



СОЊА СТОЈАДИНОВИЋ
АЛЕКСАНДАР КОВАЧЕВСКИ

ЛГБТ РАБОТНИЦИ И СИНДИКАТИ

ЛГБТ работници и синдикати:
Позицијата на ЛГБТ работниците во поглед на
дискриминацијата на работното место и
нивниот однос со синдикатите во
Република Македонија

Издавач:

Левичарско движење „Солидарност“

www.solidarnost.mk

ld.solidarnost@gmail.com

Во соработка со:



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG
SOUTHEAST
EUROPE**

Компјутерска обработка и корица:

Бојан Станиќ

Тираж:

250 примероци

Печаш:

„Алма графика“ ДООЕЛ Скопје

Ова дело е лиценцирано под лиценца Creative Commons НаведиИзвор-Некомерцијално-СподелиПодИстиУслови 4.0 меѓународна лиценца. За да видиш копија од лиценцата, посети ја страницата <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



2017, Скопје.

CIP - Каталогизација во публикација

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

334.754-055.3(497.7)

ЛГБТ работници и синдикати : позицијата на ЛГБТ работниците во поглед на дискриминацијата на работното место и нивниот однос со синдикатите во Република Македонија. - Скопје : Левичарско движење Солидарност, 2017. - 51 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 49-51

ISBN 978-608-65628-7-8

а) Синдикати - Работнички права - Лица со различна сексуална ориентација - Македонија

COBISS.MK-ID 105428234

Соња Стојадиновиќ
Александар Ковачевски

ЛГБТ РАБОТНИЦИ И СИНДИКАТИ:

ПОЗИЦИЈАТА НА ЛГБТ РАБОТНИЦИТЕ ВО ПОГЛЕД НА
ДИСКРИМИНАЦИЈАТА НА РАБОТНОТО МЕСТО И
НИВНИОТ ОДНОС СО СИНДИКАТИТЕ ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА



ЛЕБИЧАРСКО ДВИЖЕЊЕ
СОЛИДАРНОСТ

Скопје, 2017

СОДРЖИНА

Апстракт	9
Вовед	11
Преглед на слични истражувања	14
Правен контекст	20
Регулатива во ЕУ	24
Работници и работнички	27
Лични искуства.....	27
Како да се заштитат работничките права на ЛГБТ работниците и работничките.....	33
Синдикати	40
Видливост на ЛГБТ работниците и работничките во рамки на синдикатите	40
Најчести прекршувања на правата на работниците	42
Заклучоци и препораки	44
Заклучоци	44
Препораки	47
Библиографија	49

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ:

ЛГБТ - лезбејки, геј, бисексуалци, трансродови лица

ЕУ - Европска Унија

КСОМ - Конфедерација на синдикалки организации на Македонија

ССНМ - Синдикат на новинари и медиумски работници

СМДС - Синдикат на македонската дипломатска служба

ССМ - Сојуз на синдикати на Македонија

ВМРО-ДПМНЕ - Внатрешна македонска револуционерна организација - Демократска партија за македонско национално единство

АПСТРАКТ

Состојбата со работничките права и функционирањето на синдикатите во Република Македонија во последните дванаесет години е доведена до најнизок степен од осамостојувањето на државата. Одреден број на синдикати под капата на Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) беа под директна политичка контрола од страна на владеачкото ВМРО-ДПМНЕ, што комплетно оневозможуваше дури и минимално извршување на функциите на синдикатите. Самите синдикати беа ставени во позиција да бидат молчаливите потврдувачи на штетната политика на претходната власт за правата на работникот. Таа разорувачка политика во периодот на своето владеење не се одрази само на правата на работниците и состојбата на синдикатите, туку и на припадниците на ЛГБТ заедницата кои директно на своја кожа ги почувствуваа последиците од угнетувањето како резултат од политиките на демохристијанските конзервативци. Со отстранување на групата „сексуална ориентација“ во Законот за спречување и заштита од дискриминација, припадниците на оваа заедница беа ставени во категорија „други“, која го отежнува докажувањето на дискриминација по основ на сексуална ориентација. Сепак, заедничкото помеѓу сите останати граѓани на Македонија кои не се дел од ЛГБТ заедницата и оваа заедница, е тоа што најголемиот број од нив се работници. Сите тие придонесуваат во општеството со својата работа, плаќањето на даноците, почитувањето на законите.

Стигматизацијата и дискриминацијата на ЛГБТ припадниците се секојдневни појави, не само на улица, туку и во рамки на системот. Но, целта на ова истражување не е да се види колку овие луѓе се дискриминирани во општеството, туку да ја увидиме нивната дискриминираност во нивната позиција на работници. Колкав, и кој е видот на дискриминација кои тие го трпат во рамките на своето работно место, дали постои разлика во дискриминацијата по основ на работното место, дали еден фабрички работник, под услов дека е отворено деклариран како хомосексуалец е повеќе дискриминиран од еден адвокат? Од друга страна, дали постои интерес на синдикатите за оваа група на работници и нивни членови? Дали тие имаат ЛГБТ членови, дали покажале интерес за нив, постои ли желба кај синдикатите за заштита на овие работници?

ВОВЕД

Македонското општество не може да се пофали со отсуство на хомофобија, присуство на толеранција, разбирање и помош на граѓаните кои по уверување, однесување или изглед отстапуваат од вкоренетите стереотипи и патријархални правила. Иако хомосексуалноста во Македонија е декриминализирана во 1995 година, а избришана од листата на ментални болести на Светската здравствена организација во 1992 година, кај нас учебниците по психологија за студентите по медицина сè уште ја квалификуваат како болест. Ваквиот пристап ја оневозможува едукацијата на граѓаните во поглед на различната сексуалност и ги зголемува хомофобијата, насилството и дискриминацијата врз основ на сексуалната ориентација. Дополнителен проблем е патријархалниот систем на вредности кој исклучува истополови бракови, кој жигосува еднородителски семејства, кој наметнува матрица која ја исклучува различноста по секој основ. Самата правна рамка која подолу ќе биде објаснета подетално, експлицитно ја исклучува оваа категорија на луѓе во многу сфери од општеството, а во оние правни решенија кои ја вклучуваат, само срамежливо е спомената, а примената во пракса е минимална.. Последните истражувања спроведени од страна на ЛГБТИ центарот во рамки на Хелсиншкиот комитет покажуваат алармантна состојба со оваа категорија на луѓе. 75% од нив немаат доверба во полицијата, додека 90% не веруваат дека институциите би обезбедиле заштита во случај

на дискриминација и насилство.¹ Овие бројки покажуваат дека уште долго време македонското општество ќе се бори со стравот од различноста, а со тоа ќе треба многу едукација и кршење на стереотипите кои ги притискаат луѓето и се пречка за запознавање со различностите.

Ако пристапиме кон проблемот на ЛГБТ луѓето во Македонија од друг аспект, анализирајќи ги надвор од нивната сексуална ориентација, знаеме дека тие го живеат истиот живот со слични или исти проблеми како нивните хетеросексуални сограѓани. Целта на ова истражување е да ја даде сликата за ЛГБТ работникот, мажот/жената кој/а оди на работа, плаќа даноци, ги користи истите здравствени услуги како и останатите граѓани, се разболува од истите болести, го користи истиот јавен превоз и е неизоставен дел од општеството во кое придонесува исто како и другите. Потребата да се направи овој вид на истражување доаѓа дополнително и од потребата да се лоцира улогата на синдикатите како заштитници на работниците и нивните права, група во која спаѓаат и ЛГБТ луѓето. Оваа категорија на луѓе не се врзува исклучиво за blue collar (сина јака/крагна), група во која спаѓаат физички работници или white collar (бела јака/крагна) - категорија на канцелариски работници. Нив ги има во сите сфери на општеството, од земјоделски работници и во фабрика, до луѓе на високи менаџерски позиции и политичари. Но дали самото работно место придонесува до присуство или отсуство на дискриминација и хомофобија? Дали ЛГБТ личноста која е менаџер е помалку или воопшто не е дискриминирана во споредба со работникот во фабриката? При ова истражување земен е предвид фактот дека многу ЛГБТ луѓе не се отворени во поглед на својата сексуална ориентација ниту кон себе, ниту кон околината. Тие живеат во плакарот (in the closet) и одбиваат да зборуваат за својата сексуална ориентација.

