

# ВОДИЧ ЗА СООДВЕТНО ПРИСПОСОБУВАЊЕ



# **ВОДИЧ ЗА СООДВЕТНО ПРИСПОСОБУВАЊЕ**

Скопје, 2014 година

**Публикација: ВОДИЧ ЗА СООДВЕТНО ПРИСПОСОБУВАЊЕ**

**Уредник:** д-р Жанета Попоска

**Автори:** д-р Жанета Попоска  
Звонко Шаврески  
Наташа Амдију

**Лектура:** Елена Георгиевска

**Дизајн, уредување и печат:** Скенпоинт

**Тираж:** 500 примероци

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

341.231.14-031.23/.24:34.023(100)  
342.72/.73:34.023(497.7)

ПОПОСКА, Жанета

Водич за соодветно приспособување / [автори Жанета Попоска,  
Звонко Шаврески, Наташа Амдију ; уредник Жанета Попоска]. - Скопје :  
ОБСЕ, 2014. - 63 стр. ; 29 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 57-63

ISBN 978-608-4630-76-0

1. Шаврески, Звонко [автор] 2. Амдију, Наташа [автор]

а) Антидискриминација - Правна регулатива - Свет б)  
Антидискриминација - Правна регулатива - Македонија  
COBISS.MK-ID 96922378

Поддржано од:



Содржината на ова издание не секогаш ги одразува погледите или ставовите на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

## СОДРЖИНА

Предговор .....	5
Вовед .....	7
Методологија.....	9
<b>1. Прашањето на соодветно приспособување и несразмерен товар како анти-дискриминациски институт .....</b>	<b>13</b>
<b>2. Соодветното приспособување во меѓународното право.....</b>	<b>25</b>
2.1. Соодветното приспособување според Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп на Организацијата на обединетите нации .....	25
2.2. Соодветното приспособување според Директивата за еднаков третман во вработувањето и професиите на Европската унија .....	28
<b>3. Компаративен осврт на соодветното приспособување .....</b>	<b>33</b>
3.1. Соодветното приспособување во Соединетите Американски Држави ....	33
3.2. Соодветното приспособување во Австралија .....	38
3.3. Соодветното приспособување во Велика Британија.....	42
3.4. Соодветното приспособување во Република Ирска .....	47
<b>4. Соодветното приспособување во националното законодавство и практика ..</b>	<b>53</b>
4.1. Закон за спречување и заштита од дискриминацијата .....	53
4.2. Закон за работни односи .....	55
4.3. Закон за вработување на инвалидни лица .....	56
4.4. Соодветното приспособување во националната практика .....	57
<b>5. Заклучоци и препораки.....</b>	<b>65</b>
<b>ПРИЛОГ 1: Листа на елементи за обезбедување на соодветно приспособување ..</b>	<b>67</b>
<b>ПРИЛОГ 2: Информација за работодавци за соодветно приспособување .....</b>	<b>70</b>
<b>Библиографија.....</b>	<b>72</b>

## ПРЕДГОВОР

Темата на антидискриминацијата насекаде во светот, па и кај нас, претставува релевантен и мошне комплексен предмет кој се толкува еволутивно. Меѓу другото, прашањето на дискриминација и заштита од дискриминација во националниот контекст, треба да се обработи во рамките на демократската консолидација и транзиција на државата, на патот кон реализација на современа и демократска правна држава. Издигнувањето на проблемот на дискриминацијата на ниво на приоритет и развојот на законодавството за заштита од дискриминација врз основа на стандардите на правото на Европската унија, постепено стануваа дел од глобалниот демократски развој.

Во различни студии и истражувања кои се направени во земјите-членки на Европската унија, а во функција на донесување и зацврстување на антидискриминациското законодавство, дискриминацијата е оценета како упорен и комплексен општествен феномен, чие постоење доведува до ситуација во којашто одредени групи на луѓе не можат да ги практикуваат основните права и слободи на еднаков начин со другите луѓе. Оттаму, развивањето на националните институции за човековите права, се наметнува како неизбежен дел од институционалниот развој на секоја демократска држава, а, пред сè, поради значењето кое овие институции го имаат во заштитата и унапредувањето на човековите права и слободи. Дел од ваквиот развој се и основањето и развивањето на телата за еднаквост.

