

**МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА - ОДДЕЛЕНИЕ ЗА  
УНАПРЕДУВАЊЕ НА РАМНОПРАВНОСТА ПОМЕЃУ ПОЛОВИТЕ**

**ОЦЕНКА НА СОСТОЈБАТА И ТЕМЕЛНИТЕ ПРАШАЊА КОИ СЕ  
УРЕДУВААТ СО ЗАКОНОТ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И  
МАЖИТЕ**

**СКОПЈЕ, 2006 година**

## **I. УСТАВЕН ОСНОВ ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ**

Уставен основ за донесување на Законот за еднакви можности на жените и мажите е содржан во одредбата од членот 68 став 1 алинеја 2 од Уставот на Република Македонија, според која Собранието на Република Македонија е надлежно да донесува закони.

## **II. ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ ТРЕБА СЕ ДОНЕСУВА ЗАКОНОТ**

Република Македонија е демократска и социјална држава во која сите пред законот се еднакви, а една од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија помеѓу останатото е и рамноправноста помеѓу половите.

Уставот содржи повеќе одредби во врска со основните слободи и права на човекот и граѓанинот. Во делот на граѓански и политички слободи и права утврдено е дека “граѓаните на Република Македонија 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” ( член 9 од Уставот на Република Македонија).

Со наведените одредби се утврдува принципот на еднаквост и се гарантираат еднакви права независно од полот.

Со вметнувањето на рамноправноста помеѓу половите во одредбите на Уставот е искажана политичката волја и на највисокото законодавно тело дека Република Македонија се наоѓа меѓу оние демократски држави кои својот поредок го градаат со целосно признавање и промовирање на еднаквите можности помеѓу жените и мажите, како неизоставен предуслов за одржлив развој. Со тоа е потврдено политичкото начело дека паритетна демократија е единствено стварна демократија и со тоа се поставени темелите на понатамошната законодавна регулатива со која се создаваат услови за остварување на еднакви можности за жените и мажите и доследна примена на таа регулатива.

Правната положба и статусот на жените во Република Македонија, покрај со Уставот се регулирани и со меѓународни договори кои Република Македонија ги има потпишано и ратификувано а кои согласно член 118 од Уставот на Република Македонија се составен дел на нашиот правен поредок.

Еден од позначајните меѓународни договори кој претставува основна правна рамка во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите е Конвенцијата за укинување на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW) која е усвоена на Општо Собрание на ОН на 18 декември 1979 година а стапила во сила на 3 септември 1981 година.

Како држава сукцесор на поранешна Социјалистичка Федеративна Република Југославија, Република Македонија и пристапи на Конвенцијата

за елиминација на сите облици на дискриминација против жената во 1994 година, која стапи на сила на 17 септември 1991 година кога државата ја презеде задолжителната одговорност пред меѓународната заедница. Република Македонија го потпиша и Факултативниот протокол кон оваа конвенција во 2000 година кој е ратификуван на 24 јуни 2003 година, а стапи во сила на 17 октомври 2003 година.

Со ратификацијата на Протоколот, Република Македонија ја признава надлежноста на Комитетот за укинување на сите облици на дискриминација на жената и на тој начин им овозможува на граѓаните обраќање до Комитетот во случај на повреда на било кое право утврдено со Конвенцијата.

Република Македонија ја има ратификувано и Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи на Совет на Европа (ECHR-1950) и Протоколот бр. 12 кон Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи. Оваа Конвенција пропишува во своите основни одредби дека остварувањето на правата и слободите утврдени во Конвенцијата ќе се остваруваат без дискриминација во поглед на пол, раса, боја на кожа, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Протоколот овозможува генерална забрана на дискриминацијата и ја зајакнува и проширува постоечката одредба за недискриминација, содржана во членот 14 на Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи. Република Македонија го ратификуваше Протоколот бр. 12 на 13 јули 2004 година.

На 9 април 2000 година помеѓу Република Македонија и Европската заедница и нејзините земји членки склучена е Спогодба за стабилизација и асоцијација како документ со кој се воспоставува асоцијација помеѓу заедницата и нејзините држави членки од една страна и Република Македонија од друга страна. Покрај другите цели на оваа Спогодба една од целите е да се поддржат напорите на Република Македонија за развој на економската и меѓународната соработка и прилагодување на нашето законодавство со законодавството на Заедницата во целост. Соработката помеѓу странките ќе вклучи и прилагодување на законодавството на Република Македонија во однос на работните услови и еднаквите можности за жените и мажите со цел да се обезбеди поцелосна законска регулатива во врска со оваа проблематика а согласно стандардите кои се пропишани со регулативите на ЕУ. Во рамките на овој процес е предвидено хармонизирање на законодавството во врска со еднаквите можности за жените и мажите од кои причини и во Програмата за работа на Владата на Република Македонија за 2005 година е предвидено донесување на посебен Закон за еднакви можности на жените и мажите. При правното уредување на прашањата во врска со еднаквите можности на жените и мажите потребно е да се почитуваат начелата кои се прифатени како дел на европските прописи односно *acquis communautaire* во целост, а кои се превземени и во законодавствата на мнозинството на земји членки на ЕУ.

Република Македонија има усвоено поголем број на меѓународни документи донесени од страна на ООН, Европската Унија, Совет на Европа и други меѓународни институции во кои се содржани поголем број на норми кои се поврзани со еднаквите можности на жените и мажите.