¹ <http://mhc.org.mk/pages/publications?locale=mk#.WiVUExrzeQ>

Во Македонија во последните единаесет години повеќето синдикати се покажаа како продолжена рака на власта и довербата на работниците од повеќе сектори се изгуби, а исто така придонесе и до создавање на синдикати кои беа против тогашната власт. Тие се декларираа како независни синдикати обидувајќи се да ја работат вистинската работа на синдикатите: заштита на работниците и работничките права. Дел од тие работници за чии права се борат синдикатите се и ЛГБТ луѓето кои се и членови на тие синдикати. Самата ситуација во Македонија по однос на правата на работниците спонтано го отвора и прашањето што се случува со оние работници кои се дискриминирани и во други сфери и дали првиот заштитник, синдикатот, треба да направи чекор наназад и да ги погледне останатите „чеда“ од своите редови.

Методолошкиот пристап кој го користи ова истражување содржи анализа на правната рамка во Република Македонија која ги заштитува, или пак не предвидува заштита на ЛГБТ работниците на работните места по основ на сексуална ориентација и родов идентитет, интервјуа со ЛГБТ работници и интервјуа со претставници на синдикатите во Македонија. Преку анализа на правната рамка, целта е да се откријат аномалии и недостатоци во законските решенија во делот на заштитата од дискриминација на оваа група на работници. Интервјуата со работниците и синдикатите ќе ја дадат сликата за степенот на дискриминација на ЛГБТ работниците на нивните работни места и присуството или отсуството на интерес кај синдикатите за заштита на оваа група на луѓе. Мора да се напомене дека при интервјуата, пристапот до ЛГБТ работниците беше отежнат бидејќи доста испитаници не сакаа да прифатат анонимно интервју, некои првично прифаќаа, потоа одбиваа да бидат интервјуирани, некои од нив бараа професијата да биде изоставена во одговорите, стравувајќи за своето работно место. Тешката пристапност до оваа група на работници лежи во широко раширената хомофобија во општеството и стравот од губење на работата поради нивната сексуална

ориентација. Бројката од 40 испитаници од различни сектори и професии е квалитетна бројка земајќи ја предвид состојбата со хомофобијата во општеството.

Ова истражување ја покрива состојбата на ЛГБТ работниците на работното место и односот со синдикатите и е надополнување на сликата за ЛГБТ работниците во македонското општество. Споредувајќи ги професиите на испитаниците, нивните искуства со гранковите синдикати или отсуството на искуства со нив како и интересот на синдикатите за оваа група работници, ова истражување ја анализира проблематиката од аспект на односот работник/работно место и синдикат. Земајќи ја предвид и улогата на синдикатот како здружение на работници и легален заштитник на правата на работниците, истражувањето го поставува и прашањето: дали синдикатот е заинтересиран за овие работници, и ако не е, што е потребно за да се заинтересира и да ги заштити.

ПРЕГЛЕД НА СЛИЧНИ ИСТРАЖУВАЊА

Истражувањата за квалитетот и различноста на работното место посочуваат дека позитивната работна атмосфера ја зголемува продуктивноста и ефективноста на работниците. Во своето истражување, „Лезбејски, геј и бисексуални работници, различност и инклузија на работното место“, Colgan, Creegan, McKearney и Wright², дошле до заклучок дека изведбата на работата е подобра, работниците се чувствуваат позитивно и лојално кон работодавачот. Но, фактот што мачо културата е раширена помеѓу сите професии, иако не подеднакво, сепак води кон напуштање на

² Colgan, Creegan, McKearney and Wright “Lesbian, gay and bisexual workers: Equality, diversity and inclusion in the workplace” 2006, Comparative Organisation and Equality Research Centre (COERC) London Metropolitan University

работното место од страна на мажите и жените и ги принудува да бараат работа во други сектори, градови, па дури и држави.

Важноста на синдикатите исто така е јасно дадена во истражувањето „Борба за економска правда на работа“, (Richard Bloom:2012, p27)³. Тој тврди дека законите за антидискриминација не се доволни да ја обезбедат заштитата и дека на квир заедниците им треба помош за активно да учествуваат на работните места. „Подеднакво важна е заштитата од силните синдикати која значи дека луѓето нема повеќе да живеат и работат во постојан страв од моќта на нивните шефови или супервизори. Образован или обучен работник е сè уште работник кој доаѓа до договор за платата или останатите работни услови или ја адресира дискриминацијата или другите форми на лош третман на работното место. „Површно е да се каже дека синдикатите секогаш ја исполнуват својата улога на заштита на работниците или дека тие никогаш не дискриминираат. Синдикатите понекогаш ги прекршуваат законите за антидискриминација и понекогаш не успеваат да ги заштитат работниците од прекршоците на работодавачите. Но таму каде што синдикатите функционираат како што треба, тие се критички настроени кон шефовите кои не пропуштаат да им ги направат мизерни животите на своите вработени.“

Моника Биелски Борис во својата студија „Борба за еднаков третман“, (Bielski Boris 2010)⁴, истакнува дека одговорот на синдикатите кон половата и расната различност е во фокусот на растечкиот број на истражувањата на трудот, но многу малку истражувања се направени во однос на синдикатите и сексуалната ориентација. Понатаму, синдикатите во Европа кои имаат жени лидерки се поотворени кон проблемот на дискриминацијата врз

³ Blum, Richard. 2012. "Equality with Power: Fighting for Economic Justice at Work." *Scholar & Feminist Online*

⁴ Bielski Boris, Monica. 2010. "Fighting for Equal Treatment." *Labor Studies Journal* 35(2):157-80.

основа на сексуална ориентација поради нивното искуство во минатото со родовата дискриминација. Таа исто така дошла до заклучок дека синдикатите во јавниот сектор повеќе одговараат на проблемите на сексуалните малцинства отколку синдикатите од приватниот сектор.

Состојбата во Соединетите Американски Држави дава многу конструктивни идеи и индиректни препораки како ЛГБТ работниците и синдикатите можат да соработуваат со големи успеси. Анализата на Kelly и Lubitow, (2015)⁵, го анализира движењето во САД наречено „Гордост на работа“ (Pride at work) и нуди идеи и инструкции како синдикатите да ги заштитат нивните ЛГБТ работници во рамки на синдикатот. Движењето е формирано во 1994 година како движење кое ги претставува интересите на геј и лезбејските членови на синдикатот и нивниот слоган, кој ги обединува сите работници, е: „Повреда на едниот е повреда за сите“. Потпирајќи се на историското наследство на синдикатите како инклузивна околина, ова движење нуди и организира тренинзи за да ги охрабри ЛГБТ членовите да станат лидери во „Гордост на работа“ и во нивните синдикати. Тие имаат најмалку 15 локални ограноци низ САД кои имаат влијание на ниво на национални организации.

Од друга страна, Колган и МекКирнли даваат малку различен поглед на односите помеѓу ЛГБТ работниците и нивните синдикати.⁶ Во нивната студија „Видливост и гласот на организациите: Лезбејска, геј, бисексуална и трансродова мрежа на работници“, покрива вработени од четиринаесет организации во Обединетото Кралство од локалниот, приватниот и волонтерскиот сектор. Собраните податоци и заклучоци покажуваат дека и покрај развие-

⁵ Kelly and Lubitow, “Pride at Work: Organizing at the Intersection of the Labor and LGBT Movements, *Labor Studies Journal* 2015, Vol. 39,

⁶ Fiona Colgan Aidan McKearney, (2012), “Visibility and voice in organisations Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks”, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 31 Iss 4 pp. 359 - 378

ната економија и подобрената правна рамка, ЛГБТ работниците сè уште се соочуваат со дискриминација на работа. На страна од синдикатите на компаниите, ЛГБТ работниците во некои сектори имаат формирано мрежа внатре во компаниите (КМ) за да ги претставува нивните интереси. Во приватниот сектор КМ се покажала како корисна и функционална, но во јавниот сектор се појавил одреден судир помеѓу КМ и синдикатите.