По неколкугодишни подготовки, текстот на првиот антидискриминациски закон, Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД), беше донесен и усвоен во април 2010 година, воспоставувајќи формален систем од принципи и стандарди кои се однесуваат на заштитата од дискриминација. Појдовна позиција во расправата за тоа какво тело е потребно за заштита од дискриминација во национални рамки, беше фактот дека државата има мало искуство и сознание во областа на дискриминацијата, и дека Комисијата за заштита од дискриминација ќе има исклучително значајна улога од аспект на промоција и едукација на граѓаните и институциите во спроведувањето на ЗСЗД.

Со формирањето на Комисијата за заштита од дискриминација и нејзиното формално отпочнување со работа на 1.1.2011 година, значително се менува демократскиот амбиент во државата. Имено, со континуирана поддршка на Мисијата на ОБСЕ

во Скопје, со организирана серија на едукации за комесарите по разни основи на дискриминација, студиски посети, серија на работилници и работни дебати со релевантни институции од јавниот сектор, социјални партнери и организации на работодавци, се придонесе за ефикасно спроведување на ЗСЗД.

Од тој аспект реализацијата на Водичот за соодветно приспособување е уште една алатка плус која значително ќе придонесе за поцелисходна работа на Комисијата и сите останати субјекти во сузбивањето и спречувањето на секаков облик на дискриминација која може да се појави во државата.

Комисија за заштита од дискриминација  
Претседател  
*Душко Миновски*

## ВОВЕД

Комисијата за заштита од дискриминација, во рамките на проектот „Поддршка на ефективната инфраструктура за еднаквост“ поддржан од Мисијата на ОБСЕ во Скопје, во периодот од март до јуни 2014 година, го изработи Водичот за соодветно приспособување. Истиот, кој го изработија тројцата експерти, д-р Жанета Попоска, Звонко Шаврески и Наташа Амдију, има за цел да го појасни правниот институт соодветно приспособување, како и да ја појасни неговата улога во антидискриминациското законодавство.

Предизвик за изработка на Водичот беше систематизираното и аналитичко разгледување на едно место на состојбите со соодветното приспособување имајќи ја предвид незначителната национална практика. Како дополнителен предизвик беше и дефинирањето на улогата на овој правен институт во борбата против дискриминацијата и промоцијата на концептот на еднаквост. Притоа, Водичот го појаснува значењето, опсегот, отворените прашања и дискусиите за ова правно прашање, и дава примери од компаративните искуства на други држави со подолга традиција во примена на истиот, а со цел да им помогне на практичарите во разбирањето и неговата примена.

Водичот се состои од пет поглавја и два анекса:

**Глава I** - појаснува што се подразбира под термините соодветно приспособување и несразмерниот товар како антидискриминациски правни институти.

**Глава II** - дава краток преглед на концептот на соодветното приспособување во меѓународното право, тесно поврзан со еднаквоста и недискриминацијата, обработувајќи ги одредбите кои се однесуваат на овој правен институт во Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп во рамките на Организацијата на Обединетите нации и Директивата за еднаков третман во вработувањето и професиите во рамките на Европската унија.

**Глава III** - компаративно го обработува институтот соодветно приспособување во неколку земји со долгогодишно искуство во неговата примена, како што се: Соединетите Американски Држави, Австралија, Велика Британија и Република Ирска.

**Глава IV** - дава преглед на концептот на соодветното приспособување во националното законодавство и практика фокусирајќи се на Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за работни односи и Законот за вработување на инвалидни лица.

**Глава V** - ги сумира сите заклучоци од претходните глави и дава препораки за унапредување на состојбата со соодветното приспособување.

