



Водич за човекови права и бизнис

Република Македонија

November 2016



LAW FIRM

INTER PARTES

THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

Како да го користите овој Водич

Овој Водич за човекови права и бизнис во Република Македонија содржи информации во врска со потенцијалното или актуелното влијание на компаниите врз човековите права. Информациите во овој Водич се собрани од јавно достапни извори со намена да им помогнат на компаниите да ги почитуваат човековите права и да придонесат во развојот на сопствените дејствувања и на дејствијата на нивните добавувачи и деловни партнери.

За Водичот за човекови права и бизнис

Водичот за човекови права и бизнис обезбедува насоки специфични за определена држава наменети да помогнат на компаниите да ги почитуваат човековите права и да придонесат во развојот на истите.

За компаниите да можат да управуваат со нивното потенцијално влијание врз човековите права, потребно е истите да имаат детални информации за контексот на човекови права во околината во која тие дејствуваат. Овој Водич нуди ситематски преглед на прашања во врска со човековите права за кои компаниите би требале да се особено свесни. За секое прашање е прикажана и насока за компаниите како би се обезбедило целосно почитување на човековите права при сопственото дејствување или при соработката со нивните добавувачи и бизнис партнери.

Овој Водич за човекови права беше изработен преку системско истражување спроведено од страна на Адвокатското друштво ИНТЕР ПАРТЕС Скопје и Данскиот институт за човекови права. Целта на овој Водиче практично да ги подобри прашањата во врска со човековите права во компаниите и тоа преку дијалог базиран на факти, презентираан во овој Водич.

Како може да се употреби овој Водич за човекови права и бизнис од страна на компаниите:

- Развивање на политика и процедури во компанијата што се однесуваат на прашањата поврзани со човековите права во локалната средина.
- Проценување и следење на влијанието врз човековите права кое произлегува од сопствените дејствија на компанијата или од соработката со добавувачи, бизнис партнери или инвеститори.
- Зголемување на свеста кај персоналот, добавувачите и други бизнис партнери.
- Ангажман со вработените, потенцијално засегнатите заедници, потрошувачите и другите засегнати страни чии човекови права можат да бидат погодени од работата на компанијата.
- Вклучување на организации од граѓанското општество, владини тела или меѓународни организации за прашања поврзани со човековите права.
- Обезбедување на точни позадински информации за ревизорите.
- Воспоставување на механизми и врски за соработка со работниците, заедниците или други кои можат да бидат погодени од работењето на компанијата.
- Давање допринос за развојни иницијативи што се усогласуваат со потребите на човековиот развој и приоритетите во локален контекст.

Како може да се употреби овој Водич за човекови права и бизнис од страна на владите

- Преиспитување и реформирање на јавната политика и законодавство во врска со влијанијата на бизнисот врз човековите права, вклучувајќи ги областите: работната рака, животната средина, земјиште, еднаков третман, анти- корупција, оданочување, заштита на потрошувачите или финансиско известување.
- Почитување на човековите права во сопствените бизнис активности на државата, како што се државните компании, суверените фондови и други инвестиции, јавните набавки, помош за развој, извозни кредити и други активности.
- Подигање на свеста и капацитетот во врска со човековите права и бизнисот во релевантните области на јавната администрација.
- Обезбедување на насочени совети за домашните компании.
- Информирање за развојот на трговската политика и договорите за инвестиции како и промоција на инвестициите.
- Подобрување на ефективниот пристап до судските и вонсудските институции за оние на кои им се повредени човековите права поврзани со прашања од бизнисот.
- Зголемување на придонесот на приватниот сектор во национални и регионални програми во врска со човековите права.

Како може да се употреби овој Водич за човекови права и бизнис од страна на организациите од граѓанското општество:

- Нудење на информации за истражувања и мониторинг на човековите права поврзани со дејноста на компаниите.
- Работење со засегнати работници и заедници за да се дефинираат човековите права и приоритетите на човековиот развој во врска со улогата на компанијата.
- Да обезбеди надградба на капацитетот на владата, бизнис заедницата, граѓанското општество и другите засегнати страни во врска со прашањата поврзани со човековите права.
- Заеднички да работат со локално засегнатите страни за изработка на препораки до владата и бизнис заедницата.
- Го олесни диалогот и соработката со бизнис заедниците и државните агенции вклучувајќи и форуми со повеќе засегнати чинители.

Водичот има за цел да соработува со сите засегнати страни, за промоција, следење и проширување на горе опишаните активности. Ние би сакале сите заинтересирани страни кои во својата работа ги користат наодите на овој Водич да ни дадат повратни информации во врска со нивните активности и научените лекции. Овие искуства ќе бидат вклучени и објавени на веб страницата на Водичот www.hrbcountryguide.org

Содржина на Водичот

Водичот за човекови права ги содржи следните информации

Делови на кои треба да се посвети посебно внимание

Секој дел на овој Водич идентификува теми на кои компаниите треба да посветат особено внимание. Водичот за човекови права ги идентификува овие теми преку анализа на правната рамка за заштита на човековите права во земјата; примена на човековите права во практиката и кршењето на човековите права од страна на трети лица при работењето на компаниите.

Насловот и описот на ризикот ја опишуваат важноста на секое прашање кое ги засега компаниите и нивните дејности. Текстот што следи после описот на ризикот претставува квантитативна и квалитативна информација врз која се засновува тоа одредување.

- **Биографските податоци и контекстот** даваат преглед на економските, политичките и демографските карактеристики.
- **Групи на луѓе во ризична зона** ги идентификува групите кои можат да бидат подложни на дискриминација на работното место или влијанието на заедницата.
- **Стандарди за работна рака** ги идентификува правата на вработените и условите за работа. Овој дел ги вклучува: детскиот труд, принудната работа, синдикатите, здравјето и безбедноста и условите за работа на работното место.
- **Влијанието на заедницата** ги идентификува деловите на кои треба да се посвети посебно внимание и ги засегаат оние заедници на луѓе чии човекови права можат да бидат погодени од работењето на компаниите. Овој дел го вклучува и влијанието поврзано со животната средина; земјиште и имот; транспарентност и управување со приходите; безбедност и конфликт.
- **Достапност до правен лек** ги идентификува судските, државните и недржавните правни механизми, неформалните како и регионалните и меѓународните можности за надомест и оштета за оние чии права се злоупотребени од дејствијата на компанијата. Каде што е возможно ова вклучува и практични информации за ефикасноста на таквите тела како и бројот на случаи за кои е познато дека помогнале.
- **Профили на сектори** ги идентификува човекови права и влијанието врз нив од страна на претпријатијата во врска со одреден сектор или дел од индустријата како што се: екстрактивниот промет, производството или земјоделството.

Случаи

Секоја област во врска со човековите права вклучува случаи од медиумите и судството каде во случајот кој е во прашање, наводно човековите права биле прекршени. Овие случаи се подготвени од страна на Центарот на информации по бизнис и човекови права, меѓународни и локални невладини организации како и консултации со засегнати страни. Примерите презентирани во Водичот не се сеопфатни.

Упатства за компаниите во врска со човековите права

Овој дел вклучува насоки и упатства за компаниите како би се спречило или ублажило нивното негативно влијание врз човековите права. Упатствата се составени со помош на постоечката библиотека за совесна анализа на човековите права на Данскиот институт за човекови права како и меѓународните рамки, принципи и насоки. Каде што е возможно овој дел вклучува и препораки на локалните невладини организации кои се специјално насочени кон компаниите кои работат во земјата.

Овој дел исто така вклучува и примери на иницијативи од страна на претпријатијата за ублажување на нивното влијание врз човековите права. Тие се организирани во “Иницијативи за совесни анализи (Due Diligence Initiatives)”- активности кои имаат за цел да ја поттикнат одговорноста на претпријатието да не ги прекршува човековите права и “Иницијативи над договореното (Beyond Compliance Initiatives)” – активности кои имаат за цел да придонесат за развојот надвор од основната обврска.

За Данскиот институт за човекови права

Данскиот институт за човекови права е национална установа за човекови права акредитирана со Париските принципи на ОН, и ги спроведува програмите за човекови права и развој во Данска и во целиот свет. Од 1999 година, Данскиот институт има тесна соработка со претпријатијата и

организациите за човекови права за развој на алатки и стандарди за подобра бизнис пракса.
За повеќе информации, видете на www.humanrights.dk.

За Адвокатското друштво ИНТЕР ПАРТЕС Скопје

Адвокатското друштво ИНТЕР ПАРТЕС Скопје има долгогодишно искуство во застапување на физички и правни лица пред национални и меѓународни судови и органи. Тоа обезбедува правна помош во сите области на правото, особено во корпоративното право, право на интелектуална сопственост, кривичното и граѓанското право и меѓународното право за човекови права. Адвокатското друштво ИНТЕР ПАРТЕС Скопје исто така редовно учествува во преговорите и нуди услуги во областа на бизнис протоколот.

За повеќе информации, видете www.interpartes.mk

Содржина

Како да го користите овој Водич	Error! Bookmark not defined.
Содржина.....	Error! Bookmark not defined.
Позадина и контекст	Error! Bookmark not defined.
Ризици за носители на човековите права	18
Детски труд.....	Error! Bookmark not defined.
Принудна работа	Error! Bookmark not defined.
Здравје и безбедност.....	39
Синдикати.....	Error! Bookmark not defined.
Услови за работа.....	Error! Bookmark not defined.
Животна средина.....	Error! Bookmark not defined.
Земјиште и имот	Error! Bookmark not defined.
Транспарентност на приходите и управување	Error! Bookmark not defined.
Безбедност и конфликти	76
Обезбедување на правен лек.....	Error! Bookmark not defined.
Профили на сектори	87
Фусноти.....	Error! Bookmark not defined.

Позадина и контекст

Преглед на политичко и социо-економските услови во кои функционираат компаниите во Македонија. Овие информации се наменети за да ги информираат компаниите за пошироките политички и развојни трендови во земјата.

Демографија и економија	
Население	2. 069 172 (последен попис, 2002); 2.078 милиони (Светска Банка ,2015)
Етнички групи	Последен попис во 2002: Македонци (64.2 проценти), Албанци (25.2 проценти), Турци (3.9 проценти), Роми (2.7 проценти), Срби (1.8 проценти), Бошњаци (0.8 проценти), Власи (0.5 проценти) и други етнички групи (1 процент)
Верски групи	Последен попис во 2002: Православни христијани (65 проценти) Муслимани (33 проценти), Католици, разни Протестантски деноминации и Евреи (помалку од 5 проценти)
Јазици	Последен попис во 2002: Македонски (64.2 проценти), Албански (25.2 проценти), Турски (3.9 проценти), Романи (2.7 проценти), Српски (1.8 проценти), Босански (0.8 проценти), Влашки (0.5 проценти) и други јазици (1 процент)

Политичка, економска и развојна СТАТИСТИКА

Квантитативни индикатори и рангирања на државата

Оценки и рангирања на државата				
	2013	2014	2015	2016
Репортери без граници: Индекс на слобода на печатот <i>(Каде 1 претставува највисок степен на слобода)</i>	116	123	117	118
Фридом Хаус: Карта на права на слобода и политички прва <i>(На скала од 1 до 7 каде 1 претставува највисоко ниво на слобода)</i>	3	3	4	4
Фридом Хаус: -карта на граѓански слободи <i>(На скала од 1 до 7 каде 1 претставува највисоко ниво на слобода)</i>	3	3	3	3
Форма на управување https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/	Парламентарна република			
Последни парламентарни избори https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/	13 и 27 април 2014 година			
Сегашен Претседател на државата https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/	Претседател Ѓорѓи Иванов (од 12 мај 2009)			
Владеечка партија https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/	ВМРО-ДПМНЕ [Никола Груевски]			
Останати поголеми партии https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/	<ul style="list-style-type: none"> Граѓанска Опција за Македонија ГРОМ [Стевчо Јакимовски] Социал Демократски Сојуз на Македонија или СДСМ [Зоран Заев] Демократска Унија за Интеграција ДУИ [Али 			

Ахмети]

- Демократска Партија на Албанците ДПА [Мендух Тачи]
- Националната демократска преродба РДК [Весел Мемеди]

Индикатори на развој и трендови			
	2013	2014	2015
БДП пораст (годишно %) Worldbank.org	2.93	3.54	3.67
БДП пораст во регионот/соседни држави			
Србија	2.57	1.83	0.726
Бугарија	1.28	1.55	2.97
Албанија	1.11	2	2.56
Грција	3.2	0.654	0.232
БДП по жител (годишно %) Worldbank.org	2.76	3.39	3.52
Индекс на човечкиот развој ранг	81	81	81
Индекс на човечкиот развој резултат	0.743	0.744	0.747
Индекс на човечкиот развој резултат-регионален просек	0.783	0.786	0.788
ИЧР намалување за нееднаквост			0.622
Gini коефициент			43.52 (2010)
% на населението под националната стапка на сиромаштија			1.7
Процент на населението под апсолутната стапка на			0.3

Политички контекст

Раководни структури и политички случувања

Република Македонија е парламентарна демократија со претседател избран од мнозинството на граѓаните кој е како шеф на државата и врховен командант на вооружените сили.

Од независноста во 1991 година, власта балансираше меѓу централно-лево и централно-десничарската влада. Централно-десничарската Внатрешна Македонска Револуционерна Организација-Демократска партија за македонско национално единство (ВМРО-ДПМНЕ) ги има освоено сите парламентарните избори од 2006 година, владеејќи во коалиција со неколку партии кои ги претставуваат етничките малцинства. Лево - ориентираниот Социјал Демократскиот Сојуз на Македонија (СДСМ) беше на власт во поголемиот дел од 1990-тите и раните 2000-ти, а во моментот е водечката опозициска партија.¹

Етничките Албанци сочинуваат 25 проценти од населението во Република Македонија.² Во 2001 година имаше вооружен конфликт меѓу албанските и македонските сили кој заврши со потпишување на Охридскиот рамковен договор од страна на сите политички партии.³ Договорот доведе до измени на Уставот со кој се потврдија правата на сите етнички групи и со кој се бара некои видови на закони да бидат изгласани со мнозинство гласови на пратениците од двете главни етнички групи во Собранието.⁴ Насилството меѓу етничките Македонци и етничките Албанци продолжува да еруптира периодично.⁵

Република Македонија е потенцијален кандидат за членство во Европската Унија и со пристапните преговори со ЕУ започна во октомври 2009 година.⁶ Дипломатското признавање на земјата беше попречено од спорот со Грција околу името на земјата, која продолжи да ги блокира изгледите⁷ на државата за членство во ЕУ.

По парламентарните избори во април 2014 година, владејачката коалиција е предводена од Внатрешната Македонска Револуционерна Организација-Демократска Партија за Македонско Национално Единство (ВМРО-ДПМНЕ) и Демократската унија за интеграција (ДУИ). Организацијата за безбедност и соработка на Европа и Канцеларија за демократски институции и човекови права (ОБСЕ/ОДИХР) изјави дека изборите во 2014 година беа ефикасно спроведени, но истакна дека периодот пред изборите не ги исполниле значајните заложби на ОБСЕ за демократски изборен процес.⁸ ОБСЕ/ОДИХР истакна дека елементи од изборната кампања посочуваа на несоодветно разграничување помеѓу активностите на партијата и државата, обвинувања за заплашување на гласачите, јавниот радиодифузен сервис не обезбеди урамнотежен сервис и еднакво покривање на сите кандидати и партии. Ваквите работи беа во спротивност на документот на ОБСЕ од Копенхаген од 1990 година.

Опозициската партија Социјалдемократски сојуз на Македонија (СДСМ), тврдејќи дека е сторена изборна измама од страна на владејачката коалиција, не ги прифати резултатите од изборите во април 2014 година и го бојкотираше Собранието до септември 2015 година. Од февруари до јуни 2015 година СДСМ тврди дека Владата незаконски прислушувала повеќе од 20.000 граѓани преку Управата за контраразузнавање во период од четири години и објави снимки во кои се вмешани владини претставници на високо ниво што укажува на кршење на основните човекови права, мешање во независноста на судството, слободата на медиумите и изборите, како и политизација и корупција.⁹

Со посредство на Европската комисија и членови на Европскиот парламент четирите главни политички партии, на 2 јуни и 15 јули потпишаа, соодветно на тоа, договор и дополнителен протокол (договор Пржино).¹⁰ Меѓу другото, лидерите на партиите се обврзаа, на спроведување сет на итни реформи и преодна влада, која ќе подготви предвремени парламентарни избори во декември 2016 година.¹¹ Лидерите исто така се обврзаа на имплементација на сите препораки на Комисијата за системско владеењето на правото во врска со следење на комуникациите наведени во извештајот Прибе од јуни 2015 година. Според Европската комисија спроведувањето на препораките полесно е започнато, но потребно е да се стори многу повеќе.¹²

Во септември 2015 година, беше усвоен Законот за јавното обвинителство и слични прекршоци кои произлегуваат од содржината на илегалното следење на комуникациите¹³ и г-ѓа Катица Јанева беше назначена за специјален јавен обвинител.¹⁴

Во извештајот на ЕУ од 2015 за напредокот на Македонија, Европската комисија објави недостатоци во областа на владеењето на правото (особено во функционирањето на судството), борба против корупцијата, реформите на јавната администрација, слободата на медиумите, реформите во затворите, интеграција на Ромите, правата на децата и лицата со посебни потреби.¹⁵

Во 2016 година, Фридом хаус, објави дека Македонија се смета како не слободна земја во поглед на слободата на медиумите, поради откритието кое укажува на опширно и незаконско прислушување (од страна на Владата) на новинарите, корумпирани врски помеѓу функционери и сопственици на медиуми, како и зголемување на закани и напади врз медиумски работници.¹⁶ Организацијата во својот извештај “Нации во транзиција” од 2016 година истакна дека освен во граѓанското општество, каде што имаше подобрување, резултатите во другите категории (како што се: изборниот процес, независните медиуми, националното демократско управување, демократско владеење на локално ниво, правна рамка и независност и корупцијата) се намалиле од претходната година. Резултатот за демократско владеење во 2016 година¹⁷ е 4,29, што е пониско за 0,18 во однос на она од 2015 година, при што 1 претставува највисоко ниво на демократски напредок, а 7 најниско.

Република Македонија беше на 118то место од вкупно 180 земји на светската ранг-листа според Индексот за слободата на 2016 година, при што 1 претставува највисоко ниво на слободата на печатот.¹⁸

Социјално-економски контекст

Индикатори и трендови на човековиот развој

Според Светската банка, Република Македонија е отворена економија со солидна макроекономската стабилност.¹⁹

Светската банка (2016) и Европската комисија (2015) објавија дека владата ги спроведе клучните реформи за подобрување на бизнис климата и комплетноста, зајакнување на системите за регистрација и дозволи, постапката за регистрација на имот, заштита на инвеститорите, и наплатата на даноците. Структурните реформи кои ги подржуваат индустриските зони помогнаа во промовирањето на земјата како атрактивна дестинација за директни странски инвестиции.²⁰ Во 2016 година во “Водење бизнис” анкетата спроведена од страна на Светската банка, од 189 економии, Македонија е рангирана како 12-та во светот според леснотијата на водење бизнис.²¹

Во 2016 година според Индексот на економска слобода на Фондацијата Херитиџ, македонската економија е опшана како средно слободна со резултат за економска слобода од 67,5 што ја прави 47-та најслободна економија во индексот.²²

Како што е наведено од страна на Светската банка (2016) реалниот раст по глава на жител за Македонија беше меѓу најсилните во регионот на Југоисточна Европа, како резултат на зголемениот извоз финансиран од странските директни инвестиции и зголемување на домашната побарувачка, особено јавните инвестиции.²³ Помеѓу 2009 и 2014 година, македонскиот БДП по глава на жител во паритет на куповната моќ се зголеми од 35 отсто на 36,6 отсто. Вкупната невработеност остана на високо ниво од 24,6 отсто, а особено се однесува на жените и младите. Организацијата идентификува повеќе предизвици (препреки) за создавање работни места во земјата, вклучувајќи ги ограничувањата во однос на деловното опкружување, вештини, дестимулативни мерки од страна на системите за даночна и социјална заштита, бариери поврзани со географска мобилност, пристапот до продуктивни ресурси, регулативи, пристап до услуги, како што се детската заштита, и друго.

Земјата има сеопфатен систем на социјална заштита во кој се вклучени и придонесни и без придонесни програми и кој обезбедува поддршка на значителен дел од населението.²⁴ Трошењето на социјална помош беше 1,2 отсто од БДП во 2014 година, која се смета дека е под просекот на Југоисточна Европа (ЈИЕ), Европа и Централна Азија и ОЕЦД. Со измени и дополнувања на законодавството за социјална заштита воведени се субвенции за работодавачите од приватниот сектор при вработување на работници од ранливите групи.²⁵

Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права, во своите Завршни забелешки за комбинираниот втор до четврти периодични извештаи напомена дека некои приватни даватели на здравствени услуги наплаќаат надоместоци за услуги што треба да се обезбедат бесплатно. Комитетот ја повикале земјата да стави крај на оваа пракса и да ја следи усогласеноста на приватните даватели на здравствени услуги со договорите за лиценцирање под кои тие работат.²⁶

Како што објави Светската банка во 2016 година, во текот на изминатите неколку години се забележале добивки во образовниот сектор особено во однос на зголемената стапка на запишување во средното образование и подобрување на самата средина за учење во основните училишта.²⁷ И покрај овие подобрувања, наведува Светската банка, квалитетот на основното и средното образование не е значително подобрен во текот на тој период според мерењата на меѓународните тестови. Средното техничко стручно образование и системот за обука останале претежно централно управувани, наместо пазарно ориентирани и се карактеризирале со прерана диверзификација на 14 години, прекумерна специјализација, застарена содржина на програмата, како и недостаток на соработка меѓу училиштата и работодавачите.

Меѓународни правни обврски

Пристапување и ратификација на меѓународните инструменти за човекови права

Конвенции на Обединети Нации (ОН) ²⁸	
Меѓународен договор за економски, социјални и културни права	РАТИФИКУВАН
Меѓународен договор за граѓански и политички права	РАТИФИКУВАН
Втор факултативен протокол кон Меѓународниот договор за граѓански и политички права за укинување на смртната казна	РАТИФИКУВАН
Конвенција на Обединетите Нации против корупцијата	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на Обединетите Нации против тортурата	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на Обединетите Нации за елиминација на сите видови на расна дискриминација	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на Обединетите Нации за елиминација на сите видови дискриминација на жените	РАТИФИКУВАНА
Факултативен протокол кон Меѓународниот договор за елиминација на сите видови дискриминација на жените (1999)	РАТИФИКУВАН
Конвенција за незастарување на воените и злосторствата против човечноста, (1968)	РАТИФИКУВАНА
Конвенцијата за спречување и казнување на злосторствата на геноцид (1948)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција за правата на лицата со попреченост	РАТИФИКУВАНА
Факултативен протокол кон Конвенцијата за правата на лицата со попреченост (2006)	РАТИФИКУВАН
Конвенција за правата на детето	РАТИФИКУВАНА
Факултативен протокол кон Конвенцијата за правата на детето за инволвираност на деца во вооружени конфликти	РАТИФИКУВАН
Факултативен протокол кон Конвенцијата за правата на детето кој се однесува на продажба на деца, детска проституција и детска порнографија	РАТИФИКУВАН
Меѓународната конвенција за заштита на сите лица од присилно исчезнување	ПОТПИШАНА
Конвенцијата против транснационалниот организиран криминал. Протокол за превенција, спречување и казнување на трговија со лица, особено жени и деца, со кој се дополнува Конвенцијата на Обединетите нации против транснационалниот организиран криминал	РАТИФИКУВАНА

Регионални инструменти	
Конвенција за заштита на човековите права и основните слободи и нејзините протоколи	РАТИФИКУВАНА
Европска конвенција за култура	РАТИФИКУВАНА
Европската конвенција за посвојување на деца (ревидирана)	ПОТПИШАНА
Европска конвенција за децата родени вонбрачно	РАТИФИКУВАНА
Европската социјална повелба (ревидирана)	РАТИФИКУВАНА
Дополнителен протокол кон Европската социјална повелба	ПОТПИШАНА
Конвенцијата на Советот на Европа за заштита на децата од сексуална експлоатација и сексуална злоупотреба	РАТИФИКУВАНА
Конвенцијата на Советот на Европа за акција против трговијата со луѓе	РАТИФИКУВАНА
Казнената конвенција за корупција и нејзиниот Протокол	РАТИФИКУВАНА
Цивилна Конвенција за спречување корупција	РАТИФИКУВАНА
Европската конвенција за остварување на правата на децата	РАТИФИКУВАНА
Европската конвенција за взаемна помош во кривичната материја со додатен протокол	РАТИФИКУВАНА
Европската конвенција за трансфер на постапките во кривичната материја	РАТИФИКУВАНА
Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејно насилство	ПОТПИШАНА
Конвенции на Меѓународната организација на трудот (МОТ)	
Конвенција на МОТ за работни часови (индустрија) (C1, 1919)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за принудна работа (C29, 1930)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за работни часови (трговија и канцеларии) (C30, 1930)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за ноќна работа на млади лица (не индустриски професии) (C79, 1946)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за трудова инспекција (C81, 1947)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за трудова инспекција (земјоделство) (C129, 1969)	РАТИФИКУВАНА

Конвенција на МОТ за трудова инспекција (администрација) (C150, 1978)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за слобода на здружување и заштита на правото на организирање (C87, 1948)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за ноќна работа на млади лица вработени во индустрија (C90, 1948)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за заштита на платите (C95, 1949)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за право на организирање и за колективно договарање (C98 1949)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за еднаков надомест (C100, 1951)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за социјална сигурност (минимум стандарди) (C102, 1952)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за укинување на принудната работа (C105, 1957)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за спречување на дискриминација (вработување и занимање) (C111, 1958)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за социјална политика(Основни цели и стандарди) (C117, 1962)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за еднаков третман (социјално осигурување) (C118, 1962)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за политика на вработување (C122, 1964)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за минимална возраст (подземна работа) (C123, 1965)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за медицинска нега и боледување (C130, 1969)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за корегирање на минимална плата (C131, 1970)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за празници со исплата (ревидирана) (C132, 1970)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за претставници на работниците (C135 1971)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за минимална старосна граница (C138, 1973)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за работници мигранти(дополнителни одредби) (C143, 1975)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за работна средина (загадување на воздухот, бучава и вибрации) (C148, 1977)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција за безбедност и здравје (C155, 1981)	РАТИФИКУВАНА

Конвенција на МОТ за професионални здравствени услуги (C161, 1985)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за професионално заболување од рак (C139, 1974)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за азбестот (C162, 1986)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за работниците со семејни обврски на (C156, 1981)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за престанок на вработување (C158, 1982)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за домородните и племенски народи (C169, 1989)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за работење ноќно време (C171, 1990)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ спречување на големи индустриски несреќи (C174, 1993)	НЕ РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за најлошите форми на злоупотреба на детскиот труд (C182, 1999)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за заштита на мајчинството (C183, 2000)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за приватните агенции за вработување (C181, 1997)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за сервисите за вработување (C88, 1948)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за трудови клаузули (јавни набавки) (C94 1949)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за развој на човековите ресурси (C142, 1975)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција на МОТ за стручна рехабилитација и вработување (лица со посебни потреби) (C.159, 1893)	РАТИФИКУВАНА
Промотивна рамка за Конвенција за безбедност и здравје при работа, 2006 (Бр. 187),[24] Член 2(1)	РАТИФИКУВАНА
Конвенција за придонеси за повреда при работа (C121, 1964)	РАТИФИКУВАНА
Конвенции во областа на животната средина	
Стокхолмска конвенција за неразградливи органски загадувачи (2001)	РАТИФИКУВАНА
Којото протокол (1997)	РАТИФИКУВАН
Конвенција на ОН за биолошка разновидност	РАТИФИКУВАНА
Рамковна конвенција на ОН за климатски промени	РАТИФИКУВАНА
Монтреалски протокол за супстанциите што ја осиромашуваат озонската	РАТИФИКУВАН

обвивка, 1987	
Базелска конвенција за контрола на прекуграничното пренесување на опасен отпад, 1989	РАТИФИКУВАНА
Други меѓународни договори	
Римскиот статут за Меѓународниот кривичен суд	РАТИФИКУВАН
Конвенцијата на УНЕСКО за заштита на светското културно и природно наследство (1972)	РАТИФИКУВАНА

Групи подложни на ризик од дискриминација

Општествени групи особено подложни на дискриминација при вработување или слаби развојни последици

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информациите во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Уставот забранува дискриминација врз основа на возраст, пол, раса, попреченост, јазик и етничка, социјална и политичка припадност.²⁹

Законот за спречување и заштита од дискриминација е општ закон за антидискриминација, кој содржи отворена листа на основите за дискриминација.³⁰ Се забрануваат сите форми на дискриминација, вклучувајќи директна и индиректна дискриминација, вознемирување, дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост, повикување и поттикнување на дискриминација и виктимизација од страна на физички или правни лица во јавниот или во приватниот живот.

Во рамките на законот за антидискриминација беше основана Комисија за заштита од дискриминација. Комисијата во својот извештај за 2015 година, утврди дека процентот на дискриминација во огласите за работа бил поголем во приватниот сектор (27 %) во однос на јавниот сектор (8,5 %).³¹

Во една отворена листа со дискриминаторски основи, Законот за работните односи забранува дискриминација на кандидатите или вработените.

Во 2014 година, работна група за кривичното дело – омраза - е формирана од страна на Министерството за правда во соработка со Мисијата на ОБСЕ во Скопје.³² Во 2015 година, Министерството за внатрешни работи воспостави систем на пријавување, преку кој жалби во врска со онлајн говорот на омраза може да се поднесат преку интернет.

Во својот алтернативен извештај од 2016 година Народниот правобранител до Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права, изјави дека постои сеопфатна законска рамка за заштита од дискриминација во земјата, но во пракса се уште можело да се открие дискриминаторско однесување, особено во области на општествениот живот.³³ Предрасудите и стереотипите во врска со одредени заедници или поединци беа главните причини за дискриминација. Од 4249 претставки за дискриминација доставени до Народниот правобранител во 2015 година најмногу беа врз основа на етничка припадност, дискриминација на работното место, имплементација на афирмативниот принцип за соодветна и правична застапеност и мобинг на работното место.

Етнички малцинства

Албанците се најголемата малцинска група, што претставува 25,2 проценти од населението како што е соопштено во последниот попис од 2002 година,³⁴ главно муслимани, но постојат некои следбеници на дервишката религија Бекташи, католици и православни Албанци.³⁵ Тие зборуваат албански, и живеат претежно во западниот дел на Македонија. Другите малцинства вклучуваат Турци, Роми, Срби и Власи.

Како резултат на Охридскиот рамковен договор, беа обезбедени важни гаранции за етничките Албанци, особено во однос на употребата на јазикот и учеството во јавниот живот, вклучувајќи вработување во јавниот сектор.³⁶ Универзитетот на албански јазик во Тетово беше признат од страна на македонските власти во 2004 година.³⁷

Законот предвидува за основно и средно образование школување на јазикот на заедниците на кои поединецот припаѓа.³⁸ Бројот на ученици од малцинските заедници кои добиваат средно образование на нивниот мајчин јазик продолжува да се зголемува, особено откако средното образование стана задолжително.³⁹

Како што објавија од Фридом Хаус (2015), малцинските групи изјавиле дека урбанистичкиот проект Скопје 2014 кој е во тек го игнорирал нивното наследство, тврдејќи дека тој проект создавал еден моноетнички имиџ на земјата.⁴⁰

Европската комисија против расизам и нетолеранција (2015) објави дека етничките тензии меѓу македонската и албанската заедница останале на високо ниво и расистичкиот говор на омраза бил широко раширен проблем што останал неконтролиран и создава атмосфера за расистичко насилство.⁴¹

Како што е наведено во Извештајот за човековите права во Македонија во 2015 година од страна на Американскиот Стејт департамент, етничките Албанци се жалеле на нееднаква застапеност во владините министерства и јавни претпријатија.⁴² Етничките Турци се жалеле на дискриминација, каде главните проблеми бил бавниот напредок во постигнување правична застапеност во владините институции и неадекватноста на турскиот јазик во образованието и медиумите.