Во истражувањето за когнитивните ефекти од криењето на хомосексуалноста на работното место, Мадера, (J.Madera 2010)⁷, доаѓа до заклучок дека криењето на сексуалната ориентација на работно место доведува до лоши последици по здравјето на ЛГБТ работниците. Тие имаат слаб работен резултат ако нивниот когнитивен капацитет е оптеретен со криење на сопствената сексуална ориентација. Авторот тврди дека ЛГБТ личноста која го контролира и надгледува сопственото однесување како би избегнала откривање на работното место, ја исцрпува енергијата потребна за работа и со тоа резултатите од работата се слаби.

Како дополнување на фактот што постои дискриминации во различни облици, истражувањата покажале дека кога постојат формални политики кои ги штитат ЛГБТ работниците, тогаш тие луѓе се помалку дискриминирани во организациите и поотворени за својата ориентација. (Ragins i Cornwell, 2001)⁸. Од сите политики и практики, се покажало дека повикувањето на истополовиот партнер/ка на дружење во работната организација креира поголема свесност за дискриминацијата на работното место. Оваа метода има ефект на намалување на дискриминацијата на работното место.

⁷ Madera, J. (2010). The Cognitive Effects of Hiding One's Homosexuality in the Workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 86-89.

⁸ Ragins, B.R. i Cornwell, J.M. (2001). Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.

Истражувањето во Европската унија од 2013 година, реализирано од EU LGBT Survey, покажало дека една петтина (29%) од ЛГБТ луѓето се чувствувале дискриминирани на работното место, или тоа го чувствувале во период кога барале работа. Од анализираниите податоци од вработените ЛГБТ лица, 67% слушнале негативни коментари кон ЛГБТ луѓето или биле сведоци на лошо однесување кон нив.⁹

Во 2005 година, шведската организација „All Clear“ EQUAL project, спровела истражување за важноста на сексуалната ориентација на работното место и влијанието на хомофобијата врз работниците¹⁰. Истражувањето било работено заедно со ЛГБТ работници, активистички организации и синдикати. Иако Шведска е една од најнапредните земји во Европа и ЕУ во поглед на заштита и еднаквост на ЛГБТ работниците, од истражувањето можно е да се види дека сепак постојат доста професии каде што хомофобијата е присутна, како на пример полицијата и војската. Брошурата која произлегла од истражувањето содржи препораки како работодавачите да им пристапат на своите вработени во поглед на заштита на правата и еднаквоста на сите вработени, спречување на хомофобијата, дискриминацијата и мобингот и едукација на вработените за различностите кои постојат меѓу луѓето. Една од главните препораки е дека работодавачите, ЛГБТ организациите, синдикатите и општините треба да соработуваат интензивно, нудејќи семинари и обуки за постигнување на еднаквост на работното место.

Во Република Македонија во рамките на Оперативната програма за развој на човечките ресурси 2007-2013, (ИПА компонента IV), невладината организација „Женска алијанса“ имплементираше проект „Безбедни и еднакви: управување со недискриминација и

⁹ <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>

¹⁰ www.frittfram.se

диверзитет при вработувањето“. Дваесетмесечниот проект имаше за цел промоција на лицата со најслаба позиција на пазарот на трудот, подигнување на свеста во општеството за дискриминацијата во процесот на вработувањето и на работното место. Во рамките на овој проект издадени се четири публикации со препорачани мерки за заштита од дискриминација при вработување, добри практики при управување со различностите на работното место и добра пракса при имплементирање на мерките против дискриминација.¹¹

¹¹ <http://www.womensalliance.mk/mk/bezbedni-i-ednakvi>

ПРАВЕН КОНТЕКСТ

Република Македонија како наследник на СФР Југославија, која во својот Кривичен законик предвидувала казнена одредба за сексуален акт помеѓу двајца мажи, пред прогласувањето на независност направила одредени измени во легислативата. Во 1990 година заедно со Србија и Босна и Херцеговина ја укинува казнената одредба во Кривичниот законик за овој акт.

Македонскиот Устав е доста флексибилен и либерален, а тоа се гледа и по член 8 став 1 кој вели:¹²

„Темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија се: основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати во меѓународното право и утврдени со Уставот.“ Сепак, правната пракса во поглед на почитувањето на човековите слободи и права преземени со ратификација на меѓународни конвенции кои ги штитат правата покажала дека македонското право сè уште е над меѓународното право. Иако Уставот на РМ со членот 9 експлицитно предвидува „Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.“, сексуалната ориентација не е спомената.

¹² <https://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspk>

Дискриминаторската политика на власта кон ЛГБТ луѓето во последните десет години е највидлива во самиот Закон за спречување и заштита од дискриминација. Донесен во 2010 година, во самата владина процедура, владата на чело со конзервативната демохристијанска ВМРО-ДПМНЕ успеа сексуалната ориентација да ја исфрли на мала врата, ставајќи ја во категоријата „која било основа утврдена со закон или ратификуван меѓународен договор“. Од овој закон произлезе и посебна Комисија за заштита од дискриминација која почна со работа во 2011 година, а членовите на оваа комисија ги именува Собранието.¹³

Кривичниот законик во член 39 наведува листа на основи при одредување на казна по кои ќе се внимава осуденикот да не биде дискриминиран, но повторно сексуалната ориентација е изоставена од експлицитно наведување и се остава во клаузулите кои се повикуваат на меѓународното право. Исто така овој законик не предвидува казнена одредба за сторено кривично дело од омраза врз основа на сексуална ориентација.¹⁴

Ист случај е и со Законот за еднакви можности на мажите и жените кој предвидува заштита од дискриминација по основ на род, но не и врз база на сексуална ориентација. Законот за заштита на личните податоци во член 3-а гарантира заштита на личните податоци на секое лице без дискриминација заснована на повеќе основи, но ни во овој закон сексуалната ориентација не е експлицитно и прецизно наведена.

Со членовите 6,7 и 8, Законот за работни односи ја предвидува заштитата на работниците од дискриминација, и како и

¹³ Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на Република Македонија бр.50/10)

¹⁴ Кривичен законик на Република Македонија (Службен весник бр.37/96, бр.80/99, бр.4/02, бр. 43/03, бр. 19/04, бр.81/05, бр. 60/06, бр.73/06, бр.7/08, бр.139/08, бр.114/09, бр.51/11, бр.135/11, бр.185/11, бр.142/12, бр.166/12, бр.55/13, бр.82/13, бр.14/14, бр.27/14, бр.28/14, бр.115/14, бр.132/14, бр.160/14, бр.199/14, бр.196/15, бр.226/15)

претходно наведените закони има долга листа на основи по кои дискриминацијата е забранета. Сексуалната ориентација не е експлицитно наведена.¹⁵ Иако, ЗРО е еден од малкуте закони кој експлицитно забранува дискриминација врз основа на сексуална ориентација, конструкцијата „полова насоченост“ сама по себе ништо не значи, што очигледно става до знаење дека е потребна промена и во овој закон.

Наспроти горе наведените закони, каде недостасува сексуалната ориентација како експлицитно наведена основа за дискриминација или заштита, следниве закони прецизно ја вклучуваат.