***Документи на Обединетите нации кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите:***

- Универзална декларација за човекови права на Обединетите нации
- Конвенција за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените на Обединетите нации
- Конвенција за правата на децата;
- Декларацијата за правото на развој;
- Пекингшката декларација и Платформа за акција како и Договорените заклучоци од Специјалната сесија на Генералното собрание на ОН во 2000 (Пекинг+5);

***Прописи на Европската Унија кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите:***

***Директиви:***

- ♦ Директива 97/80/ЕЦ за теретот на докажување во случаевите на дискриминација врз основа на полот;
- ♦ Директива 2002/73/ЕЦ, која претставува измена и дополнување на Директивата 76/207/ЕЕЦ, а која содржи нова дефиниција на индиректната дискриминација и вознемирувањето како форма на дискриминација;

***Препораки:***

1. Препорака 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и жените во процесот на одлучување;
2. Препорака 84/635/ЕЕЦ за промоција на спроведувањето на мерки за позитивни акции за жените;
3. Препорака 92/131/ЕЕЦ за заштита на достоинството на мажите и жените на работа;
4. Препорака 87/567/ЕЕЦ за стручно усовршување на жените;

***Резолуции:***

2. Резолуција (95/Ц 296/06) од 05.10.1995 за појавувањето и прикажувањето на мажите и жените во рекламите и медиумите;
3. Резолуција (85/Ц 166/1) од 03.06.1985 која содржи акциона програма за спроведување на начелото на еднакви можности за жените и мажите во образованието;

***Декларации:***

1. Декларација од 19.12.1991 за имплементација на препораката на Комисијата за заштита на дигнитетот на жените и мажите на работа, вклучувајќи ги и правилата за постапување за спречување на половото вознемирување.

***Препораки на Комитетот на министри до земјите членки на Советот на Европа:***

- Препорака Бр. П (85)2 за законска заштита против сексуална дискриминација;
- Препорака Бр. П (96)5 за усогласување на работата и семејниот живот;
- Препорака Бр. П (98)12 за вметнување на рамноправноста помеѓу половите во главните општествени текови;

**Препораки усвоени од Парламентарното собрание на Советот на Европа:**

- Препорака 1229 (1994) за еднаквоста на правата помеѓу мажите и жените;
- Препорака 1269 (1995) за достигнување реален напредок за женските права од 1995;
- Препорака 1413 (1999) за еднаква застапеност во политичкиот живот.

**III. ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ПО ОДНОС НА ПРАШАЊЕТО ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ**

Владата на Република Македонија, следејќи го современиот, демократско граѓански концепт, а во согласност со Пекингшката Декларација и Платформа за акција, во јануари 1997 година, донесе Одлука за формирање **Одделение за унапредување на рамноправноста помеѓу половите** (во понатамошниот текст ОУРП) во Министерството за труд и социјална политика.

Главна задача на ОУРП е позитивно да влијае врз промовирањето на позицијата на жените во согласност со меѓународните конвенции и документи што Република Македонија ги ратификувала или на кои им пристапила во согласност со активностите на дизајнирање на јасен концепт и стратегија за надминување на проблемите со кои жените се соочуваат во државата како и следење на положбата на жените и унапредување на рамноправноста помеѓу половите.

Согласно Пекингшката Декларација и Платформа за акција, Министерството за труд и социјална политика изработи Национален план за акција за полова рамноправност кој беше усвоен од страна на Владата на Република Македонија во декември 1999 година.

Донесувањето на Националниот план за акција има за цел постојано подигнување на свеста за потребата на делување за постигнување потполна еднаквост на жените и мажите.

Националниот план за акција е документ во кој што е дефинирана политиката и мерките во насока на промовирањето и заштитата на правата на жената во сите области на општествениот живот.

Имено, Уставот на Република Македонија во своите основни одредби ги набројува основните слободи и правата на човекот и граѓанинот признати во меѓународното право и утврдени со Уставот, како најрелевантни уставно-правни вредности,

односно, како темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија. Понатаму основните слободи и права на човекот и граѓанинот заземаат централно место во нормативниот дел од Уставот. Имено, одредбите кои ги утврдуваат основните слободи и правата на човекот и граѓанинот во Уставот се лоцирани пред одредбите за организацијата на државната власт.

Тука особено треба да се нагласи членот 9 од Уставот на РМ според кој сите граѓани се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, национално и социјално потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Со овој член се утврдува и дека граѓаните се еднакви пред Уставот и законите. Како највисок правен акт Уставот во поглед на исполнувањето на правата и слободите не е декларативен, туку ги содржи сите прерогативи со кои се обезбедува ефикасност во нивното исполнување и нивна потполна правна заштита. Имено, Уставот уредува конзистентен систем на заштита кој обезбедува и гарантира нивна реализација и кој ги спречува сите можни злоупотреби на овие права и слободи од трети лица и од самата државна власт. Понатаму, определувајќи ги случаите во кои слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да бидат ограничени, Уставот пропишува дека ова ограничување не може да биде дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имот или општествена положба.