Во својата стратегија за земјата за 2015-2018 Светската банка објави дека учеството на работната сила кај етничките малцинства често било значително помало отколку кај етничките Македонци, со стапка на активност која кај етничките малцинства била два или три пати помала кај жените отколку кај мажите.⁴³

Роми

Најголемиот дел од Ромите го зборат Ромскиот јазик како мајчин јазик и се од муслиманска вероисповест. Еден дел од нив зборува Албански. Ромите живеат насекаде во земјата, со голема концентрација во населбата Шуто Оризари во Скопје.⁴⁴

Владата ја финансираше имплементацијата на Националната стратегија за Ромите во рамките на своите заложби за 2005-15 наречена “Декадата за интеграција на Ромите”, обезбедуваќи помош во образованието, домувањето, вработувањето и развојот на инфраструктурата.⁴⁵ Хелсиншкиот комитет за човекови права во Република Македонија во својата анализа за 2014 година забележува дека со исклучок на образованието, средствата не биле доволни за да се направат значајни резултати, особено во здравството.⁴⁶

Владата донесе Стратегија за Ромите за периодот 2014-2020, која се фокусира на пет области: вработување, образование, домување, здравство и култура.⁴⁷ Дванаесет ромски информативни

центри требаа да дадат олеснет пристап до образование и социјални услуги.⁴⁸ Подвижни правни канцеларии во Скопје обезбедуваат бесплатна правна помош и совети на Ромите.

Според извештајот од 2015 година на Европската комисија против расизам и нетолеранција Ромите се соочувале со голем број на проблеми како што се социјална маргинализација, предрасудите и дискриминацијата на приватниот пазар на станбениот простор, нееднаков пристап до медицинска нега, ниска посетеност на наставата во основните училишта.⁴⁹ Истражувањата на Народниот правобранител за 2015 година за вклучување на Ромите во основното образование покажаа дека бројот на Ромите на почетокот и на крајот од учебната година не бил ист, поради заминување во странство, сезонска работа на родителите, миграцијата, како и незаинтересираноста на родителите за постојано школување на нивните деца.⁵⁰

Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права, истакна во своите заклучни согледувања за 2016 дека постоел недостаток на ефективни мерки за да обезбедат социјални станови за ромските семејства, кои живееле во неформални населби во лоши услови за живот под постојана закана од иселување поради недостаток на правна заштита на работното место или служба.

Според извештаите на Европската комисија против расизам и нетолеранција (2016)⁵¹ и ЕУ (2015)⁵² често работодавачите не им ја давале можноста за вработување на Ромите и некои од Ромите се жалеле на недостаток на пристап до фондовите за социјална заштита.

Како што е соопштено од страна на некои меѓународни тела⁵³ и Народниот правобранител⁵⁴, многу Роми немале лични документи, што се потребни за добивање пристап до владините услуги, како што се образованието, социјалната помош и здравствена заштита, иако ЕУ, високиот комесар на ОН за бегалци, и неколку невладини организации работеа за да обезбедат документи за сите Роми.

Верски малцинства

Повеќето муслимани живеат во северните и западните делови на земјата, додека поголемиот дел од православните христијани живеат во Централните и Југоисточните региони.⁵⁵ Според Меѓународниот извештај за верска слобода (2014 година) од страна на Американскиот Стејт департмент, постои корелација меѓу верската и политичката припадност; политичките партии беа поделени по етнички линии, и етничката припадност била тесно поврзана со верската припадност.⁵⁶

Уставот гарантира слобода на религијата и се наведува дека сите регистрирани верски организации се одвоени од државата и се еднакви пред законот.⁵⁷ Уставот конкретно признава пет верски заедници: Македонската православна црква - Охридска архиепископија, Исламската верска заедница во Македонија, Католичката црква, Евангелско-методистичката црква и Еврејската заедница. Законот им дозволува на другите верски организации да аплицираат за признавање од страна на владата.

Информации од релевантните државни институции до денес не укажуваат на тоа дека дискриминацијата врз основа на религијата бил проблем при огласување за вработување, вработување или други области на општеството.⁵⁸

Работници мигранти

Работењето на странци е регулирано со Законот за странци со придружни правилници.⁵⁹ Странците можат да ги користат различни форми на вработување, како што се: вработување во македонските компании, самовработување или основање на друшво и/или управување на

македонска компанија со странски капитал. Секој странец мора да поседуваат работна дозвола со цел да работи во земјата.

Иста стапка на оданочување се применува за резидентни и нерезидентни остварувачи на приход, без оглед на нивната националност, што според Заклучоците на Европскиот социјален комитет (ЕЦС) од 2015 година е во согласност со Европската социјална повелба.⁶⁰ Сепак бидејќи членовите на семејството на работникот мигрант не добивале независно право да останат по остварувањето на правото на семејно обединување, ЕЦС се изјасни дека тоа не било во согласност со Европската социјална повелба.

Лица со попреченост

Законот за спречување и заштита од дискриминација забранува дискриминација на лицата со физички, сензорни, интелектуални и ментални пречки во вработување, образование, воздушниот сообраќај и друг превоз, пристап до здравствена заштита, како и обезбедување на други услуги.⁶¹ Законот им дозволува на лицата кои доживеале дискриминација да поднесат претставки до Комисијата за заштита од дискриминација.

Како мерка за поттикнување на вработувањето на овие лица, Законот за вработување на лицата со попреченост предвидува категорија наречена “заштитена трговска компанија”, каде што работодавците треба да вработат најмалку 10 вработени со неограничен договори за работа и најмалку 40 проценти од вкупниот број на вработени треба да бидат лица со попреченост. Заштитените компании уживаат голем број на бенефиции, вклучувајќи и тоа што не мораат да плаќаат даноци на приход и пензиското и инвалидското осигурување се на товар на државата. Во 2015 година еден сеопфатен извештај на “Отворете ги прозорците”, локална невладина организација, предупредува дека вработувањето на лицата со попреченост во заштитени компании не треба да влијае на вработувањето на лицата со посебни потреби на пазарот на труд или во јавниот сектор.⁶²

Законот за вработување на лицата со попреченост го регулира посебниот владин фонд за поттикнување на вработувањето на лицата со попреченост.⁶³ Агенцијата за вработување управува со тој фонд со надзор од страна на Министерството за труд и социјална политика. Законот бара да лицата со посебни потреби добијат специално одобрение од владината лекарска комисија со цел да имаат служби со надзорни позиции во приватниот и јавниот сектор.

Националното законодавство бара јавните структури да бидат достапни за лицата со попреченост. Сепак, како што е соопштено од страна на “Отворете ги прозорците” (2015), локална невладина организација, лицата со посебни потреби се чувствувале ограничени во можноста да се движат на јавни улици (61 %), а во нивниот пристап до јавните инфраструктури (52 %), тоалети (65 %) и пристап до услуги (74 %).⁶⁴

Министерството за образование и наука се потрудија да обезбедат соодветна поддршка како би им се овозможило на децата со попреченост да ги посетуваат редовните училишта.⁶⁵ Тоа вработи дефектолози, доделени или на индивидуалните избрани училишта или како “мобилни” општински дефектолози кои ги покриваат сите училишта во општината, како поддршка на наставниците кои имаат деца со посебни потреби на нивните редовни часови. Според УНИЦЕФ (2016)⁶⁶ и на Американскиот Стејт департамент (2015)⁶⁷, и покрај овие напори, голем број на ученици со посебни потреби продолжиле во специјалните училишта и нивните образовни потреби не можеле да се остварат поради недостаток на редовни дефектолози во училиштата во кои таквите и се потребни.

Како што е наведено во 2015 истражувањето на УНИЦЕФ, граѓанското општество и приватниот сектор се повеќе вклучиле во подигање на свеста и промовирање на овие услуги за лицата со

попеченост.⁶⁸ Вмрежување во социјални мрежи, зависноста од странски или приватни фондови и способноста да се вклучат лица со попеченост во организационите тела на организации кои помагаат или посредуваат во име на лицата со посебни потреби, биле посочени како некои од слабите точки.

Лица кои живеат со ХИВ/СИДА

296 лица беа регистрирани како заболени од ХИВ / СИДА за периодот 1987-2016.⁶⁹ Како што е наведено во програмскиот документ (2015 година) од страна на Фондот за население на Обединетите нации, од епидемијата најмногу биле погодени оние кои инјектираат дроги, сексуалните работници, мажите кои имаат секс со мажи и осудениците.⁷⁰ Сексуалното и репродуктивното здравје на младите не биле приоритет во здравствениот систем и сеопфатното сексуално образование било недоволно вклучено во наставните програми.

Според истражувањето од 2014 на ХЕРА, локална невладин организација, една третина од лицата кои живеат со ХИВ се изјасниле дека нивните права биле прекршени во различни области, како што се приватноста, вработување и пристап до здравствена заштита.⁷¹

Сексуални малцинства

Истополови партнерства во земјата не може да се регистрират. Во јануари 2015 година, Собранието ги усвои уставните амандмани кои ги забранија истополовите бракови.⁷²

Во август 2015 година Парламентот го отфрли предлог-амандманот на законодавството за анти-дискриминација, со кој би се забранила било каква форма на директна или индиректна дискриминација врз основа на сексуална ориентација и полов идентитет.⁷³

Меѓународните мониторинг тела⁷⁴ и невладините организации⁷⁵ известуваат дека лезбејки, геј, бисексуалци, трансполови лица и интерсексуални (ЛГБТИ) лица биле дискриминирани во хомофобични медиумски содржини - и онлајн и офлајн. ЛГБТИ Центарот за поддршка бил нападат вкупно шест пати од неговото основање во 2012 година до октомври 2016 година⁷⁶. И покрај повиците на организациите на граѓанското општество и меѓународната заедница сторителите да се откријат и да им се суди, ниту еден од нападите се уште не бил целосно испитан.⁷⁷

Како што е наведено во Извештајот на ЕУ (од 2015 година) за напредокот на Македонија, се уште биле потребни значителни напори за да се подигне свеста и почитувањето за различностите во општеството и да се спротивстави на нетолеранцијата, преку јавни кампањи и обуки на полицијата, обвинителите, судиите и здравствените работници.⁷⁸

Жени

Во согласност со законот, на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во сите области на животот. Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација.

Законот за еднакви можности на жените и мажите одредува еден унифициран систем за известување и избирање на заменик координатор за еднакви можности во министерствата и половите единици.⁷⁹ Стратегија за полова рамноправност (2013-2020) и планот за акција за полова еднаквост (2013-2016) се воспоставени.⁸⁰ Употребата на одговорното буџетирање на алатки за полова еднаквост продолжи со Стратегијата за периодот 2012-2017.⁸¹

Според извештајот (2015 година) на “ОН-Жени на Светот“ Македонија вовеле силни одредби за еднаквост и недискриминација на жените во политичкото учество и застапување на правата, преку полови квоти.⁸² На овој начин Македонија се најде на листата на 10-те земји кои го достигнале или поминале паритетот во членството во одборите на централните банки (50 проценти), и каде што жените претставуваат ист или поголем дел меѓу судиите на Врховниот суд.

Во својот Извештај за напредокот на Македонија од 2015 година Европската комисија забележува дека имало напредок во развојот на локалниот институционален капацитет и зголемување на бројот на општините при изработка на локалните акциони планови. Сепак, разликите останувале, и стапките на економската активност на жените биле значително пониски од оние на мажите (56,8 проценти во споредба со 84,5 проценти за 2014 година). Организацијата истакна дека механизмите за промовирање на половата еднаквост биле доста невидливи и можностите на граѓанските организации и другите засегнати страни да се вклучат во процесите на донесување одлуки биле ограничени.⁸³

Законот за работните односи го гарантира правото на еднаква плата на мажите и жените.⁸⁴ Членот 108 предвидува дека работодавачот ќе плаќа иста плата за работа со еднаква вредност. Ако во договорот за вработување, колективниот договор или општ акт на работодавачот се предвидат одредби со кои се утврдува различно плаќање на мажите и жените за еднаква работа, тие ќе се сметаат за неважечки.

Сепак, како што е наведено во економетриските анализи на МОТ(2015) во сите професии, жените во просек имале пониски плати од мажите.⁸⁵ Анализата покажува еден “неусогласен јаз”, кој не ги земал во предвид личните и на пазарот на труд карактеристики на работниците (како што се образование и работно искуство), но тоа би можело да значи дека во секоја професија, мажите имале подобри лични или на пазарот на труд карактеристики во споредба со жените, но не и повисока добивка од тие карактеристики, што укажува на дискриминација. Според студијата, разликата во плата меѓу половите била најголема за ниско-квалификувани работни места, како што се местата на општ работник и слично; фабрички и машински оператори, каде што мажите заработувале од 29 до 32% повисоки плати отколку жените, за соодветно работно место. Разликата во плата меѓу половите генерално опаѓала со нивото на образование. Во 2014 година “неусогласениот јаз” бил 15,6 % на ниво на основно образование, а се намалил на помалку од 5 проценти на терцијарно ниво за да опадне уште повеќе во пост-терцијаното ниво.

Во студијата на МОТ исто така е објавено дека мајките (дефинирана како жени на возраст од 25-45, со дете на возраст до шест години) биле платени еднакво со оние кои не биле мајки (или мајки со деца постари од шест години) во 2011 година, и заработувале 6 проценти повеќе од жените без деца на возраст од шест години во 2014 година.⁸⁶ Резултатите исто така укажуваат на тоа дека мајките биле платени 7,8 проценти помалку од татковците.

Според Фридом Хаус (2015) жените кои поседувале имот и бизниси биле недоволно застапени и почувствувале некој вид на полова дискриминација специфична за нивната индустриска гранка. Ромските жени немале еднакви можности за вработување и образование поради традиционалните или верските ограничувања на нивното образование и улога во општеството. Како што е соопштено од страна на организацијата во албанските муслимански делови на земјата, многу жени гласале преку застапник од страна на машки роднини.⁸⁷

Законот за спречување и заштита од семејно насилство беше усвоен во 2014 година. Засолништа обезбедени од страна на Владата⁸⁸ и неколку засолништата управувани од страна на некои невладини организации⁸⁹ беа обезбедени за жртви на семејно насилство. Беше отворена и телефонска линија на македонски и на албански јазик за пријавување на семејно насилство.

Меѓународните мониторинг тела и невладините организации објавија дека семејното насилство, трговијата со жени заради принудна работа и сексуална работа останува сериозен проблем во

земјата.⁹⁰ Како што е наведено од страна на Фондот за население на Обединетите нации (2015) и Американскиот Стејт Депармент (2015), традиции, стереотипи и културни норми, беа едни од главните причини поради кои жените се обесхрабени да пријават насилство над нив или поднесување на кривични пријави.⁹¹

Законот за работните односи им гарантира на жените девет месеци платено породилно отсуство (една година во случај на повеќекратна бременост), каде што 100 проценти од редовната плата се плаќа од страна на Фондот за здравствено осигурување на Македонија. На бремените жени се гарантира задолжително отсуство од 28 дена пред и 45 дена по раѓањето.⁹² Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство и започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно. На жените им се забранува вршење на ноќна работа или работа која ќе ги изложи на зголемени ризици по нивното здравје или здравјето на нивните деца за време на бременоста и до една година по породувањето. Според заклучоците од Европскиот социјален комитет од 2015 година овие одредби се во согласност со Европската социјална повелба.⁹³

Во едно истражување од 2016 година од страна на Академик⁹⁴, онлајн портал, се открива дека жените во земјата биле дискриминирани врз основа на пол и мајчинство. Македонското здружение на млади правници изјави дека жените вработени со ограничени договори за вработување многу често престанувале со работа по истекот на крајниот рок на определеното време и откако го информирале работодавачот за својата бременост. Иако законот ја дозволува оваа можност за работодавецот, Здружението истакна дека во голем број на случаи, било очигледно дека работодавачот планирал да ја вклучи работничката во некој проект за еден подолг временски период (на пример, нејзе и е дадена долгорочна работна задача), но сепак нејзиниот договор не бил продолжуван оној момент кога работодавачот бил информиран за нејзината бременост.⁹⁵

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашања од областа на бизнисот и човековите права.

- **2014 година, Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија:** На 23 октомври 2014 година, 60 лица ја прославувале втората годишнина од ЛГБТИ Центарот за поддршка на Хелсиншкиот комитет за човекови права во Кафе Дамар кога тие биле нападнати од толпа од околу 40 маскирани мажи при што се повредени неколку лица со шишиња и удари. Заклучно со октомври 2016 година, случајот е под истрага од страна на Јавното обвинителство.⁹⁶
- **2015 година, Комисија за заштита од дискриминација:** Комисијата утврди дискриминација врз основа на пол во областа на вработување против работничка од страна на нејзиниот поранешен работодавец. Меѓу другото таа тврди дека кога ја објавила својата бременост на работодавачот, била принудена да потпише анекс кон договорот за вработување со кој таа се согласила да биде префрлена на работно место во друг град.⁹⁷
- **2016 година, Основен суд Скопје II Скопје:** Во една не-конечна одлука Основниот суд Скопје II Скопје утврди дека ужениот (поранешен работодавач на тужителот) ја дискриминирал тужителката врз основа на нејзината бременост со тоа што ја отпуштил од работа откако истата го информирала за својата бременост. Судот само делумно го усвоил барањето на тужителката за непаричен надомест на штета.⁹⁸

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да обезбедат почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **Фармахем:** Половата еднаквост и недискриминација по било која основа се принципите кои се почитуваат во процесот на вработување на компанијата.⁹⁹ Врвниот менаџмент има три жени (генерален, извршен и финансиски менаџер), а и кај раководителите на одделенијата има еднаква полова застапеност: две жени и двајца мажи. Во структурата на вработените има лица од различни националности (Македонци, Срби, Хрвати и Власи).
- **ПЦЦ Хидро:** Компанијата, која работи на проекти за развој на мали хидро централи низ целата земја, има воведено механизам за поплаки (МП) преку кој се примаат поплаки од засегнатите страни и заедници. Поплаките може да се поднесат усно или во писмена форма. Ако МП одлучи дека превземањето на итна акција е доволно за задоволување на претставката, ќе го информира подносителот во врска со корективните мерки. Ако не, ќе ја идентификува секоја долгорочна корективна мерка која е потребна и во рок од 30 дена ќе го извести подносителот на претставката во врска со истата, или пак зошто не е потребна било каква корективна мерка. Каде што е потребна долгорочна корективна мерка, МП ќе спроведе следење на корективните мерки.
- **Комерцијална Банка АД Скопје:** Банката има политика за справување со жалбите на клиенти и други заинтересирани. Во 2014 година, забележани се и решени 59 претставки и предлози од клиенти.

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **Публицис Скопје:** Со цел да иницира дискусија за тоа како децата со аутизам се третираат од страна на општеството, компанијата организираше настан каде што деца со аутизам учествуваа во парадата на Денот на шегата во Април за прв пат.¹⁰⁰ Децата носеа маски на една мала црна овца за да покажат дека тие се чувствуваат отфрлени, дискриминирани и игнорирани. После овој настан, Народниот правобранител покренува иницијатива за законско задолжително вклучување на децата со аутизам во училиштата.
- **Комерцијална банка АД Скопје:** Во ноември 2014 година, во соработка со Македонската платформа против сиромаштија и поддржана од страна на Принт Тим ДОО Скопје, Комерцијална банка АД Скопје ја издаде првата публикација Водич за третман на жени жртви на семејно насилство.¹⁰¹ Овој Водич е резултат на две годишна работа на двајца психотерапевти, поддржани од страна на Комерцијална банка АД Скопје, кои развиле посебна методологија за третман на жените жртви на семејно насилство. Проектот беше спроведен во Центарот за правата и заштита на жените - Скопје, во периодот 2011-2013 година. Методологијата е наменета за образовани професионалци/психотерапевти кои работат со ранливи категории на луѓе во државните институции и невладини организации.
- **ЕВН Македонија:** Во 2015 година компанијата повторно ја поддржа Националната СОС линија за пријавување на семејно насилство водена од страна кризниот центар “Надеж” и која е отворена 24/7, 365 дена во годината, со покривање на месечните трошоци за телефони и интернет.¹⁰²

- **Ернст и Јанг Македонијаа:** Во јануари 2016 година компанијата донираше храна за да се користи при обучување на лицата со посебни потреби за подготвување на храна во два дневни центри на Републичкиот центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост "ПОРАКА".¹⁰³
- **Сеавус – Скопје:** Во 2016 година компанијата донираше пинг-понг маси за спортски и рекреативни активности на лицата со посебни потреби во дневниот центар Капиштец-Скопје на Републичкиот центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост "ПОРАКА".¹⁰⁴
- **Окта АД Скопје:** Женскиот тим на Окта составен од 17 волонтери на разни возрасти се приклучи и ја поддржа "Женската трка", организирана со цел да се подигне свеста за здравјето на жените и како превентивна акција против многу болести.¹⁰⁵ Со поттикнување на своите вработени да учествуваат во трката за жени, ОКТА, компанијата снабдувач на гориво, ја истакна важноста и улогата на една компанија во пренесувањето на позитивните вредности кај своите вработени и општо во општеството.

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локални и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат компаниите да ги почитуваат човековите права и развој на поединецот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании.

Дискриминација

Дали компанијата е сигурна дека одлуките поврзани со вработувањето се базираат врз основа на релевантни и објективни критериуми?

- Компанијата треба да ги идентификува различните видови на дискриминација, вклучувајќи ги и оние кои се вкоренети во формалните структури и културни традиции.
- Компанијата треба да се осигура дека одлуките кои се однесуваат на вработувањето, платите, промоциите, обуките, дисциплината, пензионирањето и престанокот се базирани само врз основа на објективни критериуми, а не се поврзани со некоја од дискриминаторските карактеристиките наведени во описот за ова прашање.
- Секоја категорија на работни места во компанијата има писмен опис каде се наведува висината на платата и квалификациите кои се потребни за таа категорија на работа.
- Компанијата мора да биде сигурна дека огласите за вработување не содржат дискриминаторски критериуми, како што се: раса, пол или возраст (освен ако не се наведени како дел од правната промоција на еднакви можности).

- Компанијата гарантира дека од кандидатите за работа нема да се бара да дадат информации за нивниот брачен статус, бременост, за намерите да имаат деца, бројот на луѓе кои зависат од нив или слични информации кои може да доведат до дискриминаторни одлуки за вработување.
- Сите менаџери за вработување да добијат обука во врска со политиките на компанијата за недискриминација.
- Компанијата има воспоставено постапка, достапна и позната на сите работници, каде што работниците можат безбедно да пријават инциденти поврзани со дискриминација на работното место.
- Компанијата треба да преземе разумни чекори за да им овозможи услови на лицата со посебни потреби или здравствени проблеми, да се стекнат со можности за вработување, на пример преку обезбедување пристап со инвалидска количка, флексибилно работно време, повеќе паузи итн.

Фер третман

Дали компанијата ги заштитува работниците од вознемирување на работното место, вклучувајќи физичко, вербално, сексуално или психичко вознемирување, злоупотреба или закани?

- Компанијата има обврска да спречи малтретирање на работното место.
- Компанијата активно ги информира работниците за нивните обврски да се воздржат од насилство и заканувачко или навредливо однесување.
- Менаџерите да добијат обука за тоа како да идентификуваат и се справат со случаи на вознемирување на работното место.
- Компанијата ги испитува сите приговори за вознемирување на работното место и презема соодветни превентивни и дисциплински мерки, вклучувајќи и пријавување на кривични дела до соодветни органи.

Приватност

Дали компанијата ја почитува приватноста на своите вработени при собирањето на лични информации или набљудување на работниот простор?

- Компанијата има постапка во која се наведува кои видови на следење на работното место се дозволени; каков вид на лични податоци на работникот се сочувуваат; каде и како се чуваат; кој има пристап; и зошто таквите информации се неопходни.
- Работниците се свесни за севкупното набљудување на работното место, вклучувајќи ги камерите и интернет или следењето на електронската пошта, како и конкретната цел на мониторингот.
- Компанијата мора да има претходна писмена согласност од работникот пред добивање на информации од страна на поединци со кого работникот имал некаква врска, вклучувајќи ги и поранешните работодавачи, доктори или адвокати.
- Работниците имаат пристап до сите лични податоци собрани за нив, вклучувајќи и податоци во врска со дисциплинските одлуки и податоците добиени од набљудувањето, со исклучок на доверливи информации во врска со управувањето на компанијата, оценување на работата, преговорите за плата, промоции, ротација и слични одлуки

Ангажирање со заедницата

Дали компанијата се ангажира заедно со локалните заедници во разгледувањето на актуелните или потенцијални влијанија од нејзиното работење врз човековите права?

- Компанијата има обврска да се вклучи отворено со заедниците во и околу областа на своето делување, пред, за време на и по започнувањето на активностите кои можат негативно да влијаат на нивниот пристап до ресурси (вода, храна, земјиште) или средства за живот (на пример, места за риболов или лов).
- Компанијата комуницира и се консултира со локалните заедници пред, за време на и по започнувањето на активностите како би се спречиле, намалиле или ублажиле, ефектите од нејзиното работење.
- Компанијата превзема чекори за да се одбранат сите легитимни интереси на локалните заедници во врска со какви било негативни влијанија од работењето на компанијата врз пристапот до ресурси или потреби за опстанок.

Државен ризик

Дали компанијата бара начин да избегне вмешаност во повредувањето на човековите права што се должи на владината или општествената пракса?

- Ако компанијата работи во една земја или регион со систематско кршење на човековите права, компанијата треба да се обиде да стане свесна за тоа и да се избегне ризикот од придонесување за, одобрување или имање бенефиции од таквите кршења.
- Кога компанијата ризикува вмешаност во систематски злоупотреби на човековите права што се должи на владината или општествената пракса, компанијата треба да пронајде решенија преку дијалог со другите бизниси, граѓански организации, експерти и други релевантни чинители, вклучувајќи ги тука и самите власти (каде што е тоа можно).
- Компанијата гарантира дека таа не одобрува било наметнати дискриминаторски ограничувања на правото на глас, и не доставува информации во врска со верска, расна, политичка припадност или други карактеристики на вработените кои може да се користат од страна на владата, како причина за ограничување на право на глас.

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напори што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **Основни работни стандарди за недискриминација на Меѓународната организација на трудот (МОТ) и Бирото на МОТ за родова еднаквост:** Недискриминацијата е една од четирите основни области на Декларацијата на МОТ за основните принципи и право на работа и е дел од основните стандарди на трудот МОТ. МОТ ја интегрира половата припадност во севкупниот тек на својата работа, со цел да постигне полова еднаквост како суштинска карактеристика на една пристојна работа. Ова може да вклучи советодавни услуги, истражување и ширење на информации, обука и надградба на капацитетот.
- **Оксфам Австралија: Жени, општествени заедници и рударство:** Влијание на полот за рударството и улогата на проценката на влијанието на половите (2009): Овој водич има за цел да го информира персоналот на рударските компании за потенцијалните влијанија од

рударски проекти врз полот и воведување на некои алатки и пристапи кои може да се користат за да се спроведе проценка на влијанието врз половите.

- **Принципи за зајакнување на жените (2010):** Развиен во соработка помеѓу жените на ОН и Глобалниот договор на ОН, Принципи за зајакнување на жените се збир на принципи за бизниси кои нудат насоки за тоа како да ги поттикне жените на работното место, пазарот на труд и заедницата.
- **Програма на домородни народи:** Основана во 1990 година, програмата е посветена на поддршката на домородните народи кои живеат во шумските области, заштита на нивните права на земјиште и човековите права. Програмата работи директно со домородните заедници, им помага во градење на сопствени капацитети и остварување на своите човекови права.
- **ИФЦ Стандард број 7: Домородни народи (2012):** Стандардот број 7 на ИФЦ и неговите придружни одредби нудат насоки за тоа како проектите во приватниот сектор преку следење на поставените барања да ги почитуваат човековите права на домородните народи.
- **Меѓународна организација за рударство и метали (МОПМ) “Водич за добра пракса“:** “Домородните народи и рударството (2010)“: МОПМ е индустриската организација за секторот рударство и метали. Посочените насоки нудат совети за компаниите за тоа како можат да се воспостават ефективни односи со домородните народи и начини на кои и самите компании евектовно би се ангажирале во текот на животниот циклус на проектот.
- **Меѓународната работна група за домородни работи (МРГДР, основана во 1968 година):** МРГДР е меѓународна организација за човекови права од областа на правата на домородните народи. МРГДР работи на продлабочување на понатамошното разбирање, знаење и ангажман во областа права на домородните народи преку публикации, советодавни програми и поддршка на локалните проекти.
- **Декларација од Манила на Меѓународната конференција за екстрактивни индустрии и домородни народи (2009):** Декларацијата е изјава во име на домородните народи и организации за нивна поддршка од 35 земји, која повикува да сите засегнати страни, како што се компаниите за екстракција, заедниците и организациите на граѓанското општество, ги почитуваат признаените права на домородните народи и да се придржуваат кон нив.
- **Фондација Тебтеба (Меѓународниот центар на Домородните народи за политички истражувања и образование):** Главната цел на Фондацијата е да работи за почитување, заштита и исполнување на правата на домородните народи и функционалност на нивниот само-определен начин на развој. Фондацијата нуди голем број на соодветни ресурси за прашања како што се традиционалните знаења и традиционалните средства за живот, биолошката разновидност и климатските промени.
- **Постојаниот форум на ОН за домородни прашања (основан 2000 година):** Форумот беше формиран со цел да го советува Економско-социјалниот совет на Обединетите нации за голем број прашања во врска со правата на домородните народи, како што се економскиот и социјалниот развој, културата, образованието, животната средина, здравјето и човековите права.
- **Специјален известувач на ОН за состојбата на човековите права и основните слободи на домородните народи (основан 2001 година):** Мандатот на Специјалниот известувач е да советува и да ја следи состојбата во врска со човековите права на домородните народи. Ова вклучува извештаи за земјите одделно, промовирање на добра пракса, посочување на

релевантни кршење на човековите права и да придонесување за тематски студија на теми поврзани со домородните народи.

Детска работна сила

Работа која влијае на здравјето, развојот, образованието или семејниот живот на лица под 18 годишна возраст

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информациите во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Во согласност со Законот за работните односи минималната возраст за вработување на деца е 15 години, иако децата можат да почнат да работат на 14 како чираци или како учесници во програмата на официјалното стручно образование.¹⁰⁶ Законот забранува вработување на малолетни лица под 18 години за тешка физичка работа, работа што се врши под земја или под вода, работа со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат да имаат штетно и зголемено влијание врз нивното здравје. Законот исто така забранува малолетните лица (деца под 15 годишна возраст) да работат ноќе или повеќе од осум часа дневно или 40 часа неделно. Овие одредби се во согласност со меѓународните стандарди.

Владата на Република Македонија го усвои Правилникот за минималните барања за безбедност и здравје при работа за младите работници (на возраст од 15 и 18 години) со кој се пропишуваат минималните барања за безбедност и здравје на работници помлади од 18 години.¹⁰⁷ Европскиот социјален комитет укажа дека ситуацијата во земјата е во согласност со Европската социјална повелба.¹⁰⁸

Истиот комитет утврдил дека состојбата во Македонија не е во согласност со Европската социјална повелба по основа на дневното и неделното работно време за деца под 15 годишна возраст, кога се работи за деца кои можат да бидат вклучени во културни, уметнички, спортски и маркетинг активности не повеќе од четири часа на ден, бидејќи биле прекумерни и затоа не може да се квалификуваат како лесна работа.¹⁰⁹

Министерството за труд и социјална политика е одговорно за спроведување на законите кои го регулираат вработувањето на децата. Полицијата и Министерството, преку центрите за социјална работа, имаат заедничка одговорност за спроведување на законите за присилно питачење и трговија со луѓе.

30 центри за социјална работа работат во Македонија.¹¹⁰ Според извештајот на УНИЦЕФ од 2014 година вработените во центрите за социјална работа се соочуваат со проблеми во спроведувањето на повеќе протоколи при работа со децата жртви. На пример, кога детето е жртва на семејно насилство, е занемарено или сексуално злоупотребувано, може да се заштити под три различни протоколи и вработените од две единици (семејно насилство и сексуална злоупотреба) можат да се создадат досие и да го водат случајот.

Најлоши форми на злоупотреба на детскиот труд

Владата донесе нови закони за забрана на користење на децата во незаконски активности и измени во Законот за семејство со кои се олеснува отстранувањето на децата од ситуации на експлоатација на детскиот труд во нивните домови.¹¹¹ Покрај тоа, Министерството за правда основа и фонд за компензација на жртвите на трговија со луѓе, вклучително и жртвите на трговија

со деца. Министерството финансираше центар за образование, и обезбеди медицинска и психолошка помош за деца кои биле принудени да питаат на улица.

Кривичниот законик предвидува затворска казна од најмалку осум години за лица кои купуваат, продаваат или задржуваат малолетни лица со намера за експлоатација.¹¹² Тој исто така содржи одредби за кривичната одговорност на правните лица за трговија со луѓе. Сепак, децата остануваат и понатаму се вклучени во најлошите облици на детскиот труд, вклучувајќи ги и трговијата со деца, сексуалната експлоатација и просењето.¹¹³

Како што е соопштено од страна на американското Министерство за труд (2014) поголемиот дел од децата кои се вклучени во незаконска детска работа биле користени за работа по улиците, како што се питање, продажба на цигари и други мали предмети на отворените пазари, улиците, баровите и рестораните.¹¹⁴ Според првата детска амбасада во светот-Меѓаши, повеќе од 2.000 деца биле на улиците секојдневно, во нехумани услови додека нивниот труд се злоупотребувал.¹¹⁵ Овие деца се од различни националности и возрасни групи но најголемиот дел се Роми.