Законот за заштита на правата на пациентите во член 5, став 2, наведува дека секој има право да го оствари правото предвидено со овој закон без разлика на пол, раса, боја на кожа, јазик, религија, политичка или било која друга мисла, национално или социјално потекло, припадност на национално малцинство, материјална позиција, потекло на раѓање, сексуална ориентација или било кој друг статус.¹⁶

Законот за јавно здравје во член 16, став 5, вели: Институтот за јавно здравје на Република Македонија треба да презема интервенции кои нема да дискриминираат по основа на раса, пол, национално и социјално потекло, имотна состојба, религиозни убедувања, сексуална ориентација или статус на лице со попреченост.¹⁷

Законот за високо образование во член 108 став 5 предвидува „Универзитетот или независното високо образовно училиште ќе ја дефинира селекцијата на кандидатите за упис на начин кој гарантира еднаквост за сите кандидати без разлика на раса, боја на кожа, род, јазик, религија, политичка или друга припад-

¹⁵ Закон за работни односи (Службен весник на Република Македонија бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014;

¹⁶ Закон за заштита на правата на пациентите (Службен весник бр. 82/08)

¹⁷ Закон за јавно здравје (Службен весник бр.22/10)

ност, етничко, национално или социјално потекло, сопственост, раѓање, социјален статус, попреченост, сексуална ориентација или возраст.”¹⁸

Законот за аудио и аудиовизуелни услуги во член 53, став 4, вели дека „Аудиовизуелната комерцијална комуникација нема да биде дел во/или промовирањето на каков било вид дискриминација врз основа на пол, раса, етничка припадност, националност, религија или друго убедување, попреченост, возраст или сексуална ориентација“¹⁹

Останати закони во кои се појавува сексуалната ориентација како основа за забрана за дискриминација се Законот за волонтерство од 2007 година и Законот за вработување и работа на странци од 2007 година.

Во текот на истражувањето беа побарани податоци од невладините организации кои се бават со оваа проблематика за пријавени случаи на дискриминација на работното место. Невладината организација „Коалиција за сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“, одговори: „единствен случај кој бил пријавен кај нив е оштетување од работа на лице од иривашна здравствена усџанова, но лицето кое го пријавило случајот не сакало да преземе поконкретни чекори. Дел од проблемот е и фактот што голем дел од ЛГБТ луѓето не се ошворени за својата сексуална ориентација на работното место, а и во својата поблиска околина. Што се однесува до транс луѓето, тоа е сосема инаку приказна. Бидејќи родовиот идентитет е најчесто видлив, тие воопшто не можат да пристајат на пазарот на трудот, па повеќето се невработени, особено транс жени. Доколку не бидат ангажирани од страна на граѓанска

¹⁸ Закон за високо образование (Службен весник бр.35/08, 103/08, 26/09, 99/09,115/10, 17/11 и 51/11)

¹⁹ Закон за аудио и аудиовизуелни услуги (Службен весник бр.184/13, 13/14, 44/14, 101/2014 и 132/2014)

орѓанизацја, речиси е невозможно да се вработат на друго место. На ова секако влијаат и животините искуства на транс луѓето (особено транс жени), кои најчесто се жртви на насилство, па оваа состојба не им дозволуваат натаму во животи ниту да се стекнат со потребните квалификации и да работат на соственото стручно усовршување и влијае негативно на нивното психо-физичко здравје. Борбата со околината и семејството, медицинската и правната промена на полот и остани проблемите се јавуваат во врска со неидентификацијата на родовиот идентитет од страна на општеството им се приоритетни во животи и пречка за да работат на професионално усовршување или кариера. Секако многу од ова зависи од поддршката од семејството, која најчесто отсуствува.“

Анализата на правната рамка не доведува до заклучок дека заштитата од дискриминација по основ на сексуална ориентација е имплементирана делумно во законските решенија. Потребни се промени во Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за работни односи, Кривичниот законик и сите останати закони каде што сексуалната ориентација не е јасно ставена или е недефинирана, поточно ставена во категорија „други“. Таквата нејасна ситуација не придонесува до создавање на атмосфера на заштитеност на припадниците на ЛГБТ заедницата во рамки на законот.

РЕГУЛАТИВА ВО ЕУ

Законската состојба во Европската Унија по ова прашање е регулирана со две директиви. 2006/54/ЕК,²⁰ го регулира третманиот помеѓу мажите и жените во Европската Унија во законите за

²⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

работни односи. Еднакво важна директива е и 200/78/ЕК,²¹ која воспоставува генерална рамка за еднаков третман во вработувањето и професиите. Последен момент кој е од големо значење за подобрување на состојбата на ЛГБТ работниците во ЕУ, со надеж дека истата пракса ќе се воспостави наскоро и кај нас, се следниве две одлуки донесени во јули 2017 година. Првите чекори за имплементирање на Стратегијата за различност и инклузија, Европската комисија ги донесе во вид на одлука за зголемување на присуството на жените во менаџерските позиции да биде минимум 40% до 1-ви ноември 2019 година. Стратегијата содржи мерки кои ќе ги таргетираат жените, вработените со инвалидитет, ЛГБТ луѓето и постарите работници:²²

„За жените ќе се имплементираат посебни програми за менаџмент и поддршка на постоечките и новите женски мрежи.

Луѓето со инвалидитет ќе бидат инволвирани во планирање на пристап и мобилност во зградите на Комисијата.

За ЛГБТ работниците, ќе се организираат активности за подигање на свесноста на менаџерите и вработените со цел да се адресираат сите несвесни предрасуди.

За постарите работници ќе се имплементира мониторирање секаде каде што тие се соочуваат со дискриминација кога аплицираат за ново работно место.“

Изјавата на комесарот одговорен за буџет и човечки ресурси ја исцртува целта на оваа Стратегија: „Сакаме нашите вработени да бидат ценети и прифатени без разлика на нивната возраст, пол, сексуална ориентација или инвалидитет. Ако го изградиме ова врз различност, ќе бидеме поиновативни и ќе испорачаме резултати за нашите граѓани.“

Посочените директиви и стратегија од Европската унија во процесот на усогласување со европското законодавство ќе мо-

²¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

²² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm

раме да ги имплементираме во нашиот систем. За да се постигне поголем ефект од усогласувањето со ЕУ регулативата, корисно ќе биде да се погледнат добрите практики од примената на овие директиви во земјите членки.

РАБОТНИЦИ И РАБОТНИЧКИ

ЛИЧНИ ИСКУСТВА

Прашање: Дали некому сте му кажале за вашата сексуална ориентација, и кој знае за тоа ако сте им кажале?

Геј маж, 28 години, високо образование, приватен сектор:
Ја кријам мојата сексуална ориентација од колегиите и ги избеѓувам разговорите за мојот приватен живот.

Геј маж, 24 години, средно образование, приватен сектор:
Зависи од сфаќањата, не зборувам со секој на иста тема, но повеќето колеги знаат за мојата сексуална ориентација и нема никаков проблем, за разлика од некои, ајде да кажеме дека имаат заостанати сфаќања... тогаш воопшто не отворам тема за разговор околу сексуална ориентација и сл.

Геј маж, 27 години, високо образование, приватен сектор:
Во досегашното работно искуство јас лично не сум имал непријатности од икаков вид, пред сè затоа што не сум зборувал јавно за својата ориентација, а сметам и дека не сум имал потреба од тоа. Хомофобијата, за жал, е присутна насекаде, па и на моето работно место, а тоа пред сè се должи на неинформираноста и претходно најчестите ставови. Конtradикторно и парадоксално е тоа што истите тие хомофоби, во своето окружение имаат некој икаков пријател, роднина,

йарџнер можеби, а сејак и не се свесни за џоа, а џи џреџирааџ на исџ начин како и осџанайџиџе. Па џака се намеџнува и самоџо йрашање – џиџо џоа нас не йрави йоразлични од нив? Сејак, йосџојайџ и оние на кои им е сеедно за нечија сексуална ориенџација и еден мал дел кои џоа јавно џо йодгржувааџ.

Заклучок: Искуствата со дискриминација и хомофобија на работно место се различни. Повеќето од испитаниците ја кријат својата ориентација на работа и одбиваат да зборуваат за приватните животи.

Прашање: Дали работната атмосфера на вашето работно место е хомофобична или не, како вашите колеги гледаат на ЛГБТ лицата и каква е нивната прифатеност (игнорирање, вербално и физичко малтретирање, невреднување на работата, исклучување од унапредување)?