Оваа уставна гаранција е зајакната со дополнителни прописи во конкретни области. Постои сеопфатна законодавна рамка на анти-дискриминаторски прописи кои ја забрануваат дискриминацијата во одредени области на животот и истите обезбедуваат ефективна имплементација. Имено, повеќе области се покриени со прописи кои содржат антидискриминаторски одредби и тоа: вработување, образование, здравствена заштита и итн. Законодавната рамка за превенција на дискриминацијата и промовирање на целосна и ефективна еднаквост ја сочинуваат кривичното, граѓанското и управното законодавство.

**Законот за работните односи** (Службен весник на РМ, бр.60/2005) е усогласен со Директива 76/207/ЕЕЦ за примена на начелото на еднаков третман на мажот и жената во однос на пристапот на вработување, стручно оспособување и напредување и за условите за работа, Директива 2002/3/ЕЦ која претставува измена и дополнување на Директива 76/207/ЕЕЦ а која содржи нова дефиниција на индиректната дискриминација, вознемирувањето како форма на дискриминација, Директива 97/80/ЕЦ за теретот на докажување во случаевите на дискриминација врз основа на полот, Директива 75/117/ЕЕЦ која се однесува на начелото на еднаква плата за жените и мажите, Директива 92/85/ЕЕЦ за сигурност и заштита на бремена работничка и работничка која се породила или дои, Директива 96/34/ЕЦ за родителското отсуство.

**Кривичниот законик** („Службен весник на РМ„ бр. 28/91, 24/92, 49/93, 37/96, 80/99, 4/2002, 43/2003 и 19/2004), во главата за кривични дела против слободите и правата на човекот и граѓанинот, членот 137 го дефинира како повреда на рамноправноста на граѓаните однесувањето на оној што врз основа на разлика на полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба, јазикот или друго лично својство или околност, ќе му одземе или ограничи права на човекот и

граѓанинот, утврдени со Устав, закон или со ратификуван меѓународен договор или кој врз основа на овие разлики им дава на граѓаните повластици спротивни на Уставот, закон или ратификуван меѓународен договор.

**Законот за извршување на санкции** („Службен весник на РМ„ бр. 3/97, 23/99) забранува дискриминацијата врз основа на раса, боја на кожа, пол, јазик, вера, политички и други уверувања, национално и социјално потекло, сродство, имотна или општествена положба или некој друг статус на лицето спрема кое се извршува санкцијата.

Постои законодавната рамка за борба против дискриминацијата преку управното и граѓанското право, со оглед на тоа дека управното и граѓанското право обезбедуваат најдостапни начини на заштита на правата на жртвите на дискриминација. Одредбите од управното и граѓанското право насочени во борба против дискриминацијата не се содржани во еден акт, туку се во состав на повеќе материјални прописи. Во најголем број случаи овие прописи ја покриваат само директната дискриминација. Многу закони од граѓанското и управното право содржат експлицитни антидискриминаторски одредби.

**Законот за средно образование** („Службен весник на РМ„ бр. 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/2002, 40/2003, 42/2003 и 67/2004) утврдува дека секој под еднакви услови утврдени со овој закон има право на средно образование. Понатаму, истиот Закон забранува дискриминации засновани на пол, раса, боја на кожа, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотната и општествената положба.

**Според Законот за високо образование** („Службен весник на РМ„ бр. 64/2000 и 49/2003) државјаните на РМ имаат, под еднакви услови, право на образование на високообразовните институции во РМ.

**Законот за здруженијата на граѓани и фондации** („Службен весник на РМ„ бр. 31/98) пропишува дека активноста на граѓанското здружение ќе биде забранета ако таквата активност ги повредува човековите права и слободи загарантирани со Уставот или поттикнува национална, расна или верска омраза или нетрпеливост.

**Законот за политички партии** („Службен весник на РМ„ бр. 76/2004) ги обврзува политичките партии во своето дејствување да се грижат за остварување на принципот на еднаквост на половите во достапноста на функциите во политичката партија.

**Закон за внатрешни работи** („Службен весник на РМ„ бр. 19/95, 55/97, 38/2002, 33/2003 и 19/2004), во општите одредби, внатрешните работи ги дефинира како работи кои се однесуваат на заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот загарантирани со Уставот, како и спречување на разгорување на национална, расна или верска омраза или нетрпеливост.

При изборот на судиите и судиите поротници, согласно **Законот за судовите** („Службен весник на РМ„ бр. 36/95, 45/95 и 64/2003), не смее да има дискриминација во однос на полот, расата, боја на кожа, национално или социјално потекло, имотната состојба или социјалниот статус.

**Законот за избор на пратеници** („Службен весник на РМ„ бр. 42/2002 и 46/2004) определува дека во предложената листа на кандидати секој пол ќе биде застапен со најмалку 30%.

Со Законот за локални избори („Службен весник на РМ., бр. 46/96, 12/2003, 35/2004, 52/2004 и 60/2004) е пропишано дека во предложената листа на кандидати за членови на советот на општината и Градот Скопје секој пол ќе биде застапен со најмалку 30% и во горната и во долната половина од листата.

Законите кои имаат посебно значење во однос на позицијата на жените се **Законот за наследување и Законот за семејство**, кои нагласуваат дека мажите и жените се еднакви во однос на правата и обврските кои произлегуваат од односите во семејството, родителството и во бракот. Според Законот за наследување, жените и мажите имаат исти права на наследување.