Децата, претежно Роми, биле подложени на принудно питачење и трговија со луѓе за присилни бракови. Поголемиот дел од жртвите на трговија со деца во Македонија биле девојки од 14 до 17 години, кои биле жртви на трговија за комерцијална сексуална експлоатација и принудна работа во барови и ноќни клубови.¹¹⁶ Девојки од источна и централна Македонија, биле изложени на повисок ризик за трговија со луѓе. Особено се тргувало со ромските девојки заради принудни бракови, што можело да доведе и до сексуална и трудова експлоатација

Образование

Правото на образование на детето е пропишано во Законот за основно образование и Законот за средно образование, според кои образованието е задолжително и бесплатно.¹¹⁷ Законите забрануваат телесно казнување и психичко малтретирање на учениците. Мониторинг и инспекција на училиштата се спроведува од страна на Бирото за развој на образованието и Државниот просветен инспекторат.

Од децата во општата популација околу 83 проценти посетувале средно училиште, додека кај ромските деца тој процент е само 38 проценти.¹¹⁸ Кај ромските деца, 58 проценти воопшто не посетиле средно училиште и нивниот пристап до информации е ограничен. Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права, истакна дека непропорционално голем број деца Роми се категоризираат како лица со психички пречки во развојот и се повеќе застапени во посебните училишта и специјалните паралелки во редовните училишта.¹¹⁹

Во извештајот на МОТ од 2015 година се наведува дека околу 72 проценти од оние кои го напуштиле училиштето пред 15 годишна возраст никогаш немале стабилна работа во споредба со 16 проценти од младите кои го завршиле образованието во подоцнежна возраст.¹²⁰

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашањата од областа на бизнисот и човековите права.

- **2014 година, Народен правобранител:** Според студијата на народниот правобранител (2014) за состојбата на децата од улица, 233 улични деца се регистрирани во 17 градови. Најмалите биле бебиња на неколку месеци, а најстарите 17 години. Тие деца се бавеле со питање, миење на автомобилски прозори како и собирање на празни пластични шишиња.¹²¹

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **Макпетрол А.Д.** : Во врска со човековите права компанијата има политика со "нулта толеранција" за користење на детскиот труд.¹²² Пишани правила забрануваат користење на детски труд, особено работа со опасни течности и гасови.
- **Про Кредит Банка:** Банката има јавно објавен список на активности за кои нема да бидат одобрени кредити од страна на банката и кои не се во согласност со нивните етички правила.¹²³ Така, банката одбива да даде кредит на физички или приватни субјекти поврзани со активности кои вклучуваат и експлоатација на деца.

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **Дониа ДОО Прилеп:** Од 2013 Дониа, компанија за производство на храна, има соработка со Стопанското средно училиште во Прилеп, во разни проекти. На пример, во 2013 година, со помош на Дониа студенти изготвиле план за промоција, за која ја освоиле првата награда на националниот натпревар. Во 2014 година, бил реализиран проектот "виртуелна компанија" преку кој 32 студенти имале можност да се запознаат со сите деловни процеси во едно претпријатие.¹²⁴
- **Оне/ВИП:** Телекомуникациската компанија и нејзините вработени дале донации за голем број на проекти за правата на децата, вклучувајќи донирање книги за училишните библиотеки, сензорна соба за деца со аутизам во ПОУ Златан Сремац, и донирање на игралиште за СОС Детското село.¹²⁵

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права.(Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании.

- Компанијата не вработува работници под 15 годишна возраст за работа со полно работно време, 13 годишна возраст за лесна работа и лица под 18 годишна возраст за опасни работи (Ве молиме видете го описот на прашањето за исклучоци).
- Доколку компанијата вработува малолетници на возраст од 18 години, таа треба да има листа на работни задачи кои безбедно може да се извршуваат од страна на малолетни лица.
- Компанијата е свесна за националните одредби со кои се регулира возраста за завршување на задолжителното образование и не вработува работници под таа возраст за работа што може да го попречи образованието.
- Компанијата има веродостојна постапка за проверка на возраста на младите кандидати за работа, како што се на пример: извод од матичната книга на родените, други службени форми на идентификација, или со алтернативни средства како што се физички изглед или познавање на историските настани.
- Програмите за обука на млади работници не смеат да го сочинуваат главниот дел од работната сила во компанијата, се ограничени во времетраење, се ускладени со училишната програма (или надгледувани од страна на министерот за труд и синдикалните организации), и не го попречуваат задолжителното образование на децата.
- Доколку компанијата знае дека вработила млади работници под минималната возраст, таа треба да се осигура дека тие се запишани образована програма, и дека нивните семејства ќе се компензираат за загубата на приходот.

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напорите што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **Ресурсен центар за бизнис и човекови права, портал за бизнис и деца:** Порталот е информативна мрежа која може да даде практична помош на вработените од сите бизнис сектори во нивната работа и процесот на одлучување, што доведува до подобра благосостојбата и заштита на правата на децата. Порталот има секции за: прашања поврзани со детскиот труд; позитивни иницијативи; наводни злоупотреби, тужби и насоки.
- **Правата на децата и бизнис принципите (2012):** Развиени од страна на УНИЦЕФ, Глобалниот договор на ОН и Спасете ги децата, принципите се првиот сеопфатен сет на одредби за управување на компаниите со целосен спектар на активности кои тие можат да ги преземат на работното место, пазарот и заедницата за почитување и поддршка на правата на децата.
- **Програма на Меѓународната Организација на Трудот (МОТ 1992):** Главната цел на програмата е целокупно прогресивно елиминирање на детскиот труд кое треба да се постигне преку зајакнување на капацитетите на земјите, како и адресирање и промовирање на светското движење за борба против злоупотребата на детскиот труд.
- **Комитет на ОН за правата на детето, Генерален коментар бр.16 за обврските на државата во врска со влијанието на бизнис секторот врз правата на децата (2013):** Комитетот е тело составено од независни експерти што го следи спроведувањето на Конвенцијата за правата на децата и и нејзините додатни протоколи. Во април 2013 година, Комисијата издаде општ коментар за бизнисот и правата на децата. Целта на Генералниот коментар бр.16 е да им даде

на земјите-потписнички рамка за спроведување на Конвенцијата, особено во однос на бизнис-секторот.

- **Правата на децата и влијанието врз нив - алатка за претпријатија (2013):** Развиена од страна на УНИЦЕФ и на Данскиот институт за човекови права, оваа листа е практична алатка која има за цел да им помогне на компаниите да го идентификуваат и да се справат со нивното влијание врз правата на децата. Листата содржи сет на прашања и индикатори кои покриваат 10 случаи од Правата на децата и Бизнис принципите, обрнувајќи внимание на различните аспекти на политиката и работењето на компанијата и влијанието на правата на децата.
- **Подобра работа (МОТ, ИФЦ):** Листа со упатства за детскиот труд (2009).

Принудна Работа

Должничкото ропство, трговија со луѓе или други присилби што придонесуваат работниците да не можат слободно да го напуштат своето вработување

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Уставот ги забранува сите форми на принудна или задолжителна работа.¹²⁶

Кривичниот законик во член 418 (а) и (г) ги забранува сите форми на трговија со луѓе, вклучувајќи го и присилното питање и принудниот криминалитет, со минимална казна од 4 години затвор за трговија со возрасни и 12 години затвор за трговија со деца.¹²⁷

Трудовите инспектори имаат право да влегуваат во деловни простории и во секој момент да ги испитаат сите соби и да проверат дали лицата кои се присутни, имаат договори.¹²⁸ Дозволено е сите економски сектори да се проверуваат, вклучувајќи го и земјоделството, услугите за чистење, шумарство и градежништвото. Сепак, како што е соопштено од страна на група на експерти за акција против трговијата со луѓе ГРЕТА (2014) трудовите инспектори немаат овластување да вршат проверка на нерегистрирани фирми и приватни домови. ГРЕТА укажува и на случаи на трговија со луѓе за трудова експлоатација при сезонска работа.¹²⁹

Законот им овозможува на странските државјани кои се жртви на трговија со луѓе, период на размислување како би се одлучиле дали да сведочат против трговците, проследено со шест месечна дозвола за привремен престој, без оглед на тоа дали тие ќе сведочат.¹³⁰ Странските жртви немаат право на вработување во земјата до доделувањето дозволата за привремен престој.

Владата ја усвои Стратегијата и Националниот акциски план за борба против трговија со луѓе и илегална миграција (2013-2016).¹³¹ Како што е забележано од страна на Групата на експерти за акција против трговијата со луѓе ГРЕТА (2014) и двата документи се сеопфатна политика за борба против трговијата со луѓе со координирано дејствување на сите релевантни институции и организации.

Националниот комитет за борба против трговија со луѓе и илегална миграција работи од 2001 година, како меѓуресорско тело за координирање на различни активности.¹³² Од 2003 година, вклучена и под - група за трговија со деца. Национален известувач за трговија со луѓе беше назначен од страна на Владата во 2009 година.

Канцеларија на националниот механизам за упатување на жртвите на трговија со луѓе работи во рамките на Министерството за труд и социјална политика и обезбедува координирана помош и заштита на жртвите на трговија со луѓе.

Жени и девојчиња биле подложени на сексуална трговија и принудна работа во земјата во ресторани, барови и ноќни клубови.¹³³ Странските жртви подложени на сексуална трговија во Македонија обично потекнувале од Албанија, Босна и Херцеговина, Косово, Романија, Србија и Украина. Мигранти и бегалци кои патувале низ земјата биле подложни на трговија со луѓе, особено жени и малолетни лица без придружба.

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашањата од областа на бизнисот и човековите права.

- **2014 година, Здружение за акција против насилство и трговија со луѓе-Отворена порта-Ла Страда/Македонија.** Во текот на 2013 Отворена порта, во соработка со Министерството за труд и социјална политика, застапуваа шест жртви на трговија со луѓе. Четири конечни судски одлуки беа донесени со прифаќање на четири барања за надомест во износ од околу € 6,500 за секоја од жртвите.¹³⁴
- **2015 година, Европска комисија:** Според извештајот на ЕУ за напредокот во 2015 година, пријавени се 37 кривични постапки кои вклучуваат 52 обвинети лица кои завршија со пресуди за трговија со луѓе во 2014 година¹³⁵. Вкупно беа идентификувани осум жртви, од кои шест биле малолетни. Откриени беа четири случаи на принуден брак, вклучувајќи сексуална и трудова експлоатација, три случаи на сексуална експлоатација и еден случај на принудно просење.

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **Пивара АД Скопје:** Компанија за производство на пиво и безалкохолни пијалаци, која се обврза да ги почитува стандардите за човековите права, вклучително и тоа дека ниту еден од нејзините вработени нема да биде предмет на физичка, сексуална, расна, психолошка, вербална или било која друга форма на злоупотреба; нема да вработува лица под законски одредената возраст и нема да вработува лица помлади од 15 години под било какви услови; забрана на принудна или неплатена работа.¹³⁶

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **ПејНет Македонија:** Преку “плати брзо” терминалите за брза наплата, на сите потрошувачи на производите на компанијата им нуди можност да донираат за активностите на кризниот центар "Надеж" кој се фокусира на борбата против семејното насилство.¹³⁷

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании.

- Работниците можат со информирање на работодавачот во разумен временски период да го напуштат вработување. Ова јасно се соопштува на работниците пред почетокот на вработувањето.
- Компанијата (или нејзините агенции за регрутирање на работници) не смее да задржува плата или бонуси и дека истите ќе ги исплаќа на време и на регуларен начин.
- Компанијата гарантира дека нема да се прават одбитоци од плата за дисциплински мерки или други скратувања кои се противзаконски.
- Во рамките на редовното работно време работниците треба да заработат плата доволна да ги задоволи нивните основните животни потреби и на најблиските кои треба да ги издржува.
- Прекувремена работа се плаќа и се изведува на доброволна основа а не принудно преку закана за одбивања од плати, отпуштање од работа или други санкции.
- Компанијата (или нејзините агенции за регрутирање на работници) не смее да задржи лични карти, пасоши, патни документи или други лични предмети без кои работниците не можат да го напуштат вработувањето. Ако се потребни документи за прекинување на вработувањето или некои други документи кои му се потребни на работникот истите треба да се издадат без одлагање.
- На сите работници им е дозволено да ги напуштат просториите на компанијата за време на паузите и на крајот на нивните смени, и работниците кои се сместени во објекти за домување на компанијата може слободно да влезат и да излезат од нив во секое време.
- Компанијата (или нејзините агенции за регрутирање на работници) не смее да бара паричен надомест или депозит за регрутирањето.
- Заеми или покачување на плата на работниците се дава на основа на фер услови кои се јасно објаснети на работникот и не се доделуваат за покривање на основните трошоци за живот, се ограничени во големина, и не се бара од работникот да остане со компанијата се до завршување на отплатата.
- Ако компанијата користи работници кои отслужуваат затворска казна, таа треба да се осигура дека сите затворски работници биле осудени од страна на легален судски орган и дека работата се врши доброволно и работниците се надгледувани од страна на јавната власт.
- Компанијата треба да е сигурна дека таа не користи работна сила од агенции или фирми кои се вклучени во трговијата со луѓе или други форми на принудна работа.

Здравје и безбедност

Небезбедни и нездрави услови за работа кои ги изложуваат работниците на ризик од несреќи или професионални заболувања

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Членот 32 од Уставот гарантира на секој граѓанин на Република Македонија право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.¹³⁸

Законот за безбедност и здравје при работа, донесен во 2007 година, е општ закон за регулирање на професионалните здравствени и безбедносни прашања на работното место¹³⁹. Секој работодавач е должен да го процени ризикот за секое работно место, да подготви извештаи за безбедноста на секој вработен и детално да ги проучи и разработи сите аспекти на безбедност и сигурност врз основа на претходните искуства со хемиски и физички ризици на работното место. Исто така, работодавачите со повеќе од 10 вработени мора да назначат стручни лица за безбедност, кои ќе го советуваат работодавачот во врска со изборот на опрема во работните простории и средствата за работење; да подготват стручна основа за изјавата за безбедност и водат евиденција за заштита .

Работодавачите имаат обврска да ги пријавуваат сите потешки повреди, колективните несреќи и случаи на смрт на на работното место, директно на инспекцијата на трудот. Компаниите имаат обврска да водат евиденција за секоја повреда при работа, болести и несреќи.

Други закони што регулираат различни аспекти на безбедност и здравје при работа: Законот за работните односи, Законот за здравствена заштита, Законот за здравствено осигурување, Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Законот за заштита од вознемирување на работното место, Закон за евиденции во областа на работните односи и Законот за инспекција на трудот.

Бројни правилници, како и стратешката програмата (за 2015-2019) за здравје и безбедност¹⁴⁰ беа усвоени за усогласување на националното законодавство со законодавството на ЕУ.

Според Македонско Здружение за заштита при работа евидентирани се 144 несреќи при работа во 2015 година, од кои 39 биле фатални. Стапката на смртни случаи на работно место во Македонија беше 5,44 односно пет-шест смртни случаи на 100.000 вработени. Стапката на смртни случаи на работното место малку паднала во споредба со 2014 година, кога беше 6,03.¹⁴¹

Несреќите се класифицираат во согласност со Националната класификација на дејности. Во 2015 година, повеќето несреќи беа во областа на "јавна управа и одбрана, задолжително социјално осигурување", додека најголем број на несреќи што резултира со смрт беа во "дејности на домаќинствата како работодавачи; дејности на домаќинствата кои произведуваат разновидна стока и вршат различни услуги за сопствени потреби", каде што се извршени некои градежни работи.¹⁴² Три несреќи и четири смртни случаи како резултат на несреќи при работа, се регистрирани во градежниот сектор.

Секој осигурен работник има право на надоместок на плата во случај да неговата/нејзината неспособност за работа е поради болест или повреда за период до 30 дена, а ако отсуството трае повеќе од 30 дена, надоместокот на плата се плаќа од страна на за здравственото осигурување.¹⁴³ Во 2015 година, Фондот за здравствено осигурување на Македонија исплати надоместок на плата за 657 вработени по овој основ, од кои повеќето се во скопскиот регион.¹⁴⁴

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашањата од областа на бизнисот и човековите права.

- **2013 година, Врховен суд на Македонија:** Врховниот суд утврдил дека обвинетиот е виновен за поттикнување на "тешки дела против јавната безбедност", бидејќи иако тој не бил вработен кај правното лице, преку давање на совети во врска со основањето и работата на правното лице тој како одговорно лице ги поттикнал останатите обвинети, да почнат со работа пред добивањето на одлуката со која се потврдува дека се исполнети нормите и стандардите за заштита при работа.¹⁴⁵

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **Фени Индустри:** Преку подобрување на комуникацијата со определени лица одговорни за безбедност и здравје при работа од страна на изведувачи, работењето резултирал со помал број на инциденти и несреќи при работа - само три во 2015 година во однос на седум во 2013 година.¹⁴⁶
- **ЕВН Македонија:** Фирмата користи најсовремена опрема за заштита на вработените и постојано ги едуцира и оспособува вработените во врска со безбедноста и здравје при работа.¹⁴⁷ Ова придонело за намалување на бројот на несреќи при работа. За оваа практика ја доби националната награда за добри практики во областа на здравјето и безбедноста за 2014 година од страна на Македонското здружение за заштита при работа.
- **Витаминка Прилеп:** Компанијата има развиено проект кој има за цел да се дојде до 0 повреди на работното место, намалување на боледување и подигање на свеста на вработените за потребата од хигиена на и надвор од работното место.¹⁴⁸ Во 2015 година компанијата доби награда за општествена одговорност за овој проект од страна на Министерството за економија и Координативното тело за општествена одговорност на претпријатијата.

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **АД Пивара Скопје:** почнувајќи од 2011 година, компанијата ги спроведува кампањите "Здрава работна средина" и "Недела на безбедноста при работа".¹⁴⁹ Во 2015 година, компанијата, заедно со Црвениот крст на Македонија, издаде серија на едукативни професионални

материјали за прва помош при професионални повреди. Компанијата ги дистрибуираше овие едукативни материјали на сите вработени преку сите внатрешни канали за комуникација. Вработените добија можност да ги идентификуваат и препознаат симптомите кои се опасни по живот и да се обучуват како да реагираат во такви критични моменти.

- **АрцелорМиттал Скопје:** Во 2014 година повеќе од 200.000 вработени и ангажирани лица го одбележаа Светскиот ден на здравјето и професионалната безбедност преку учество во разни настани како што се спортски натпревари, планинарења, настава за безбедност и здравје итн., со фокус на темата “Стоп, размислете и дејствувајте безбедно - во пракса”¹⁵⁰

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании

Дали компанијата е сигурна дека има обезбедено на своите работници безбедни, погодни и санитарно чисти објекти за работа?

- Обврските за здравје и безбедност се јасно дефинирани.
- Компанијата редовно ги следи своите производствени процеси, машини и опрема за да се осигура дека тие се безбедни и во добра работна состојба.
- Работниците и менаџерите се обучени да одговорат на итни ситуации на работното место; средствата за прва помош и апарати за гаснење пожар се лесно достапни; излезите за случај на опасност се јасно означени и не се блокирани.
- Работното место се одржува за да има чисти и удобно услови, вклучувајќи соодветна температура, вентилација и осветлување; адекватни санитарни делови за одржување на личната хигиена соодветни за двата пола.
- Објектите за домување или преноќување се безбедни и санитарно чисти и ги задоволуваат основните потреби на работниците во однос на безбедноста, вклучувајќи ги: животниот простор, температурата, осветлување, вентилација, храна, вода, санитарни јазли, приватноста и достапноста до тие објекти.
- Компанијата обезбедува безбедна и чиста вода за пиење за работниците и капацитети за хигиенско чување на храна и исхрана.
- Каде што е потребно компанијата има превземено посебни мерки на претпазливост за здравје и безбедност за бремени жени, вработени со посебни потреби, работници кои работат ноќе, млади работници и други ранливи групи.

Дали компанијата е сигурна дека работниците се обезбедени со заштитна опрема и обука потребна за извршување на нивните задачи безбедно?

- Компанијата има постапка за да се осигура дека сите работници се опремени, бесплатно и без било каков депозит, со заштитна опрема потребна за безбедно да ги извршуваат своите работни задачи.
- Компанијата се осигурува дека работниците ја користат заштитна опрема која е предвидена и разбираат зошто е потребно да се користи опремата.
- Компанијата гарантира дека сите работници ја имаат потребната обука за безбедно извршување на своите работни задачи и ги оддржува работниците целосно информирани, на јазик и форма разбирлива за нив, во врска со постапките за здравје и безбедност на работното место.
- Точна евиденција се води за тоа кој е обучен и за кои работни задачи.
- Тековно и кога им се доделени нови работни задачи, работниците добиваат обука за безбедно користење на опремата и процесот.
- Дел од компанијата или член на персоналот се одговорни за пратење на научниот и технолошкиот развој во светот во однос на здравствените и безбедносните ризици и заштитната опрема.

Дали компанијата активно ги вклучува вработените во работата поврзана со здравјето и безбедноста на работното место?

- Компанијата директно се консултира со вработените за здравствените и безбедносните прашања или преку слободно избрани претставници за безбедност на релевантните групи на вработените.
- Комитет за здравје и безбедност е воспоставен кој вклучува претставниците за безбедност на вработените и претставници од менаџментот.
- Здравствени и безбедносни инциденти се пријавуваат и се покренува истражна постапка вклучувајќи ги релевантните вработени, и се преземаат мерки за да се спречи повторување.
- Дури и инциденти и несреќи кои не резултираат со повреда треба да се пријават и испитаат како би се помогнало во подобрување на безбедноста.
- Се следат здравствените и безбедносни инциденти, како и часовите изгубени како резултат на повреда или болест и се прави споредба со вкупните работни часови (фреквенција изгубено работно време поради повреда).

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напорите што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **IFC Performance Standard 2: Работната рака и работните услови (2012):** FC PS2 е изработен според меѓународните стандарди на трудот препорачани од страна на МОТ и ги опфаќа здравствените и безбедносните аспекти.

- **Портал за одговорен менаџмент на снабдувачките синџири:** Овој портал е дизајниран за поддршка на компаниите во подобрување на социјалните и еколошките услови во рамките на нивниот синџир на снабдување. Порталот нуди алатки и насоки за голем број прашања во врска со синџирот на снабдување, како што се детскиот труд, корупцијата и дискриминацијата. Исто така, порталот нуди детални и специфични изворни материјали кои се однесуваат на законодавството.
- **Ethical Trading Initiative Base Code (2012) and ETI Principles of Implementation (2009):** “Иницијатива за Етичко тргување - Основен законик (2012) и ETI принципи за спроведување (2009): Иницијативата за Етичко тргување е сојуз на заинтересираните страни во бизнисот за промовирање и имплементација на корпоративниот кодекс на однесување и ги покрива условите за работа на синџирот на снабдување . Алијансата се состои од компании, невладини организации и синдикални организации. Основниот код на однесување - ETI - е развиен како код на работната пракса, воглавно насочен за синџирот на снабдување, и е во согласност со клучните меѓународни стандарди на трудот. Придружните ETI принципи за спроведување ги зацртува потребните барања на корпоративните членови за спроведување на Основниот Код ETI, во нивните ланци на снабдување, вклучувајќи ги и потребните обврски, менаџмент практики и однесувања.

Синдикати

Ограничувања на правото на работниците колективно да ги претставуваат нивните интереси

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Во Законот за работните односи се потврдува правото на работниците на формирање и здружување во независни синдикати, колективен договор и спроведување на законски штрајкови.¹⁵¹ Законот бара синдикатите да се регистрираат во Министерството за труд. Нема ограничувања по основа на националност за членување во синдикатите, иако странските државјани мора да имаа важечка дозвола за работа во Македонија и да бидат вработени од страна на компанијата или владиниот орган кои котираат на дозволата.

Според извештајот на ЕУ за напредокот во 2015 година, улогата на Економско-социјалниот совет како водечка институција за трипартитен социјален дијалог е зајакната.¹⁵² Трипартитен социјален дијалог е основан во 12 општини.

Колективни договори

Со Законот за работните односи е утврдено дека општите колективни договори се однесуваат на сите работници и работодавачи, без оглед на тоа дали тие се страни во договорот или не.¹⁵³ Колективниот договор на ниво на гранка односно оддел, се применува само на потписниците на страните на договорот, додека поединечен колективен договор се применува само на работниците на одреден работодавач. Колективното договарање е ограничено на синдикатите кои претставуваат најмалку 20 проценти од вработените на нивото на кое е склучен договорот (фирма, сектор или земја).

Националната програма за пристојна работа 2015-2018, посочува дека во приватниот сектор малиот број на синдикати заедно со недостатокот на инфраструктура во функција на работодавачите го ограничуваат колективното договарање на ниво на гранка.¹⁵⁴ Се уште немаше официјални податоци за бројот на синдикати потписниците на колективните договори, затоа беше тешко да се процени колку вработени биле покриени со колективни договори.

Штрајкови

Синдикатите се должни да ја определат должината на штрајкот однапред. За време на штрајк законот им овозможува на работодавачите да отстранат или привремено ослободат до два проценти од вработените кои се потенцијално насилни или ангажирани во "недемократски активности" или кои ги попречуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот. Работодавците мора да плаќаат надоместоци на работниците за време на периодот на исклучување и да им дозволат да се вратат на работа по завршувањето на штрајкот. Ако властите го прогласи штрајкот за незаконски, работодавците може да ги разрешат учесниците или да ги тужат за штета.¹⁵⁵

Според извештајот од 2015 година од страна на Американскиот Стејт департамент работниците го користеле правото на штрајк, но Синдикатите сметале дека одредбата за "отстранување" им дозволила на работодавачите да им забранат на синдикалните лидери преговори за колективен договор за време на штрајкот.¹⁵⁶

Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права беше загрижен поради ограничувањата на правото на штрајк во Законот за работните односи и други закони за работни односи на земјата, вклучувајќи ги и одредбите кои се однесуваат на разрешувањето на работници како одговор на штрајк кој веќе е во тек.¹⁵⁷

Антисиндикална дискриминација

Законот забранува антисиндикална дискриминација и предвидува враќање на работниците отпуштени поради своите синдикални активности.¹⁵⁸

Според извештајот од 2015 година од страна на Фридом Хаус работниците можеле да се организираат и колективно преговараат, иако синдикатите немале стабилно финансирање и квалификувани менаџери. Новинари (наводно) биле отпуштани од работа поради нивните синдикални активности.¹⁵⁹

Ова истражување не дојде до информации кои укажуваат дека антисиндикалната дискриминација беше проблем во Република Македонија.¹⁶⁰

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашањата од областа на бизнисот и човековите права.

- **Мај 2012 година, Врховен суд на Република Македонија:** Врховниот суд донесе Заклучок во кој наведува дека работникот кој организирал и учествувал во штрајк, кој не е организиран во согласност со законот и колективниот договор, може да биде разрешен, ако вработениот продолжи со штрајкот по добивањето на конечната судска одлука со која штрајкот се прогласува за нелегален и е во спротивност на законот за штрајк и колективен договор.¹⁶¹
- **Мај 2016 година, Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани:** Почнувајќи од 18 мај 2016 година синдикатот започна организиран штрајк барајќи зголемување на платите на судската администрација во земјата. Од 15 јуни, штрајкот беше привремено прекинат поради летните одмори на судовите, а од 15 август прекинат продолжи.¹⁶²

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **Агротехника, Сетек, Нептун и Техномаркет:** Компаниите, кои работат во секторот на електрични апарати, склучија договори за деловно-техничка соработка со Синдикатот на јавната и државната управа на Македонија.¹⁶³ Врз основа на овие договори членовите на синдикатот можат да користат попусти и одложено плаќање на рати преку задршка од плата, при купување на производи од овие компании.

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **Синдикат на Македонски Телеком АД Скопје** Синдикатот одлучи да одобри субвенции за училишен материјал за сите членови на синдикатот кои имаат ученици во основните и средните училишта, по барање и по конкретната постапка.¹⁶⁴

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании

Дали компанијата е запознаена со правата на работниците за слободно здружување и колективно договарање?

- Компанијата има обврска да ги признае правата на работниците за слобода на здружување и колективно договарање, вклучувајќи го и правото слободно да формираат и/или да се приклучат кон други независни синдикати, и оваа обврска е јасно соопштена на сите вработени.
- Компанијата е запознаена со организациите на работниците за целите на колективното договарање и има процедури со кои се обезбедуваат регуларни колективни договори со овластени претставници на работниците во врска со сите прашања поврзани со работното место.
- Компанијата им овозможува на претставниците на работниците пристап до колективните договори, просториите на компанијата, документите за вработување и други релевантни документи потребни за тие да ги исполнат своите обврски.
- Компанијата забранува дискриминација или несакани дејства против претставниците на работниците или вработените за учество или воздржување да учествуваат во законските синдикални активности.
- Компанијата има согласност со претставниците на работниците во врска со барањата за правично судење и треба да се почитуваат во однос на сите дисциплински случаи и жалби на вработените.

- Компанијата има комисија во која учествуваат претставници на вработените и која е одговорена за сослушување, обработка и решавање на дисциплински случаи и жалбите на вработените.

Ако независните синдикати се ограничени или обесхрабени дали компанијата им овозможува на работниците да се соберат независно и да разговараат за проблемите поврзани со работата?

- Компанијата им овозможува на вработените да се вклучат во редовни состаноци во рамките на нормалните работни часови, каде што вработените можат да разговараат за прашања поврзани со условите за работа.
- Таму каде што е дозволено од страна на локалното законодавство, а независните синдикати не се присутни, компанијата треба да ги информира вработените за нивното право да формираат независно тело за колективно претставување на работното место.
- Каде што е дозволено од страна на локалното законодавство, компанијата треба да ги информира работниците за нивното право да се вклучат во редовните преговори за колективен договор во врска со сите прашања поврзани со работното место.
- Управниот тим на компанијата треба редовно да се состанува со претставниците на работниците за да разговараат во врска со работните проблеми и било какви прашања/жалби кои вработените можеби би сакале да се разгледаат.

Работни услови

Статус на вработување, плати, работно време и социјално осигурување

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Прашањата поврзани со вработувањето се пред се генерално регулирани со Уставот и Законот за работните односи. Во зависност од областа на трудот, постојат и одредени прописи за вработување во таа област.¹⁶⁵

Работниот однос на вработените кои работат во јавниот сектор е регулиран со Законот за јавни административни службеници и Законот за вработени во јавниот сектор.

Работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикати, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотна состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права (2016) и МОТ (2015) објавија дека и покрај намалувањето во последните неколку години, невработеноста беше висока, особено меѓу младите, жените, Ромите и лицата со попреченост.¹⁶⁶ Поголемиот дел од можностите за работа беше во неформалната економија.

Според извештајот на Државниот завод за статистика од 2016 година, за периодот 2005-2015 година, најниското ниво на невработеност од 26,1% беше регистрирано во 2015 година. Во периодот 2013-2015 година производствената индустријата, земјоделството, шумарството и рибарството имаа најголемо учество во вкупната вработеност во земјата.¹⁶⁷

Плати

Просечната месечна исплатена нето-плата во земјата во мај 2016 година беше 22.324 денари (362 €).¹⁶⁸

Во 2011 година, Владата, после консултативниот процес со социјалните партнери во рамките на Економско-социјалниот совет, предложи Закон за минимална плата, со кој на национално ниво се поставува минималната плата на 39,6 отсто од просечната бруто плата во земјата во претходната година.¹⁶⁹ Според законот и неговите амандмани, во 2016 година минималната нето плата беше 10.080 денари (€ 164) месечно, со исклучок на текстилната, и кожарската индустрија и индустријата за облека, каде што минималната плата беше 9.000 денари (€ 146) месечно.¹⁷⁰

Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права (2016) ја изрази својата загриженост поради преголемата застапеност на жените во индустријата за текстил, облека и кожа, каде што минималната плата беше пониска отколку во други индустрии, и заклучи дека ова водеше кон индиректна дискриминација врз жените.¹⁷¹ Исто така, Комитетот беше загрижен дека износот на минималната плата не беше доволен за да се обезбеди пристоен живот за работниците и нивните

семејства. Тој изрази загриженост дека начелото на еднаква плата за еднаква работа со еднакви одговорности на истото работно место не беше целосно во согласност со договорот за економски, социјални и културни права.

Работно време

Законот за работните односи предвидува 40-часовна работна недела со минимум период од 24 часа одмор, платен одмор од 20 до 26 работни денови, и боледување. Вработените во просек не може законски да работат повеќе од 8 часа прекувремена работа неделно или 190 часа годишно. Законот, исто така, им дава право на вработените кои работат повеќе од 150 часа годишно прекувремена работа на бонус од една месечна плата.