Геј маж, 31 година, високо образование, приватен сектор: *Аџмосферата на работноџо месџо коџа е во йрашање џиџо било за хомосексуалносџа е йоџсмешлива, скоро секоџаш со доза на иронија. Вообичано начиноџ и манириџе со кои колеџиџе се обраќааџ кон ЛГБТ луѓеџо на рабоџа е сџере-оџиџизирана. Скоро секоџаш сџанува збор за луѓе со феминизирани движења, кон кои се џледа со исмевање. Факџоџи џиџо исклучиџелно реџко се коменџира за џиџе йрашања, ја йрави џемаџа невидлива.*

Геј маж, 28 години, високо образование, приватен сектор: *На йреџходноџо работно месџо се најдов во сџитуација дваџцаџа йреџйосџавени да ме расџрашувааџ за мојоџ џубовен и сексуален живоџи, и џоа ексџициџно „Ебеш ли неџиџо; Има ли йички“, йа оџкако им одџворив дека немам девојка, следеше*

Ѕрешиоставка/Ѕрашање дали имам дечко, на што и двајцаџа се исмеаја.

Лезбејка, 31 година, високо образование, приватен сектор: Зависи од работното место, некаде е ѱорелаксирана, некаде стирого хомофобична и заџворена. Преовладува конзервативизмот и игнорирањето на ѱостоењето на ЛГБТИК лицата. Обично не се разговара за ѱривашниот живот, а често може да се слушне хомофобичен јазик уџаен кон дружи наговор од раб место.

Жена, 35 години, доктор на науки, невладин сектор: Не, ама ми се случило извршувајќи работни задачи на дружи место да бидам вербално навредувана. Во инстиштуици, во министерсџва, во Собрание ми се случило да ми се жрака ѳрашеничка на уво дека сум курва и слични работи бидејќи знае од која организација доаѓам ѳа ѳрешиоставува ошѳрилика.

Заклучок: Атмосферата на работното место содржи потсмешливи и навредливи коментари кон ЛГБТ заедницата со директни задирања во интимата на колегите. Хомофобичниот речник е присутен, но сепак искуствата понекогаш зависат од работното место и самата професија. Не се ретки случаите каде фабричките работници се чести сведоци на хомофобични и навредливи коментари и стереотипизирања на ЛГБТ заедницата повеќе од вработени во невладин сектор.

Прашање: Постојат ли дискусии на работното место за сексуалните ориентации и родовиот идентитет и какви се реакциите на колегите? (Дали ја криете сексуалната ориентација на работното место или сте отворени? Доколку сте затворени по ова прашање, дали во разговор со колегите криете (избегнувате да ја кажете

вистината) за вашиот приватен живот и ги избегнувате разговорите по овие прашања?)

Жена, 39 години, ориентација: друго, приватен сектор: *има дискусии, во хомофобична атмосфера без изгледи за прифаќање различна сексуална ориентација.*

Геј маж, 26 години, средно образование, приватен сектор: *Во моја работна средина не се случило, но обично се реагира од тшшо на муабети „ Дувај беџај, ѝонасѝрана“, или ѝак „в куќи да не тши се“, чисшо оговарање .*

Геј маж, 29 години, високо образование, приватен сектор: *Колеџи (џруб оѝис на дијалект: Она ѝедерчеѝо незнај нишшо да работи кој џо донесе.)*

Геј маж, 21 година, средно образование, приватен сектор: *Ситуацијата е хомофобична до тшој сѝеѝен шшо ако некој јавно се декларира како ЛГБТ мислам дека ќе му џо најравнѝ ѝекол секој ден ѝоминаѝ на работа со нивниѝе „шеѝи“ и сл.*

Заклучок: Дискусиите на работното место покажуваат висок степен на хомофобија, неинформираност, конзервативност и дури и гадење од членовите на ЛГБТ заедницата. Ова се токсични атмосфери за работа кои имаат директно негативно влијание врз работниците.

Прашање: Ако работникот/работничката работела во различни сектори (приватен, државен) може ли да направи споредба на хомофобија во секторите? (пример: во приватниот сектор има помалку хомофобија или ја нема во споредба со државниот).

Геј маж, 33 години, високо образование: *Поголема хомофобија во државниот сектор.*

Бисексуален маж, 42 години, високо образование, приватен сектор: *Иако до сега немам работено во државен сектор, сепреку искусиваа преку сосијаноци осигурувани во одредени државни институции, сметам дека за разлика од приватниот сектор, во државниот сектор владее многу помала хомофобија, т.е. на многу места најчесто и ја нема, за разлика од приватниот.*

Лезбејка, 31 година, високо образование: *Во граѓанскиот сектор дефинитивно можеби и воопшто нема дискриминација (од аспект на хомофобија) за разлика од приватниот сектор каде дискриминацијата е уште силно присутна.*

Лезбејка, 34 години, високо образование, невладин сектор: *Најголем дел од искусиваа го имам во невладин сектор, индиректно сум работела и за државен, но сметам дека поеднакво лошо е во сите сектори.*

Заклучок: Интервјуираните работници и работнички кои имале искуства во приватниот и државниот сектор констатираа различни искуства со хомофобијата во зависност од секторите. Хомофобијата е присутна во сите сектори, и државниот и приватниот. Искуствата од невладиниот сектор го квалификуваат како најсигурен за работа на ЛГБТ работниците.

Прашање: Дали работодавачот ги информирал вработените за нивните права на заштита од дискриминација? (Закон за работни односи, Закон за заштита од дискриминација)

Геј маж, 33, високо образование, приватен сектор: *Не сум зајознаен со постојниот законски решенија. Прв пат среќавам постојок дека ги имаме. И долготку ги имаме, треба да бидат веднаш соопшени и презентирани пред работниците.*

Геј маж, 27, високо образование, приватен сектор: *За дискриминација од вид на вероисповед, здравствена состојба, да. Но, никогаш за дискриминација од груп карактер.*

Геј маж, 28 години, високо образование, приватен сектор: *Колку што сум зајознаен, не постои законска рамка која ги вклучува овие прашања, така што сметам дека работниците воопшто не се заштитени од вакви ствари на дискриминација.*

Геј маж, 33 години, високо образование, приватен сектор (странска инвестиција): *Како што кажав погоре, правило на фирмата е да нема дискриминација по никоја основа. Не постои еднаква помош, но постои едукација (ориентација за новите вработени) при самиот влез во фирмата како треба да се однесуваме кон колежите и колежките, тоа да биде на позитивен начин, без судење и сл. Нема професионална психолошка помош во кадровото одделение помага/посредува при било какви спорови и недоразбирања помеѓу вработените без разлика на позицијата.*

Заклучок: Најприсутен одговор за информираноста на работниците за нивните права од страна на работодавачот е: не. Работодавачите не ги информирале за нивните права како вработени, а кои произлегуваат од законите, а тие работодавачи кои постапиле по таа обврска се ретки. Имаме одговори од вработени во странски инвестиции кои биле и кои не биле информирани од страна на работодавачите. Информацијата на вработените од страна на работодавачот за нивните права, зависело исклучиво

од волјата на работодавачот, а информираноста варира од сектор до сектор.

КАКО ДА СЕ ЗАШТИТАТ РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НА ЛГБТ РАБОТНИЦИТЕ И РАБОТНИЧКИТЕ

Прашање: Дали сметате дека синдикатите треба да ја мониторираат сексуалноста и родовиот идентитет на ЛГБТ работниците и да ја промовираат заштитата од дискриминација на работното место по основ на ова (Нивни претставници да одат на терен и да комуницираат со работниците по основ на ова и да нудат одредени совети и правна помош, и соодветно да реагираат ако има некаква дискриминација)?

Геј маж, 33 години, високо образование, приватен сектор:
Мислам дека професионалните синдикати не покажале интерес за заштитата на работниците дискриминирани врз основа на сексуалната ориентација.