Членот 3 од **Закон за културата** („Службен весник на РМ., бр.66/2003-Пречистен текст) утврдува дека секој може да ја остварува културата како поединечен, локален и национален интерес, со профитна и непрофитна цел, согласно со закон, од што произлегува дека достапноста до културните вредности се однесува на остварување на културните права на сите граѓани во Република Македонија. Со член 4 од Законот е утврдено дека секој има право независно од возраста, образованието, верската, етничката, или друга припадност, на слободно творештво, непрофесионално или професионално, како и право на образование за областа на културата.

Културата во смисла на овој закон ја остваруваат уметници, самостојни уметници, јавни и приватни установи, други правни и физички лица, при тоа уметник е секое физичко лице кое создава авторско дело од областа на уметничкото творештво или изведува авторско дело, односно дело од народното творештво, независно од образованието, правниот статус, регистрацијата, државјанството, друг вид припадност и слично.

#### **IV. ОСНОВНИ НАЧЕЛА НА КОИ СЕ ЗАСНИВА ЗАКОНОТ**

Законот чие донесување се предлага се заснова на следните начела:

- Начело на рамноправност и почитување на човековото достоинство;
- Начело на недопустливост на дискриминацијата;
- Начело на воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во главните општествени текови (gender mainstreaming);
- Начело на еднаков третман во пристапот на жените и мажите во вработувањето, стручното обучување и унапредување и работните услови;
- Начело на еднаков третман во социјалното осигурување;
- Начело со кое се овозможува секое лице да има можност да заработува за живот преку слободно избрана работа;
- Начело на обезбедување на еднакви услови за работа на сите работници.



## **V. ОЦЕНКА НА СОСТОЈБИТЕ И ЦЕЛИТЕ КОИ ТРЕБА ДА СЕ ПОСТИГНАТ СО ЗАКОНОТ**

Покрај Одделението за унапредување на рамноправноста помеѓу половите во неколку министерства (Министерство за Правда, Министерство за внатрешни работи, Министерство за надворешни работи и Министерство за животна средина) постојат контакт лица кои се претежно вработени во сектор за човекови права и покрај другите задачи имаат обврска да ги следат активностите од аспект на еднаквите можности на жените и мажите и да го информираат ОУРП во донесувањето на одредени предлози и решенија од оваа област.

Од почетокот на 2000-та година до денес ОУРП во соработка со локалната самоуправа и Сојузот на организации на жени на Република Македонија формираше десет Комисии за полова рамноправност во десет општински совети во државата. Во периодот од 2000-2005 се формирани 17 комисии за полова рамноправност во рамките на Советите при 17 единици на локалната самоуправа. Задача на комисиите за полова рамноправност е да ги разгледува прашањата од областа на еднаквите можности на жените и мажите кои се однесуваат на специфичните потреби на жените и на граѓаните, пошироко, да иницираат нивно решавање преку учество во креирањето на политиката на локално ниво вклучувајќи го начелото на еднакви можности на жените и мажите. Локалните акциони планови треба да ги изработат комисиите за полова рамноправност и во истиот потребно е да се идентификуваат специфични цели (од инфраструктура, здравство, социјална заштита) и активности за реализација на истите. Своите активности комисиите за полова рамноправност ги реализираат во соработка со ОУРП и локалните невладини организации.

Одделението за унапредување на рамноправноста помеѓу половите тесно и континуирано соработува со: НВО и меѓународните организации и институции во земјата на имплементација на Националниот план за акција и преземените активности, поддржувајќи ги нивните иницијативи и активности.

Женскиот невладини сектор во Република Македонија е особено развиен, активен и успешен.

Во март 2000 година формирано е Македонско Женско Лоби, како одговор на иницијативата на Пактот за Стабилност работна маса за полова рамноправност. МЖЛ претставува група за притисок врз институциите, јавноста и медиумите. Претставува отворена структура, односно коалиција на жени од различни структури: НВО, политички партии, владини институции, локална самоуправа, синдикат, медиуми, жени индивидуалки од различни области и различна национална, етничка, партиска и религиозна припадност.

Истата година со поддршка на Министерството за труд и социјална политика ОУРП отворена е национална канцеларија на МЖЛ која

претставува логистичка поддршка за реализација на програмските активности.

Во месец март 2003 година формиран е Клуб на жени парламентарки во Собранието на Република Македонија. Целта на овој клуб е обезбедување на логистичка поддршка на жените парламентарки во нивната работа, особено во нивната активност на планот на унапредување на еднаквите можности на жените и мажите. Клубот претставува неутрален "терен", каде што жените парламентарки без оглед на нивната партиска припадност можат да соработуваат и координирано да дејствуваат од аспект на остварување на женските права и воспоставување на еднакви можности на жените и мажите.