Според извештајот од 2015 година од страна на Американскиот Стејт департамент малите бизниси често барале од вработените да работат прекувремено многу повеќе часови од законски дозволената граница.¹⁷²

Како што е наведено од страна МОТ во својата студија од 2015 година, семејната одговорност на жените имала влијание на работните часови. На пример, 77,9 проценти од жените го намалиле нивното работно време поради неа на децата (22,1 проценти од мажите).¹⁷³

Социјално осигурување

Државата нуди месечни готовински плаќања, субвенции за лична нега, еднократни парични плаќања и во делови, и паричен надоместок за помош и нега на деца од друго лице во домашни услови, пред се на семејствата со минимални приходи.¹⁷⁴

Како што е соопштено од страна на фондацијата Бертелсман, без оглед на еднократни донации и прибирање финансиски средства за одредени случувања, во Македонија немаше приватни иницијативи за систематско подобрување на животниот стандард и благосостојба.¹⁷⁵ Според индексот на трансформација на Бертелсман од 2016 година, пензиите продолжиле да бидат вториот најважен приход во семејниот буџет. Во 2014 година, Владата обезбеди еднократни исплати на долговите за луѓето кои живеат во сиромаштија, во која беа вклучени банкарски кредити, сметки за комунални услуги и други разни долгови. На приватните компании и банки им се понудија даночни ослободувања да се откажат од долговите на луѓето кои живеат во сиромаштија.

Европскиот социјален комитет во своите заклучоци за 2015 година истакна дека ситуацијата во земјата не била во согласност со член 16 од Европската социјална повелба, поради тоа што семејните бенефиции не покривале голем број на семејства.¹⁷⁶ Исто така, Комитетот заклучи дека не постоел еднаков третман на странските државјани во однос на детски додаток, бидејќи должината и условот за престој (три години) биле прекумерни.

Комитетот на ОН за економски, социјални и културни права (2016) изрази загриженост дека системот за социјално осигурување на земјата не ги покривал најзагрозените и маргинализирани поединци.¹⁷⁷ Тој истакна дека овие лица имале ограничен пристап до социјални бенефиции поради сложената процедура и критериуми за подобност и во недоволното ниво на овие бенефиции. Комитетот исто така искажа загриженост во врска со ретроактивната примена на измените и дополнувањата на Правилникот, вклучувајќи ги во пресметката на приход и средствата добиени од странство, што резултирал да голем број на корисници не биле во можност да ги надоместат претходните бенефиции и како резултат на тоа го изгубиле нивното право на идни бенефиции.

Неформална или сива економија

Сојузот на синдикатите на Македонија, најголемото и најрепрезентативното собрание на синдикати во земјата, на крајот на 2015 година започна со кампања насловена како "Приклучи се и кажи НЕ на сивата економија, и речете СТОП за непријавена работа. " Според анализата на Федерацијата, сивата економија изнесувала 22,5 проценти од вкупната економска активност.¹⁷⁸

Во Декларацијата од Берн (2016) се објави дека чевларската индустрија била еден од секторите каде непријавени вработувања биле најчести. Следеа туризмот, угостителството, градежништвото, медиумите, занаетчиството и други.¹⁷⁹

Според Светскиот Извештај за Жените од 2015 година процентот на мажи ангажирани во неформалната вработеност бил повисок од оној на жените.¹⁸⁰

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашањата од областа на бизнисот и човековите права.

- **2014 година, Врховен суд на Република Македонија:** Врховниот суд изјавил дека одлуката за отпуштање од работа од страна на работодавачот врз основа на корпоративните причини била ништовна и неважечка ако во неа нема објаснување за причините и постапката за разрешување на вработените. Тоа важи и во случај да работодавач покасно покаже дека постојат корпоративни причини за разрешување на вработениот.¹⁸¹

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **Фени Индустри:** Со цел да се намали субјективното влијание на комисијата и да се обезбеди еднаков третман за сите заинтересирани кандидати, постапката за вработување на нов персонал вклучува тестови, интервјуа и практичен дел од испитот со двојни кодови за целокупната постапка.¹⁸²
- **ИНЕТ:** Компанијата практикува еднаков третман за секој вработен при вработување како и за време на работниот процес.¹⁸³ Секој вработен е еднакво третиран со одредбите и условите на вработување како што се: еднаква плата, еднаков број на часови на работа и одмор, платен одмор, породилно отсуство, сигурноста на работното место, напредување, социјална сигурност и безбедност и здравје.
- **Некстсенс АД:** Со цел да се утврдат можностите за развој, потребите и интересите на вработените, вработените пополнуваат прашалници за оценување на себеси, својот претпоставен, нивното ниво на задоволство со својата работа во компанијата, и нивните плати.¹⁸⁴ Ова е проследено со интервјуа со работникот, неговиот претпоставен и претставник на секторот за човечки ресурси, каде што се поставени целите за унапредување на работникот, неговите/нејзините потреби за образование и потребите на компанијата.

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании

Дали компанијата е сигурна дека работната недела е ограничена на 48 часа; дека прекувремената работа е реткост и е ограничена; и дека на работниците им се дадени разумни паузи и периоди на одмор?

- Регуларните работни часови на компанијата се ограничени на 48 часа неделно (ова треба да важи и во теорија и во пракса) или помалку ако тоа е предвидено со националниот закон, колективен договор или со стандардите на таа индустрија.
- Прекувремената работа е реткост, платена по стапка на премија, и не трае подолго од 12 часа во една неделата или 36 часа месечно.
- Компанијата има систем за планирање, водење евиденција и следење на работните часови за секој вработен, и треба редовно да проценува дали бројот на работници е доволен да се исполнат целите на производството без прибегнување кон прекувремена работа.
- Таму каде прекувремената работа по работник систематски надминува 12 часа неделно, компанијата треба да ја зголеми својата работна сила за да одговара на производствените цели, или воведи мерки за да се зголеми продуктивноста на работникот и намали прекувремената работа.
- Работниците треба да имаат најмалку 24 последователни часови за одмор (или повеќе, ако е предвидено со националниот закон или индустриски стандарди) во секој период од седум дена.
- Компанијата гарантира дека работниците имаат не помалку од 30 минути пауза за секои 4 часа на работа (или повеќе, ако се предвидени со националното законодавство или индустриски стандарди) и дека на работниците им е дозволено да користат тоалет секогаш кога е потребно, а не само во определени паузи.

Плати

Дали платите на компанијата им овозможуваат на работниците да ги задоволат основните потреби за себе и за членовите на нивните семејства?

- Политиката за плати на компанијата треба да биде таква што ќе им обезбеди на работниците плата доволна да ги задоволи потребите за основните прехранбени производи, облека и потребите за домување; да се обезбеди некои дискреционите приходи за себе и за членовите на нивните семејства.
- Компанијата треба да е свесна за тоа дали законската минимална плата во земјата во која дејствува го исполнува условот за минимална надница.
- Ако не е утврдена минимална плата, или ако националните минимум плати не се доволни за да се задоволат основните потреби на работниците и нивните семејства, компанијата треба да ги пресмета платите врз основа на трошоците на живеење во областа на делување.
- Работници со скратено работно време треба да имаат плати и бенефиции кои се пропорционални на оние на работниците со полно работно време, и да добијат надомест за прекувремена работа на минимум од 1,25 пати поголем од нивната редовна плата на час.
- Компанијата ги исплаќа платите во редовни интервали и не прави одбитоци од плата за дисциплински мерки или други одбивања кои не се законски дозволени.
- Бонус системи на плата или плаќање стапка по парче треба да се проследат внимателно за вкупниот износ на платата исплатена ги исполнува барањата за плата доволна да ги задоволи основните потреби за живеење без да мораат да се впуштат во прекувремена работа.

Платено отсуство

Дали компанијата ги исполнила условите за платен одмор за празници, боледување и породилно отсуство во согласност со минималните меѓународни стандарди ?

- На работниците им е загарантиран најмалку три недели платен годишен одмор или повеќе ако тоа е предвидено со национален закон или со колективен договор. На работниците со скратено работно време и оние привремено вработени, платениот годишен одмор се пресметува пропорционално на бројот на работни часови, по стапка еднаква на онаа на вработените со полно работно време.
- Вработениот има право на платено боледување, во согласност со важечките национални закони. Ако боледување не е предвидено со националниот закон, компанијата треба да се консултира со претставниците на синдикатот или со претставници на работниците како би се воспоставиле алтернативни начини за заштита во случај на болест или повреда.
- Компанијата треба да гарантира дека саатите за боледувања не се одземаат од времето за годишен одмор на работниците.
- Женски работници имаат право на не помалку од четиринаесет недели платено породилно отсуство за секое дете.
- Компанијата дава родителско отсуство на работници кои неодамна усвоиле дете или деца, или земале на одговорност да се грижат за деца без родители .

Статус на вработување

Дали компанијата е сигурна дека сите вработени имаат официјален статус на вработување?

- Компанијата гарантира дека со сите вработени имаат склучено договори за вработување пред да тие да започнат да работат за компанијата, и дека договорите се разбрани од страна на секој вработен.

- Во договорите детално се опишани правата и обврските на секој вработен на едно работно место, вклучувајќи јасен опис на работното место, системите за бонуси и плата како и разумниот временски рок за прекинување на работниот однос.
- Повикување на компанијата на прирачници или други релевантни документи за условите за вработување се интегрирани во договорот.
- Компанијата гарантира дека нејзините подизведувачи кои делуваат на просторите на компанијата имаат обезбедено на работниците официјален статус на вработување во согласност со стандардите на компанијата.

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напорите што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **Ethical Trading Initiative Base Code (2012) and ETI Principles of Implementation (2009):** “Иницијатива за Етичко тргување -Основен законик (2012) и ЕТИ принципи за спроведување (2009): Иницијативата за Етичко тргување е сојуз на заинтересираните страни во бизнисот за промовирање и имплементација на корпоративниот кодекс на однесување и ги покрива условите за работа на синџирот на снабдување . Алијансата се состои од компании, невладини организации и синдикални организации. Основниот код на однесување - ЕТИ - е развиен како код на работната пракса, воглавно насочен за синџирот на снабдување, и е во согласност со клучните меѓународни стандарди на трудот. Придружните ЕТИ принципи за спроведување ги зацртува потребните барања на корпоративните членови за спроведување на Основниот Код ЕТИ, во нивните ланци на снабдување, вклучувајќи ги и потребните обврски, менаџмент практики и однесувања.
- Институт за човекови права и бизнис и Глобална деловна иницијатива за човекови права, Моменталната ситуација: Корпоративна одговорност за почитување на човековите права во деловните односи 2012 (Institute for Human Rights and Business and Global Business Initiative on Human Rights, State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships 2012): Во извештајот се испитува како Водечките принципи на ОН може да придонесат во водењето на комплексната мрежа на деловните односи кои сега постојат во глобалната економија. Овој извештај истражува како компании од сите големини сега започнуваат да ги почитуваат човековите права и спроведуваат Водечките принципи на ОН, како и во традиционалните така и во современите деловни односи.
- **Портал за одговорен менаџмент на снабдувачките синџири:** Овој портал е дизајниран за поддршка на компаниите во подобрување на социјалните и еколошките услови во рамките на нивниот синџир на снабдување. Порталот нуди алатки и насоки за голем број прашања во врска со синџирот на снабдување, како што се детскиот труд, корупцијата и дискриминацијата. Исто така, порталот нуди детални и специфични изворни материјали кои се однесуваат на законодавството.
- **IFC Performance Standard 2: Работната рака и работните услови (2012):** FC PS2 е сработен според меѓународните стандарди на трудот препорачани од страна на МОТ вклучувајќи: услови за вработување, недискриминација, здравје и безбедноста и принудна работа. Стандардот се однесува на вработени, ангажирани работници и синџирот на снабдување.

- **Меѓународната организација на трудот:** Меѓународната организација на трудот (МОТ) е агенција на ОН, одговорна за подготовка и следење на меѓународните стандарди на трудот. Мисијата и целите на МОТ се унапредување на правото на работа, охрабрување на можностите за пристојно вработување, подобрување на социјалната заштита и зајакнување на дијалогот за прашања поврзани со работата.
- **Насоки на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) за мултинационалните претпријатија (2011):** Насоките на OECD се препораки упатени од страна на владите до мултинационалните претпријатија кои работат во или од земјите членки на ОЕЦД. Глава 5 посветена е на вработување и работни односи и усогласување со меѓународните стандарди на трудот на МОТ.

Животна средина

Влијанието на компаниите врз животната средина кое се одразува на здравјето и благосостојбата на локалните заедници

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Земјата го поднесе својот прв двогодишен Ажуриран извештај за климатските промени до Рамковната конвенција на ОН за климатски промени¹⁸⁵. Република Македонија како земја потписник е посветена на принципите и целите на Парискиот договор за климатски промени¹⁸⁶, и го утврди сопствениот национален придонес за намалување на емисиите на јаглероден диоксид. Сепак, според извештајот на ЕУ за напредокот на Македонија објавен во 2015 година, земјата сеуште била во раните фази на усогласување и спроведување на законодавството за климатските промени на ЕУ и се препорачува да развие сеопфатна политика и стратегија кои се во согласност со рамка на ЕУ за 2030 година.¹⁸⁷

Во 2016 година, Македонија беше рангирана на 50 место од 180 земји на перформанскиот индекс за животната средина на Универзитетот Јеил, и на 11-то место од 18 земји од Источна Европа и Централна Азија.¹⁸⁸

Учество и пристап до информации

Законот за животна средина (2005) е општ закон со кој се регулира влијанието на одредени проекти врз животната средина (ОВЖС), иако одредени прописи од други сектори, исто така, се однесуваат на барањето за ОВЖС.¹⁸⁹ Проектите кои се предмет на ОВЖС вклучуваат јавни и приватни активности. Постојат посебни одредби за странски проекти со прекугранично влијание во Македонија и обратно.

Законот за заштита на природата (2004) бара проценка на влијанијата врз природата за конкретни планови и програми.¹⁹⁰ Министерството за животна средина и просторно планирање е одговорен за спроведување на Законот за заштита на животната средина, вклучувајќи ги и постапките за ОВЖС. Исто така ова министерство има одредени одговорности во определување, опис, и преглед на извештајот за ОВЖС.

Учество на јавноста во процесот на одлучување за прашања поврзани со животната средина се регулирани во Поглавјата X и XI од Законот за животна средина. Истите права се гарантираат и со Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер и другите придружни декрети.¹⁹¹

Како што е наведено од Комисијата за заштита на правото за слободен пристап до информации од јавен карактер, 940 жалби беа поднесени до Комисијата од страна на поединци и физички лица, од кои ниту една не беше од некоја компанија.¹⁹² Повеќе од една третина од жалбите беа прифатени од страна на Комисијата и имателот на информациите беше должен да обезбеди одредени информации на подносителот на претставката. Подносителите покажале незадоволство во врска со добивањето на информации од јавен карактер за меѓу другото, извештаи за државна помош на компаниите во технолошко-индустриските зони; општи договори за изградба на музеи;

листа на компании кои добиваат концесии; статус на процесот на донесување на урбанистички планови итн.

И покрај националната регулатива за учество на јавноста и пристап до информации на еколошки теми, Регионалниот центар за животна средина забележал голем број на пречки во овие процеси, како што се проекти и планови кои не биле презентирани на јавноста; недостаток на организиран процес за учество на јавноста, ниско ниво на свест кај македонските граѓани за нивното право на учество во јавните дискусии, недостаток на знаење кај јавната администрација во врска со најдобрите практики за учество на јавноста во процесот при донесување одлуки.¹⁹³

Загадување на воздухот

Според извештајот на Институтот за Јавно Здравје од 2015 година, стандардите за квалитетот на воздухот беа пробиени со едно алармантно високо ниво, со зголемување на концентрацијата на штетни честички во воздухот.¹⁹⁴ Покрај тоа, истражувањето сугерира дека повеќе од 90 проценти од штетните честички доаѓале од тешката индустрија и металургијата, користењето на јаглен за производство на електрична енергија, густиот сообраќај во поголемите урбани и индустриски центри, како и греењето на домаќинствата со дрва.¹⁹⁵

Како што е наведено од страна на Државниот завод за статистика (2015) најголемите емисии на загадувачи на воздухот беа пронајдени во секторот на процесите на согорување, во големина од околу 58 проценти од вкупните штетни честички, проследено со емисиите од транспортниот сектор (околу 20 отсто просек), емисиите од производствените процеси (околу 35 проценти) и емисиите на загадувачки материи од другите сектори (отпадот, земјоделството и за фугитивните емисии придонесоа со околу 5 проценти).¹⁹⁶

Народниот правобранител во својот извештај за 2015 година изјави дека големите индустриски капацитети во земјата, со тоа што не ги почитувале еколошките стандарди за работа, значително придонеле за лошиот квалитетот на воздухот.¹⁹⁷ Иако компаниите треба да потврдат дека процесите на производство во индустриските капацитети се безбедни и во согласност со нормите за заштита на животната средина, Народниот правобранител (2015)¹⁹⁸ и ЕУ (2015)¹⁹⁹ забележаа дека долгата процедура за стекнување на интегративните еколошки дозволи за попречување и контрола на загадувањето претставуваше пречка и потребно е да се забрза.

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашањата од областа на бизнисот и човековите права.

- **2015 година, Народен правобранител:** Во 2015 година до Народниот правобранител беа поднесени претставки во врска со животната средина, зголемена бучава од угостителските сместувања кои се наоѓаат во близина на населените места, загадување на животната средина со отпадоци и друг комунален отпад во диви депонии кои се наоѓаат во близина на нивните домови, како и одолговлекување на управната постапка од страна на инспекциските органи.²⁰⁰ Народниот правобранител контактираше со инспекторите за животна средина на локално и централно ниво, така што се преземат мерки за заштита на правата на граѓаните.
- **2015 година, Институт за јавно здравје:** За време на инспекции на угостителски места и туристички локации, како и во просториите во областа на производство, Институтот забележал дека во најголем дел од просториите водата не се дезинфицира, а на тие места каде што тоа било сторено, не се правело редовно.²⁰¹ Забележан е и недостатокот на стручен

кадар за одржување во објектите за снабдување со, што довело до бројни санитарно-технички дефекти.

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **ИНЕТ:** Компанијата има директни контакти со производители на светски познати брендови кои се вклучени во заштитата на животната средина. Нивните компјутерски компоненти (прогласено од страна на компјутерските производители) се во сообразност со еколошките стандардите за електронски производи - IEEE 1680-2006.²⁰²
- **ПЗУ Ре-Медика:** Во 2015 година, болницата ја заврши изградбата на новата зграда со користење на енергетски ефикасна вентилрачка фасади, прва од ваков вид во земјата.²⁰³
- **Алкалоид АД Скопје:** Со цел да се обезбеди следење на нивото на подземните води и рационално користење на изворската вода за технолошки цели во фабриките "Автокоманда" и "Горче Петров", пиезометри и мерачи на изворската вода се инсталирани од страна на компанијата, кое овозможува следење на количината на подземните води кои се извлекуваат од бунарот.²⁰⁴

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **Шпаркасе банка:** Во соработка со Пакомак, компанија за управување со пакувањето и со отпадот од пакување, банката ја започна кампањата " Кажи ДА на рециклирањето ", во режија на учениците од основните училишта со цел да научат за рециклирањето како процес, но исто така, како да го претворат рециклирањето во постојан приход за нивните училишта.²⁰⁵
- **Кодинг Горска ДООЕЛ Скопје:** Со цел да се зголеми еколошката свест на потрошувачите на вода и сокови, во 2015 година компанијата организираше натпревар по екологија за сите учесници, кои имаа идеи кои ќе им дадат "нов живот" на веќе искористените шишиња.²⁰⁶ Целта на натпреварот не беше фокусирана на конкретна тема, но користените шишиња можеа да се искористат за креирање на украси, накит и додатоци, скулптури итн.
- **one.VIP:** На 28 март 2015 година во периодот од 20:30-21:30 часот во поддршката на глобалната волонтерска акција за заштита на животната средина и климатските промени, "Часот на Земјата" Вип, приватен телекомуникациски оператор, го исклучи осветлување во сите работни простории, светлата во излозите во сите свои изложбени центри низ Македонија како и во просториите на главното седиште во Скопје.²⁰⁷ Вработените и нивните семејства имаа активно учество во акцијата.

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании

Мерки на претпазливост

Дали компанијата има превземено мерки на претпазливост во врска со прашањата поврзани со животната средина?

- Компанијата има доставено информации до заинтересираните страни за несигурности и потенцијални ризици за работниците, потрошувачите, јавноста и животната средина кои произлегуваат од производите и производните процеси на компанијата.
- Компанијата идентификува дали има контаминација на почвата и на водата на својот работен простор, го утврдува влијанието врз животната средина и го санира секое значително загадување.
- Компанијата се обидува да избегне било какво оштетување на животната средина преку редовно одржување на производните процеси и системи за заштита на животната средина (контрола на загадувањето на воздухот, системи за третман на отпадни води и др.)
- Компанијата спроведува систематска проценка на ризикот од употребата на производствените материјали, производи и процеси со цел да се примени пристапот на претпазливост.
- Компанијата применува транспарентност и отвореност и се ангажира во редовен дијалог со заинтересираните страни, со соседите, граѓански организации и други кои имаат интерес во компанијата за проблемите поврзани со животната средина.
- Ако е потребно компанијата ќе поддржи научни истражувања за прашања поврзани со животната средина кои се однесуваат на производите и производните процеси на компанијата

Постапки при итни случаи и катастрофи

Дали компанијата има спремни итни постапки за спречување и справување со несреќи кои влијаат на животната средина и здравјето на луѓето?

- Компанијата ги познава опасните процеси и потенцијалните последици врз здравјето на луѓето и животната средина, во случај на несреќа.
- Компанијата има детални процедури, планови, опрема и обука со цел да се спречат несреќи и вонредни ситуации.

- Компанијата има детални процедури, планови и опрема ефикасно да одговорат на несреќи и вонредни ситуации доколку тие се случат.
- Компанијата ги има обучено работниците како да реагираат во случај на несреќи и вонредни состојби, вклучувајќи симулации на итни случаи и вежби најмалку еднаш годишно, со вклучување на сите работници.
- Кога постои значителен ризик за влијание врз локалните заедници, компанијата треба да има спремна процедура која овозможува веднаш да се известат засегнатите локални заедници за индустриски итни случаи на опасност; редовно да ги информира за итни случаи, планови за евакуација и медицински одговор.

Потрошувачка на енергија и климатските промени

Дали компанијата има превземено мерки за намалување на потрошувачката на енергија и емисиите на стакленички гасови?

- Компанијата работи во согласност со регулативата во однос на користењето на изворите на енергија и емисиите на стакленички гасови.
- Компанијата има стратегија за климатските промени која ги идентификува можностите на компанијата за намалување на потрошувачката на енергија и/или емисиите на стакленички гасови.
- Компанијата има започнато со практични активности за да се намали потрошувачката на енергија и/или емисии на стакленички гасови.
- Компанијата обезбедува информации и ги има обучено вработените за спроведување на мерките за намалување на потрошувачката на енергија.
- Компанијата ја следи својата потрошувачка на енергија и/или емисиите на стакленички гасови.
- Компанијата има дефинирано основна рамка за своите емисии на стакленички гасови, во која се вклучени дефинициите на деловните операции и активности, како и емисиите на стакленички гасови како што е опишано во Протоколот на стакленички гасови.
- Компанијата има поставена цел за намалување на потрошувачката на енергија и/или емисии на стакленички гасови.
- Компанијата се ангажира заедно со Владата и граѓанските организации да развијат политики и мерки кои обезбедуваат рамка за бизнис секторот која придонесува за развој на една економија со ниска употреба на јаглерод.

Вода и отпадни води

Дали компанијата има превземено мерки за намалување на потрошувачката на вода и третман на отпадни води?

- Компанијата ги има потребните дозволи за црпење вода или користење вода од јавниот водовод и за било какво испуштање на отпадни води.
- Компанијата ги обработува и санира отпадните води пред испуштање како би се намалило негативното влијание врз животната средина. Ако обработката на отпадните води се одвива надвор од просториите на компанијата, компанијата ја следи ефективност на третманот.
- Компанијата го следи испуштањето на отпадни води, вклучувајќи ги видовите, граничните вредности и количините на загадувачките материји во отпадните води.
- Компанијата обезбедува информации и ги има обучено вработените за спроведување на мерките за намалување на потрошувачката на вода и намалување на потребата за третман на отпадните води.

- Употребата на вода од страна на компанијата и отпуштањето на отпадни води не влијаат негативно на одржливоста на водните ресурси, животната средина или на достапноста на вода за пиење и вода за санитарни цели.
- Компанијата се ангажира заедно со националните, регионалните и локалните власти и организациите на граѓанското општество за сите прашања поврзани со одржливоста на водата и водните ресурси.

Справување со отпад

Дали компанијата има превземено мерки за спречување и намалување на производствениот отпад и ефикасно и одговорно справување со него?

- Компанијата ги има потребните дозволи за ракување, складирање, рециклирање и депонирање на отпадот и ако тоа е потребно, усогласување со барањата за транспорт на опасен отпад преку границите.
- Компанијата има стратегија за одговорно справување со отпадот и постојано се обидува да го спречи и намали производството на отпад.
- Компанијата гарантира дека отпадот кој може да се рециклира и сортира е предаден на претпријатие за рециклирање.
- Компанијата ги следи видовите и количините на создаден отпад, вклучувајќи, каде и како отпадот се рециклира, третира или депонира.
- Компанијата има за цел намалување на производството на отпад и/или зголемување на отпадот кој се рециклира и го мери напредокот во однос на овие цели.
- Компанијата обезбедува информации и ги обучува своите работници околу безбедно ракување, складирање, транспорт и депонирање на опасен и специален отпад.
- Компанијата ги означува површините што се користат за складирање на отпад, и правилно ги етикетира сите контејнери за складирање на отпад, вклучувајќи релевантни симболи за опасен отпад.
- Компанијата бара потврди за рециклирање/третман/депонирање од оние кои го транспортираат нивниот отпад.
- Компанијата користи лиценцирани изведувачи за транспорт, рециклирање, третман и отстранување на опасен отпад.

Емисии во воздухот

Дали компанијата ги спречува, намалува и санира емисиите во воздухот?

- Компанијата ги има потребните дозволи за емисии во воздухот, и работи во согласност со законските барања (на пример стандарди за загадувањето на воздухот и дозволените вредности).
- Компанијата обезбедува информации и ги обучува вработените за тоа како да се справат со емисиите во воздухот.
- Компанијата врши мониторинг на видовите и количините на соодветните емисии во воздухот.
- Компанијата ги третира релевантните загадувачи пред тие да се испуштаат во атмосферата (на пример со користење на филтри).
- Компанијата постојано се обидува да ги спречи и да ги намали емисиите во воздухот.

Бучава, мирис, светло и вибрации

Дали компанијата прави се за да го спречи или намали влијанието врз околината од бучава, мирис, светло и вибрации?

- Компанијата ги има потребните дозволи за нивоата на бучава, мирис, светло и вибрации, и работи во согласност со законските барања (на пример стандарди или процедури).
- Компанијата обезбедува информации и ги обучува вработените за тоа како да се справат со бучавата, мирисот, светлото и вибрациите.
- Компанијата врши мониторинг на нивоата на бучава, мирис, светло и вибрации.
- Компанијата ги третира/минимизира бучавата, мирисот, светлото и вибрациите за да нивното влијание на околината биде безначајно.
- Компанијата постојано се обидува да ги спречи и да ги намали нивоата на бучава, мирис, светлина и вибрации (на пример затворено или заштитено производство).

Хемикалии и други опасни супстанции

Дали компанијата се минимизира употребата на хемикалии и други опасни материји и обезбедува безбедно ракување и складирање со нив?

- Компанијата ги има потребните дозволи во согласност со законските барања за справување, употреба и складирање на хемикалии и други опасни супстанции
- Компанијата нема производство, трговија и/или употреба на хемикалии и други опасни супстанции кои се предмет на национални или меѓународни забрани или нивно постепено отстранување.
- Компанијата обезбедува информации и ги обучува вработените за справување, употреба и складирање на хемикалии и други опасни супстанции.
- Компанијата врши мониторинг на количината на хемикалии и други опасни супстанции кои се употребуваат во процесот на производство.
- Компанијата ги означува површините што се користат за складирање на хемикалии и други опасни супстанции.
- Компанијата правилно ги етикетира сите хемиски супстанции и производи вклучувајќи го името на хемикалијата и релевантните симболи за опасност.
- Компанијата има во предвид употреба на други хемиски сурогати и супстанции кои се помалку штетни за човековата средина.

Биолошка Разновидност

Дали компанијата ги спречува, минимизира и корегира значителните влијанија врз биолошката разновидност?

- Компанијата ги има потребните дозволи за работа или да прави се измени на природната средина, и тоа е во согласност со законските барања.
- Компанијата е посветена да работи во рамките на меѓународните конвенции кои се однесуваат на биолошката разновидност (на пример Конвенцијата за биолошка разновидност, Картагенскиот протокол за био-безбедност и ЦИТЕС(CITES) Конвенцијата).
- Компанијата ги има проценето важните позитивни и негативни влијанија од своето дејствување и своите активности врз животната средина и биодиверзитетот (на пример МСЗП Црвената листа на загрозени видови и не-инвазивни видови)
- Компанијата има претходно преземено и/или презема мерки за спречување и намалување на влијанијата од своето работење и активности на биолошката разновидност.
- Компанијата јасно ги етиkira производите кои содржат ГМО и истакнува дали ГМО се користат во процесот на производство.
- Компанијата гарантира дека нема да има никакви несакани изданија на ГМО.

- Компанијата има документирано дека работниците се соодветно обучени да се работат со ГМО.

Природни богатства

Дали компанијата ги користи националните ресурси на еден рационален начин?

- Компанијата ги има потребните дозволи во согласност со законските барања во поглед на одгледување, жетва, извлекување и/или употреба на природните ресурси (на пример дрво, риба, метали, нафта, јаглен и слично).
- Компанијата гарантира дека работниците се обучени за рационално одгледување, жнеење, извлекување и/или употреба на природните ресурси.
- Компанијата постојано се обидува да спречи, минимизира и корегира значителни влијанија врз природните ресурси преку еколошки методи и алтернативна употреба на ресурси.
- Компанијата гарантира дека употребата на обновливите извори на енергија нема негативно влијание на одржливоста на ресурсите (односно способноста на ресурсите да се обноват).
- Компанијата вложува напори да ги замени необновливите ресурси кои се користат во производството со обновливи извори на енергија.
- Компанијата работи со локалните и националните јавни власти, како и со меѓународни институции за решавање на прашања поврзани со природни ресурси (на пример дрво, вода, риба, метали, нафта и др.)

Еколошки прифатливи технологии

Дали компаниите го поттикнуваат развојот и користењето на еколошки технологии ?

- Компанијата користи еколошки технологии.
- Компанијата редовно ги евалуира своите процеси и технологии за да се види дали има други поприфатливи и подобри еколошки алтернативи.
- Кога се развиваат нови технологии и производи, компанијата се фокусира на развивање на еколошки технологија на пример, со користење на проценки на животниот циклус (LCA), одржлив дизајн или има пристап наречен “лулка до лулка” (cradle-to-cradle approach).
- Кога се планираат нови инвестиции во технологија, компанијата ја одбира најдобрата достапна технологија и има критериуми за минимално влијание на животната средина.
- При инвестирање во нови објекти, компанијата спроведува еколошки одговорно и ефикасно користење на ресурсните материјали и/или технологија.
- Компанијата ги прави достапни информативните опишувања на животната средина и придобивките од користењето на еколошките технологии на заинтересираните страни.

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напорите што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **ЦЕО мандат за вода (2011):** Започна како иницијатива за соработка на ОН, Глобалниот договор на ОН, Владата на Шведска и една посветена група на компании, ЦЕО мандатот за вода е јавно-приватна иницијатива наменета да им помогне на компаниите со развој, имплементација и откривање на политики и практики кои се однесуваат на одржливоста на количините и квалитетот на водата. Таа опфаќа шест основни елементи: директни операции,

синџирот на снабдување и управување со сливот, колективна акција, јавната политика, вклучување на заедницата и транспарентност.