**Анексите** содржат листа на елементи за обезбедување на соодветното приспособување, како и информација за работодавците за соодветното приспособување, кои се смета дека ќе бидат од исклучителна корист за практичарите.

Оправданоста за изработката на Водичот е потребата од елаборирање на правните институти опфатени со антидискриминациското законодавство а посебно новелата – соодветно приспособување. Овој Водич треба да служи како помагало за разбирање на истиот и нема за цел да даде негова сеопфатна теоретска разработка, туку да укаже на постојните начини на примена на соодветното приспособување како и улогата на сите засегнати страни при негово целосно спроведување. Дополнително, не може да се разработува соодветното приспособување без јасно да се постават неговите граници на спроведливост, пред сè, имајќи го предвид несразмерниот товар. Истовремено, тој остава простор за флексибилност и еволутивно толкување на овој институт од страна на практичарите, посебно при неговото разграничување со општата категорија на пристапност.

Водичот е изработен користејќи се со комбинирана методологија која се состои од преглед на литературата/документи, прашалници и полуструктурирани интервјуа. Спроведувањето го надгледуваше Комисијата за заштита од дискриминација и Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

## МЕТОДОЛОГИЈА

Комисијата за заштита од дискриминација, во рамките на проектот „Поддршка на ефективната инфраструктура за еднаквост“ поддржан од Мисијата на ОБСЕ во Скопје, во периодот од март до јуни 2014 година, изработи Водич за соодветно приспособување. Водичот го изработи тимот од тројца експерти, д-р Жанета Попоска, Звонко Шаврески и Наташа Амдију. Авторите имаа дополнителна поддршка од оперативен тим на Комисијата за заштита од дискриминација и на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

Методологијата има за цел да даде приказ на алатките користени за прибирање и обработка на потребните податоци за изработка на Водичот и за пристапот кон изработката на текстот на Водичот, како и на ограничувањата на применетата методологија.

Целта на Водичот е определена во погоренаведениот проект, а таа е да го појасни правниот институт соодветно приспособување во меѓународното право, компаративните држави со претходно искуство во неговото спроведување и националниот систем. Имено, соодветното приспособување како антидискриминациски правен институт е предвиден и дефиниран во националниот правен систем со Законот за спречување и заштита од дискриминација<sup>1</sup>. Со тоа е одреден и главниот тематски фокус на Водичот. Но, со цел подобро разбирање на законодавството, покрај домашните закони и практиката и ратификуваните меѓународни договори, Водичот ги зема предвид компаративните искуства на неколку земји кои имаат долгогодишно искуство во неговото спроведување како и релевантната литература во оваа област. Дополнително, Водичот ја истражи и состојбата во националната практика, со цел да се дадат препораки за нејзино унапредување.

Изработката на текстот на Водичот е ограничен во однос на должината, како поради самата тема така и поради неговата намена – да служи како водич за практичарите при примена на овој нов правен институт и унапредување на моменталната практика.

За изработка на Водичот се користеше методологија која претставува комбинација од преглед на литературата/документи и полуструктурирани интервјуа. Спроведувањето

<sup>1</sup> Закон за спречување и заштита од дискриминација. „Службен весник на Република Македонија“ бр.50/2010 и 44/2014; Одлука на Уставен суд У.бр.82/2010.



го надгледуваше Комисијата за заштита од дискриминација и Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

### Активности

#### *а) Преглед на литературата / документација*

Во првата фаза на истражувањето експертите, со поддршка од оперативниот тим на Комисијата за заштита од дискриминација и Мисијата на ОБСЕ во Скопје, направија преглед на достапната литература поврзана со соодветното приспособување и несразмерниот товар. Ова во себе вклучуваше анализа и на претходни истражувања на слични теми. Постојната литература и податоците кои беа земени предвид се следниве: правните документи и тоа домашни закони и меѓународни правни акти, постојната практика, и академската литература и тоа домашни и странски академски трудови и истражувања. За составување на прегледот беа консултирани и правни практичари кои го следат прашањето на заштитата од дискриминација како и други релевантни чинители а пред сè социјалните партнери.