♦ **Статусот на жената и нејзината положба на пазарот на трудот**

Статусот на жената и нејзината положба на пазарот на трудот е едно од прашањата на кое изминатите години се направени повеќе меѓународни истражувања. Предмет на овие истражувања се следните прашања: дали статусот на жената на пазарот на трудот и нејзиниот животен стандард опаѓаат по транзицијата и дали ова опаѓање е поизразено кај жените за разлика од мажите. Кога би сакале да дадеме воопштено видување и да одговориме на поставените прашања со сигурност би одговориле дека состојбата на жената на пазарот на трудот е влошена. Впрочем за тоа говорат илјадниците жени кои се отпуштени од работните места. Дел од нив останаа невработени, а уште поголем дел се неактивни. Веќе постоечкото ниво на сегрегација на работните места продолжи да егзистира со карактеристично ниско платени и непопуларни работни места за жената во јавната администрација. Жените сè повеќе завземаат активно место во "сивата економија" кадешто примаат минимални плати на несигурни работни места, без бенефиции. Ова укажува на фактот дека квантитавните показатели со кои располагаме и можеме да вршиме одредена споредба во утврдување на статусот на жената за разлика од мажот, не се доволни. Не секогаш тие ги опишуваат промените кои ваквата состојба ги предизвикува по однос на жените, односно видовите на дискриминација со кои таа се соочува како резултат на осиромашувањето. Податоци укажуваат на помала застапеност на жените во економски активното население која може да резултира во потешкотии за жените при вработување на добро платени работни места за разлика од мажите, но исто така може да е резултат на нивно повлекување или обесхрабрување од постојаното барање на работа.

**Стапката на активност и нејзиниот тренд**

- ♦ Изразено во проценти изнесува 43.4 % за жени и 65.6 % за мажи
- ♦ Трендот на стапката за активност, започнувајќи од 1996 година од кога се спроведуваат анкетите за работна сила во нашата земја, се во постојано благо опаѓање и зголемување.

- ♦ Трендот на учеството на жените во стапката на активност не покажува отстапувања, во текот на годините таа се движи од 20.1 до 25.3%.
- ♦ Сличен тренд има и учеството на жената и мажот во работната сила, кој изнесува 60.3 % за мажите и 39.6 % за жените ( 2003 година).

Во утврдување на квантитативната и квалитативната проценка на состојбата на жената на пазарот на трудот користени се следните индикатори: стапката на активност, како учество на работната сила во вкупното население над 15 години (економски активно население); стапката на вработеност, како учество на бројот на вработените во вкупното население над 15 години и стапката на невработеност, како учество на бројот на невработените во вкупната работна сила. Навработеноста како еден од најголемите економски и социјални проблеми со кои се соочува нашата земја има свое влијание врз состојбата на жената на пазарот на трудот. Трендот на невработеноста изминатите години укажува на поголем број невработени жени во однос на мажите, за да во изминатите три години 2000- 2003 година, скоро се изедначи. Навидум ваквата состојба остава впечаток дека мажите се подеднакво загрозени и ги трпат последиците од промените на пазарот на трудот исто како и жените. Но дури и оваа застапеност на жените во вкупно невработените е загрижувачка од едноставна причина што нејзиното учество во стапката на активност е далеку помало за разлика од мажите.

Неактивното население според податоците од Анкетата на работна сила во 2003 година изнесува 45.5% од вкупното население. Во вкупниот број на неактивно население жените учествуваат со 445 900 илјади, односно 62.1% додека мажите учествуваат со 272 500 илјади, односно 37.9 %.

Разгледувајќи ја застапеноста на неактивното население според возрасни групи можеме да заклучиме дека освен во возрасната група од 15-19 година каде учеството на мажите и жените е скоро изедначено, во сите останати учеството на жените во однос на мажите е поголемо. Во одредени возрасни групи тоа е од два па дури до четири пати поголемо за разлика од мажите.

Воочлива е разликата во застапеноста на вработената жена по однос на стручната подготовка за разлика од мажот . Процентуално таа е најзастапена во групата на вработени со високо образование со 46.8% и во групата со вишо стручно образование со 46.7 %.

Разликата која се однесува на застапеноста на вработената жена по однос на стручната подготовка е евидентна и кога вршиме споредба на нејзиното учество по однос на секторите во кои таа е вработена. Вообичаено жената е вработена во одредени сектори кои традиционално се сметаат за погодни за нејзиното вработување за разлика од мажите. Јасна е сегрегацијата на секторите во кои работи жената и оние во кои работи мажот. Жената е најзастапена во секторот на здравство и социјална работа, по кој следи секторот на финансиско посредување и образованието. За разлика од нив мажите се вработени во секторот градежништво и снабдување со електрична енергија. Паралелно на сегрегацијата на секторите во кои работи жената, соодветна е и застапеноста на жените и мажите во групите на нето плати (споредба извршена според вработени и нето-плата). Повеќе

од очигледно е дека групите на примања од 12.001,00 денари па нагоре се повеќе од резервирани за вработените мажи. Тука секако мораме да го земеме предвид долгорочниот ефект кој се јавува како резултат на пониските примања на жената во однос на мажот, што резултира со пониско ниво на пензијата.

Кај жените особено е индикативна групата на жени-домаќинки, што повторно укажува на нејзината посебна ранливост и положба која ја има во семејството, а со тоа и во општеството. За разлика од нив мажите се двојно помалку застапени во оваа категорија, односно со 36.8%.

Според економскиот статус, жените во Македонија покрај веќе спомената категорија на неплатени семејни работници, најчесто се јавуваат во улога на вработени со 40,7%, потоа во улога на работодавци со 20,9% и во улога на самовработени со 18,4%. За разлика од нив мажите се во улога на самовработени 81,6%, во улога на работодавци со 79,1%, како вработени со 59,3% и на крајот најмалку се застапени како неплатени семејни работници.