- **ИФЦ перформанси и стандарди за заштита на животната средина и социјалната одржливост (2012):** ИФЦ Стандардите за работа даваат насоки за компаниите и длабинска анализа на животната средина и социјалните прашања. Неколку од стандардите се релевантни за животната средина, вклучувајќи: Проценка и управување со животната средина и социјалните ризици и влијанија (PS1), ресурсна ефикасност и спречување на загадувањето (PS3), Здравје безбедност и сигурност на Заедницата, (PS4), како и заштитата на биодиверзитетот и разумно управување со природните ресурси (PS6).
- **Институт за човекови права и бизниси, компании, човекови права и право на вода - предизвици, дилеми и можности:** Овој извештај содржи резиме на ставовите на различните засегнати страни за прашања кои се однесуваат на правото на вода, вклучувајќи го и разгледувањето на обемот на одговорноста на компанијата за почитување на човековото права на вода; применливоста на пристапот заснован на човековите права за управување со прашања поврзани со водата; и случаи на компании кои се занимаваат со прашања поврзани со водата.
- **ISO 14000 стандарди за системи за управување со животна средина:** Развиена од страна на Меѓународната организација за стандардизација, стандардот ISO 14000 им обезбедува на компаниите и организациите голем број на алатки што би помогнале на нивните за управување со животната средина. Клучната цел на стандардите е да се охрабрат различните актери и да се намали негативното влијание што нивните активности може да ги имаат врз природните ресурси како што се воздухот, водата или почвата.
- **Специјален известувач на Обединетите нации за човековото право на чиста вода за пиење и санитарни услови (основано 2008 година.):** Меѓу големиот број на прашања, мандатот на Специјалниот известувач вклучува и разгледување на одредбите на приватниот сектор во контекст на јавното обезбедување на чиста вода за пиење и санитарни услови.
- **Глобална алатката за вода (2007):** Развиена од страна на Светскиот бизнис совет за разумен развој, оваа алатка е наменета за компании и организации за скицирање на нивната употреба на вода, вклучително и ризиците поврзани со користењето на водата од глобалните ланци на снабдување.

Земјиште и имот

Влијанија врз човековите права поврзани со стекнување, користење и управување со земјиште од страна на компаниите

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Администрација на земјиште

Земјоделското земјиште, кое вклучува обработливо земјиште и пасишта, сочинува 56,2 проценти од вкупната површина на државата.²⁰⁸ Околу 43,8 проценти од вкупната површина на земјата е покриена со шума. Од 2008 година на странските државјани им е дозволено да поседуваат земјиште во Македонија, и може да инвестираат во, или поседуваат сопствени основни средства и недвижен имот.²⁰⁹

Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство е надлежно за управување со земјиште. Агенцијата за катастар на недвижности е одговора, меѓу другото, за воспоставување и одржување на катастарот на недвижен имот и регистрација на правата на недвижностите.

Како што е наведено во извештајот на Дуинг бизнис за 2016 година од страна на Светската банка, земјата го зазема 50^{то} место во рангирањето на 189 економии за олеснување на регистрација на имотот.²¹⁰ Според извештајот, административните процедури за добивање градежни дозволи беа ефикасни: за завршување на формалностите да се изгради складиште потребни се 74 дена. Сите документи потребни за издавање на градежни дозволи беа специфични и достапни на интернет-заедно со листа на институции кои треба да се посетат, таксите кои треба да се уплатат и листа на пред-дозволи кои треба да се добијат.

Според Изјавата за инвестициската клима за 2016 година од страна на Американскиот Стејт депарتمانт за законската заштита на имотните права беа на задоволително ниво, но недоследно беа имплементирани.²¹¹ Недостатокот на координирани зонски планови на локално и регионално ниво и на централната власт која е во сопственост на земјиштето за изградба беа наводна пречка за приватните инвеститори. Потенцијалното користење на земјиште од страна на инвеститорите беше попречено од страна на големиот број на долготрајните спорови за сопственоста на имотот, како последица на распадот на Југославија. Сепак, Изјавата забележува дека во текот на изминатите неколку години, имало значајни подобрувања на системот за катастар кои помогнале да се зголеми безбедноста и брзината на трансакциите со недвижности.

Откуп на земјиште

Уставот забранува одземање на приватна сопственост или на правата кои произлегуваат од неа, освен кога се работи за јавен интерес утврден со закон.²¹² Државата може да изврши експропријација на имот, но само ако компензацијата не е пониска од пазарната вредност на имотот.²¹³ Сопственик на експроприрана недвижност, исто така има право на надомест за растенија, семиња, шуми и плодови на земјиштето, доколку тие не се вклучени во пазарната

вредност на земјиштето. Сепак, тој или таа нема да имаат право на надомест за инвестициите направени од денот на поднесувањето на предлогот за експропријација.

Сопствениците на земјиштето кои не се задоволни од досудениот надомест, како во случајот *Арсовски*²¹⁴, кој доби 880 евра за надомест на штета во интерес на приватна фирма, може да се жалат пред националните судови и пред Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП). Во овој случај, иако Европскиот суд утврдил повреда на нивното право на сопственост, семејството не може да ја повтори постапката пред националните судови, бидејќи се поминати пет години од денот кога македонската одлука станала правосилна. Во анализа на последиците од овој случај на ефективното сочувување на правата на сопственост, Хелсиншкиот комитет за човекови права, истакна дека рокот за поднесување на барање за надолупнување на националната постапка треба да се смета од денот кога пресудата на ЕСЧП станува правосилна.²¹⁵

Според оценката на Транспаренси интернешнел Македонија од 2016 година, Законот за продажба на земјоделско земјиште кое е во државна сопственост овозможува да постојните корисници имаат поволна позиција и начинот на продажба законски исклучува отворен конкурс за купување на земјиштето.²¹⁶

Како што е наведено од страна на Транспаренси Интернешнл Македонија (2016)²¹⁷ и Фондацијата Херитиџ (2016)²¹⁸, и покрај постоењето на правна основа за заштита на имотните права, спроведувањето на истите останало да биде проблематично.

Како што е соопштено од страна на Европскиот центар за правата на Ромите поголемиот дел од ромската популација во државата продолжила да живее во сегрегираниите населби кои се карактеризирале со супстандардни услови на домување и без соодветен пристап до било какви услуги. Жителите често немале документи за сопственост на нивните куќи или земјиштето на кое живеат, што ги прави лесен плен за присилно иселување. Центарот не познавал случај каде што Ромите кои живеат во неформални населби биле во можност да ги легализираат своите поседи, или за случаи на подобрување на инфраструктурата во ромските населби или околина.

Случаи

Извештаи од невладини организации, мултилатерални институции и медиуми за прашањата од областа на бизнисот и човековите права.

- **2012 година, Врховен суд на Република Македонија:** Судот утврди дека сопствениците на локацијата за изградба и инвеститорот, кој гради објект на земјиште, без градежна дозвола, се солидарно одговорни за штетата причинета на трети лица поради уривање на бесправно изградени објекти од страна на надлежниот орган.²¹⁹
- **2014 година, Европски суд за човекови права:** Во случајот *Викентијевиќ*, Судот утврди дека не постои повреда на член 1 (заштита на сопственоста) од Протоколот 1 на Европската конвенција за човекови права.²²⁰ Во случајов, жалителот повел постапка за денационализација во 2000 година во однос на имотот на една компанија на која неговиот покоен дедо бил акционер и кои биле конфискувани по Втората светска војна. Во септември 2000 година Комисијата за денационализација на Министерството за финансии го прифати неговото барање и одлучи му се врати имотот во негова сопственост. По барање на Јавниот обвинител, оваа одлука беше поништена од страна на Комисијата која го врати предметот на повторно одлучување. Обновената постапка за денационализација се уште е во тек.
- **2014 година, Врховен суд на Република Македонија:** Судот утврди дека незаконска експлоатација на минерални сировини не постои од страна на обвинетиот, кога тој преземал

акции за копање на канал, со цел да се инсталира гасовод, а потоа го затрупал каналот со песок и чакал, прибавен на имотот на правното лице.²²¹

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

- **ПроКредит Банка:** Банката јавно објави листа на активности кои нема да бидат одобрени од страна на банката во согласност со нивната корпоративна етика.²²² Во однос на ова, банката одбива да даде кредит на физички или приватни лица за производство или активности со кои се загрозува земјиштето и имотот на локалните жители, или во врска со земјиште кое е предмет на судски спор (како земјоделско земјиште или вода кои се користат за сточарство, лов и риболов) без да имаат целосно документиран договор со овие жители.

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **Адора Инженеринг ДОО Скопје:** Во ноември 2014 година, компанијата заедно со Црвениот крст и учеството на станарите на сите изградени станбени објекти, организира хуманитарна акција за собирање и донирање на стар мебел под мотото "Споделете го вашиот нов почеток, дадете некому нов дом."²²³

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права.(Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании

Дали компанијата пред купување, изнајмување, стекнување или на друг начин стекнување на земјиште или имот се осигура дека сите засегнати сопственици и корисници на земјиштето или имотот, биле соодветно консултирани и исплатени?

- Пред купување, изнајмување, стекнување или на друг начин стекнување на земјиште или имот, без разлика дали тоа е директно или преку трети лица, компанијата ги знае сите

постоечки сопственици и корисници на земјиште или имот, вклучувајќи и информации за корисниците на земјиштето и домородните сопственици..

- Компанијата треба да го провери минатото користење и сопственост на земјиштето или имотот за да се осигура дека минатите корисници и сопственици не биле неправедно отстранети, и дека било каква експропријација од страна на властите била спроведена во согласност со меѓународното право.
- Компанијата се консултира со засегнатите корисници и сопственици на земјиштето или имотот (вклучувајќи ги жените, станарите, доселениците, малцинствата, другите ранливи групи и домородните народи) и претходно ја бара нивната согласност која е базирана на слободната воља и информираност, пред компанијата да продолжи со пристапување или здобивање на земјиштето или имотот.
- Компанијата треба да е сигурна дека нејзиното закупување или купување на имотот и нејзината набавка на прехранбени производи нема да резултира во недостиг на домување и храна или тие да станат премногу скапи за локалното население.
- Компанијата гарантира дека засегнатите сопственици и корисници на земјиштето или имотот се соодветно платени и тие можат да го вратат нивниот стандард на живеење или средства за живот на ист или повисок степен отколку порано, и дека стандардите за надомест на штета се транспарентни и применувани конзистентно за сите заедници и лица кои се погодени.

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напорите што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **ФАО Доброволни насоки на одговорно владеење на правото на сопственост (2012):** Развиена од страна на Организацијата за храна и земјоделство на ОН (ФАО), Упатството промовира одговорно владеење на правото на сопственост на земјиште, рибарството и шумите со скицирање на принципи и меѓународно прифатените стандарди за одговорното владеење на правото на сопственост. Упатството ги информира државите и невладините актери за релевантни политики, стратегии и активности.
- **ИФЦ Стандардна изведба 5: откуп на земјиште и присилно раселување и ИФЦ Прирачник за изработка на Акционен план за раселување (2002):** ИФЦ стандардите за изведба се договорно обврзувачки за одредени проекти кои добиваат финансиски средства ИФЦ. ПС5 е придружен со Толковник и Прирачник за раселување кој дава детални насоки за менаџирање со преселувањето и влијанијата поврзани со него.
- **Принципи за разумни земјоделски инвестиции кои ги почитуваат правата, благосостојбата и ресурсите (2010):** Заедничка иницијатива на УНКТАД, ФАО, ИФАД и Светската банка. Овие седум принципи ги покриваат сите видови на инвестиции во земјоделството, меѓу главните инвеститори и земјоделците под договор. Принципите обезбедуваат рамка за националните прописи, меѓународните инвестициски договори, глобалните корпоративни- социјално одговорни иницијативи, и договорите на поединечни инвеститори.

Транспарентност на приходи и менаџирање

Влијанија врз човековите права поврзани со транспарентноста на владините приходи добиени од компаниите и распределба на таквите приходи

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Корупција

Активен и пасивен поткуп, изнуда, поткуп на странско службено лице, обид за корупција, посредување и перење пари се забранети со закон.²²⁴ Одредбите за борба против корупцијата се однесуваат на сите, а компаниите може да се сметаат за кривично одговорни за корупција ако тоа е сторено од страна на нивните претставници. Плаќања за олеснување на некоја процедура се забранети, и подарок може да се смета за нелегален во зависност од неговата вредност, намерата или користа.²²⁵

Законот против корупцијата бара именувани и избрани функционери и нивното потесно семејство да ги пријават нивните приходи и имот и предвидува казни за непочитување на овие правила. Јавноста има пристап до нивните изјави на веб-страницата на Државната комисија за спречување на корупцијата. Како што е соопштено во извештајот од 2015 година од страна на Американскиот Стејт депарتمانт, отсуството на регистар на избрани и именувани функционери ја попречува ефективната контрола на средствата и следење на судирите на интересите.²²⁶

Законот за вработени во јавниот сектор, кој стапи во сила во февруари 2015 година, беше воведен за заштита на вработените кои ќе пријават кривични дела или незаконски активности кои ги загрозуваат јавниот морал, јавната безбедност и одбраната.²²⁷

Во ноември 2015 година, беше усвоен Законот за заштита на укажувачите со кој се уредува заштитата и надоместот на внатрешните и надворешните укажувачи, и ги утврдува надлежностите на засегнатите страни и институции одговорни за случаите на укажувачите.²²⁸

Неколку кодекси на однесување се усвоени од Владата, вклучувајќи го и етичкиот кодекс за членовите на владата и носителите на јавни функции именувани од Владата²²⁹, јавните службеници²³⁰ и државните службеници.²³¹

Иако правната рамка за борба против корупцијата во Република Македонија е со висок меѓународен стандард, според извештаите на ЕУ (2015)²³² и Фридом хаус (2016)²³³, неговото дејствие беше попречено од недоволната примена и недостатокот на меѓуорганизациска координација.

Како што е соопштено од страна на Комитетот за економски, социјални и културни права (2016)²³⁴, ЕУ (2015)²³⁵ и Фридом хаус (2016)²³⁶ корупцијата останала широко распространета поради недостаток на политичка волја и политичко мешање во работата на надлежните органи, со што

беше отежната нивната можност да дејствуваат проактивно и неселективно, особено во случаите на високо ниво.

Според извештајот од 2016 на Фридом хаус Македонија постигна резултат од 4,50 што е 0,25 повисок од претходната година, на скалата од 1 до 7, при што 1 претставува највисоко, а 7 најниско ниво на демократски напредок.²³⁷

Антикорупцискиот Бизнис портал објави дека иако тешките регулаторни процедури беа намалени во текот на изминатата деценија, бирократија останала како најголем проблем во јавната администрација.²³⁸ Јавните набавки, Царинската управа, како и градежниот сектор биле области каде што корупцијата и митото биле најмногу распространети.

Американскиот Стејт департмент (2016) истакна дека инвеститорите се пожалиле на политичко мешање во судските случаи и цитираат бавни и неефикасни судски постапки, како и нејасната поделба на одговорностите во рамките на и помеѓу јавните институции, како и ограничувања во бизнисот.²³⁹ Според извештајот на Светскиот економски форум од 2015-2016 ефикасноста на судството во решавањето на споровите била обсервирана од компаниите како скромна, но кога станува збор за спорови кои ги предизвикувале владини прописи, ефикасноста на оваа институција била обсервирана од компаниите како слаба.²⁴⁰

Јавни набавки

Законот за јавни набавки предвидува кривични казни, вклучувајќи затвор, за непочитување на тендерските процедури, и исклучување од идни набавки за злоупотреби, вклучувајќи поткуп и корупција. Советот за јавни набавки функционира како тело за надзор од 2014 година.²⁴¹

Пазарот на јавни набавки во земјата сочинуваше 12 проценти од БДП, а 34 проценти од државниот буџет во 2013 година, вклучувајќи го тука и проектот "Скопје 2014".²⁴²

Јавните набавки се управувани со електронски софтвер, каде што е задолжително бесплатно и електронски да се објавуви тендерската документација. Според Американскиот Стејт департмент (2015)²⁴³ и ЕУ (2015)²⁴⁴, електронското управување ја зголеми транспарентноста во рамките на овој сектор и ги намалила можностите за корупција.

Фискална транспарентност

Законот предвидува јавен пристап до владините информации и акционен план за отворено владино партнерството беше усвоен од страна на Владата во 2014-2015 година. Според извештајот на 2015 година од страна на Американскиот Стејт департмент, пристапот на граѓаните и на медиумите до финансиски и јавни зделки на владата за набавка останал ограничен.²⁴⁵ Членовите на граѓанското општество и медиумите се пожалиле дека некои државни установи ги игнорирале барањата за информации во рамките на Законот за слобода на информациите.²⁴⁶

Оценката за Македонија од 35 на индексот за транспарентност на буџетот за 2015 година остана иста како и во 2012 година. Нејзината оценка за учество на јавноста е 6 од вкупно 100 и беше пониска од глобалната просечна оценка од 25 за таа година.²⁴⁷

Според истражувањето Анкета отворен буџет 2015 (Open Budget Survey 2015) на Меѓународно буџетско партнерство ИБП (International Budget Partnership IBP), Македонија, од 2012 година ја зголеми достапноста на информации за буџетот со тоа што Годишниот извештај за буџетот²⁴⁸ го направи поопсежен. Сепак Македонија не успеала да покаже никаков напредок поради тоа што: се прави полугодишен извештај без тој да биде јавен и достапен; не подготвила и објавила Граѓански буџет и предбуџетска изјава или објавила периодични извештаи со минимални информации за буџетот.

Како што е наведено во извештајот на ЕУ за напредокот од 2015 година²⁴⁹, транспарентноста на буџетот не била сеопфатна и навремена и релевантни буџетски информации не биле јавно достапни. Фискалната стратегија 2015-2017 и буџетот за 2015 година биле донесени без соодветна парламентарна расправа.

Ревизорскиот државен завод врши надзор над буџетот и може да спроведува ревизии како што гледа за сходно. Шефот на Врховната ревизорска институција не може да се отстрани без законодавно или судско одобрување, што според анкетата за отвореноста на буџетот за 2015 година ја зацврстува неговата независност.²⁵⁰ Заводот бил обезбеден со доволно финансиски средства за да го исполни својот мандат и имал соодветен систем за обезбедување на квалитетот.

Оданочување на приходи

Антикорупцискиот портал Бизнис истакна дека корупцијата во Македонската даночна администрација не претставувала некоја значајна пречка за водење бизнис.²⁵¹ Данокот на добивка, ДДВ, придонесите за задолжително социјално осигурување може да се поднесат на интернет, со што се намалува ризикот за корупција, истакнува "Дуинг бизнис" во својот извештај за 2016 година.²⁵² Извештајот покажа дека просечното време и трошоците потребни за да се изврши плаќањето на даноци е многу пониско од регионалниот просек.

Во извештај на ЕУ за напредокот од 2015 година, се истакнува дека административната инфраструктура во својата борба против даночните измами, затајување, и намалување на обемот на сивата економија (царински, даночни, статистички податоци, финансиска контрола) се подобрува.

Случаи

Извештаи од невладините организации, мултилатералните институции и медиумите за прашањата во сверата на човекови права поврзани со бизнисот.

- **2015 година, Македонски центар за меѓународна соработка:** Бизнис истражувањата на НВОто покажаа дека 38 проценти од македонските компании ("повеќе веројатно" отколку "најверојатно") би дале пари во готово на државен службеник со цел успешно да се реши проблемот. 55,7 проценти ("повеќе веројатно" отколку "најверојатно") би дале подарок на државен службеник, а 48,7 проценти ("повеќе веројатно" отколку "најверојатно") би направиле некоја услуга со цел успешно да се реши проблемот на компанијата.²⁵³
- **2015 година, Државна комисија за спречување на корупцијата (ДКСК):** Во 2016 година, ДКСК пријави два случаи до Јавното обвинителство за злоупотреба на јавните средства. Во еден случај, ДКСК поведе постапка за отстранување на јавен службеник.²⁵⁴ ДКСК прими и провери 437 случаи на судир на интереси кај јавните функционери и установи дека судир на интереси постоел во 39 случаи. Решавањето на овие случаи до крајот на годината не е завршен.
- **2015 година, Европски суд за човекови права:** Во случај *Дончев и Бургов* Судот утврди дека немало повреда на правото на фер судење и правото да се добијат и сослушаат сведоци во врска со жалбите од страна на поранешните полицајци, кои беа осудени за примање мито од возач кој тие го сопреле за брзо возење.²⁵⁵

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компании кои работат согласно меѓународно усвоените стандарди на правда и разумност (Due Diligence)

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **Стопанска Банка АД Скопје:** Според Кодексот на етика на компанијата, секој вработен во банката мора да одбие било каков понуден подарок, освен ако не е јавно доделена дарба, има симболична вредност, и јасно е дека таа е дадена од љубезност во контекст на локалните обичаи и не го компромитира моралниот интегритет и улогата на вработениот.²⁵⁶
- **Македонски Телеком АД Скопје:** Во 2007 година беа воведени програми за е-учење за бизнис етика и борба против корупцијата.²⁵⁷ Програмата за бизнис етика е задолжителна за сите вработени на Групацијата; за антикорупцискиот е- курс вработените се избрани и поканети врз основа на проценката на ризикот . Добавувачите се обврзани да се регистрираат на страницата на Македонски Телеком со што го признаваат Кодексот на однесување на Групацијата и клаузулата за борба против корупцијата.
- **АД Пивара Скопје:** Во својата Политика за корупција, компанијата го применува процесот на длабинска и совесна анализа при вработување или ангажирање на трети страни. Пропишано е дека претпазливост е потребна од страна на лицето при оценување на потенцијалните вработени или трети страни, кои може да работат во име на компанијата, особено ако се очекува тоа лице да има контакти со државните службеници. Пред вработувањето на било кое трето лице и од кое се очекува да има контакт со државните службеници во име на компанијата, агентот за најмување мора да добие претходна писмена согласност од надлежниот правен советник ако за тоа постојат оправдани причини да се верува дека третото лице може да понуди поткуп.²⁵⁸
- **ПРГ ДООЕЛ Скопје:** Во својата Политика за борба против поткуп и корупција, ПРГ наведува дека ќе го разгледа целиот спектар на корективни мерки во случај да бидат откриени и докажани коруптивни практики, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на: (а) доброволно надоместување на штетата или загубата предизвикана од страна на прекршителот; (б) враќање на неправно стекнатите средства (на пример средствата од коруптивно дело); (в) прифаќање на надворешен набљудувач за усогласеност; или (г) корективни организациски активности (на пример отстранување или други дисциплински мерки против одговорните лица).²⁵⁹

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании.

Сигнали за некоруптивна средина

Дали компанијата има јасен став против корупцијата?

- Извршниот директор, директорот или претседателот на компанијата имаат изјавено дека компанијата нема да се впуштат во корупциски зделки во било кое време или во било каква форма.
- Компанијата има политика за спречување на корупцијата и бара сите директори, менаџери и работници низ целиот свет да се однесуваат етички и во согласност со законот.
- Антикорупциската политика на компанијата вклучува и тоа како треба да се справи со барањата за исплата за да се олесни некоја процедура, давање и примање подароци, ангажирање во спонзорства, давање на политички донации, и како да се спроведува одговорно лобирање.
- Компанијата има јасно дефинирано репери и индикатори за нејзините анти-корупциски иницијативи и ги објавува истите на јавноста (на пример во својот годишен извештај)

Проценка на корупционен ризик во борбата против корупцијата

Дали компанијата го има проценето ризикот од корупција при спроведување на своите бизнис зделки?

- Компанијата ги проценува потенцијалните области за корупција, вклучувајќи фактори како што се видот на трансакција, земјите во кои работи, индустриите, и засегнатите клиенти или бизнис партнери.
- Компанијата го проценува ризикот од корупција кога работниците, агентите, посредниците или консултантите имаат работа со јавните службеници (вклучувајќи ги и вработените во државните компании).
- Компанијата го проценува ризикот од внатрешните и надворешните судири на интереси во однос на бизнис партнери.
- Компанијата има развиено план за акција за справување со проблемите кои произлегуваат од ризикот од корупција и ги дефинира одговорностите за секоја задача, како минимум за области со висок ризик од корупција.
- Компанијата ги има идентификувано внатрешните функции со највисок ризик за корупција во рамките на компанијата и има за цел да се справи со овие слабости.

Подигање на свеста

Дали компанијата се има осигурано дека релевантните работници се соодветно обучени?

- Компанијата ги запознава сите работници со својата посветеност во борбата против корупција.

- Компанијата обезбедува редовна обука за борба против корупцијата на сите релевантни работници во рамките на организацијата (на пример за набавка и продажба).
- Информации за дисциплински постапки за прекршување на политиката на компанијата за борба против корупцијата се достапни на работниците.
- Компанијата активно ќе бара одговори од вработените и дијалог за своите анти-корупциски иницијативи.
- Компанијата има и промовира функција преку која вработените можат безбедно да пријават сомневање за случаи поврзани со корупција (на пример, директна телефонска линија или сандаче) и има доделено ресурси за систематски да се справи со проблемите кои се идентификувани.

Процедури за спречување на корупцијата

Дали интерните процедури на компанијата ја поддржуваат нејзината заложба за борба против корупцијата?

- Компанијата доделува на различни лица или оддели да бидат одговорни за правење на договори, нарачки, примање стока, обработка на фактури и исплата.
- Компанијата содржи одредби за "антикорупција" и/или "етичко однесување" во своите договори со деловните партнери.
- Компанијата забранува неформално вработување и било какво водење на евиденција на страна ("надвор од книгите").
- Фирмата врши внатрешни ревизии и проверки во врска со сите заложби за борба против корупцијата.
- Одделот за набавки на компанијата, финансискиот оддел и вработените за внатрешна ревизија имаат јасни инструкции како да бараат или препознаат аларми за корупција, како да ги пријават на менаџерскиот тим и како да ги следат превземените контра мерки.
- Компанијата бара од надворешните ревизори да имаат увид и да ги следат сите аларми и нерегуларности.
- Секој аларм за неправилност пријавен од страна на надворешните ревизори систематски се разгледува од страна на менаџментот.
- Компанијата ја следи усогласеноста на своето работење и постојано ги идентификува предностите и слабостите во своите иницијативи за спречување на корупцијата како тие би биле ефективни и ажурирани за решавање на променетите ризици за корупција.

Агенти и други соработници

Дали иницијативите на компанијата против корупција ги опфаќаат и нејзините агенти, посредници и консултанти?

- Компанијата спроведува проверка и/или обрнува внимание (на пример финансиски, правни, работна сила, даночни, ИТ, животна средина, комерцијалниот пазар) на сите агенти, посредници и консултанти.
- Сите договори со агенти, посредници и консултанти се целосно документирани во писмена форма и прописно потпишани.

- Изборот и задачите на агенти, посредници или консултанти се одобрени од повисокото ниво на управување или од ниво над она во кое се вклучени и активностите за кои е ангажиран посредникот.
- Договорите со агенти, посредници и консултанти вклучуваат и дел во кој се истакнува борбата против корупцијата и дека носителот на договорот мора да се согласи со сите применливи закони и регулативи.
- На агентите, посредниците и консултантите им се доставени информации за посветеноста на компанијата во борбата против корупцијата, антикорупциската политика, материјали за обука за анти-корупциско однесување и информации за дисциплински постапки при прекршување на политиката на компанијата за спречување на корупцијата.
- Компанијата гарантира дека плаќањето на агенти, посредници и консултанти се во согласност со стандардите за плаќања на други даватели на услуги со слично рангирање.

Комуникација

Дали компанијата комуницира во врска со напредокот на принципите на Глобалниот договор со засегнатите страни?

- Компанијата ги идентификува засегнатите страни кои влијаат или можат да бидат погодени од страна на активностите на компанијата, нејзините производи и услуги (како што се на пример лице, група, организација, орган).
- Компанијата информира отворено за својот напредок за тоа како прашањата опфатени со принципите на Глобалниот договор се спроведени, вклучувајќи ги резултатите од стореното, како и информации за идните стратегии, пристапот на управување, предизвици и дилеми.
- Компанијата редовно се ангажира во дијалогот со засегнатите страни за да биде во тек со очекувањата на засегнатите страни.
- Компанијата комуницира отворено за тоа како прашањата опфатени со принципите на Глобалниот договор се спроведуваат вклучувајќи ги сите предизвици, дилеми, успеси и неуспеси.
- Комуникацијата на компанијата за напредокот и други известувања за нејзините перформанси во врска со прашања опфатени со принципите на Глобалниот договор е јавно достапна и доставена до надворешните засегнати страни на пример преку својата веб страница или на страницата на Глобалниот договор.

Заеднички активности

Дали компанијата има заеднички активности со други како тие би се вклучиле или би ги промовирале незјините антикорупциски иницијативи?

- Компанијата го споделува своето искуство, процедури и предизвиците на корупцијата со други организации, односно на локалната бизнис заедница, иницијативи на секторот, мрежи итн.
- Компанијата има започнато или се има приклучено кон иницијативи на други компании во истиот сектор со цел, промовирање на фер бизнис средина.
- Компанијата стимулира дијалог со повеќе чинители за предизвиците на корупцијата.
- Компанијата ја охрабрува локалната бизнис заедница и своите бизнис партнери за да се иницира соработка во борбата против корупцијата.

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напорите што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **Транспаренси интернешнал бизнис принципи за борба против поткупот** обезбеди список за компаниите кој може да им помогне да ги идентификуваат и да го намали митото и плаќањата за олеснување во нивното работење.
- **Насоките на ОЕЦД за мултинационалните претпријатија**, се применуваат во претпријатија во земјите-членки на ОЕЦД (и некои други) и бараат од компаниите да ги почитуваат човековите права, вклучително и преку одговорно однесување. Насоките на ОЕЦД претставуваат препорака од страна на земјите членки на ОЕЦД на мултинационалните претпријатија кои работат во или од засегнатите земји. Насоките на ОЕЦД вклучуваат конкуренција, фискални системи и борба против корупцијата.

Безбедност и конфликти

Влијанија врз човековите права поврзани со интеракција на компанијата со јавните органи и приватните агенции за безбедност и поврзани со влијанието на компаниите врз општествените конфликти.

Во контекст на државата

Теми поврзани со човековите права од значење за компаниите. Информацијата во оваа секција се собрани од јавно достапни извори и консултации со засегнатите страни.

Според Индексот на крехки држави за 2015 година направен од страна на Фондот за мир (Fragile State Index (FSI)) земјата е на 118 место од 178 земји во однос на стабилноста и ризикот од конфликт.²⁶⁰

Сили за јавна безбедност

Армијата е одговорна за надворешната безбедност и дава извештаи на Министерството за одбрана. Полицијата е задолжена за одржување на внатрешната безбедност, вклучувајќи ја и миграцијата и граничната безбедност, и поднесува извештај до Министерството за внатрешни работи.

Секторот за внатрешна контрола и професионални стандарди го претставува контролниот механизам на Министерството за внатрешни работи врз работата на полицијата и Министерството, поради што и надлежностите на Секторот опфаќаат широк спектар на мерки и активности. Овој Сектор за внатрешна контрола има овластувања да наметне административни санкции (како привремена суспензија од работа) во текот на истрагите, но не може да преземе дисциплински мерки, за кои е потребна одлука од дисциплинската комисија. Секторот, исто така не може да наметне посериозни кривични санкции кои бараат судска постапка.

Како што е наведено од страна на Американскиот Стејт депарتمانт (2015) имаше извештаи на неказниот на полициските сили во текот на 2015 година. Меѓународните набљудувачи, амбасади, како и локални невладини организации ги наведуваа корупцијата, недоволната транспарентност и политичкиот притисок во Министерството како пречка во напорите во борбата против криминалот, особено организираниот криминал.²⁶¹ Во текот на првата половина на 2015 година, секторот за професионални стандарди на Министерството за внатрешни работи започна дисциплинска постапка против 104 полициски кадары и поднесе седум кривични пријави против 14 вработени во Министерството за внатрешни работи за кривични дела, вклучувајќи ги и "злоупотреба на службена положба" и "фалсификување на пасоши."

Како што е соопштено од страна на Комитетот на ОН против тортура (2015), и покрај извештаите на Народниот правобранител и Европскиот комитет за спречување на тортурата и нечовечкото или понижувачкото постапување или казнување, дека напади или насилство во затворите се честа појава, немало лица кои се обвинети во согласност со член 142 од Кривичниот законик во текот на неколкуте години опфатени со периодот на известување, и немало обвиненија или донесени пресуди и казни за кривично дело тортура.²⁶²

Агенции за приватно обезбедување

Законот за приватно обезбедување дефинира "приватно обезбедување", како заштита на лица и имот од страна на правни лица кои имаат дозвола за приватно обезбедување. Приватните агенции за обезбедување имаат законски овластувања за спроведување на законот, вклучувајќи го правото да го задржување и претрес на луѓе, употреба на сила и носење на огнено оружје.²⁶³ Сите обуки вработените во овие агенции се во организација на Комората за приватно обезбедување на Република Македонија, а се спроведуваат од страна на Министерството за внатрешни работи.