Прегледот на литературата беше извршен во периодот март-април 2014 година.

#### *б) Прашалници и полуструктурирани интервјуа*

Дополнително на прегледот на литературата/документи се спроведоа полуструктурирани интервјуа со избрани испитаници од работодавците, националните институции за човекови права, и испитаници од академските институции, а со помош на водич за водење на интервјуата. Исто така, беше изработен и прашалник за собирање на информации којшто беше пополнет од страна на работодавци и здруженија на граѓани кои вработуваат лица со хендикеп или извршиле соодветно приспособување за работниците со хендикеп. Истите беа спроведени во април 2014 година.

И податоците собрани од постојната литература и оние собрани преку прашалниците и интервјуата се обработија преку квалитативна анализа на содржината.

#### *в) Анализа на податоците и подготовка на нацрт-водич*

Податоците добиени од достапната документација, полуструктурираните интервјуа и другите активности беа анализирани и вклучени во нацртот на овој Водич. Првичните наоди и заклучоци се разгледаа на состанокот одржан на 30 април 2014 година, во функција на фокус група, по што се пристапи кон подготовка на текстот на Водичот.

#### *г) Надгледување во процесот на изработка на анализата*

Во проектниот период се организираа три средби на Комисијата за заштита од дискриминација, Мисијата на ОБСЕ во Скопје и тимот на експерти. Целта на првиот состанок одржан на 20 март 2014 година, беше да се направи проверка на содржината, методологијата, временската рамка и планираните активности, како и да се дадат правци за дел од нив. Вториот состанок се одржа по прибирањето на податоците на 30 април 2014 година, со цел да се презентираат првичните наоди. Третиот состанок се одржа по спроведувањето на сите активности во јуни 2014 година. Целта на овој состанок беше да се презентираат финалните наоди од анализата пред сите членови на Комисијата за заштита од дискриминација, да се коментираат и расправаат заклучоците и да се придонесе во формулација на препораките, а со тоа и да се финализира Водичот.

# 1 ПРАШАЊЕТО НА СООДВЕТНО ПРИСПОСОБУВАЊЕ И НЕСРАЗМЕРЕН ТОВАР КАКО АНТИДИСКРИМИНАЦИСКИ ИНСТИТУТ

Со цел подобро да се разбере она што се подразбира под соодветно приспособување и кои се границите на овој правен институт, истиот, најпрво, е потребно да се дефинира. Имено, според Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп на Организацијата на Обединетите нации (КПЛХ) соодветното приспособување претставува „[н]еопходно и соодветно изменување или приспособување потребно во одреден случај и кое не претставува несразмерен товар, а со цел обезбедување на уживањето или користењето на сите човекови права и основни слободи на лицата со хендикеп, на еднаква основа со другите“ (член 2)<sup>2</sup>. Иако обврската за соодветното приспособување се појавува и е подеднакво важна во сите сфери на општественото живеење, Водичот ја разгледува оваа обврска само во областа на работните односи, како сфера во која најнеопходно е нејзиното извршување, со цел ефикасно користење на правото на работа од страна на лицата со хендикеп.

Имено, целта на секое приспособување е да му овозможи на лицето со хендикеп да има пристап до вработување, да учествува или да напредува во работата како и да му се овозможи обука за работно оспособување или дополнителна едукација. За тоа какво приспособување е соодветно може да се заклучи само ако се направи индивидуална анализа која ќе ја земе предвид состојбата на лицето со хендикеп, како и вработувањето, работата или обуката за која станува збор. Значи, кога станува збор за соодветно приспособување секогаш тоа е врзано со индивидуална процена и индивидуално решение, а не идентично решение за цела група. Затоа, со соодветното приспособување не се опфаќа групата на лица со хендикеп *per se*, туку конкретното лице со хендикеп и неговите потреби.