#### ♦ **Состојбата во јавниот и политичкиот живот**

Значајни и сеопфатни активности беа преземени со цел квантитативно, но и квалитативно учество на жените во политиката и јавниот живот. Искуствата од преземените акции покажаа дека е потребно да се преземаат акции на повеќе нивоа со кои систематски ќе се подобри учеството на жената во сите сфери на одлучување. За жал, недоволното учество на жените во оваа сфера, покрај социо-економските услови, се должи и на традиционалните вредности и норми. И покрај позитивните заложби и законски решенија со кои се предвидуваат квоти за застапеност на жените на кандидатските листи, тие не се почитуваат доволно. Не постојат сериозни заложби од страна на политичките партии за предвидување на исти вакви мерки во нивните програми.

Учеството на жената по првите парламентарни избори во 1990 година изнесуваше 5 (пет) пратенички места, во 1994 година изнесуваше 4 (четири), во 1998 година изнесуваше 9 (девет) а на последните парламентарни избори во 2002 година 22 жени беа избрани за пратенички. Тоа значи дека од 4.2% на застапеност во 1990 година тој процент се зголеми на 18,3 % во 2002 година. Но овој пораст, иако очигледен, сепак не е доволен. По однос на застапеноста на жените во постојните работни тела на Собранието, во вкупно 18 работни тела, пет жени се престедатели и четири се заменици на претседателите на истите. Покрај незадоволителното учество на жената во Парламентот, учеството на жената е маргинално во органот на извршната власт, Владата на Р. М. Пред 1998 година беа именувани една до две жени министри од вкупно 20 министерски места. Во 1998 година без именувани четири жени од вкупно 27 во 2002 година беа именувани две жени од вкупно 17 министерски места. Во моментот во Владата на РМ има 3 жени министерки. Пропорционално учеството на жените во Владата на РМ е во пораст, но тоа

се должи на намалување на бројот на министерските места, а не на реалните заложби за зголемување на нејзиното учество. Како клучно прашање за значајно учеството на жените во политичкиот и јавниот живот е нејзиното место и улога на локално ниво. Ниту по одржување на првите, ниту по вторите локални избори, жена не беше избрана како градоначалник на општина. Вредно е да се спомене и дека бројот на жените советници во локалните совети е значително помал од нивните колеги мажи. Така кога говориме за кандидатите и избраните градоначалници ќе кажеме дека во 1996 година од дваесет и три кандидатки, ниту една не е избрана за градоначалничка. Во 2000 година од вкупно кандидирани дваесет и шест жени од вкупно 120 општини, избрани се три жени градоначалнички и 7,8 % жени советнички. На последните локални избори 2005 година бројот на жените советнички е зголемен на 22,7% односно избрани се 309 советнички од вкупно избрани 1389 советници во Советите при единиците на локалната самоуправа. Во однос на бројот на жени градоначалнички бројот остана ист односно беа избрани повторно само три жени за градоначалнички но сега од вкупно 84 општини.

### **Образование - Жената во образовниот процес**

Според Уставот на Република Македонија (член 44), секој има право на образование. Образованието е достапно за секој под еднакви услови и основното образование е задолжително и бесплатно.

Во постојната легислатива за уредување на образовната дејност, единствен е третманот на ученичката и студентската популација, според половата припадност.

Во актуелната легислатива за уредување на дејноста основно образование во Законот за основното образование од 1995 година, која е во согласност со Уставот на Република Македонија, како и во реформските програми за трансформација на образовниот систем, евидентно е настојувањето за обезбедување на рамноправност меѓу машката и женската ученичка популација, кое е од фундаментално значење и своевиден предуслов за напредок на целокупниот општествен систем. Тоа подразбира создавање на еднакви претпоставки во секој поглед, а во тие рамки и подеднаква достапност на образованието и на другите видови обука во единствениот образовен систем. Аналогно на тоа, во подсистемот за предучилишното и основното образование не постои дискриминација на женските ученици во однос на машките ученици, што покажува на непостоењето на разлики според пол во однос на остварувањето на основните права и слободи на женската ученичка популација во предучилишното и основното образование.

Исто така, во Законот за средно образование од 1995 година, член 3, став 2, кој гласи: "Не се дозволени дискриминации, засновани на пол, раса, боја на кожата, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотната и општествената положба", загарантирано е еднаквото право на жената за пристап во средното образование.

Во Законот за високо образование од 2000 година, во посебен член (членот 2) е регулирано правото на образование на државјани на Република Македонија на високообразовните установи, под еднакви услови, што подразбира еднаков пристап на машката и женската популација во високото образование.

Сите паралелки се образувани со хетерогена родова структура и се што се однесува на учениците во основното воспитание и образование, се однесува на двата пола. Застапеноста на ученичките во вкупниот број запишани ученици во редовните основни училишта, за извештајниот период е даден во табеларниот приказ кој следи:

Врз основа на претходните квантитативни показатели, може да се констатира еднаквиот третман на учениците од двата пола, како во уписната политика, така и во процесот на образованието и стекнувањето со дипломи. Минималните разлики што се јавуваат во процентуалниот сооднос меѓу двата пола е во зависност од природниот наталитет на генерациите ученици во однос на родовата структура.