Геј маж, 42 години, високо образование, приватен сектор:
Не знам колку вработените од синдикатите се вклучени во ова прашање. Генерално сметам дека секоја институција/фирма треба да поделжи на закон против дискриминација и да има јасно дефинирани одредби во однос на ова прашање во нивните работни статути, па оттаму не гледам зошто синдикатите треба да бидат надлежни за тоа. Впрочем, тоа е работна на внатрешно-работните односи регулирани со статутите и во крајна инстанца на судовите. Мониторинг може да врши секој вработен. Евен тука како некоја поддршка, да, но генерално не сметам дека синдикатите треба да бидат надлежни и за тоа.

Геј маж, 33 години, високо образование, државен сектор: *Мислам дека треба да има закон за шгоа на Републичко ниво, а синдикатот да биде ошшесивено шело кое ќе реагира во случај на нејраведносш.*

Жена, 35 години, доктор на науки, невладин сектор: *Да. Сметам дека синдикатите мора. Знаам во какво сшање се сега и со се шшо се соочуваат. И знаам зошто овие работи не се сшзнајти до синдикатите, затоа што шшаму некои базични работи не се сшзнајти. Ама во принцип во поразвиени држави шгоа е и ше како пракса. Синдикатите имаат годишно пракса на мониторирање на случаи на дискриминација на работно место или давање помош при шакви случаи. Дури има комитани кои прават посебни LGBTIQ групи коишто соработуваат со синдикатите.*

Лезбејка, 35 години, магистер, невладин сектор: *Да, секако дека е ошција, но сметам дека е многу рано, а и самите членови на синдикат (оние кои би го правеле шгоа) треба да се добро обучени и едуцирани.*

Заклучок: Иако присутноста на синдикатите во приватниот сектор е помала, посебно во угостителскиот и во странските инвестиции, испитаниците сметаат дека синдикатите треба повеќе да се заинтересираат и активираат за заштита на ЛГБТ работниците.

Прашање: Дали имате доверба во државните институции како субјект кој ќе ве заштити од дискриминација на работното место по основ на сексуална ориентација или родов идентитет?

Геј маж, 33 години, високо образование, државен сектор: *Дисолутивно немам доверба во било која државна институција на Р. Македонија.*

Бисексуалка, 24 години, високо образование, приватен сектор: *Немам доверба во македонските институции по што прашање. Сакам да верувам дека би делувале во насока на заштита на субјектите, но навистина засега немам доверба.*

Геј маж, 28 години, високо образование, приватен сектор: *Не, но сметам дека за дискриминацијата не треба да се молчи и дека постои начин (нјачесно преку НВО) да се дојде до еднаква помош и совети со кои би се допрело до државните институции.*

Геј маж, 42 години, високо образование, приватен сектор: *Не. Не сум имал такво лично искуство. Но, доколку би го имал, би се обраќил на следниве “агреси”: соодветна НВО, медиуми и секако меѓународна организација. Не верувам на синдикати и државни институции.*

Заклучок: Степенот на недоверба кон институциите е голем, што претставува проблем не само за работниците кои искусиле дискриминација туку и за институциите. Испитаниците повеќе доверба за пријавување и заштита од дискриминација имаат во невладините организации кои се бават со пружање на правна помош и заштита на ЛГБТ луѓето.

Прашања: Дали постоењето на попрецизна законска рамка која ја опфаќа сексуалната ориентација и заштитата од дискриминација ќе придонесе за подобра позиција на ЛГБТ работниците на работните места и нивна заштита од дискриминација? Кои се

потребните промени кои спроед вас треба да се внесат за заштита на ЛГБТ работниците од дискриминација и мобинг?

Геј маж, 51 година, магистер, приватен сектор: *Во принцип да, но целосно и оштетено окружување, НЕ придонесува кон подобрување на состојбата во оваа смисла. Потребни се коренити промени и менување на ставовите, оштетата слика и законската рамка, почнувајќи од власта па на долу кои ќе придонесат кон подобрување на состојбата во целост.*

Геј маж, 33 години, високо образование, приватен сектор: *Со јасна и прецизна законска формулација против дискриминација и мобинг врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет, секаде вклучувајќи го и работното место, ќе се наложи на сите фирми своите вработени да ги третираат еднакво без разлика на нивната сексуална ориентација и родов идентитет, како и ќе застане во нивна одбрана во случаи на хомофобични и трансфобични исјуди, збор на омраза и дискриминација од страна на останатите колеги и колешки. Покрај ова, формулацијата треба да биде и така што товарот на докажување н (не)постоенето на мобинг/дискриминацијата/зборот на омраза би паднал на обвинетиот, а не на жртвата.*

Геј маж, 33 години, високо образование, државен сектор: *Дефинитивно подигнување на јавната свест на оштетата институција за постоењето и прифаќањето на лицата со инаква сексуална ориентација. Законска рамка....можеби да, би била возможна. Но подигнувањето на оштетата свест на институцијата е примарна – Не е избор и не е болест (имаат лица кои се уште се со примитивни свакана за оваа проблема-тика). Понајаму би зборувале за некаква си законска рамка.*

Жена, 35 години, доктор на науки, невладин сектор: Санкции, Една санкција превенира идни вакви случаи. Значи ништо друго. Една санкција. Која што јавно ќе биде обзнана за која што јавноста ќе биде информирана. Се додека ние толерираме, имаме култура на толерирање на насилство и дискриминација, мобинг и слично, што ќе си поминува така. Ние имаме океј законски решенија, тие треба да се доработат. Кажав, ни требаат силни институции, ни требаат силни синдикати. А тие се тие уствари кои ќе ја донесат правдината или санкцијата. Една санкција, втора, третата, човек ќе размисли пред да направи такво нешто. Не верувам веќе ни во кампањи, во ништо. Кај нас е дојдено ситуацијата каде мора да се илестне некој по тебе, по рака, оти сè е кажано. Треба само да се примени.

Лезбејка, 35 години, магистер, невладин сектор: Постапување и решавање на случаи од страна на суд и државни институции би било добар показател за заштита на ЛГБТИК работниците, а воедно и самите членови на заедницата би биле охрабрани да пријавуваат дискриминација, насилство, мобинг итн. Потребно е посилено промовирање на различноста, на толеранцијата, како и сензибилизација на отиштата популација како и институции. Ова е подолг процес, и захтева време, но сепак од негде мора да се почне. Сепак, доколку продолжи на власт конзервативната партија и рејресивна, не би имале значителни промени. Многу е важно да се оснажни и политичкиот корпус, да се залага за овие права и да има политичка волја за нивна промоција и реализација.

Лезбејка, 31 година, високо образование, приватен сектор: Уште посилено влијание и поддршка на граѓанските организации во заедницата, како и контакти со луѓето и нивно постојано информирање за правата и мерките кои може да ги

Преземај за своја заштита. Зајакнување на капацитетите на институциите кои би можеле да реагираат со свои инструменти доколку биде утврдена дискриминација или мобинг на некое работно место.

Геј маж, 44 години, високо образование, државен сектор: Досолушно мислам дека во држава како нашата, никакви закони не можат да го решат основниот проблем, а тоа е вкоренетата хомофобија како дел од нашата култура и менталитет. Јас работам во средина окружен со интелектуалци. Сум среќен што либерални и помалце хомофобични луѓе меѓу лица со високо образование, од моите високо образовани колеѓи.

Геј маж, 31 година, високо образование, приватен сектор: Вклучување на основата за дискриминација врз основа на сексуална ориентација во конститутивниот закон за заштита од дискриминација, како правен основ кој понајмногу би создал култура на толеранција. Потребно е државата како систем да им воведат одговорност на работодавачите да ги запознаат вработените дека доколку на каков било начин се дискриминирани на работно место, тоа има право да побараат соодветна законска заштита. Во тој контекст, можеби е потребна и јавна кампања која би се однесувала на запознавање на граѓаните дека дискриминацијата врз основа на сексуална ориентација е казнива и дека мора да се толерираат различностите. Комисијата за заштита од дискриминација би требало да ја зајакне својата улога во општеството, особено во делото на работните односи. Тоа подразбира информирање и запознавање и на работодавачите и на работниците дека лицата кои би биле изложени на дискриминација имаат право на соодветна заштита.

