# МРЕЖА ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Соопштение
Скопје, 16.12.2013 година

## НОВИОТ ПРЕДЛОГ ЗА ИЗМЕНА НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ ИМ ГО ОДЗЕМА РОДИТЕЛСКОТО ПРАВО НА МАЖИТЕ

Новиот Предлог-закон за измени и дополнувања на Законот за работни односи предложен од Владата на Република Македонија во ноември 2013 воведува ново работничко право кое можат да го користат само работничките, односно право на неплатено родителско отсуство.

Потврда затоа дека правото на неплатено отсуство нема за цел да ги зајакне ниту работничките ниту родителските права, е токму фактот што правото се однесува само на жената – мајката. Ваквата нерамноправна поставеност на жената - мајка и мажот – татко само ја потенцира и поттикнува традиционалната улога на жената како мајки и негувателки.

Во Република Македонија жените работнички се соочуваат со прекршувања на нивните права како при вработување, така и на работното место, а пак женскиот труд е помалку платен и незаштитен. Жените работнички немаат  на располагање ефикасни и ефективни правни и институционални механизми и тела кои можат да ги искористат за да ги заштитат своите права, па неретко се случува да добијат отказно решение чиј мотив е бременоста или пак да се соочат со виктимизација при пријавување на прекршување на одредбите од ЗРО.

Мрежата за заштита од дискриминација која ги следи состојбите по однос на сите форми на дискриминација, смета дека при непостоење на ефективни механизми за заштита,  правото на неплатено родителско отсуство уште повеќе ќе ги зголеми можностите за злоупотреби и прекршувања на правата на работниците од страна на работодавците.

Оттука, сметаме дека Владата на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика треба да изнајдат соодветни законски решенија кои ќе помогнат во решавање на ваквите проблеми и истите треба да покажат силна политичка волја за имплементација на постоечкото законодавство кое ги штити жените од дискриминација по основ на род во работните односи.

Мрежата за заштита од дискриминација ја поддржува идејата на измените и дополнувањата на Законот за работни односи во правец на согледување на потребата родителите да поминуваат повеќе време со своите деца и да се грижат за нивниот правилен раст и развој. Но, улогата во правилниот раст и развој на детето не и припаѓа ексклузивно на мајката, туку и на таткото. Предложеното  законско решение ги дискриминира мажите ускратувајќи им го правото на неплатено родителско отсуство, а пак од друга страна единствено ја потенцира улогата на жената во домот околу грижата за раст и развој на децата.

Родовата рамноправност и забраната за дискриминација по основ на род е дел од позитивните прописи на Република Македонија и е основно начело на бројни меѓународни конвенции чиј потписник е Република Македонија.

Дел од образложението на Владата на Р.М. за причините за донесување на измените и дополнувањата на законот е и усогласување на националното законодавство со правото на Европската Унија и праксите на европските држави. Ја потсетуваме Владата на Р.М. дека минимум стандардите за породилно и родителско отсуство што ги воспоставуваат директивите на Европската Унија подразбираат истото да се гарантира подеднакво на двајцата родители со што ќе се овозможи усогласување на нивните професионални и семејни обврски.[1]

Го повикуваме предлагачот на Законот – Владата на РМ преку Министерството за труд и социјална политика - да го повлече предлогот заради негово доуредување, односно овозможување двајцата родители подеднакво да го уживаат родителското право.

1 Уште од 1989 со Повелбата на Заедницата за фундаментални социјални права наработниците (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers) себараатмерки со кои работниците, жени и мажи ќе го усогласат својот професионален и фамилијарен живот. Со Рамковниот Договор за родителско отсуство од 1995 се воспоставени минималните стандарди со кои породилното отсуство се гарантира како индивидуално право кое му припаѓа на секој работник/чка, а со директивата од 1996 (Council Directive 96/34/EC) се потенцира дека се работи за индивидуално право чиј титулар е работникот/работничаката - маж и жена -, истото може да се подели меѓу нив, но не се пренесува меѓу родителите. Според Законот за работни односи на Република Македонија породилното отсуство може да го користи таткото само доколку мајката не го искористи, што претставува законско решение кое е дискриминирачко за двајцата родители од различен аспект.

**ЛИЦЕ ЗА КОНТАКТ** • Драгана Дрндаревска, Коалиција Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници • ++ 389 (0)78 200 675

Мрежата за заштита од дискриминација има за цел да развива стратегиско застапување во случаи на дискриминација преку поднесување предмети пред Комисијата за заштита од дискриминација и пред домашните и меѓународните судови. Развојот на домашната практика е поттикната преку обезбедување бесплатна правна помош во стратегиски случаи на дискриминација. Мрежата беше воспоставена во декември 2010 од страна на следните организации: Фондација отворено општество – Македонија; Асоцијација за здравствена едукација и истражување (ХЕРА); ХОПС - Опции за здрав живот; Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија и Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на Република Македонија (ЕСЕ); Ромска Организација за Мултикултурна Афирмација РОМА С.О.С. - Прилеп; Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ и Републичкиот центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост - ПОРАКА.