Во извештајниот период, учеството на ученичките во вкупниот број ученици изнесува околу 48,6%, соодветно на процентот на женската популација во основното образование, што укажува на рамноправното учество на ученичките во однос на учениците во средното образование.

Врз основа на статистичките показатели за бројот на дипломирани студенти на високообразовните установи, процентот на дипломирани студентки, во овој период, се движи од 53,6% до 62,8% или просечно изнесува 59,1%.

Процентот на дипломирани магистри од женски род се движи од 41,1% до 52,8% за именуваниот период или во просек 48,4%, додека процентот на жени доктори на науки се движи од 30% до 43,5 % или во просек околу 35% за именуваниот период.

#### ♦ **Медиуми**

Новинарството претставува еднакво привлечна професија за жените и мажите. Сепак состојбата во Република Македонија е обратно пропорционална со учеството на жените на високи уредувачки позиции. Со обзир на фактот дека медиумите значајно учествуваат во формирањето на јавното мислење потребно е да им се посвети внимание.

Реден број	Учебна година	Бројна редовни основни училишта	Вкупен број на ученици	Вкупен број на ученички	% на ученички
1.	1995/96	1046	259 515	125 310	48,3
2.	1996/97	1045	258 587	124 817	48,3
3.	1997/98	1043	256 275	123 629	48,2
4.	1998/99	1041	255 150	123 068	48,2
5.	1999/00	1036	252 212	121 768	48,2
6.	2000/01	1021	249 375	120 478	48,4
7.	2001/02	1007	244 740	118 563	48,4

Важни се показателите кои произлегуваат од истражувањата, што за време на парламентарните избори во 2002 година, ги направи Женскиот изборен прес центар-Единица за документирање и информирање. Меѓу резултатите, објавени во март 2003, во брошурата "Избори 2002: Зошто само 18.3%?", се наоѓаат и оние од анализата на застапеноста на кандидатките за пратенички на телевизиите. Примерокот, од двата периода на истражувањето, ги опфаќа главните информативни емисии на трите национални телевизиски станици - Првата програма на Македонската Телевизија, А1 и Сител.

Во првиот период од 26 до 30 август, предмет на анализа се прилозите за изборните активности на политичките субјекти, внатрешната политика, културата, образованието и социјалата. Во десетте часа програма, колку што опфаќа првиот примерок, жените се присутни како субјекти со 34 минути (5.7%) и тоа пред се во споредна улога. Имено, од вкупно 310 личности споменати во вестите, само 29 (9.3%) се жени, а само 12 (3.9%) се цитирани или прикажани. Прилозите за изборите пак, само еднаш прикажале кандидатка за пратеничка која му се обраќа на електоратот, иако на кандидатските листи имаше 1099 жени.

Примерок од вториот период од истражувањето (6-9 септември 2002 г.) опфаќа 2 ч. и 12 мин. поради тоа што анализата е фокусирана врз прилозите кои се однесуваат на изборите (митинзи, прес - конференции, изјави на политичари). Во прв план се претставени 71 личност, од кои само 4 жени. Во прилозите се спомнати 119 личности, од нив само 9 се жени, само една е прикажана како говори и една е прикажана.

И во двата периода од истражувањето, жените се прикажани пред се во публиката, или на бината, но подалеку од микрофонот на кој говори некој од мажите - кандидати за пратеник.

#### ***VI. Приказ на постоечките легислативи во земјите членки на ЕУ и другите земји во однос на уредувањето на прашањето на рамноправност на половите***

Закони за рамноправност помеѓу половите постојат во сите држави членки на Европската Унија, освен Франција која еднаквите можности на жените и мажите ја уредува во рамките на трудовото право. Европските држави кои уште пред 15 години и повеќе ги донесоа законите за еднакви можности на жените и мажите, се насочија првенствено кон подрачјето на трудот и еднаквите права на жените и мажите за еднакви можности при нивното вработување, напредување, еднаква плата за еднаква работа.

Со развојот на законодавството на оваа подрачје, државите ги надоградуваа своите постоечки закони со нови закони како подобро би се остварувало начелото на еднакви можности на жените и мажите и воспоставувајќи го во сите области на општествениот, социјалниот, политичкиот живот.

Европската унија преку своите резолуции и директиви се повеќе бара од државите членки да во своите политики се определи за вистинска

рамноправност помеѓу половите и воспоставување на еднакви можности за остварување на правата во сите сегменти на општествениот живот. Сите идни членки на ЕУ ќе мораат преку изработка на стратегии во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите за периодот 2001-2005, да развијат сеопфатни општествени програми за промовирање на еднаквоста. Европската комисија изрично нагласува дека со инкорпорирањето на европското законодавство во националното законодавство на идните членки ( станува збор за девет смерници) се прави само мал чекор во борбата против нееднаквиот третман.

Подрачјата на интервенција се:

- економското подрачје ( еднакви можности во политиката на вработување);
- еднаква партиципација и претставништво ( зголемување на учеството на жените во подрачјето на донесување на одлуки, поголемо учество на жените во релевантните тела, комисији, експертски групи);
- социјални права (потполно уживање на социјалните права на жените);
- граѓански права (потполно уживање на сите човекови права од страна на жената, борба против насилството над жените и трговијата со жени, итн)
- родовите улоги и стереотипи ( промена на однесувањето, ставовите, нормите, вредностите за родовите улоги во општеството низ образованието, медиумите, културата, спортот итн).