Околу 4.000 работници работат во приватниот сектор за обезбедување.²⁶⁴ Од октомври 2015 МВР има издадено вкупно 293 дозволи за работа за физичко обезбедување и 40 дозволи за техничко обезбедување, а издадени се 154 дозволи за приватно обезбедување за сопствени потреби. 293 дозволи за работа на физичка безбедност и 40 дозволи за техничка безбедност. Обезбедување вршат 91 правно лице, во вид на давање услуги, кои своето работење го усогласиле со Законот за приватно обезбедување.

Почнувајќи од август 2016 година, 45 приватните агенции за обезбедување биле членови на Комората на Република Македонија за приватно обезбедување.²⁶⁵

Според одлуката на Владата од 2013 година се определени правни субјекти кои се должни да имаат приватно обезбедување како што се оние кои: работат со радиоактивни материји или други супстанции кои претставуваат опасност за луѓето и животната средина; работа со објекти од особено културно и историско значење; правни лица кои работат во секторот на енергија, снабдување со вода, заштита на животната средина итн.²⁶⁶

Приватни агенции за обезбедување најчесто се вклучени во обезбедување на објекти, обезбедување на лица и имот, обезбедување спортски игри и други културни настани, обезбедување на банки и финансиски институции, обезбедување на училишта и универзитети, болници и клинички центри, општини и инфраструктурата, обезбедување на компании, вклучувајќи ги и банките, придружба при дистрибуција на пари, конвои и безбедноста на странските дипломати.²⁶⁷

Истражување на примарни и секундарни извори покажа дека проблеми со прекумерната употреба на сила или убиства од страна на работниците на приватните агенции за обезбедување не биле пријавени како проблем во земјата.²⁶⁸

Вооружен конфликт

Како што е соопштено од страна на Светската банка (2014) земјата избегна меѓуетничко насилство по распадот на Југославија во раните 1990-ти, но сепак имаше меѓуетнички немири една деценија по независноста.²⁶⁹ Охридскиот договор од 2011 година и амандманите на Уставот ги потврдуваат правата на сите етнички групи.

Случаи

Извештаи од невладините организации, мултилатералните институции и медиумите за прашањата во свeрата на човекови права поврзани со бизнисот.

- **2015 година, Европски суд за човекови права:** Во случајот *Аслани* Судот утврди повреда на членот 3 од Конвенцијата бидејќи жалителот бил однесен надвор од локалната

пекарница, каде што бил вработен, заедно со сопственикот на пекарница и приведен во полициската станица каде што бил малтретиран.²⁷⁰ Судот исто така се произнесе дека резултатот на истрагата во врска со овој случај била неефикасна.

Иницијативи на компании

Програми од приватниот сектор кои имаат за цел да се обезбеди почитување на човековите права или да придонесат за нивниот развој

Иницијативи на компаниите за развој на човековите права

- **PRG ДООЕЛ Скопје:** Во својата политика за човекови права, оваа компанија за истражување, вадење и обработка на минерални целосно води сметка за тоа да сите јавни органи за безбедност и приватните агенции за обезбедување кои се ангажирани за одржување на безбедноста и сигурноста на рударски операции се придржуваат кон строгите оперативни ограничувања во согласност со препораките на Доброволните принципи за безбедност и човековите права. Како таква, лица за кои се верува дека се вмешани во кршењето на човековите права²⁷¹ нема да бидат ангажирани за вршење на безбедносна служба за ПРГ.

Препораки од областа на човековите права наменет за компании

Активности и приоритети предложени од страна на локалните и меѓународните субјекти, како и иницијативи на самите компании, кои придонесуваат да компаниите ги почитуваат човековите права и да придонесуваат за развој на човекот во локален контекст.

Чекори што компанијата мора да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите права. (Due Diligence Library)

Следниве препораки се развиени од страна на Данскиот институт за човекови права, преку истражувања и ангажман со компании.

Дали компанијата има превземено чекори за да се осигура дека безбедносните мерки на компанијата се во согласност со меѓународните принципи за спроведување на законот и употреба на сила?

- Компанијата редовно врши проценки на ризикот за безбедност и гарантира дека безбедносните аранжмани на компанијата, вклучувајќи го и распоредувањето на приватни чувари или персоналот на органите за јавна безбедност, се пропорционални на ризикот за безбедност.
- Проценката на ризикот за безбедност го вклучува и ризикот за кршење на човековите права од страна на персоналот на приватните агенции за обезбедување и припадниците на јавниот орган за безбедност.
- Компанијата избира приватни компании за обезбедување врз основа на информации во врска со професионалната способност, нивото на обука на персоналот, квалитетот на опремата,

вмешаност во кршење на човековите права во минатото, врски со политички фракции или организации и други релевантни критериуми.

- Договорите со приватните агенции за обезбедување вклучуваат услови во врска со меѓународните стандарди за човекови права за спроведување на законот и употреба на сила; бараат истрага и дисциплински мерки за било какво незаконско или навредливо однесување од страна на персоналот за обезбедување и можност за раскинување на договорот во случај на такво однесување.
- Постои прирачник за дефинирање на обврските на ангажираниот персонал за обезбедување, и обука за правила на однесување врз основа на меѓународните стандарди за човекови права за спроведување на законот и употреба на сила.
- Кога припадниците на јавната безбедност се доделуваат на објектите на компанијата, потребна е транспарентност во врска со нејзините интеракции со органите за безбедност и компанијата треба да ја потенцира својата желба, безбедносните функции да се спроведуваат во согласност со меѓународните стандарди за човекови права за спроведување на законот и употреба на сила.
- Компанијата има постапка за евидентирање на инциденти поврзани со безбедноста, вклучувајќи ги и механизмите за решавање на жалби од персоналот или локалните заедници во врска со однесувањето на припадници на персоналот за безбедност, и пријавуваат уверливи наводи за кршење на човековите права на надлежните органи.
- Компанијата има постапка за следење и оценување на безбедносните аранжмани, вклучително и на пропорционалноста на аранжманите за обезбедување; влијание врз локалните заедници; влијание врз постоечките локални тензии или конфликти; регистрирање на безбедносните инциденти; и веродостојните обвинувања за кршење на човековите права од страна на персоналот на компанијата за обезбедување. Претставници од локалната заедница треба да се консултираат како дел од мониторингот.

Стандарди и насоки

Ресурси од невладини организации за подобрување на човековите права и напорите што компанијата треба да ги превземе за да се запознае, ги спречи и се справи со негативните влијанија врз човековите. Овие ресурси се од Ресурсниот центар за бизнис и човекови права.

- **Меѓународно предупредување, Бизнис пракса при чувствителни конфликти (International Alert, Conflict Sensitive Business Practices):** Упатство за екстрактивните индустрии (2005): International Alert е НВО која работи со цивилите и другите засегнати страни во конфликтните области. Ова упатство е наменето за компаниите во секторот на индустриите за екстракција, давање совети за деловните практики при чувствителни конфликти и начини на кои тие можат да придонесат за градење на мирот.
- **Меѓународно предупредување и Фафо институтот (International Alert and Fafo Institute), “Црвени знамиња”:** Можни ризици за компании кои работат во високо-ризични зони (2008): “Црвени знамиња” дава осврт на нелегалните деловни активности според меѓународното и националното право. Целта на иницијативата е јасно да се дефинира кои видови на активности, кога се извршени или потпомогнати од страна на компаниите, претставуваат кршење на меѓународното хуманитарно право и меѓународно кривично право.
- **Меѓународна комисија на правници, Извештајот на експертската правната комисија за корпоративно соучество во Меѓународниот криминал (2008):** Овој извештај во три тома ги

истакнува наодите и препораките на панелот на стручни и правни лица на МСП во врска со корпоративната правна одговорност за соучесништво во меѓународниот криминал под граѓанското и кривичното право.

- **Дод-Френк законот за Вол Стрит реформите и заштита на потрошувачите (2010):** Делот 1502 од Законот бара од јавните и приватните компании да ја обзнанат употребата на било какви конфликтни минерали во нивните производи. Ова промовира поголема транспарентност и ги одвраќа компании од ангажирање во трговија што може да ги поддржи регионалните конфликти.
- **Меѓународниот комитет на Црвениот крст, Бизнисот и меѓународното хуманитарно право (2006):** Водичот ги објаснува обврските на компаниите од меѓународното хуманитарно право, вклучувајќи и истакнувајќи релевантни разлики помеѓу меѓународните закони за човекови права и меѓународното хуманитарно право.

Пристап до правен лек

Институции и тела до кои жртви на корпоративните кршења на човековите права можат да поднесат поплаки и да бараат надомест на штета.

Правни механизми

Според извештајот од 2015 Индекс на Владеење на Правото од страна на Светскиот проект за правда (Rule of Law Index by the World Justice Project) Македонија постигна резултат од 0,55 (1 укажува на најсилното почитување на владеењето на правото) и пласман на 44то место од вкупно 102 земји.²⁷²

Поединци може да поднесат поднесоци за случаи поврзани со човековите права во кривични, граѓански или административна судови, во зависност од видот на кршењето на човековите права и на сторителот на наводната повреда. Поединци, исто така, може да поднесат жалба за негативни одлуки. Законот предвидува право на времено судење за случаите и правна основа за жалба до Врховниот суд за предолги судски одложувања.

Уставен суд

Било кое лице може да поднесе иницијатива во однос на слободата на уверувањето, совеста, мислата и јавното изразување на мислата, политичкото здружување и дејствување и забраната за дискриминација до Уставниот суд.²⁷³

Според извештајот на Хелсиншкиот комитет за човекови права на Република Македонија 2015 година, Судот досега има донесено само една одлука во корист на жалителот во областа на заштитата на човековите права, според која еден административен акт беше прогласен за ништовен и невечки.²⁷⁴

Кривична постапка

Жртвата може да поднесе кривична пријава до јавниот обвинител, или приватна кривична тужба до судот, ако тоа е пропишано со закон. Во јули 2015 година, стапи на сила новиот закон, кој содржи ажурирани упатства за донесување на судски одлуки за да се спречат неконзистентните судски одлуки меѓу различни судови.²⁷⁵ Во земјата не се користи порота, но за одредени кривични и граѓански предмети, се користат судски совети од три до пет лица, предводена од страна на судечки судија.

Член 15 од Кривичниот законик криминализира 25 дела како криминал против човековите права и слободи. Жртвите може да поднесат кривична пријава против правно лице, кое може да биде престапник во поголемиот дел од кривичните дела, независно од одговорноста на одговорното лице кај правниот субјект.²⁷⁶

Одговорно лице кај правниот субјект е лице кое, иако формално не е регистрирано како менаџер, делува и презема правни дејствија во односите со трети лица, е потписник на жиро-сметка, е подносителот на годишните извештаи, го организира деловното работење и спроведување на одлуки за управувањето, како последица на што тој или таа има обврска да се грижи за законитоста на работењето на компанијата.²⁷⁷

Како што е соопштено од страна на Американскиот Стејт департмент (2015)²⁷⁸ и локалните невладини организации²⁷⁹ бројни недостатоци беа забележани во текот на кривичните постапки: властите не секогаш го почитувале правото на обвинетиот да биде веднаш и во детали информиран за обвиненијата; судењата беа предмет на чести доцнења; адвокатите на одбраната обвинуваат дека тие не ги добиле доказите на обвинителството на време. Адвокатите на одбраната и активисти за човекови права тврделе дека водењето на значајни делови од судски процеси со висок профил зад затворени судски врати за јавноста поради заштита на сведоците ја намалуваат доверливоста и транспарентноста и придонеле за опаѓање на доверба на јавноста во судовите, особено кај етничките Албанци.

Парнична постапка

Освен ако не е поинаку наведено, Законот за парничната постапка се применува за решавање на личните и семејните односи на граѓаните како што се работните, трговските, имотните и другите граѓанско-правни спорови.²⁸⁰ Граѓанската постапка започнува со тужба од страна на физичко или правно лице до основниот суд. Во областа на социјалната заштита и здравствено и пензиско осигурување се применува Законот за вонпарнична постапка.²⁸¹

Медијација е задолжителна пред да се започне граѓанската постапка за споровите меѓу правните лица во кои вредноста на тужбеното барање не е поголема од 1.000.000 денари (€ 16,229).

Законот за заштита од вознемирување на работно место стапи во сила во 2013 година. Законот содржи одредби за превентивни мерки и обезбедува постапка за заштита од вознемирување на работното место. Работникот има опција да поднесе тужба пред надлежен суд, но не пред поднесување на писмено барање за заштита од вознемирување директно на работодавачот.

Државниот инспекторат за труд постапува по усмени и писмени поплаки на работниците и граѓаните. Инспекторот може да поведе прекршочна постапка против работодавачот или работникот кога тие не успеваат да ги применат потребните прописи за здравје и безбедност на работното место.²⁸²

Во согласност со Законот за судовите, Врховниот суд на Република Македонија е надлежен да одлучува по барањата на странките за повреда на правото на фер судење во разумен рок во судската постапка, во согласност со Европската конвенција за човекови права и праксата на Европскиот суд за човекови права.²⁸³

Тужби за дискриминација може да се поднесат до граѓанските судови, со барање судот да утврди: повредата на правото на еднаков третман на тужителот; забрани преземање на активности со кои се крши или може да се прекрши правото на еднаков третман; надомест на материјалната и нематеријалната штета причинета со повредата на правата и јавно објавување.²⁸⁴

Како што е соопштено од страна на Македонското здружение на млади правници (2016), од сите судски и вонсудски правни механизми, парничните судови, за жртвите претставуваа најефикасен механизам за заштита од дискриминација.²⁸⁵ Сепак, непостоењето на унифицирана судска практики за исти или слични случаи во основните и апелационите судови и непримената на меѓународните конвенции за борба против дискриминацијата беа некои од недостатоците што ја попречуваат ефикасната заштита во овие области, како што е наведено во извештајот. Здружението забележа дека граѓаните кои се почувствувале како жртви на дискриминација најчесто побарале правен совет или поднеле жалба, но не продолжиле со судска постапка, најмногу поради финансиски причини и недоверба во судскиот систем.

Според извештајот на Народниот правобранител (2015), вториот најголем број на примени претставки (19,3 проценти) се однесува на судскиот систем.²⁸⁶ Во извештајот е наведено дека судските одлуки понекогаш се значително одложени поради административни недостатоци.

Вон судски механизми

Народен правобранител

Народниот правобранител, национална институција за човекови права, ги штити уставните и законските права на граѓаните кога им се повредени од страна на органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања.²⁸⁷ Тој/таа презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната управа, единиците на локалната самоуправа, јавните установи и служби. Постапката се иницира во писмена форма или усно, а потоа се прави записник.

Каде што Народниот правобранител ќе констатира дека жалбата е основана, тој/таа може: да даде препораки за начинот на отстранување на констатираните повреди; предложи повторно да се спроведе определена постапка; да покрене иницијатива за поведување на дисциплинска постапка против службено лице, и поднесе барање до јавниот обвинител за поведување на постапка. Народниот правобранител исто така може да покрене постапка и по сопствена иницијатива, со цел да ги заштити правата на граѓаните.

Одлуките на Народниот правобранител не се правно обврзувачки, но органите се должни да постапат по насоките и препораките на Народниот правобранител и да го известат за преземените мерки во рок од 30 дена од денот на приемот на одлуката.

Меѓународниот координативен комитет го акредитира Народниот правобранител со статус Б за четири години. Причините поради кои не се акредитирани со статус А се: официјално мандатот на Народниот правобранител не вклучува унапредување на човековите права, недостатокот на доволни финансиски средства за спроведување на Факултативниот протокол кон мандатот на Конвенцијата на ОН против тортура и одредени причини во врска со назначувањето, составот и плурализмот.²⁸⁸

Комитетот за човекови права на ОН (2015)²⁸⁹ и Постари експерти (Senior experts 2015)²⁹⁰ објавија загриженост за ограниченото следење и имплементација на препораките на Народниот правобранител од страна на државните органи. Законот за народниот правобранител треба да се измени со цел да се усогласи со Париските принципи и државата треба да ја обезбеди Канцеларијата на Народниот правобранител со потребни човечки и финансиски ресурси за да се осигура ефективно и независно спроведување на нејзиниот/неговиот мандат.

Европската комисија против расизам и нетолеранција (2016), истакна дека 17 места биле слободни во канцеларијата на Народниот правобранител за неколку години и се препорачува дека државата треба да ги пополни овие позиции, со цел да му овозможи на Народниот правобранител вршење на својата должност во однос на обемот на работа.²⁹¹

Комисијата за заштита од дискриминација

Случаите на дискриминација се разгледуваат од страна на Комисијата за заштита од дискриминација и граѓанските судови. Комисија од седум члена има мандат да ги разгледа жалбите за дискриминација, даде мислења во врска со жалбата во рок од 90 дена, како и да промовира примена на Законот за антидискриминација. Комисијата нема можност да ги казни сторителите, но може да поведе постапка пред надлежен орган за целите на утврдување на одговорноста.²⁹²

За разлика од Народниот правобранител, Комисијата ги разгледува жалбите и од јавниот и приватниот сектор. Граѓаните кои не се задоволни од исходот на жалбата можат да ја обжалат на суд, кој може да го прифати писменото мислење на комисијата како доказ.

Народниот правобранител (2016)²⁹³ и Американскиот Стејт департмент (2015)²⁹⁴ објавија дека Комисијата не работела под соодветни услови, немала професионален кадар, и била недостапна за лицата со физички хендикеп.

Систем за работни спорови

Законот за мирно решавање на работните спорови го уредува начинот и постапката за мирно решавање на колективните и особено индивидуалните работни спорови.²⁹⁵ Помирувач, како неутрална страна, посредува меѓу двете спротивставени страни со цел да се постигне спогодбено решавање на колективните работни спорови. Ако страните во спорот ги прифатат препораките на Одборот за помирување, тие ќе склучат спогодба.

Арбитер учествува во постапката за мирно решавање на индивидуални работни спорови со цел да се постигнат обврзувачки и применливи решенија за предметот на спорот. Надоместот на помирувачите и арбитрите е покриен од страна на Министерството за труд. Исто така е пропишано дека постапката е дискретна, неформална (нема потреба од писмени докази) и на доброволна база.

Меѓународни механизми

Советот за човекови права на ОН

Советот за човекови права на ОН има поставено специјални процедури кои се независни експерти за човекови права, со мандат да поднесе извештај за човековите права во тематска или специфична за секоја земја, перспектива. Тие може да постапуваат по добиените информации за наводни кршења на човековите права и испратат соопштение до државите и недржавните актери барајќи разјаснување и акција.²⁹⁶ Меѓу другите мандаторирани Специјални процедури е и Работната група во врска со прашањата за човековите права и транснационалните корпорации и други претпријатија.²⁹⁷

Заклучно со 24 август 2016 година нема жалби поднесени од македонски државјани или лица до органите на ОН.²⁹⁸

Независен инспекциски панел на Светска банка

Светската банка го воспостави независниот инспекциски панел, кој има мандат да прима жалби од заедниците кои веруваат дека тие биле или би можеле да бидат засегнати од проекти финансирани од страна на Светската банка.²⁹⁹

Заклучно со 2016/08/24 нема жалби поднесени од македонски државјани или лица за разгледување од страна на Инспекцискиот панел на Светска банка.³⁰⁰

Механизмот за жалби во врска со проекти на Европската банка за обнова и развој

Механизмот за одговорност на Банката се нарекува Механизам за поплаки и ги оценува и разгледува жалбите за проекти финансирани од банката. Таа им нуди на поединецот и локалните групи кои можат да бидат под директно или негативно влијание од страна на ЕБРД проектот, како

и организации на граѓанското општество, средства за поднесување на жалби или поплаки до Банката, независно од банкарското работење.³⁰¹

Заклучно со 2016 година, не беа евидентирани жалби за Република Македонија.³⁰²

Меѓународната канцеларија на Омбудсманот за совети и жалби– Меѓународната финансиска корпорација

Негативни влијанија поврзани со проекти финансирани од страна на Меѓународната финансиска Корпорација или Мултилатерланата агенција за гаранција на инвестиции на Светската банка може да се решат преку медијација и/или истрага од страна на меѓународниот советник . Неговата мисија е да постапува по поплаки од луѓе засегнати од проектите на МФК / МАГИ, како и за подобрување на социјалната и еколошката одговорност на двете институции. Омбудсманот има две надлежности - решавање на споров и спроведување на истраги.³⁰³

Заклучно со 24 август 2016 година нема барања за разгледување или жалби поднесени до Омбудсманот на Меѓународната финансиска корпорација од страна на македонски државјани или лица.³⁰⁴

НКТ за жалби во врска со Упатствата на ОЕЦД за мултинационалните компании

Иако Македонија не е членка на ОЕЦД и во моментот нема ОЕЦД Национална контакт точка (НКТ), поплаки за кршење на насоките на ОЕЦД за Мултинационалните компании регистрирани во земјите на ОЕЦД може да се поднесат до НКТ на таа земја. НКТ посредува меѓу засегнатите страни за да се изнајде помирувачко решение за спорот.³⁰⁵ Ако посредувањето не успее, НКТ може да се направи проценка на наводните прекршувања во својата завршна изјава.³⁰⁶

Насоките се препораки упатени од страна на владите на мултинационалните претпријатија и тие се базираат на доброволно принципи и стандарди за одговорно и совесно однесување во бизнисот. Упатството содржи поглавја за следните теми: човекови права (Поглавје IV); Вработување и индустриски односи (Глава V); Човекова средина (Глава VI); Борба против поткуп, мито ургенции и изнудување (Глава VII); Интереси на потрошувачите (Глава VIII); Наука и технологија (Поглавје IX); Конкуренција (Глава X); Оданочување (Глава XI).³⁰⁷

Заклучно со 24 август 2016 година нема барања за разгледување или жалби поднесени до Националните контакт точки на ОЕЦД од страна на македонски државјани или лица.³⁰⁸

Европски суд за човекови права

Европскиот суд за човекови права (ЕКЧП и ЕСЧП) е основан во 1959 година. Судот има 47 судии, по еден од секоја земја-членка. Целта на Судот е да се обезбеди почитување на Европската конвенција за човекови права (ЕКЧП) од страна на членовите на Советот на Европа.³⁰⁹ Судот прима апликации од граѓаните но и од државите за наводно кршење на човековите права. Во последниве години, Судот донесе помалку од 1.000 пресуди годишно.³¹⁰

Во 2015 година Судот постапувал по вкупно 340 апликации во однос на Република Македонија, од кои 328 биле прогласени за недопуштени или тргнати од листата на предмети.³¹¹ Судот донел 12 пресуди (во однос на 12 апликации) од кои во 11 е најдена најмалку една повреда на Европската конвенција за човекови права.

Случајот *Митови* (бр. 53565/13) се однесува на правото на ефикасен правен лек. Судот утврдил повреда на член 8 (право на почитување на семејниот живот) и член 13 (право на ефикасен правен лек) во врска со член 8, бидејќи националните власти не успеале да ги спроведат одлуките на

центарот за социјална грижа за нивното право да имаат контакт со дете и внук на жалителот и дека немал на располагање ефикасен правен лек во однос на таа жалба.³¹²

Меѓународна организација на трудот

Синдикатите и организациите на работодавачи може да поднесат жалби до комитет за слобода на здружување на Меѓународната организација на трудот.³¹³ Заклучно со 2016 година, сите случаи презентирани пред Комитетот беа затворени.³¹⁴

Профил на секторите на дејност

Ризици по човековите права за специфичните делови на стопанството

Индустирија/Производство

Според државниот завод за статистика (2016)³¹⁵ во економска смисла, индустријата/ производството е вториот најголем сектор после секторот услуги. Секторите рударство и вадење на камен, преработувачка индустрија, снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација, снабдување со вода, отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината и градежништво, во 2013 и 2014 година учествуваа во структурата на бруто-домашниот производ со 22.1 проценти, односно 22.0 проценти.

Како што е соопштено од страна на Светската банка (2016) извозот од производството се очекува да продолжи со растот, особено во секторот на автомобилската индустрија и индустријата за електрични машини.³¹⁶

Теми на кои треба да се обрне внимание

Статус на вработување

Во 2015 година најголем број од вработени можеа да се најдат во производството на деловните субјекти.³¹⁷ Индустиријата за обувки беше еден од секторите во кои може да се најдат непријавени работни места. После неа следат туризмот, угостителството, градежништвото, медиумите, изработка, итн.³¹⁸

Текстилна индустрија

Текстилната индустрија, која апсорбира повеќе од 35 проценти од вработените, се соочувала со проблемот на заминување на вработените од македонските компании во компании со странски инвестиции, како и недостаток на средношколски кадри и кадри од технолошките факултети кои можат да одговорат на потребите на текстилната индустрија.³¹⁹

Со цел да се справат со овие прашања, Трговско-текстилната здружение на Македонија барал инвестиции во модернизација и подобар пристап до ресурсите (од кои 50 проценти, како грантови) од Фондот за иновации и развој на технологијата и други средства.³²⁰ Државни субвенции со цел да се префрли оваа индустрија од "Заем" системот (нарачки од странски модни куќи) на класичниот, односно создавање на индивидуални брендови за извоз е една од препораките од страна на Стопанската комора на Македонија, со цел да има позитивни тенденции во македонската текстилна индустрија.

Во списанието "Современа Југоисточна Европа" (2014), беше објавено дека половата дискриминација беше очигледна во текстилниот сектор, бидејќи работниците беа 85 проценти

жени, а платите околу една третина од платите во другите индустриски сектори.³²¹ Жените често се потпираат на земјоделството за да се дополни нивната ниска плата, што го зголемува нивното работно време.

Земјоделство

Како што е соопштено од страна на Светската банка (2014 година)³²² и Државниот завод за статистика (2016)³²³ земјоделство не само што има голем удел во БДП на земјата, туку е и голем работодавач и има придонес како и во надворешната трговија така и во јавната и приватната потрошувачка. Во економска смисла, тоа е третиот најголем сектор по услугите и индустријата. Придонесот на секторот за земјоделство, шумарство и риболов во БДП беше 10,1 проценти во 2014 година, што според извештајот на Светската банка за 2014 година, ќе биде повисок од просекот во Европа и Азија.

Според Светската банка одредени земјоделските производи со висока додадена вредност, како што се виното, јагнешкото месо, овошјето и зеленчукот, претставуваат 15-17 проценти од вкупниот извоз на земјата. Во земјоделскиот сектор се вработени 20 проценти од работната сила, што е двапати повеќе од просекот во Европа и азиските земји.

Светската банка ги поддржува реформите во земјоделскиот сектор преку аналитички и советодавни активности, како и преку кредитирање, како што е неодамна склучениот проект за зајакнување на земјоделството и пристап кон ЕУ и ДПЛ серијата заеми за конкурентност.³²⁴ Како што е соопштено од страна на оваа институција Владата сторила напредок во создавањето на услови за поефикасно користење на земјиштето со донесувањето на Законот за продажба на државното земјоделско земјиште во средината на 2013 година и подоцнежното спроведување на првата Годишна програма за продажба на државно земјоделско земјиште.

Во декември 2015 година, со помош на Организацијата за храна и земјоделство, беа усвоени Стратегија за земјоделство и рурален развој за 2014-2020 година и Оперативен план (2014-2020).³²⁵ Стратегијата служи како основа за програмирање на домашниот буџет за земјоделство и рурален развој.

Како што е наведено во извештајот на ЕУ за напредок од 2015 година, административниот капацитет на Агенцијата за финансиска поддршка во земјоделството и руралниот развој беше зајакнат и беше направен напредок кон акредитација со новиот Инструмент за претпристапна помош за рурален развој (ИПАРД).³²⁶ Маркетингот на органските производи и заштитата на нивниот квалитет се подобри и беа направени подготовки да се регистрираат два производа со ознаката “Производи со заштитена географска индикација”.

Теми на кои треба да се обрне внимание

Неформален сектор

Според Светската банка официјални и традиционални трансакции ретко се евидентираат.³²⁷ Речиси половина од сите земјоделски работници не биле платени бидејќи беа членови на земјоделски домаќинства. Треба да се додаде и тоа дека производите често се продаваат на традиционалните пазари, и користењето на вода за наводнување често не е регистрирано.

Фрагментирано производство и недостаток на механизација

Светската банка (2014 година)³²⁸ и Организацијата за храна и земјоделство (2015)³²⁹ забележаа дека фрагментацијата на земјиштето беше значајна пречка за зголемување на продуктивноста. Секторот беше фрагментиран, слабо опремен и со застарена технологија и со негативни импликации на растот и заедничкиот просперитет (бидејќи руралното население е премногу застапено на дното 40 проценти).

Како што е соопштено од страна на Организацијата за храна и земјоделство, во просек фармите се поделени на 4-5 парцели; некои земјоделци имаат и по 10. Со мали семејни фарми со просек од 1,6 хектари, ограничената големина на парцелите и ограничена употреба на механизација придонесе на трендот на напуштање на обработливото земјиште.

Светската банка препорача мерки кои треба да се преземат за поголема конкурентност на секторот, како што поефикасна распределба на земјоделските субвенции, одделувањето на повеќе ресурси за наводнување, поголем напредок во консолидација на земјиштето и развој на функционален пазар на земјиште.

Во извештајот на ЕУ од 2015 година, Европската комисија препорача дека е потребна поблиска економска соработка помеѓу земјоделците за синџирот на вредности работи поефикасно.³³⁰ Исто така, подобрување на квалитетот и маркетинг на стратешките под-сектори како свеж зеленчук, овошје и млеко треба да се приоритет.

Климатски промени

Светската банка (2014) истакна дека недостатокот на вода и побарувачката за вода за наводнување се предвидува да се зголеми.³³¹ Наводнувањето веќе беше недоволно и лошо дизајнирано за малите фарми. Многу фарми се зависни од локалните бунари, што повлекува неodrжливо користење на подземните води и кои ниту беа регулирани или имаа цена за нивното користење.