Сепак, обврската за соодветно приспособување не оди до бесконечност, таа е ограничена. Но, едно од потешките прашања е да се стават граници на оваа обврска, кои ќе варираат од случај до случај. Законските решенија не можат да опфатат една целосна и конечна листа на видови на соодветно приспособување кое би им се предложило на работодавците. Меѓутоа, во секој случај треба да се обезбеди една општа дефиниција која ќе биде придружена со илустративна листа на соодветни видови на приспособувања, како, на пример:

<sup>2</sup> За повеќе информации за КПЛХ види подолу во: Втора глава, Соодветното приспособување во меѓународното право, 2.1. Соодветното приспособување според Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп на Организацијата на Обединетите нации, стр. 25-27.



- намалување на работното време<sup>3</sup>,
- намалување на обемот и видот на работните задачи,
- постапка за повторно вработување<sup>4</sup>,
- пристап до места за паркирање,
- соодветни постапки за интервјуирање на кандидатите за вработување или тестирања<sup>5</sup> и слично.

Ограничувањето на обврската за соодветно приспособување јасно се изразува преку пресудата на Врховниот управен суд на Австрија во која се наведува дека: „о]бврската за соодветно приспособување не ја опфаќа должноста испразнување на веќе пополнетите позиции од лица без хендикеп, со цел да се одбегне понеповолното постапување спрема лицето со хендикеп, кое поради својот хендикеп не можело да ги извршува работните задачи во согласност со неговото работно место“. Дополнувајќи дека, „[в]аквото отпуштање од работа на лицето без хендикеп ќе претставува дискриминација врз основа на хендикеп“.

*Austrian Administrative High Court (Verwaltungsgerichtshof), Ref. Nr. VwGH 2006/12/0223, пресуда од 17 декември 2007 година*

Обврската за соодветно приспособување постои во многу законодавства ширум светот, но тоа што е карактеристично за овој правен институт е што различни законодавства различно го третираат ова прашање. Имено, може да се издвојат четири различни групи на земји кои на различен начин го третираат прашањето на соодветното приспособување. *Првата група* на земји во кои спаѓаат Ирска и Франција, соодветното приспособување го издигнуваат до ниво на посебна дискриминациска форма. На пример, во Франција претставува индиректна дискриминација, и оваа обврска е ограничена *ratione personae* само за оние кои се веќе официјално признати како работници со хендикеп. За *втората група* на земји како што се Велика Британија, Шведска и Германија, тоа е обврска чие неисполнување повлекува последици. На пример, во Кипар оваа обврска не е ограничена на областа на вработувањето и работните односи, туку ги опфаќа и основните човекови права, како, на пример: правото на независно живеење, дијагностицирање и спречување на хендикепот, личната поддршка со асистивна технологија и опрема, пристапот до домувањето, објектите, улиците, околината, јавните превозни средства, образованието, пристапот

3 Види: Cypriot Equality Body, File No. A.I.T. 1/2009, од 20 септември 2009 година.

4 Види: IRLR 651, UKHL 32, Archibald v. Fife Council, од 1 јули 2004 година

5 Види: French Council of State, no. 318565, од 18 ноември 2009 година.

до информации и комуникација преку посебни средства, услугите кои ја овозможуваат социјалната и економската вклученост, професионалната обука, вработувањето на отворениот пазар на трудот и пристапот до добра и услуги. Меѓутоа, треба да се напомене дека надвор од областа на вработувањето и работните односи оваа обврска не е апсолутна. За *третата група* земји соодветното приспособување е обврска чие неисполнување не повлекува експлицитни последици како, на пример, во Финска, Холандија, Шпанија, Белгија, Литванија, Грција, Унгарија и Романија. Во *четвртата група* земји како што се Австралија, Австрија, Бугарија, Италија, Словенија, Полска и Турција, соодветно приспособување не е изрично споменато како обврска.

