препорачува дека потребно е организирање на промотивни настани, саеми и настани за вмрежување на лицата со попреченост и нивните претставнички организации во локалните заедници и на национално ниво. .



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Библиографија

1. Директива на Советот 2000/78/ЕС од 27 ноември 2000 година, со која се воспоставува општа рамка за еднакво постапување во вработувањето и професиите (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for Equal Treatment in Employment and Occupation), [2000] OJ L 303/16.
2. Закон за вработување на инвалидни лица, „Службен весник на Република Македонија“, бр.87/2005 (пречистен текст), 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009, 136/2011, 129/15, 147/15 и 27/16. Достапно на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> и <<http://www.slvesnik.com.mk>> [Пристапено на: 16 декември 2018].
3. Закон за работни односи, „Службен весник на Република Македонија“, бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 16/2010 (пречистен текст), 50/2010, 52/2010, 124/2010, 158/2010 (пречистен текст), 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012 (пречистен текст), 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 167/2015 (пречистен текст) и 27/2016. Достапно на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> и <<http://www.slvesnik.com.mk>> [Пристапено на: 16 декември 2018].
4. Закон за ратификација на Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност и факултативниот протокол кон Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност, „Службен весник на Република Македонија“, бр.172/11.
5. Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020, Министерство за труд и социјална политика, 2015 година. Достапно на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> [Пристапено на: 18 декември 2018].

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Библиографија

6. Националната стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност (ревидирана) 2010-2018, Министерство за труд и социјална политика, 2009 година. Достапно на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> [Пристапено на: 18 декември 2018].
7. Попоска Ж., Дискриминација врз основ на хендикеп во меѓународното право за правата на човекот, Универзитет “Св.Кирил и Методиј” – Скопје, Правен факултет “Јустинијан I”, 2012 година.
8. Попоска Ж., Вработување на лицата со хендикеп во Република Македонија, Правна анализа, Полио плус, Скопје, 2013 година.
9. Попоска Ж., Дискриминација врз основа на хендикеп во меѓународното право за правата на човекот, Македонски центар за меѓународна соработка, Скопје, 2015 година.
10. Попоска Ж., Толкувач на Меѓународната Конвенцијата за правата на лицата со попреченост на Организацијата на обединетите нации, Полио плус, Скопје, 2018 година.
11. Правилник за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица, „Службен весник на Република Македонија“, бр.156/2008.
12. Правилник за работно оспособување на инвалидни лица, „Службен весник на Република Македонија“, бр.54/2004.
13. Устав, „Службен весник на Република Македонија“, бр.52/1991, од 22 ноември 1991 година.



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Библиографија

14. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No.2 on Article 9: Accessibility, CRPD/C/GC/2, 22 March 2014. Достапно на: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/13/PDF/G1403313.pdf?OpenElement>> [Пристапено на: 12 февруари 2018].
15. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No.3 on women and girls with disabilities, CRPD/C/GC/3, 25 November 2016. Достапно на: <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en> [Пристапено на: 20 февруари 2018].
16. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No.6: Article 5: Equality and non-discrimination, Committee on the Rights of of Persons with Disabilities, CRPD/C/GC/6, 9 March 2018. Достапно на: <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/6&Lang=en> [Пристапено на: 2 април 2018].
17. Committee on the Rights of of Persons with Disabilities, Liliane Gröninger v. Germany, Communication No. 2/2010, CRPD/C/D/2/2010, Views adopted on 7 July 2014.
18. Committee on the Rights of of Persons with Disabilities, Marlon James Noble v. Australia, Communication No. 2/2012, CRPD/C/16/D/7/2012, Views adopted on 10 October 2016.
19. Committee on the Rights of of Persons with Disabilities, Mr. X v. United Republic of Tanzania, Communication No. 22/2014, CRPD/C/18/D/22/2014, Views adopted on 31 August 2017.

ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Библиографија

20. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, S.C v. Brazil, Communication No. 10/2013, CRPD/C/12/D/10/2013, Decision of 28 October 2014.
21. ECJ, M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Marshall No.2), Case C-271/91, 2 August 1993. Достапно на: <<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-271/91>> [Пристапено на: 20 декември 2018].
22. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), G.A. Res. 2200A (XXI), U.N GAOR, Supp. No.16 at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966).
23. Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, adopted by the General Assembly, A/RES/48/96, 4 March 1994.
24. UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Resolution adopted by the General Assembly on 13 December 2006, UN Doc. A/RES/61/611, 24 јануари 2007 година. Достапно на: <https://treaties.un.org/doc/source/docs/A_RES_61_106-E.pdf> [Пристапено на: 1 февруари 2018].

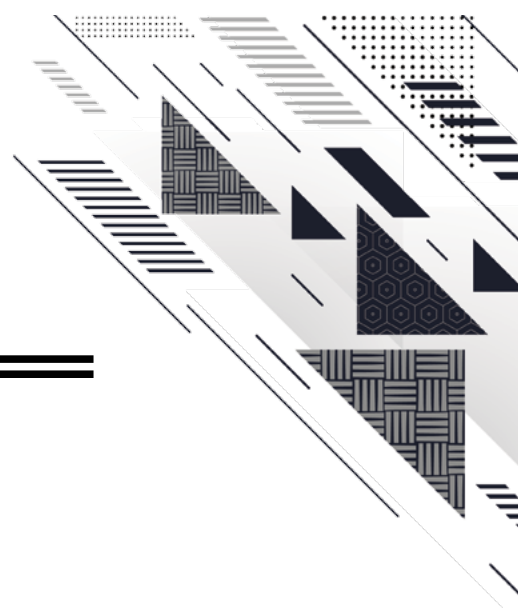
Интернет-извори (online sources)

1.UN portal

<http://www.un.org>

2.OHCHR portal

<http://www.ohchr.org>



ПАТУВАЈ ДАЛЕКУ

Демистификација на прашањето на хендикеп во областа на вработување и работни односи

Библиографија

3.FRA portal

<http://infoportal.fra.europa.eu>

4.European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field portal

www.non-discrimination.net

5.Academic Network of European Disability Experts portal

<http://www.disability-europe.net>

6.EU portal

<http://ec.europa.eu>

Полио Плус – движење против хендикеп

Полио Плус е македонска мултиетничка, мултиконфесионална граѓанска организација на лица со и без хендикеп која работи на суштинско поврзување и целосно остварување на основните човекови права и слободи на лицата со хендикеп.

Нашата мисија е јакнење на самодовербата на лицата со хендикеп и креирање на општество со еднакви можности за сите.

Мисијата ја остваруваме преку застапување и лобирање за промена и унапредување на легислативата, образование, вработување и независно живеење на лицата со хендикеп од една страна, како и подигнување на јавната свест, афирмирање на нивната креативност и придонес во заедницата од друга страна.

“Полио Плус не патува сам”. Нашата мисија ја остваруваме заедно со другите чинители во општеството.

Контакт

Полио Плус – движење против хендикеп

Булевар Авној 64 локал 2

1000 Скопје Македонија

Телефон / Факс : +389 2 2400 544

Е- пошта: polioplus@polioplus.org.mk



MARGINA OBSCURA

**Прашањето на хендикеп
во притсапувањето кон
Европската унија**



Agency for Cooperation, Education and Development



Полио Плус
движење против хендикеп