Реализацијата на ваквата амбициозна стратегија значи вклученост на сите општествени фактори: владите, локалните власти, телата кои посебно ја промовираат половата еднаквост, социјалните фактори, невладините организации, националните статистички органи, медиумите.

Предвидените акции уште еднаш покажуваат дека станува збор за сеопфатна општествена акција. На прво место е подигањето на свеста за еднаквите можности на жените и мажите а потоа следуваат анализата и евалуацијата па јакнењето на институционалните механизми.

Целта на **Финскиот Закон за еднаквост помеѓу жените и мажите** е спречување на дискриминацијата на основа на пол, воспоставување на начелото на еднаквост помеѓу жените и мажите и подобрување на положбата на жената, посебно при вработување. Финска има Правобранител/ка за еднаквост.

**Норвешка** 1978 година ја формира институцијата правобранител/ка еданакви можности.

**Шведска** односно нордискиот модел се истакнува како најнапреден модел во промовирање и заштита на еднаквите можности помеѓу жените и мажите. Еднаквите можности помеѓу жените и мажите се толкува со посебен Закон за еднаквост помеѓу жените и мажите со кој се гарантира еднаква положба на мажите и жените односно штити од секаков облик на



дискриминација поврзана со условите за работа, еднаква плата за еднаква работа, еднакви услови за пензионирање, рамномерна застапеност на половите таму каде што е можно и сл. Во Шведска постои Министерство за еднаквост помеѓу жените и мажите и Правобранител/ка за еднакви можности на жените и мажите.

**Исландскиот закон за еднаков статус и еднакви права на жените и мажите** забранува дискриминација на основа на полот, при вработување, плата, отказни рокови и образование. За спроведување на законот надлежен/на е Министерот/ката за социјална работа и во рамките на Министерството посебен орган/уред, Комисија за жалби, Координатор/ка за еднаков статус во рамките на министерството.

**Германскиот Закон** за еднакви можности за жените и мажите се однесува на работните односи на вработените во јавниот сектор.

Во **Естонија** со Устав се забрануваат различните облици на дискриминација, вклучувајќи и дискриминација на основа на полот. Законот за еднакви можности е усвоен кон крајот на 2002.

**Данска** го уредува еднаквиот третман на жените и мажите со пет закони. Меѓу нив најважен е Законот донесен во 2000 кој го регулира еднаквиот третман на жените и мажите на сите подрачја на општествениот живот, ја забранува дискриминацијата по основа на пол. Данската влада има министер/ка за рамноправност помеѓу половите, има основано Национален центар за прибирање на податоци за рамноправноста помеѓу половите, Одбор за рамноправност помеѓу половите и посебно тело за сузбивање на дискриминацијата на основ на пол.

**Чешка** и со Уставот и со Закон за рамноправност помеѓу половите ја регулира оваа материја.

Во **Бугарија** дискриминацијата на основа на пол е забранета со Уставот и Законот за труд. И покрај тоа жените на работното место и понатаму се изложени на полова дискриминација, со што правилата пропишани со Законот за труд во пракса не се спроведуваат и не се почитуваат. Освен тоа, законодавецот пропуштил да ги регулира прашањата за правните лекови и надоместот на штета во сите случаи на полова дискриминација и пологовознемирување. Ниту Казнениот закон нигде изрично не го спомнува проблемот пологовознемирување, иако постојат неколку одредби кои посредно се однесуваат на случаевите на полова дискриминација. Сепак, со тие одредби не се штитат жртвите на половата дискриминација на работното место. Во Бугарија не постои посебна Комисија на која би се упатувале жалби во случај на кршење на начелото на еднакви можности и еднакво постапување како и пологовознемирување. Пологотовознемирување не е стриктно регулирано ниту со еден закон, односно пропис. Со тоа Бугарија е изложена на критики од страна на ЕУ поради непочитување на уставните начела и закони, со што се кршат преземените обврски за пристапување кон ЕУ.

**Хрватска и Босна и Херцеговина** (Закон за рамноправност на половите) и **Словенија** (Закон за еднакви можности на жените и мажите) имаат

донесено закон со кој се регулираа оваа прашање а во Хрватска е институционализиран и Правобранител/ка за рамноправност на половите. Целта на донесување на овој закон е уредувањето на заедничките основи за подобрување и унапредување на статусот на жените и воспоставувањето еднакви можности за жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната област и во другите области од општествениот живот. Пооделните прашања во врска со еднаквите можности на жените и мажите поконкретно ќе се уредуваат преку посебни, општи и друг вид на мерки и со другите посебни закони од соодветните области.

#### ***VII. Последици кои ќе произлезат од донесувањето на законот***

Донесувањето на законот ќе бара:

1. детални анализи на сите прописи, нивна измена или дополнување со детална разработка на остварувањето и заштита на правата кои со нив се регулирани во согласност со одредбите од овој Закон, а со цел остварување на начелото на еднакви можности на жените и мажите;
2. воведување на механизми за заштита (особено судска заштита) и усогласување со праксата на Европскиот суд. (Европското право е многу живо и е резултат на педесетгодишен развој, а и понатаму се менува).