Заклучок: Потребна е промена и зајакнување на законската рамка не само за заштита од дискриминација, туку и заштита на работно место. Искоренување на стереотипите за хомосексуалците, менување на конзервативниот менталитет, поголема активност на Комисијата за заштита од дискриминација. Применување на мерката санкција за секое кршење на работничките права.

СИНДИКАТИ

ВИДЛИВОСТ НА ЛГБТ РАБОТНИЦИТЕ И РАБОТНИЧКИТЕ ВО РАМКИ НА СИНДИКАТИТЕ

Синдикатите кои беа контактирани и прифатија да одговорат на прашањата за ЛГБТ работниците во нивното членство се следните: Агросиндикат, Синдикат на новинари и медиумски работници, СИЕР (синдикат на индустрија, енергетика и рударство), КСОМ (Конфедерација на синдикални организации на Македонија), Независен синдикат на полицијата, Синдикат на одбраната и безбедноста (професионални војници и вработени во Министерството за одбрана), Независен академски синдикат, Синдикат на културата и Синдикат на македонската дипломатска служба.

За жал, повеќето од нив признаа дека ЛГБТ работниците не се гледани до сега како еднакви членови и не е размислувано, ниту дискутирано за посебни клаузули во колективните договори за нивна директна заштита. На прашањето: Дали во вашиот синдикат има ЛГБТ членови, Агросиндикатот (гранков синдикат, земјоделие, тутунски сектор и водостопанство на РМ) ни одговорија: *Не знам. Немаме идентификација. Ако има некој, макар да во нашите органи, ние не смееме да дискутираме на такви теми. (полициска, националност, вера) Кој што си е, што си е наговор. Слично одговори Независниот синдикат на полицијата: Искрено ќе ви кажам, јас што што го знам, не постои одредена особа која се декларирала како лбгт. До сега барем такви особи се немале декларирани како такви во рамките на Министерството за внатрешни работи и претпоставувам дека е можно да постојат, меѓутоа, јас од она*

*што го знам и познавам, прејшоставувам дека од група сѐрана
можно е и да нема.*

*Одговорот на синдикатот на одбраната беше следниот: Не
можам да одговорам дали има или нема бигејќи сѐ ушше во синди-
кашо не се изјаснил дека има такава одределба. Но тоа не значи
дека ги нема или не значи дека ги има. Додека некој не се изјасни не
би можеле да знаеме. Можеби има одредени шпекулации дека меѓу
припадници на АРМ или МО има, но никој не се изјаснил сам.*

Повеќето синдикати дадоа слични одговори, дека или не ги
разликуваат членовите по сексуална, верска или било која друга
ориентација, до одговор дека немаат пријавено ЛГБТ членови.
Од друга страна, синдикатот на новинарите одговори: *Во медиум-
ската индустрија која го правило е високо образована, ангажира
луѓе со одреден сѐшен на образование и така нашаму, ние имаме
ЛГБТ припадници кои не се кријат.* Синдикатот на македонската
дипломатска служба исто така одговори дека имаат перцепирано
ЛГБТ членство.

Разбирливо е дека синдикатите се обременети со борбата
за работничките права во општество во кое луѓето работат за
минимална плата од 200 евра и нивните права секојдневно се
кршат. Но состојбата која ја видовме од одговорите на синди-
катите е дека постои една сива зона на работници кои воопшто не
се перцепирани од синдикатите како постоечки. Таа сива зона
на работници еднакво работи и придонесува како и другите кои
се видливи и заштитени од синдикатите, а заштитена е од само
два синдикати во целата држава. Поразителен е фактот дека
синдикатите треба да бидат прашани и потсетени за постоењето
на ЛГБТ работниците и насочени повеќе да се ангажираат за
нивна заштита.

НАЈЧЕСТИ ПРЕКРШУВАЊА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Во поглед на најчестите прекршувања на правата на работниците, одговорите на синдикатите беа скоро идентични, без разлика на присуство или отсуство на ЛГБТ членови: мобинг, неисплатување на прекувремени работни часови, неисплатување на јубилејни награди за петнаесет или повеќе годишно работење кај ист работодавач, неевидентирање на прекувремената работа, ограничување на користење на годишен одмор, непочитување на Законот за работни односи во поглед на договорите подолги од пет години, прекарни услови за работа, распределба на работни места (категоризација), селективност при распределба на работни задачи со што одредени вработени не можат да го остварат правото за напредување во кариерата. Што се однесува до пријавување на дискриминација по основ на сексуална ориентација, Синдикатот на дипломатската служба спомна дека имале случај на давање на отказ на вработен поради заплашување врз основ на партиска припадност, а дополнително на тоа бил и фактот дека вработениот бил дел од ЛГБТ заедницата. Од страна на Синдикатот на новинарите се спомена дека во одредени редакции постои анти лгбт расположение и некои уредници наметнувале таков дискурс иако знаеле дека тоа е политички некоректно.

Не постои колективен договор кај сите синдикати кои беа интервјуирани. Таков е случајот кај Синдикатот на новинарите, од каде што наведеа дека тие имаат подготвен колективен договор кој ги заштитува ЛГБТ работниците од дискриминација, но нема работодавач со кој може тој договор да се потпише. Синдикатот на дипломатски работници смета дека е задолжително во колективниот договор да стои клаузула за заштита на ЛГБТ работниците, додека Конфедерацијата на синдикални организации посочи на

отежнато синдикално организирање во Македонија и отсуство на синдикати во приватниот сектор.

Решенијата кои синдикатите ги предлагаат за лошата состојба со работничките права, а со тоа и со заштита на ЛГБТ работниците се измена на Законот за спречување на дискриминацијата (СИЕР), поголема синдикална организираност (КСОМ), дисциплински постапки за лицата кои вршат било какви форми на притисок и ја користат својата функција за дискриминација (СМДС). Иако синдикатите покажаа отвореност за соработка на полето на заштита на оваа група на работници, сепак постојат и синдикати кои ќе ја подобрат положбата на ЛГБТ работниците, само ако има организираност. Независниот синдикат на полицијата и Синдикатот на вработените во одбраната се на ставот дека ЛГБТ работниците би биле заштитени во рамки на синдикатот ако се појават во поголем број или внатрешно во синдикатот се организираат и пријавуваат кршење на нивните права.

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

ЗАКЛУЧОЦИ

Од интервјуата направени со работниците можеме да заклучиме повеќе фактички состојби:

Географската локација на испитаниците беше различна и концентрацијата не беше единствено во град Скопје. ЛГБТ работниците кои работат во останатите македонски градови изјавуваа дека својата ориентација ја држат исклучиво за себе, ретки се случаите каде тие се отворени кон семејството или пријателите за својата ориентација.

За интимниот живот одбиваат да зборуваат на работа со колегите, темите за различни сексуални ориентации се избегнуваат поради страв од етикетирање и мобинг под претпоставена различност на колегата. Хомофобијата и негативните коментари се често присутни на работното место. Не може со сигурност да се тврди дека работник/работничка во приватен сектор со понизок степен на образование е повеќе изложен на хомофобија и непријателски настроена работна атмосфера од некој што работи во државен сектор, или има повисок степен на образование, затоа што одредени одговори на испитаниците насочуваа дека хомофобијата е присутна и во средини на високо образовани интелектуалци. Главна одлика на работното место е: подобро да се молчи за приватниот живот или да се лаже, за да не се предизвикуваат сомнежи и неосновани етикетирања.

Ова придонесува до психичко дистанцирање на работниците од работното место, желба само да се заврши работата без поголемо инволвирање во дискусии за приватниот живот со колегите. Ваквата состојба индиректно го наведува работникот/работничката да побара работа која нема хомофобична атмосфера каде неговата/нејзината продуктивност ќе биде зголемена, а со тоа и придонесот во општеството.