Закони и правилници

- Етички кодекс на членови на Владата на Република Македонија и носители на јавни функции именувани од Владата на Република Македонија
- Правни лица кои се должни да имаат приватно обезбедување
- Закон за одредување на видот и одмерување на висината на казните
- Закон за мирно решавање на работните спорови
- Закон за парничната постапка
- Закон за судовите
- Закон за вработување и работа на странци
- Закон за вработување на лицата со попреченост
- Закон за еднакви можности на жените и мажите
- Закон за вонпарнична постапка
- Законот за инспекција на трудот
- Закон за работните односи
- Закон за спречување и заштита од дискриминација
- Закон за спречување на корупцијата
- Закон за основно образование
- Законот за приватно обезбедување
- Закон за заштита на укажувачите,
- Закон за јавно обвинителство за гонење на кривични дела поврзани и кои произлегуваат од содржината на незаконското следење на комуникациите
- Закон за безбедност и здравје при работа
- Закон за средно образование
- Закон за основање на Државниот универзитет во Тетово
- Закон за минимална плата во Република Македонија
- Закон за народниот правобранител
- Кривичниот законик
- Правилник за минималните барања за безбедност и здравје при работа за младите работници
- Устав на Република Македонија

Државни органи

- Апелационен суд Скопје
- Комора на Република Македонија за приватно обезбедување
- Комисија за заштита од дискриминација,
- Институт за јавно здравје на Република Македонија
- Министерство за образование и наука
- Министерство за животна средина и просторно планирање
- Министерство за информатичко општество и администрација
- Министерство за правда
- Министерство за труд и социјална политика
- Јавно обвинителство на Република Македонија
- Јавното обвинителство за гонење на кривични дела поврзани и кои произлегуваат од содржината на незаконското следење на комуникациите
- Државна комисија за спречување на корупцијата

	<ul style="list-style-type: none"> • Државна изборна комисија • Државен завод за статистика • Врховен суд на Република Македонија
Државна институција за човекови права	<ul style="list-style-type: none"> • Народен Правобранител (Омбудсман)
Национални организации	<ul style="list-style-type: none"> • Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените • Кризен центар "Надеж" • Федерација на фармерите на Република Македонија • Сојуз на синдикати на Македонија • Родова еднаквост • Х.Е.Р.А. • Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија • Здружение за заштита при работа на Република Македонија • Македонски центар за меѓународна соработка • Македонско здружение за заштита и здравје при работа • Отворете ги прозорците • Републички центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост -ПОРАКА • Синдикат на Македонски Телеком А.Д.- Скопје • Транспаренси Интернешнал Македонија • Синдикат на работници во управата и правосудните органи
Меѓународни организации	<ul style="list-style-type: none"> • Совет на Европа • Европска Унија • Меѓународна организација за храна и земјоделство • Фридом Хаус • Европски регион на меѓународното здружение на лезбејки, геј, бисексуалци, транс и интерсексуалци во Европа • Меѓународната организација на трудот • Меѓународно буџетско партнерство, • Група за правата на малцинствата • Канцеларија на високиот комесар за човекови права • Организација за безбедност и соработка во Европа/Канцеларија за демократски институции и човекови права • Фонд за мир • Фондација Херитиџ • Светската банка • Детски фонд на ОН • Светскиот економски форум
Извештаи за медиуми	<ul style="list-style-type: none"> • Алкалоид АД Скопје • Академик • Цивика Мобилитас

Компании

- АрцелорМиттал Скопје
- Агротехника
- Адора Инженеринг ДОО Скопје
- Дониа ДОО Прилеп
- ЕВН Македонија
- Фармахем
- Фени Индустри
- ИНет
- Комерцијална банка АД Скопје
- Македонски телеком
- Макпетрол
- Нептун
- Некстсенс ООД.
- Оне ВИП
- Пивара Скопје А.Д.
- ПРГ ДООЕЛ Скопје
- ПЗУ Приватна општа болница Ре-Медика
- ПроКредит банка
- Публицис Скопје
- Сетек
- Шпаркасе банка
- Стопанска банка Скопје А.Д.
- Техномаркет
- Витаминка Прилеп

¹ Фридом Хаус, Слободата во светот, 2015: <https://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2015/macedonia>

² Државен завод за статистика, Попис на населението, домаќинствата и становите 2002, Книга XIII: [file:///C:/Users/Inter percent20Partes/Downloads/knigaXIII.pdf](file:///C:/Users/Inter%20percent20Partes/Downloads/knigaXIII.pdf)

³ Европска комисија, Охридски рамковен договор: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/framework_agreement_ohrid_130801_en.pdf

⁴ Собрание на Република Македонија, Устав на Република Македонија, 1991: <http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspх>

⁵ Фридом Хаус, Слободата во светот, 2015: <https://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2015/macedonia>

⁶ Делегација на Европската Унија во Република, Хронологија на билатералните односи, 2016: http://eeas.europa.eu/delegations/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/eu_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/chronology/index_en.htm

⁷ Светска банка, Стратегија за партнерство на земјите за периодот февруари 2011 - февруари 2018 година, август 2014 година: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>

⁸ ОБСЕ/ОДИХР, Претседателски и предвремени парламентарни избори: 13 и 27 јули 2014 година: Финален извештај <http://www.osce.org/odhr/elections/fyrom/121306>

⁹ Фридом хаус, Слободата во светот: https://freedomhouse.org/sites/default/files/FH_FITW_Report_2016.pdf, Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf, Европска комисија, Препораки на Високата експертска група за системски прашања за владеењето на правото во врска со следењето на комуникациите откриени во пролетта 2015, јуни 2015 година: http://ec.europa.eu/enlargement/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf

¹⁰ Препораки на Високата експертска група за системски прашања за владеењето на правото во врска со следењето на комуникациите откриени во пролет 2015, јуни 2015 година: http://ec.europa.eu/enlargement/news_corner/news/news-files/20150619_recommendations_of_the_senior_experts_group.pdf

¹¹ Дојче веле, Политичките партии во Македонија се согласија за денот на изборите во декември, 31.08.2016 година: <http://www.dw.com/en/macedonia-parties-agree-on-election-date-in-december/a-19517204>

-
- ¹²Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf
- ¹³Службен Весник на Република Македонија, Закон за Јавно обвинителство за гонење на кривични дела поврзани и кои произлегуваат од содржината на незаконското следење на комуникациите:
<http://www.slv.esnik.com.mk/Issues/926832067f424aa58316bdc8d5809295.pdf>
- ¹⁴ Јавно обвинителство за гонење на кривични дела поврзани и кои произлегуваат од содржината на незаконското следење на комуникациите, 2015: <http://www.jonsk.mk/za-nas/>
- ¹⁵ Европска комисија, Работен документ на персоналот на комисијата: Извештај 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf
- ¹⁶ Фридом Хаус, Слобода на печатот, 2016: <https://freedomhouse.org/report/freedom-press/2016/macedonia>
- ¹⁷ Фридом Хаус, Држави во транзиција, 2016:
https://www.freedomhouse.org/sites/default/files/FH_NIT2016_Final_FWeb.pdf
- ¹⁸ Репортери без граници, 2016 Индекс на слобода на печатот во светот, 2016: <https://rsf.org/en/macedonia>
- ¹⁹ Светска банка, Стратегија за партнерство на земјите за периодот февруари 2011 - февруари 2018 година, август 2014 година:: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>
- ²⁰ Светска банка, Извештај за состојбата во Македонија како партнер, април 2016:
<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Macedonia-Snapshot.pdf>, Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf
- ²¹ Светска банка, Извештајот „Дуинг бизнис“ 2016, 2016:
<http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB16-Full-Report.pdf>
- ²² Херитиџ Фондација, Индекс на Економските слободи, 2016:
<http://www.heritage.org/index/country/macedonia>
- ²³ Светска банка, Извештај за состојбата во Македонија како партнер, април 2016:
<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Macedonia-Snapshot.pdf>, Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

-
- ²⁴ Светска банка, Извештај за состојбата во Македонија како партнер, април 2016:
<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Macedonia-Snapshot.pdf>, Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf
- ²⁵ Министерство за труд и социјална политика, Се воведува подобар систем за вработување на лица со попреченост 2014: http://www.mtsp.gov.mk/noemvri-2014-ns_article-se-voveduva-podobar-sistem-za-vrabotuvanje-na-lica-so-invalidnost.nspх
- ²⁶ Комитет на ОН за економски, социјални и културни права, Завршни согледувања за комбинираниите втори и четврти периодични извештаи за поранешната југословенска Република Македонија, 2016 година:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En
- ²⁷ Светска банка, Извештај за состојбата во Македонија како партнер, април 2016:
<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Macedonia-Snapshot.pdf>, Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf
- ²⁸ Заклучно со 10.08.2016.
- ²⁹ Собрание на Република Македонија, Устав на Република Македонија, 1991: <http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspх>
- ³⁰ Службен Весник на Република Македонија бр.50/2010, Закон за спречување и заштита од дискриминација, 2010: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1654343CD9A0E24998781907DC19A99F.pdf>
- ³¹ Комисија за заштита од дискриминација, Публикација: Дискриминација во огласите за вработување, ноември 2013:
http://www.kzd.mk/sites/default/files/dokumenti/publikacii/DISKRIMINACIJA_VO_OGLASITE_MK_2015.pdf
- ³² Европска комисија против расизам и нетолеранција; Извештај на ЕКПН (петти мониторинг), 2016:
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf
- ³³ Омбудсман, Периодични (алтернативни) информации на Народниот правобранител до Комитетот за економски, социјални и културни права во Обединетите нации: 2016:
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Sharedpercent20Documents/MKD/INT_CESCR_NHS_MKD_23939_E.d
ос.
- ³⁴ Државен завод за статистика, Попис на населението, домаќинствата и становите 2002:
<file:///C:/Users/Inter percent20Partes/Downloads/knigaXIII.pdf>

-
- ³⁵ Меѓународна група за малцински права, Светски именик на малцинствата и домородните народи, Македонија, 2016 година: <http://minorityrights.org/country/macedonia/>
- ³⁶ Собрание на Република Македонија, Устав на Република Македонија, 1991: <http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspх>
- ³⁷ Службен Весник на Република Македонија бр.8/2004, Закон за основање на државен универзитет во Тетово, 2004 година: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/C70532D904C8034CA10DF9C89044E4BD.pdf>
- ³⁸ Министерство за образование и наука, Закон за основни училишта и Закон за средно образование, 2016: <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-24-06-34-40/zakoni>
- ³⁹ Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човекови права во Македонија, 2015: <http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>
- ⁴⁰ Фридом Хаус, Слободата во светот, 2015: <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2015/macedonia>
- ⁴¹ Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРН); Извештај на ЕКРН (петти циклус на следење), 2016 година: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf
- ⁴² Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човекови права во Македонија, 2016: <http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>
- ⁴³ Стратегија за партнерство на земјите за периодот февруари 2011 - февруари 2018 година, август 2014 година: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>
- ⁴⁴ Меѓународна група за малцински права, Светски именик на малцинствата и домородните народи, Македонија, 2016 година: <http://minorityrights.org/country/macedonia/>
- ⁴⁵ Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за Ромите во Република Македонија 2016: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti-642e295b-69e3-4291-acb1-2ce6beb8cdd8.nspх>
- ⁴⁶ Хелсиншкиот комитет за човекови права на Република Македонија :Помеѓу имплементација и реалност на Националната стратегија за инклузија на Ромите – Декада на Роми 2005-2015“, Фебруари 2014: http://www.mhc.org.mk/system/uploads/redactor_assets/documents/629/Romi_Analiza_Helsinki.pdf
- ⁴⁷ Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за Ромите во Република Македонија, јуни 2014: [http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Strategija percent20za percent20Romite percent20vo percent20RM percent202014-2020.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Strategija%20za%20Romite%20vo%20RM%202014-2020.pdf)
- ⁴⁸ Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ); Извештај на ЕКРИ (петти циклус на следење), 2016: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf

⁴⁹ Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ); Извештај на ЕКРИ (петти циклус на следење), 2016: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf

⁵⁰ Народен Правобранител, Информации за состојбата со уписот на Ромите во основно училиште и нивната распределба во паралелки со деца од друга етничка припадност во учебната година 2014/2015, Октомври 2015: http://ombudsman.mk/upload/Posebni_percent20izvestai/2015/Informacija_percent20Romi-Obrazovanie-2015.pdf

⁵¹ Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ); Извештај на ЕКРИ (петти циклус на следење), 2016: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf

⁵² Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ); Извештај на ЕКРИ (петти циклус на следење), 2016: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf

⁵³ Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ); Извештај на ЕКРИ (петти циклус на следење), 2016: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf; Комитет на ОН за човекови права, Заклучни согледувања за третиот периодичен извештај на поранешната југословенска Република Македонија, ССР/С/МКД/СО/3, август 2015: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/MKD/CO/3&Lang=En

⁵⁴ Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ); Извештај на ЕКРИ (петти циклус на следење), 2016: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf; Комитет на ОН за човекови права, Заклучни согледувања за третиот периодичен извештај на поранешната југословенска Република Македонија, ССР/С/МКД/СО/3, август 2015: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/MKD/CO/3&Lang=En

⁵⁵ Американски Стејт депармент, Македонија 2014 Меѓународен извештај за верска слобода, 2015: <http://www.state.gov/documents/organization/238618.pdf>

⁵⁶ Американски Стејт депармент, Македонија 2014 Меѓународен извештај за верска слобода, 2015: <http://www.state.gov/documents/organization/238618.pdf>

⁵⁷ Собрание на Република Македонија, Устав на РМ, 1991: <http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspх>

⁵⁸ ОБСЕ, Дискриминација во огласите за работа, ноември 2013: <http://www.osce.org/mk/skorje/116800?download=true>; Комисија за заштита од дискриминација, Годишен извештај 2015, 2016: http://www.kzd.mk/sites/default/files/dokumenti/god_izvestaj_2015.pdf; Годишен извештај на Народниот Правобранител за степенот на обезбедувањето, почитување, унапредување и

заштита на човековите слободи и права 2015, 2016: http://ombudsman.mk/upload/Godisni%20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf

⁵⁹ Службен Весник на Република Македонија по.217/2015, Закон за за вработување и работа на странци, 2015: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/3ecbebc9465b443e8019f0d6845af8eb.pdf>

⁶⁰ Европски социјален комитет, Заклучоци 2015-Член 19-1, 2015: [http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:\[percent22macedonia percent22\], percent22ESCDIdentifier percent22:\[percent222015/def/MKD/19/1/EN percent22\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:[percent22macedonia percent22], percent22ESCDIdentifier percent22:[percent222015/def/MKD/19/1/EN percent22]})

⁶¹ Службен Весник на Република Македонија по.50/2010, Закон за спречување и заштита од дискриминација, 2010: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1654343CD9A0E24998781907DC19A99F.pdf>

⁶² Отворете ги прозорците, Холистички извештај за лицата со попреченост во Македонија, 2015: <http://www.openthewindows.org/za-prezemanje/istrzhuvanja>

⁶³ Министерство за труд, Закон за вработување на лица со попреченост (неофицијален консолидиран текст), 2015:<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/Zakon percent20za percent20vrabotuvanje percent20na percent20invalidni percent20lica percent20konsolidiran percent20tekst percent202015 percent20g.pdf>

⁶⁴ Отворете ги прозорците, Холистички извештај за лицата со попреченост во Македонија, 2015: <http://www.openthewindows.org/za-prezemanje/istrzhuvanja>

⁶⁵ Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016: <http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

⁶⁶ УНИЦЕФ, Кон меѓусекторски пристап за инклузија на децата со попреченост, јуни 2015: http://www.unicef.org/tfyrmacedonia/Policy_Brief_AssessmentOfCapacityOfDisabilityServices_v6_EN__FINAL-SENTTOPRINT.pdf

⁶⁷ Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016: <http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

⁶⁸ УНИЦЕФ, Кон меѓусекторски пристап за инклузија на децата со попреченост, јуни 2015: http://www.unicef.org/tfyrmacedonia/Policy_Brief_AssessmentOfCapacityOfDisabilityServices_v6_EN__FINAL-SENTTOPRINT.pdf

⁶⁹ Институт за јавно здравје на Република Македонија, Месечен билтен за акутните заразни болести во Република Македонија, јуни 2016 година: http://iph.mk/wp-content/uploads/2014/09/Bilten-06_2016.pdf

⁷⁰ Фонд за население на Обединетите нации, Државен програмски документ за поранешна југословенска Република Македонија, DP / FPA / CPD / MKD / 1, јуни 2015: https://www.unfpa.org/sites/default/files/portal-document/Macedonia%20CPD%20-%20ODS_0.pdf

⁷¹ ХЕРА, Истражување на потребите на луѓето кои живеат со ХИВ во Македонија 2014, декември 2014 година: http://hera.org.mk/wp-content/uploads/2015/02/Istrazuvanje_HIV-2014.pdf

⁷² Собрание на Република Македонија, Седница бр.30, 20 јануари 2015: <http://www.sobranie.mk/sessiondetails.aspx?sessionDetailsId=485bf26e-3c09-4b52-8f56-9decde87d747&date=20.1.2015>

⁷³ Собрание на Република Македонија, Предлог-законот за изменување на Законот за спречување и заштита од дискриминација, август 2015: <http://www.sobranie.mk/materialdetails.aspx?materialId=24ab5d0c-d365-451b-a96a-0a6d514fed31>

⁷⁴ Комитет против тортура, Заклучни согледувања за третиот периодичен извештај на Поранешната Југословенска Република Македонија, CAT/C/M/KD/CO/3, June 2015: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/114/89/PDF/G1511489.pdf?OpenElement>; Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинирани втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En

⁷⁵ Хелсиншки комитет за човекови права Македонија-ЛГБТИ центар за поддршка, Анализа на проблемите и потребите на ЛГБТ луѓето во Република Македонија во областа на социјалната заштита, правните услуги и полицискиот третман, 2016: <http://lgbti.mk/uploads/3b7076e5-dc63-4b58-8bb6-ae2a46d91bc4.pdf>

⁷⁶ ИЛГА Европа, ИЛГА Преглед на состојбата со човековите права на ЛГБТ луѓето во ПЈР Македонија, Додаток кон Извештајот за напредокот на ЕК 2015 2015 година, 2015: http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/ilga-europes_submission_to_ec_2015_progress_report-fyrmacedonia.pdf

⁷⁷ Комитет против тортура, Заклучни согледувања за третиот периодичен извештај на Поранешната Југословенска Република Македонија, CAT/C/M/KD/CO/3, June 2015: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/114/89/PDF/G1511489.pdf?OpenElement> Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинирани втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En; ИЛГА Европа, ИЛГА Преглед на состојбата со човековите права на ЛГБТ луѓето во ПЈР Македонија, Додаток кон Извештајот за напредокот на ЕК 2015 2015 година, 2015: http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/ilga-europes_submission_to_ec_2015_progress_report-fyrmacedonia.pdf

⁷⁸ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

⁷⁹ Службен Весник на Република Македонија бр.6/2012, Закон за еднакви можности на жените и мажите, 2012: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1BBEAEb47555D04EAADF6F12B7ECO9D.pdf>

-
- ⁸⁰ Министерство за труд и социјална политика, Документи од полето на родова еднаквост и недискриминација, 2016: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх>
- ⁸¹ Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за воведување одговорно родово буџетирање во Република Македонија (2012-2017), 2013: http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija_budxet_mkd.pdf
- ⁸² Обединети Нации, Жените во светот, 2015: трендови и статистика, 2015: http://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/WorldsWomen2015_report.pdf
- ⁸³ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf
- ⁸⁴ Службен Весник на Република Македонија no.74/2015, Закон за работните односи, 2015: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>
- ⁸⁵ МОТ, Работен документ бр.6/2015, Јазот во однос на родот и мајчинството во Поранешната Југословенска Република Македонија: Економетриска анализа, 2015: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_447699.pdf. Погледни табела 8.
- ⁸⁶ МОТ, Работен документ бр.6/2015, Јазот во однос на родот и мајчинството во Поранешната Југословенска Република Македонија: Економетриска анализа, 2015: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_447699.pdf.
- ⁸⁷ Фридом Хаус, Слободата во Светот, 2015: <https://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2015/macedonia>
- ⁸⁸ Министерство за труд и социјална политика, Закон за спречување и заштита од семејно насилство, 2012: http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/nasilstvo_strategija_mkd.pdf
- ⁸⁹ Национален совет за родова рамноправност, Програма против насилството врз жените, 2016: http://sozm.org.mk/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=19&Itemid=62&lang=mk; Кризен центар Надеж, 2016: <http://www.krizencentar.org.mk/index.php/en/>
- ⁹⁰ Фридом Хаус, Слободата во светот, 2015: <https://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2015/macedonia>; Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинирани втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En; Амнести Интернешнал, Македонија 2015/2016: <https://www.amnesty.org/en/countries/europe-and-central-asia/macedonia/report-macedonia/>
- ⁹¹ Фонд за население на Обединетите нации, Државен програмски документ за Поранешна Југословенска Република Македонија, DP / FPA / CPD / MKD / 1, јуни 2015: <http://www.unfpa.org/sites/default/files/portal->

document/Macedonia percent20CPD percent20- percent20ODS_0.pdf; Стејт департмент на САД, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016: [reporthttp://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf](http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf)

⁹² Службен Весник на Република Македонија бр.74/2015, Закон за работните односи, 2015: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>

⁹³ Европски социјален комитет, Заклучоци 2015 - Македонија - Член 8 ставови 4, 3, 5, 2015:[http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:\[percent22Macedonia percent22\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:[percent22Macedonia percent22]})

⁹⁴ Академик, Откази поради бременост, помалку платен труд, мобинг и насилство – правата на жената секојдневно се нарушуваат, 2016: <http://www.akademik.mk/otkazi-poradi-bremenost-pomalku-platen-trud-mobing-i-nasilstvo-pravata-na-zhenata-sekojdnevno-se-narushuvaat/>

⁹⁵ Академик, Откази поради бременост, помалку платен труд, мобинг и насилство – правата на жената секојдневно се нарушуваат, 2016: <http://www.akademik.mk/otkazi-poradi-bremenost-pomalku-platen-trud-mobing-i-nasilstvo-pravata-na-zhenata-sekojdnevno-se-narushuvaat/>

⁹⁶ Хелсиншки комитет за човекови права Македонија-ЛГБТИ центар за поддршка, Спроведете истрага за насилството врз сексуалните и родовите малцинства во Македонија, 2014: <http://www.lgbti.mk/Home/Post/97fe1b70-447c-4342-980b-fa81a1a5c8c1#.V5smA2tHaUk>

⁹⁷ Комисија за заштита од дискриминација, Годишен извештај 2015, март 2016: http://www.kzd.mk/sites/default/files/dokumenti/god_izvestaj_2015.pdf

⁹⁸ Академик, Пресуда на Основен суд Скопје бр.618/15 од 03.03.2016, мај 2016: <http://www.akademik.mk/wp-content/uploads/2016/04/Presuda-diskriminacija-OSS2-bremenost.pdf>

⁹⁹ Фармахем, Извештај до глобалниот договор на ОН за напредокот 2014, ноември 2015: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/187911>

¹⁰⁰ Публицист, Скопје, Извештај до глобалниот договор на ОН за напредокот 2015, Фебруари 2016: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/261201/original/COP_Publicis_2016.pdf?1455120798

¹⁰¹ Комерцијална Банка АД, Скопје, Вести: Водич за третман на жени жртви на семејно насилство декември 2014: <http://www.kb.com.mk/Default.aspx?sel=1000&lang=2&uc=10&par=654>

¹⁰² Кризен центар “Надеж”, Проекти и активности, 2015: <http://www.krizencentar.org.mk/index.php/en/aboutus2/projects-and-activities/2015>

¹⁰³ Републички центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост-ПОРАКА, Билтен, март 2016: <http://poraka.org.mk/category/newsletters/?lang=en>

¹⁰⁴ Републички центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост-ПОРАКА, Билтен, март 2016: <http://poraka.org.mk/category/newsletters/?lang=en>

-
- ¹⁰⁵ ОКТА АД Скопје, Грижа за нашите луѓе, 2015: <http://www.okta-elpe.com/Text.aspx?menuitemid=741&lan=2>
- ¹⁰⁶ Службен Весник на Република Македонија бр.74/2015, Закон за работните односи, 2015: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>
- ¹⁰⁷ Службен Весник на Република Македонија бр.127/2012, Правилник за минималните барања за безбедноста и здравјето при работа на млади работници, 2012: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/4CDBD8B856FA1444ABF634C2420BA6FD.pdf>
- ¹⁰⁸ Европскиот економски и социјален комитет (ЕЕСК), Заклучоци 2015 – Македонија - Article 7 параграфи 2, 2015: [http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:\[percent22Macedonia percent22\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:[percent22Macedonia percent22]})
- ¹⁰⁹ Европскиот економски и социјален комитет (ЕЕСК), Заклучоци 2015 - Македонија - Член 7 став 1, 2015: [http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:\[percent22Macedonia percent22\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:[percent22Macedonia percent22]})
- ¹¹⁰ УНИЦЕФ, Мапирање на институции и организации на граѓанското општество кои обезбедуваат услуги за деца жртви на насилство и злоупотреба, 2014 година: http://www.unicef.org/tfyrMacedonia/Mapping_report_FINAL_formated_pdf_.pdf
- ¹¹¹ Министерство за труд на САД, Наоди од најлошите форми на детски труд во Македонија, 2015: <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/reports/child-labor/findings/2014TDA/macedonia.pdf>
- ¹¹² Родова еднаквост, Анализа на состојбата со идентификација и заштита на децата жртви на трговијата со луѓе, 2014: <http://rodovaednakvost.gov.mk/wp-content/uploads/2015/04/Analiza-na-sotojbata-so-identifikacija-i-zatita-na-deca-zrtvi-na-trgovija11.pdf>
- ¹¹³ ГРЕТА, Извештај за спроведувањето на Конвенцијата на Советот на Европа за акција против трговијата со луѓе од страна на "Поранешната југословенска Република Македонија", ГРЕТА (2014) 12, 2014: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680631ee1>
- ¹¹⁴ Министерство за труд на САД, Наоди од најлошите форми на детски труд во Македонија, 2015: <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/reports/child-labor/findings/2014TDA/macedonia.pdf>
- ¹¹⁵ Цивика Мобилитас, 12 Јуни Светски ден за борба против злоупотребата на детскиот труд Јуни 2016: <http://civicamobilitas.mk/mk/vesti-i-javnost/vesti-od-grantisti/280-12-juni-svetски-den-za-borba-protiv-zloupotreba-na-detskiot-trud>
- ¹¹⁶ Министерство за труд на САД, Наоди од најлошите форми на детски труд во Македонија, 2015: <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/reports/child-labor/findings/2014TDA/macedonia.pdf>
- ¹¹⁷ Министерството за образование и наука, Закон за основно и средно образование, 2016: <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-24-06-34-40/zakoni>
- ¹¹⁸ Министерството за образование и наука, Закон за основно и средно образование, 2016: <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-24-06-34-40/zakoni>

¹¹⁹ Економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинирани втори и четврти периодични извештаи на поранешната југословенска Република Македонија, 2016 година:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En

¹²⁰ МОТ, Светски извештај за детски труд 2015: Поплочување на патот кон пристојна работа за мали деца, 2015: http://www.ilo.org/ipsec/Informationresources/WCMS_358969/lang--en/index.htm

¹²¹ Народен Правобранител, Информациска за состојбата на децата на улица во Република Македонија, фебруари 2015: [http://ombudsman.mk/upload/documents/2015/Predmetno percent20rabotenje-Infomacii/Infomacija-Deca percent20na percent20ulica.pdf](http://ombudsman.mk/upload/documents/2015/Predmetno%20percent20rabotenje-Infomacii/Infomacija-Deca%20na%20ulica.pdf)

¹²² Макпетрол АД Скопје, Извештај до глобалниот договор на ОН за напредокот 2014, април 2016: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/276031/original/Global_Compact_COP__2015.pdf?1460446807

¹²³ ПроКредит банка, Листа на исклучоци, јуни 2013: <https://www.procreditbank.com.mk/content/pdf/Exclusion%20List.pdf>

¹²⁴ Дониа ДОО Прилеп, Извештај до глобалниот договор на ОН за напредокот 2014, https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2014/126731/original/Izvestaj_Global_Compact_Donia_2014_fin.pdf?1417804815

¹²⁵ ОНЕ/ВИП, Ние се грижиме за општеството, 2016: <http://www.vip.mk/donacii/se-grizime-za-zaednicata>

¹²⁶ Собрание на Република Македонија, Устав на РМ, 1991: <http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspх>

¹²⁷ ГРЕТА, Извештај за спроведувањето на Конвенцијата на Советот на Европа за акција против трговијата со луѓе од страна на "поранешната југословенска Република Македонија", ГРЕТА (2014) 12, 2014: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680631ee1>

¹²⁸ Службен Весник на Република Македонија бр.35/97, Закон за трудова инспекција, 1997: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/D1AF5B4567A3403EA9D15AF243671E63.pdf>

¹²⁹ ГРЕТА, Извештај за спроведувањето на Конвенцијата на Советот на Европа за акција против трговијата со луѓе од страна на "поранешната југословенска Република Македонија", ГРЕТА (2014) 12, 2014: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680631ee1>

¹³⁰ Американски Стејт департмент, 2016 Извештај за трговијата со луѓе во Македонија, 2016: <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2016/258811.htm>

¹³¹ Национална комисија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција, Стратегијата и Националниот акциски план за борба против трговија со луѓе и илегална миграција (2013-2016):

http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Nacionalna_strategija_protiv_trgovija_so_lugje_i_ilegalna_migracija_vo_RM_2013-2016.pdf

¹³² ГРЕТА, Извештај за спроведувањето на Конвенцијата на Советот на Европа за акција против трговијата со луѓе од страна на "Поранешната југословенска Република Македонија", ГРЕТА (2014) 12, 2014:
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680631ee1>

¹³³ Американски Стејт департмент, 2016 Извештај за трговијата со луѓе во Македонија, 2016:
<http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2016/258811.htm>

¹³⁴ Здружение „Отворени порти“ - акција против насилство и трговија со луѓе, Компензација на жртви на трговија со луѓе во Република Македонија, октомври 2014: <http://www.astra.org.rs/wp-content/uploads/2014/11/%D0%9E%D0%B1%D0%B5%D1%81%D1%88%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%B6%D1%80%D1%82%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B5.pdf>

¹³⁵ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај за 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

¹³⁶ Пивара АД Скопје, Изјава за политиката на компанијата во врска со човековите права, 2016:
<http://polnacasa.mk/category/policies-reports/human-rights-policy/?lang=en>

¹³⁷ Кризен центар “Надеж”, Проекти и активности, 2015:
<http://www.krizencentar.org.mk/index.php/en/aboutus2/projects-and-activities/2015>

¹³⁸ Собрание на Република Македонија, Устав на РМ, 1991: <http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspх>

¹³⁹ Службен Весник на Република Македонија бр.53/2013, Закон за безбедност и здравје при работа, 2013:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1d985e771d6e4600a951605533bc7808.pdf>

¹⁴⁰ Македонско здружение за заштита при работа, Стратегија за унапредување на безбедност и здравје при работа во Република Македонија преку активно учество на граѓански организации, 2015: http://www.cso-osh.org/images/dok/STRATEGIJA_BZR.pdf

¹⁴¹ Македонското здружение за заштита при работа, Годишниот извештај на несреќи, повреди и смртни случаи при *работа* во Македонија за 2015:
http://www.mzzpr.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=1779percent3A2015-05-04-11-29-10&catid=46percent3Amosha&Itemid=76&lang=mk

¹⁴² Македонското здружение за заштита при работа, Годишниот извештај на несреќи, повреди и смртни случаи при *работа* во Македонија за 2015:
http://www.mzzpr.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=1779percent3A2015-05-04-11-29-10&catid=46percent3Amosha&Itemid=76&lang=mk

¹⁴³ Службен Весник на Република Македонија бр.74/2015, Закон за работните односи, 2015:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>

¹⁴⁴ Фонд за здравствено осигурување на Македонија, Годишен извештај 2015, 2016:
<http://www.fzo.org.mk/WBStorage/Files/Godisen%20izvestaj%202015.pdf>

¹⁴⁵ Врховен суд на Република Македонија, Збирка на судски одлуки, 2004-2014, Книга XI, Одлука Кзз бр. 19/2013 од 06.06.2013, 2015: <http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2015/06/Zbirka-na-sudski-odluki-2004-2014.pdf>

¹⁴⁶ ФЕНИ Индустрii, Извештај до Глобалниот договор на ОН за напредокот 2015, 2016:
https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/289971/original/CSR_Report_2015_en.pdf?1464876752

¹⁴⁷ ЕВН, ЕВН Македонија ја доби Националната награда за безбедност и заштита при работа, април 2015:
<https://www.evn.mk/Mediumi/Public-announcements/%D0%95%D0%92%D0%9D-%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D1%98%D0%B0-%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D0%B8-%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B1%D0%B5%D0%B7.aspx?listnode=/Mediumi>

¹⁴⁸ Витаминка АД Прилеп Националната награда за општествена одговорност, Октомври 2015:
<http://www.vitaminka.com.mk/mk/news/details/vitaminka-so-nagrada-za-opshtestvena-odgovornost>

¹⁴⁹ Пивара АД Скопје, Нашата определба да ја промовираме неделата за безбедност и здравје при работа, декември 2015: <http://polnacasa.mk/our-commitment-to-promoting-the-occupational-health-and-safety-week/?lang=en&cat=58>

¹⁵⁰ АрцелорМиттал Скопје, Вработените од АрцелорМиттал го одбележаа Светскиот ден на безбедноста и здравјето при работа, http://arcelormittal.com.mk/en/news-and-media/vrabotenite_od_arcelormittal_go_odbelezhaa_svetskiot_den_na_bezbednosta_i_zdravjeto_pri_rabota

¹⁵¹ Службен Весник на Република Македонија бр.74/2015, Закон за работните односи, 2015:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>

¹⁵² Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

¹⁵³ Службен Весник на Република Македонија бр.74/2015, Закон за работните односи, 2015:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>

¹⁵⁴ МОТ Програма за достоинствена работа 2015-2018, 2015:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/finalmacedonia15-18.pdf>

¹⁵⁵ Службен Весник на Република Македонија бр.74/2015, Закон за работните односи, 2015:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>

¹⁵⁶ Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016:
<http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

¹⁵⁷ Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинираниите втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En

¹⁵⁸ Службен Весник на Република Македонија бр.74/2015, Закон за работните односи, 2015:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/630ae78002704e569c18bd4b91441254.pdf>

¹⁵⁹ Фридом Хаус, Слободата во светот, 2015: <https://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2015/macedonia>

¹⁶⁰ ОБСЕ, Дискриминација во огласите за вработување, ноември 2013 година:
<http://www.osce.org/mk/skorje/116800?download=true>; Комисија за заштита од дискриминација, Годишен извештај 2015, 2016 година: http://www.kzd.mk/sites/default/files/dokumenti/god_izvestaj_2015.pdf; Народен правобранител, Годишен извештај 2015, 2016: http://ombudsman.mk/upload/Godisni%20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf

¹⁶¹ Врховен Суд на Република Македонија, Збирка на судски пресуди, : <http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2015/06/Zbirka-na-sudski-odluki-2004-2014.pdf>

¹⁶² Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија, Денес започна штрајкот во судовите, јуни 2016:
http://www.upoz.org.mk/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1&limitstart=24

¹⁶³ Синдикат на администрацијата и државната управа, Синдикална понуда, 2016:
<http://sadu.mk/en/sindikalna-ponuda/>

¹⁶⁴ Синдикалната организација на Македонски Телеком АД Скопје, Субвенција за училишен прибор, август 2015: <http://somkt.mk/mk/zapis.asp?id=519>

¹⁶⁵ Погледнете на пример: Закон за вработување и осигурување од невработеност, Закон за трудова инспекција, Закон за евиденција на трудот, Закон за вработување на инвалидни лица; Закон за празниците на Република Македонија, Закон за агенции за привремени вработувања, Закон за волонтерство, Закон за мирно решавање на работните спорови, Закон за вработување и работа на странци; Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за минимална плата и Законот за заштита од вознемирување на работното место.