Синдикатите се слабо присутни во приватниот сектор и тоа е проблем кој го акцентираат работниците и синдикатите заедно. Ставот на испитаниците во поглед на присутноста и активностите на синдикатите за заштита на правата на ЛГБТ работниците е дека синдикатите не се заинтересирани за нивна конкретна заштита. Не се доволно обучени за оваа проблематика и не изразуваат интерес за развој на полето на заштита на работничките права надвор од воспоставената рамка. Сепак, генералниот став е дека синдикатите треба да се вклучат во заштитата на ЛГБТ работниците затоа што тоа е основната функција на синдикатите, но треба да бидат претпазливи во преземањето на активностите за да не се наштети на работникот/работничката кој/а е изложен на дискриминација и мобинг поради различност на работното место.

Мислењето на работниците за тоа во кој правец треба да се движат промените за поголема заштита на ЛГБТ работниците е дека најмногу треба да се вложи во промена на законската рамка, но исто така и целосна нејзина примена. Правната рамка е квалитетна, но нејзината примена и почитување потфрлуваат, посебно во делот на санкциите. Ретки или скоро непостоечки се санкциите кон работодавачите, а со тоа директно се придонесува кон отсуството на пријави на дискриминација по основ на сексуална ориентација. Потребна е и обука на синдикатите за пристап и заштита на ЛГБТ работниците. Обуките прво треба да се насочат кон хетеросексуалните синдикалци и работници за спречување на хомофобијата, а потоа да се обучат синдикатите како да им

се пристапи на ЛГБТ работниците и да се создаде атмосфера на заштитеност на работното место и во рамки на синдикатите.

Ставовите на интервјуираните синдикати после посочување на одговорите на работниците дадени во прашалниците, во однос на учеството на синдикатите во заштита на ЛГБТ работниците и можните решенија, се следните:

Заеднички став на интервјуираните синдикати е дека сè што е во законската рамка за заштита на работниците, тие или веќе го примениле или имаат намера да го применат. Меѓу нив како визионерски можеме да ги наречеме: Синдикатот на новинарите и медумските работници и Синдикатот на македонската дипломатска служба кои имаат отидено подалеку од другите синдикати во заштита на ЛГБТ работниците. Тие веќе ги ставиле овие работници во колективните договори како еднакво заштитени со другите работници.

Конфедерацијата на синдикални организации (КСОМ) изрази интерес за заштита и можно нивно внесување во колективни договори, но проблемот според нив, повеќе лежи во отсуството на синдикално организирање.

Синдикатот на енергетика, индустрија и рударство (СИЕР), кој покрива индустрија која по својата природа на работата се очекува да е хомофобична и родово дискриминирачка, сепак може да се карактеризира како напреден синдикат, затоа што заштитата на работниците од дискриминација по секоја основа е ставена и во нивниот Статут. Овој синдикат, заедно со Независниот синдикат на полицијата, се на став дека секоја промена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, кој се гледа како клучен во заштита на ЛГБТ работниците, ќе биде имплементирана во нивната рамка за заштита и ќе се прилагодат на промените произлезени од посочениот закон.

Синдикатите кои ги немаат ставено ЛГБТ работниците во фокусот на своите активности за заштита, признаваат дека причините се поради отсуство на пријави на дискриминација од страна на тие

работници, а со тоа не гледаат потреба од промена на рамката за заштита. Но, директен отпор кон заштитата на ЛГБТ работниците не постои, посебно кога се знае дека одредени синдикати ги ставиле во колективните договори без претходно да има барање од ЛГБТ работниците.

Придржувањето на синдикатите кон законската рамка и сите промени кои ќе ги донесе најавената промена на Законот за заштита и спречување на дискриминација е разбирлива затоа што темата е сензитивна, и за жал сè уште предизвикува негативни реакции во јавноста. Но, потребно е да се разбере дека оваа група на работници по основ на обврски и одговорност на работното место е еднаква со колегите, но не е еднакво третирана во законската рамка и во праксата. ЛГБТ работниците немаат отпор кон синдикатите, но стравот од жигосување од самите синдикати поради хомофобија и предрасуди се клучни за непријавување на дискриминација и мобинг. Ако еден работник смета дека нема да биде заштитен од својот синдикат, туку ќе биде исмеан, навреден па дури и жигосан, секако дека нема синдикатот да го гледа како примарен заштитник на работничките права и заштитата ќе ја бара на друго место.

ПРЕПОРАКИ

За да се комплетираат заклучоците ги даваме следниве препораки:

- Подигнување на јавната свест и сеопфатна дискусија за постоењето на лица со различна сексуална ориентација и нивно прифаќање во општеството. Посебен акцент да се стави на искоренување на хомофобијата базирана на лагата дека хомосексуалноста е болест, како и искоренување на различните форми на културно угнетување, длабоко вкоренети во конзервативните средини.

- Санкции за мобинг, дискриминација и насилство на работното место во секој облик.
- Силни синдикати кои ќе бараат санкциите да се спроведуваат без селекција, за да се уништи сликата во општеството дека некои фирми и бизнисмени се повластени и недопирливи од страна на Инспекторатот за труд.
- Правно усогласување со законодавството на ЕУ, примена на најдобри практики од земјите од регионот во поглед на зголемување на надлежноста на синдикатите во делот на мониторинг и реакција по пристигнати пријави за дискриминација по основ на сексуална ориентација.
- Зголемена соработка со Народниот правобранител и собраниските комисији (човекови права, социјална заштита).
- Унапредување на законските рамки, поголема активност на Комисијата за заштита од дискриминација, поголема медиумска видливост на овие проблеми, сеопфатно сексуално образование.
- Зголемена соработка на граѓанските организации и синдикатите за оваа проблематика, обезбедени обуки за синдикатите за пристап и заштита на ЛГБТ работниците и примена на позитивни практики од земји кои веќе имплементирале алатки за заштита на ЛГБТ работниците од страна на синдикатите и на работното место.

БИБЛИОГРАФИЈА

1. Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија
<http://mhc.org.mk/pages/publications?locale=mk#.WiVUExrzeQ>
2. Colgan, Creegan, McKearney and Wright “Lesbian, gay and bisexual workers: Equality, diversity and inclusion in the workplace” 2006, Comparative Organisation and Equality Research Centre (COERC) London Metropolitan University
3. Blum, Richard. 2012. “Equality with Power: Fighting for Economic Justice at Work.” *Scholar & Feminist Online*
4. Bielski Boris, Monica. 2010. “Fighting for Equal Treatment.” *Labor Studies Journal* 35(2):157-80.
5. Kelly and Lubitow, “Pride at Work: Organizing at the Intersection of the Labor and LGBT Movements, *Labor Studies Journal* 2015, Vol. 39.
6. Fiona Colgan Aidan McKearney, (2012), “Visibility and voice in organisations Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks”, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 31 Iss 4 pp. 359 - 378
7. Madera, J. (2010). The Cognitive Effects of Hiding One’s Homosexuality in the Workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 86-89.

8. Ragins, B.R. i Cornwell, J.M. (2001). Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.
9. <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
10. www.frittfram.se
11. <http://www.womensalliance.mk/mk/bezbedni-i-ednakvi>
12. <https://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspk>
13. Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на Република Македонија бр.50/10)
14. Кривичен законик на Република Македонија (Службен весник бр.37/96, бр.80/99, бр.4/02, бр. 43/03, бр. 19/04, бр.81/05, бр. 60/06, бр.73/06, бр.7/08, бр.139/08, бр.114/09, бр.51/11, бр.135/11, бр.185/11, бр.142/12, бр.166/12, бр.55/13, бр.82/13, бр.14/14, бр.27/14, бр.28/14, бр.115/14, бр.132/14, бр.160/14, бр.199/14, бр.196/15, бр.226/15)
15. Закон за работни односи (Службен весник на Република Македонија бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014;
16. Закон за заштита на правата на пациентите (Службен весник бр. 82/08)
17. Закон за јавно здравје (Службен весник бр.22/10)
18. Закон за високо образование (Службен весник бр.35/08, 103/08, 26/09, 99/09, 115/10, 17/11 и 51/11)

19. Закон за аудио и аудиовизуелни услуги (Службен весник бр.184/13, 13/14, 44/14, 101/2014 и 132/2014)

20. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

21. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

22. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm

ISBN 978-608-65628-7-8