¹⁶⁶ Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинираниите втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En; МОТ, Програма за пристојна работа 2015-2018, 2015:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/finalmacedonia15-18.pdf>

¹⁶⁷ Државниот завод за статистика , Македонија во бројки 2016, 2016:
http://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakedonijaVoBrojki2016_mk.pdf

¹⁶⁸ Државниот завод за статистика , Индикатори за просечнаната плата, МАЈ 2016:
http://www.stat.gov.mk/Default_en.aspx

¹⁶⁹ Службен Весник на Република Македонија бр.100/2014, Закон за минимални плати во Република Македонија, 2014: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/130019DFC9D0C24B8AB1392C05254BBA.pdf>

¹⁷⁰ Службен Весник на Република Македонија бр.11/2012, Закон за минимални плати во Република Македонија, 2014, 2012:<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/5d0bcec198e14700851f4977ec08fab5.pdf>

¹⁷¹ Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинираниите втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En; МОТ, Програма за пристојна работа 2015-2018, 2015:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/finalmacedonia15-18.pdf>

¹⁷² Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016:
<http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

¹⁷³МОТ, Јазот на плати во однос на половите и мајчинството во Република Македонија: економетриска анализа, 2015: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_447699.pdf

¹⁷⁴ Министерство за труд и социјална политика, Права и услуги од социјална заштита, 2016:
<http://www.mtsp.gov.mk/uslugi-i-prava.nspх>

¹⁷⁵ Бертелсман Стифтунг, БТИ 2016 Македонија, Извештај за земјата, 2016 година: <https://www.bti-project.org/en/reports/country-reports/detail/itc/mkd>

¹⁷⁶ Европскиот економски и социјален комитет (ЕЕСК), Заклучоци 2015 - Македонија - Член 16, 2015:
[http://hudoc.esc.coe.int/eng#{ percent22fulltext percent22:\[percent22Macedonia percent22\]}](http://hudoc.esc.coe.int/eng#{percent22fulltext percent22:[percent22Macedonia percent22]})

¹⁷⁷ Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинираниите втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En

¹⁷⁸ Сојуз на синдикати на Македонија, Кампања за борба против сивата економија и непријавената работа , ноември 2015:<http://www.ssm.org.mk/mk/zapochnata-kampanja-za-borba-protiv-sivata-ekonomija-i-neprijavenata-rabota>

¹⁷⁹ Декларацијата од Берн, Трудот на врвка за чевли: Реалноста на работењето на европските периферии за производство на чевли во Албанија, Босна и Херцеговина, Македонија, Полска, Романија и Словачка, 2016: https://www.evb.ch/fileadmin/files/documents/CCC/BD_REPORT_labour_on_a_shoestring.pdf

¹⁸⁰ Обединети Нации Економски и социјални прашања, Извештаи за жените во светот, трендовите и статистиката за 2015 година, 2015: http://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/WorldsWomen2015_report.pdf

¹⁸¹ Апелационен суд Скопје, билтен бр.8, декември 2014 година, Пресуда Рев.бр.12 / 2014 од 25.06.2014 година на Врховниот суд на Република Македонија: <http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/05/Bilten-br.8.pdf>

¹⁸² ФЕНИ Индустрис, Извештај за Глобалниот договор на ОН за напредок, 2015, 2016: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/289971/original/CSR_Report_2015_en.pdf?1464876752

¹⁸³ ИНЕТ, Извештај за глобалниот договор на ОН за напредокот 2014, јуни 2015: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/176041/original/INET_GC_Communicaton_on_Progress_2014.pdf?1437034972

¹⁸⁴ НЕКСТСЕНС, Извештај на глобалниот договор на ОН за напредокот 2013-2014, мај 2015: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/158361/original/annual_report_ns_final_2013_2014.pdf?1431008115

¹⁸⁵ Министерство за животна средина и просторно планирање, Извештај за првото биенално ажурирање на климатските промени: <http://unfccc.int/resource/docs/natc/macbur1eng.pdf>

¹⁸⁶ Обединети Нации, Рамковна конвенција за климатски промени, поднесено од страна на Република Македонија, август 2015 година: http://www4.unfccc.int/submissions/INDC/Published%20Documents/The%20former%20Yugoslav%20Republic%20of%20Macedonia/Submission_Republic_of_Macedonia_20150805144001_135181.pdf

¹⁸⁷ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

¹⁸⁸ Универзитет Јеил, 2016 Индекс на перформанси за животна средина, 2016 година: http://www.socialconnectedness.org/wp-content/uploads/2016/01/Yale-EPI-PolicyMaker-Summary_2016.pdf

¹⁸⁹ Министерство за животна средина и просторно планирање, Закон за животна средина 2016: <http://www.moep.gov.mk/wp-content/uploads/2014/10/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD-%D0%B7%D0%B0-%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BD->

%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82.pdf. Видете исто така: Закон за управување со отпад (2004), Закон за квалитет на воздухот (2004) и Закон за вода (2008).

¹⁹⁰ Министерство за животна средина и просторно планирање, Закон за заштита на природата 2016:, 2016: <http://www.moep.gov.mk/wp-content/uploads/2014/10/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D-%D0%97%D0%90-%D0%97%D0%90%D0%A8%D0%A2%D0%98%D0%A2%D0%90-%D0%9D%D0%90-%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%A0%D0%9E%D0%94%D0%90%D0%A2%D0%90.pdf>

¹⁹¹ Комисија за заштита на правото за слободен пристап до информации од јавен карактер, Закон за слободен пристап до информации од јавен карактер, 2016: http://komspi.mk/en/?page_id=297

¹⁹² Комисија за заштита на правото за слободен пристап до информации од јавен карактер, Годишен извештај, 2015, 2016: <http://komspi.mk/wp-content/uploads/2016/06/%D0%93%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A8%D0%95%D0%9D-%D0%98%D0%97%D0%92%D0%95%D0%A8%D0%A2%D0%90%D0%88-2015.pdf>

¹⁹³ Регионален Центар за животна средина Прирачник за вклучување на јавноста во процесот на донесување одлуки за животната средина, сСептември 2013: <http://documents.rec.org/publications/PPTtoolkitMAC.pdf>

¹⁹⁴ Институт за јавно здравје на Република Македонија, Извештај за реализација на програмските задачи согласно националната годишна програма за јавно здравје на РепубликаМакедонија за 2015 година: http://iph.mk/wp-content/uploads/2014/09/IJZ_completen-finish-2015-izvestaj_2.pdf

¹⁹⁵ Народен правобранител, Годишен извештај за нивото на унапредување и заштита на човековите права и слободи 2015, март 2016 година: [http://ombudsman.mk/upload/Godisni percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf](http://ombudsman.mk/upload/Godisni_percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf)

¹⁹⁶ Државен завод за статистика, статистика за животната средина 2015, 2015: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/ZivotnaSredina2015.pdf>

¹⁹⁷ Народен правобранител, Годишен извештај за нивото на унапредување и заштита на човековите права и слободи 2015, март 2016 година [http://ombudsman.mk/upload/Godisni percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf](http://ombudsman.mk/upload/Godisni_percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf)

¹⁹⁸ Народен правобранител, Годишен извештај за нивото на унапредување и заштита на човековите права и слободи 2015, март 2016 година:[http://ombudsman.mk/upload/Godisni percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf](http://ombudsman.mk/upload/Godisni_percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf)

¹⁹⁹ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

-
- ²⁰⁰ Народен правобранител, Годишен извештај за нивото на унапредување и заштита на човековите права и слободи 2015, март 2016 година [http://ombudsman.mk/upload/Godisni percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf](http://ombudsman.mk/upload/Godisni%20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf)
- ²⁰¹ Институт за јавно здравје на Република Македонија, Годишен извештај 2015, 2016: http://iph.mk/wp-content/uploads/2014/09/IJZ_completen-finish-2015-izvestaj_2.pdf
- ²⁰² ИНЕТ, Извештај за глобалниот договор на ОН за напредокот 2014, јуни 2015: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/176041/original/INET_GC_Communicaton_on_Progress_2014.pdf?1437034972
- ²⁰³ ПЗУ РЕМЕДИКА, Извештај за глобалниот договор на ОН за напредокот 2015, јуни 2016: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2016/262351/original/Re-Medika_OON_2015.pdf?1455623201
- ²⁰⁴ Алкалоид АД Скопје, Заштита на животната средина, 2016: <http://www.alkaloid.com.mk/environment-protection.nspх>
- ²⁰⁵ Шпаркасе Банка, Проекти, 2016: <http://www.sparkasse.mk/proekti.nspх>
- ²⁰⁶ Горска Кодинг ДООЕЛ Скоје, Употреби ја твојата #ГорскаЕкоЛогика и освој таблет, 2015: <http://www.gorska.com.mk/mk/upotrebi-ja-tvojata-gorskaekologika-i-osvoj-tablet>
- ²⁰⁷ Оне.ВИП, ВИП, Близу-поддржувачи на "Часот на планетата Земја", 2015: http://www.vip.mk/media-centar/vesti?p_p_id=newsroomfrontend_WAR_Newsroomportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_newsroomfrontend_WAR_Newsroomportlet_jspPage=%2Fhtml%2Fnewsroomfrontend%2Fnews.jsp&_newsroomfrontend_WAR_Newsroomportlet_newsId=1951555
- ²⁰⁸ Државен завод за статистика, Статистика за животната средина 2015, 2015: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/ZivotnaSredina2015.pdf>
- ²⁰⁹ Американски Стејт департамент, Извештај за климатските инвестиции 2016, 2016: <http://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/investmentclimatestatements/index.htm#wrapper>
- ²¹⁰ Светска Банка, „Дуинг Бизнис“ 2016 Мерење на регулаторниот квалитет и ефикасност, 2016: [http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing percent20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB16-Full-Report.pdf](http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB16-Full-Report.pdf)
- ²¹¹ Американски Стејт департамент, Извештај за климатските инвестиции 2016, 2016: <http://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/investmentclimatestatements/index.htm#wrapper>

²¹² Собрание на Република Македонија, Устав на РМ, 1991: <http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspх>

²¹³ Центар за промоција на одржливи земјоделски практики и рурален развој, Рамковна политика за раселување, 2015: http://www.finance.gov.mk/files/u5/Resettlement_policy_framework_WB_Disclosure.pdf

²¹⁴ *Случај Арсовски против Република Македонија* (апликација бр.30206 / 06), 2013 година:[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22Arsovski%22\],\[%22docname%22:\[%22%22CASE%20OF%20ARSOVSKI%20v.%20%22,%22\],\[%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],\[%22itemid%22:\[%22001-115869%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22Arsovski%22],[%22docname%22:[%22%22CASE%20OF%20ARSOVSKI%20v.%20%22,%22],[%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],[%22itemid%22:[%22001-115869%22]})

²¹⁵ Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, Месечен извештај ноември 2015, 2015: http://www.mhc.org.mk/reports/349#.V_YF72tHYs8

²¹⁶ Транспаренси интернешнл Македонија, Национална проценка на системот за интегритет Македонија, 2016: http://www.transparency.mk/en/images/stories/NIS_eng.pdf

²¹⁷ Транспаренси интернешнл Македонија, Национална проценка на системот за интегритет Македонија, 2016: http://www.transparency.mk/en/images/stories/NIS_eng.pdf

²¹⁸ Фондацијата Херитиџ, Индекс на економска слобода, 2016:<http://www.heritage.org/index/country/macedonia>

²¹⁹ Врховен суд на Република Македонија, Збирка на судски одлуки 2004-2014, Книга XI, 2015, Потресот 11 од 11.12.2012: <http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2015/06/Zbirka-na-sudski-odluki-2004-2014.pdf>

²²⁰ *Случај Викентијевиќ против Република Македонија* (Апликација број 50179/07), 2014 година:[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22docname%22:\[%22%22CASE%20OF%20VIKENTIJEVIK%20v.%20%22,%22\],\[%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],\[%22itemid%22:\[%22001-140402%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22docname%22:[%22%22CASE%20OF%20VIKENTIJEVIK%20v.%20%22,%22],[%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],[%22itemid%22:[%22001-140402%22]})

²²¹ Врховен суд на Република Македонија, Збирка на судски одлуки 2004-2014, Книга XI, 2015, Пресуда Kzz.no.23 / 2013 од 29.01.2014: <http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2015/06/Zbirka-na-sudski-odluki-2004-2014.pdf>

²²² ПроКредит банка, Листа на исклучоци, јуни 2013: <https://www.procreditbank.com.mk/content/pdf/Exclusionpercent20List.pdf>

²²³ Адора Инжињеринг ДОО Скопје, Извештај за Глобалниот договор на ОН за напредокот 2014, август 2015: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/cop_2015/182741/original/Izveshtaj_za_napredokot_Adora_inzenering_G.D._2014.pdf?1439821726

²²⁴ Погледнете на пример: Државна комисија за спречување на корупција, Закон за спречување на корупцијата, 2016 година:

http://www.dksk.org.mk/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=42; Public Prosecution Office of the Republic of Macedonia, The Penal Code, March 2016: <http://jorm.gov.mk/?p=2864>

²²⁵ Погледнете на пример: Државна комисија за спречување на корупција, Закон за спречување на конфликт на интереси, 2012: http://www.dksk.org.mk/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=43; Државна изборна комисија, Изборен кодекс, 2016: <https://drive.google.com/a/graduateinstitute.ch/file/d/0B8ZpCwro9h-zM2lkMkZERFo0NXc/view>; Службен Весник на Република Македонија бр.82/2013, Закон за финансиска инспекција во јавниот сектор, 2013: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/f511dadcb109444ba528c4108dce5faf.pdf>;

²²⁶ Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016: <http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

²²⁷ Министерство за информатичко општество и администрација, Закон за вработените во јавниот сектор, 2016: http://www.mioa.gov.mk/files/pdf/dokumenti/zakoni/zvjs/ZVJS_konsolidiran_18022016.pdf

²²⁸ Службен Весник на Република Македонија бр.196/2015, Закон за заштита на укажувачите, 2015: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/63cc34eb402342698f7e82e59629175a.pdf>

²²⁹ Службен Весник на Република Македонија бр.60/2010, Етички кодекс на членовите на Владата на Република Македонија и носителите на јавни функции именувани од Владата на Република Македонија, 2010: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/2D608B9363555A42AA3D7A97CD4811DE.pdf>

²³⁰ Службен Весник на Република Македонија бр.129/2011, Етички кодекс на јавните службеници, 2011: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/985EF7C31B52E34EB2F754B4A7E47ACF.pdf>

²³¹ Службен Весник на Република Македонија бр.133/2011, Етички кодекс на државните службеници, 2011: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/DB0D8AB310483C43BD24AF24E2E08460.pdf>

²³² Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

²³³ Фридом Хаус, Држави во транзиција 2016, 2016: https://freedomhouse.org/sites/default/files/FH_NIT2016_Final_FWeb.pdf

²³⁴ Комитет за економски, социјални и културни права, Заклучни согледувања за комбинирани втори и четврти периодични извештаи на поранешна југословенска Република Македонија, 2016 година: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/MKD/CO/2-4&Lang=En

²³⁵ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

²³⁶ Фридом Хаус, Држави во транзиција 2016, 2016:

https://freedomhouse.org/sites/default/files/FH_NIT2016_Final_FWeb.pdf

²³⁷ Фридом Хаус, Држави во транзиција 2016, 2016:

https://freedomhouse.org/sites/default/files/FH_NIT2016_Final_FWeb.pdf

²³⁸ Антикорупциски бизнис портал, Корупција во компаниите во Македонија, 2015 година:

<http://www.business-anti-corruption.com/country-profiles/europe-central-asia/macedonia/snapshot.aspx>

²³⁹ Американски Стејт департимент, Извештај за климатските инвестиции, 2016:

<http://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/investmentclimatestatements/index.htm#wrapper>

²⁴⁰ Светски Економски Форум, Извештај за глобална конкурентност 2015-2016, 2015:

http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf

²⁴¹ Советот за јавни набавки, Закон за јавните набавки(прочистен текст), 2016: <http://bjn.gov.mk/bjn-portal/wordpress/wp-content/uploads/Precisten-tekst-rabotna-verzija-zjn-juli-2016.pdf>

²⁴² Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

²⁴³ Американски Стејт департимент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016:

<http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

²⁴⁴ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

²⁴⁵ Американски Стејт департимент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016:

<http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

²⁴⁶ Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените - ЕСЕ, Акциски план за отворено владино партнерство 2014-2015, 2016:

<http://www.esem.org.mk/pdf/Publikacii/2016/ESE%20Izveshtaj%20OVP%20022016%20web.pdf>

²⁴⁷ Меѓународно буџетско партнерство, Отворено буџетско истражување 2015 Македонија, 2015:

<http://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/OBS2015-CS-Macedonia-English.pdf>

²⁴⁸ Меѓународно буџетско партнерство, Отворено буџетско истражување 2015 Македонија, 2015:

<http://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/OBS2015-CS-Macedonia-English.pdf>

²⁴⁹ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

-
- ²⁵⁰ Меѓународно буџетско партнерство, Отворено буџетско истражување 2015 Македонија, 2015:
<http://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/OBS2015-CS-Macedonia-English.pdf>
- ²⁵¹ Портал за деловна борба против корупцијата, Извештај за корупција во Македонија, 2016 година:
<http://www.business-anti-corruption.com/country-profiles/macedonia>
- ²⁵² Светска банка, „Дуинг Бизнис“ 2016, Мерење на регулаторниот квалитет и ефикасност, 2016:
[http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing percent20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB16-Full-Report.pdf](http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20percent20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB16-Full-Report.pdf)
- ²⁵³ Македонски центар за меѓународна соработка, Извештај за следење на ризици од корупција и организиран криминал: <http://www.mcms.org.mk/images/docs/2015/izveshtaj-za-sledenje-na-rizici-od-korupcija-i-organiziran-kriminal.pdf>
- ²⁵⁴ Државната комисија за спречување на корупција, Годишен извештај за работата на Државната комисија за спречување на корупција во Република Македонија 2015, 2016:
http://www.dksk.org.mk/images/Drzavni_Programi/izvestaj%20za%20rabotata%20za%202015%20-%20dksk.pdf
- ²⁵⁵ Европски суд за човекови права, случај *Дончев и Бургов против Република Македонија* (апликација бр.30265 / 09), 2014:
[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22docname%22:\[%22Don%C4%8Dev%20and%20Burgov%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-144678%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22docname%22:[%22Don%C4%8Dev%20and%20Burgov%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-144678%22]})
- ²⁵⁶ Стопанска банка АД Скопје, Етички кодекс, 2013 година:
http://www.stb.com.mk/content/Pdf/Kodeks%20na%20etika_2013.pdf
- ²⁵⁷ Македонски Телеком АД Скопје, Усогласување, 2016 година: <https://www.telekom.mk/compliance-10121.nsrpx>
- ²⁵⁸ Пивара АД Скопје, Политика за корупција, 2016: <http://polnacasa.mk/category/policies-reports/corruption-policy/?lang=en>
- ²⁵⁹ ПРГ ДООЕЛ Скопје, Политика против мито и корупција, 2016: <http://prgplc.eu/files/Anti-Bribery%20and%20Corruption%20Policy%20.pdf>
- ²⁶⁰ Фонд за мир, Индекс на кривки држави 2015, 2015:
<http://library.fundforpeace.org/library/fragilestatesindex-2015.pdf>
- ²⁶¹ Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016:
<http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>
- ²⁶² Комитет против тортура, Заклучни согледувања за третиот периодичен извештај за Република Македонија, CAT / C / MKD / CO / 3, јуни 2015
- ²⁶³ Министерство за внатрешни работи, Пречистен текст на Законот за приватно обезбедување, ноември 2015:

<http://www.mvr.gov.mk/Upload/Documents/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5.pdf>

²⁶⁴ Министерство за внатрешни работи, Пречистен текст на Законот за приватно обезбедување, ноември 2015:

<http://www.mvr.gov.mk/Upload/Documents/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5.pdf>

²⁶⁵ Комора на Република Македонија за приватно обезбедување Комората на Република Македонија, Агенции за обезбедување - членки на Комората, август 2016:

<http://obezbeduvanje.org.mk/%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5/?lang=en>

²⁶⁶ Службен Весник на Република Македонија бр.106/2013, Одлука за определување на правни лица кон се должни да имаат приватно обезбедување, 2013:

<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/35eca2df08b24197990bdfa6c124d925.pdf>

²⁶⁷ Министерство за одбрана, Современа македонска одбрана том 16, број 30, 2016: <http://morm.gov.mk/wp-content/uploads/2016/08/Sovremena-makedonska-odbrana-br.30-en.pdf>

²⁶⁸ Погледнете на пример: Министерство за одбрана, Современа македонска одбрана том 16, број 30, 2016: <http://morm.gov.mk/wp-content/uploads/2016/08/Sovremena-makedonska-odbrana-br.30-en.pdf>, Ministry of Interior, News-Announcements, 2012-2016: <http://mvr.gov.mk/vesti>

²⁶⁹ Светска банка, Стратегија за партнерство на земјата за периодот февруари 2011 година - февруари 2018 година, август 2014 година: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>

²⁷⁰ Европски суд за човекови права, случај *Аслани против Република Македонија* (апликација бр 24058/13), 2016 година: [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22docname%22:\[%22Asllani%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-159060%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22docname%22:[%22Asllani%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-159060%22]})

²⁷¹ ПРГ ДООЕЛ Скопје, Политика за човекови, 2015: <http://prgplc.eu/files/Human%20Rights%20Policy.pdf>

²⁷² Светски проект за правда, Проект за владеење на правото Индекс 2015, 2015:

http://worldjusticeproject.org/sites/default/files/roli_2015_0.pdf

²⁷³ Уставен суд, Деловник за работа на Уставниот суд на Република Македонија, 1992:

<http://www.ustavensud.mk/domino/WEBSUD.nsf>

-
- ²⁷⁴ Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, Брошура за механизми за заштита на човековите права, декември
2015:http://www.mhc.org.mk/system/uploads/redactor_assets/documents/1454/ZNAM_zosto_ZNAM_kako.pdf
- ²⁷⁵ Службен Весник на Република Македонија бр.199/2014, Законот за одредување на видот и одмерување на висината на казната: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1eea0332a4d94deba4b3b88e996bc996.pdf>
- ²⁷⁶ Јавно обвинителство на Република Македонија, Кривичен законик, март 2016:
<http://jorm.gov.mk/?p=2864>
- ²⁷⁷ Врховен суд на Република Македонија, Збирка на судски одлуки 2004-2014, Книга XI, 2015:
<http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2015/06/Zbirka-na-sudski-odluki-2004-2014.pdf>
- ²⁷⁸ Американски Стејт департмент, 2015 Извештај за човековите права во Македонија, 2016:
<http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>
- ²⁷⁹ Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, правосудство и фундаменталните права во Република Македонија, 2015:
http://www.mhc.org.mk/system/uploads/redactor_assets/documents/1020/Pravosudstvo_i_temelni_prava_vo_R_M.pdf; Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, правосудство и фундаменталните права во Република Македонија, Придружен извештај на Поглавје 23 за периодот помеѓу јули 2015 и април 2016 година, 2016: <http://www.merc.org.mk/Files/Write/Documents/04670/en/Shadow-report-web.pdf>
- ²⁸⁰ Службен Весник на Република Македонија бр.7/2011, Закон за парничната постапка, 2011:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/FB78A5380E7B004BBFF77315435A17BF.pdf>
- ²⁸¹ Службен Весник на Република Македонија бр.9/2008, Закон за вонпарничната постапка, 2008: бр.7/2011
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/02225EBACF67A748B65252C8CE5BBDED.pdf>
- ²⁸² Службен Весник на Република Македонија бр.35/1997, Закон за инспекцијата на труд, 1997:
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/D1AF5B4567A3403EA9D15AF243671E63.pdf>
- ²⁸³ Министерство за правда, Закон за судовите (консолидирана верзија), 2013:
<http://www.pravda.gov.mk/documents/%C7%E0%EA%EE%ED%20%E7%E0%20%F1%F3%E4%EE%E2%E8%20-%20%EA%EE%ED%F1%EE%EB%E8%E4%E8%F0%E0%ED%20%F2%E5%EA%F1%F2.pdf>
- ²⁸⁴ Службен Весник на Република Македонија бр.50/2010, Закон за спречување и заштита од дискриминација, 2010: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1654343CD9A0E24998781907DC19A99F.pdf>
- ²⁸⁵ Македонско здружение на млади правници, Анализа на случаи од стратешко застапување, 2016:
<http://www.akademik.mk/wp-content/uploads/2016/05/analiza-diskriminacija-2016.pdf>
- ²⁸⁶ Народен правобранител, Годишен извештај за нивото на унапредување и заштита на човековите права и слободи 2015, март 2016 година: http://ombudsman.mk/upload/Godisni_percent20izvestai/GI-2015/GI_2015-za_pecat.pdf

²⁸⁷ Министерство за правда, Закон за Народниот правобранител, 2013:
<http://pravda.gov.mk/documents/ZAKON%20ZA%20NARODNIOT%20PRAVOBRANITEL%20%2025.02.2013.pdf>

²⁸⁸ Народен правобранител, Периодичен (алтернативен) извештај на Народниот правобранител до Комитетот за економски, социјални и културни права во Обединетите нации:2016:
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Sharedpercent20Documents/MKD/INT_CESCR_NHS_MKD_23939_E.doc.

²⁸⁹ Комитет за човекови права, Заклучни согледувања за третиот периодичен извештај Република Македонија, ССР/С/МКД/СО/3, август 2015 година:
http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/MKD/CO/3&Lang=En

²⁹⁰ Народен правобранител, Периодичен (алтернативен) извештај на Народниот правобранител до Комитетот за економски, социјални и културни права во Обединетите нации:2016
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Sharedpercent20Documents/MKD/INT_CESCR_NHS_MKD_23939_E.doc

²⁹¹ Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ); ЕКРИ извештај (петти набљудувачки циклус), 2016: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Former_Yugoslav_Republic_Macedonia/MKD-CbC-V-2016-021-ENG.pdf

²⁹² Службен Весник на Република Македонија бр.50/2010, Закон за спречување и заштита од дискриминација, 2010: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1654343CD9A0E24998781907DC19A99F.pdf>

²⁹³ Народен правобранител, Периодичен (алтернативен) извештај на Народниот правобранител до Комитетот за економски, социјални и културни права во Обединетите нации (CESCR)2016:
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Sharedpercent20Documents/MKD/INT_CESCR_NHS_MKD_23939_E.doc.

²⁹⁴ Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, правосудство и фундаменталните права во Република Македонија, 2015 Извештај за човекови права во Македонија, 2016:
<http://www.state.gov/documents/organization/253085.pdf>

²⁹⁵ Службен Весник на Република Македонија бр.104/2014, Закон за спогодбено решавање на работните спорови, 2014 година: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/1e74c9d76de941f382ae0a4e4b1f9c7d.pdf>

²⁹⁶ Обединети Нации, Совет за човекови права, Специјални процедури, 2015:<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Introduction.aspx>

²⁹⁷ Работна група за прашањата на човековите права и транснационалните корпорации и други деловни претпријатија, Мандат, 2015:<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

х

-
- ²⁹⁸ Канцеларија на Високиот комесар за човекови права, Прифаќање на поединечни жалби, 2016 година: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=MKD&Lang=EN
- ²⁹⁹ Светска банка, Инспекциски панел, За нас: <http://ewebapps.worldbank.org/apps/ip/Pages/AboutUs.aspx>
- ³⁰⁰ Светска банка, Инспекциски панел, Случаи на панелот, 2016: <http://ewebapps.worldbank.org/apps/ip/Pages/AllPanelCases.aspx>
- ³⁰¹ Европската банка за реконструкција и развој, Интегритет и усогласеност, 2015: <http://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism.html>
- ³⁰² Механизам за жалби при Европската банка за обнова и развој, Регистар на ПКМ, 2016: <http://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism/pcm-register.html>
- ³⁰³ Омбудсманот за совети и жалби: <http://www.cao-ombudsman.org/about>
- ³⁰⁴ Меѓународната канцеларија на Омбудсманот за совети и жалби – Меѓународната финансиска корпорација, Случаи 2016: <http://www.cao-ombudsman.org/cases/>
- ³⁰⁵ НКТ за жалби во врска со Упатствата на ОЕЦД: <http://oecdwatch.org/oecd-guidelines/ncps>
- ³⁰⁶ ОЕЦД, НКТ за жалби во врска со Упатствата на ОЕЦД: <https://mneguidelines.oecd.org/ncps/>
- ³⁰⁷ НКТ за жалби во врска со Упатствата на ОЕЦД, 2011: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>
- ³⁰⁸ ОЕЦД, База на податоци за конкретни случаи, 2016 година: <http://mneguidelines.oecd.org/database/>
- ³⁰⁹ Humanrights.dk: <http://www.humanrights.dk/about-us/menneskerettigheder-eu/the-european-court-of-human-rights>
- ³¹⁰ Европски суд за човекови права, Годишен извештај 2015, 2016: http://www.echr.coe.int/Documents/Annual_Report_2015_ENG.pdf
- ³¹¹ Европски суд за човекови права, Профил на земјата, јули 2016: http://www.echr.coe.int/Documents/CP_The_former_Yugoslav_Republic_of_Macedonia_ENG.pdf
- ³¹² Европски суд за човекови права, случај *Митови против Република Македонија* (апликација бр 53565/13), 2015: <http://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22docname%22:%5B%22Mitovi%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-153812%22%5D%7D>
- ³¹³ МОТ, Комитет за слобода на здружување: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>
- ³¹⁴ МОТ, Случаи во врска со слободата на здружување во Република Македонија, 2016 година: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>

³¹⁵ Државниот завод за статистика , Македонија во бројки 2016, 2016:

http://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakedonijaVoBrojki2016_mk.pdf

³¹⁶ Светска банка, Програмата за партнерство на земјите партнери-Состојба, април 2016:

<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Macedonia-Snapshot.pdf>

³¹⁷ Државен завод за статистика , Македонија во бројки 2016, 2016:

http://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakedonijaVoBrojki2016_mk.pdf

³¹⁸ Independent.mk, Намалена македонската сива економија, но бројот на нерегистрираните млади работници сè уште е висок, 2015:

<http://www.independent.mk/articles/16981/Macedonian+Grey+Economy+Reduced+But+Number+of+Unregistered+Young+Workers+still+High>

³¹⁹ Дојче веле, Текстилната индустрија во грчеви, 2015:

<http://www.dw.com/mk/%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D0%B4%D1%83%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B2%D0%BE-%D0%B3%D1%80%D1%87/a-18879722>

³²⁰ Дојче веле, Текстилната индустрија во грчеви, 2015:

<http://www.dw.com/mk/%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D0%B4%D1%83%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B2%D0%BE-%D0%B3%D1%80%D1%87/a-18879722>

³²¹ Модерна југоисточна Европа, Пол, труд и пре-каритност на периферијата на Југоисточна Европа: случајот на текстилните работници во Штип, 2014 година: http://www.suedosteuropa.uni-graz.at/cse/sites/default/files/papers/Bonfiglioli_Case_of_Textile_Workers_in_Stip.pdf

³²² Светска банка, Стратегија за партнерство на земјата за периодот февруари 2015-февруари 2018 година, август 2014: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>

³²³ Државен завод за статистика , Македонија во бројки 2016, 2016:

http://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakedonijaVoBrojki2016_mk.pdf

³²⁴ Светска банка, Стратегија за партнерство на земјата за периодот февруари 2015 - февруари 2018 година, август 2014 година: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>

³²⁵ ФАО, ФАО и Македонија Партнерство за постигнување на одржлив земјоделски и рурален развој, 2016 година: ftp://ftp.fao.org/OSD/CPF/REU_Country%20leaflets/Macedonia%20leaflet-print-en.pdf

³²⁶ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015:

http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

³²⁷ Стратегија за партнерство на земјата за периодот февруари 2015 - февруари 2018 година, август 2014 година: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>

³²⁸ Светска банка, Стратегија за партнерство на земјата за периодот февруари 2015 - февруари 2018 година, август 2014 година: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>

³²⁹ ФАО, ФАО и Македонија Партнерство за постигнување на одржлив земјоделски и рурален развој, 2016 година: ftp://ftp.fao.org/OSD/CPF/REU_Country%20leaflets/Macedonia%20leaflet-print-en.pdf

³³⁰ Европска комисија, Работен документ на персоналот на Комисијата: Извештај 2015, 2015: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

³³¹ Светска банка, Стратегија за партнерство на земјата за периодот февруари 2015 - февруари 2018 година, август 2014 година: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/mk-cps-2015-2018-eng.pdf>