Може да се каже дека, најнапредно во овој дел е законодавството на Соединетите Американски Држави кое гледа на соодветното приспособување како на средство со кое се отстрануваат или надминуваат препреките за остварување на еднаквите можности на лицата со хендикеп, пред сè, можностите за вработување и работа како и препреките во пристапот до објектите, услугите и програмите достапни за сите.

Треба да се напомене дека како и да е дефинирана, оваа обврска го фаворизира индивидуализирањето на можностите на лицата со хендикеп, и опфаќа многу начини на кои може да се изврши тоа. Имено, соодветното приспособување во областа на вработувањето и работните односи опфаќа три процеси, и тоа: процесот на конкурирање за определено работно место или обука; процесот на вршењето на работните задачи опфаќајќи ги и работните простории; и уживањето на користа и привилегиите од работниот однос.

Во ирскиот случај *A Complainant v. An Employer*, Трибуналот за еднаквост сметал дека тужителот е индиректно дискриминиран врз основа на неговиот сензорен хендикеп (лице со оштетен слух), затоа што му било одбиено соодветното приспособување при процесот на интервјуирање за вработување, односно не му било презаказано интервјуто во друг термин, ниту, пак, му било организирано интервјуто преку компјутер.

*Equality Tribunal, DEC-E2008-068, Decision, A Complainant v. An Employer, пресуда од 30 декември 2008 година*

Денес, постојат различни мислења за тоа како треба да се гледа на соодветното приспособување, дали како на антидискриминациска обврска или како форма на афирмативна мерка. Ова прашање нема единствен одговор па затоа во овој Водич

малку ќе се позанимаваме со него. Најчесто, англосаксонските теоретичари<sup>6</sup> гледаат на соодветното приспособување како на форма на афирмативна мерка, за разлика од континентално-европските кои повеќе го врзуваат овој институт со анти-дискриминациското законодавство. Аргументите кои одат во прилог на второто гледиште се следниве: индивидуалниот карактер на соодветното приспособување а не групниот, како што е случајот со афирмативните мерки, и фактот што тука не станува збор за под-вклученост или над-вклученост на лицата со хендикеп во општественото живеење како група што е случај со афирмативните мерки, туку редовно приспособување на просторот и условите на потребите на конкретното лице со хендикеп. Понатаму, соодветното приспособување е дел од антидискриминациската рамка и не претставува афирмативна мерка затоа што целта не му е зголемување на учеството на лицата со хендикеп во општественото живеење, иако во себе отелотворува некои елементи на редистрибутивната правда. Односно, тоа се фокусира на отстранување на моменталната дискриминација а не е насочено, како што е случајот со афирмативните мерки, на отстранување на постојниот ефект од некоја мината дискриминација.

Во оваа насока се движи и правото на Европската унија. Имено, Директивата 2000/78/ЕС<sup>7</sup> објаснета подолу, иако не предвидува јасно дека отсутството на соодветно приспособување претставува дискриминација, сепак, може да се заклучи дека, не ги сфаќа овие два термина како идентични. Имено, соодветното приспособување во согласност со членот 5 од Директивата претставува обврска за земјите-членки, додека, од друга страна, во членот 7 ним им се дава слобода (не обврска, туку можност) да усвојуваат афирмативни мерки за лицата со хендикеп, ако сметаат дека се потребни во определениот контекст. Ова различно ниво на заштита, едното дека мора а другото е оставено на дискрецијата на земјите-членки на ЕУ, укажува на фактот дека соодветно приспособување е опфатено со антидискриминациската рамка. И земјите-членки на Европската унија истиот став го имаат пресликано во своите национални законодавства. Интересно е да се спомне дека и Соединетите Американски Држави, посебно во судската практика на Врховниот суд за спроведување на Законот за Американците со хендикеп го зазема ова гледиште<sup>8</sup>. Спротивно на ова гледиште,

6 Види: B.Doyle, *Enabling legislation or Dissembling Law? The Disability Discrimination Act 1995*, *Modern Law Review*, Volume 60, 1997 година, стр.64-74; P.S.Karlan, G.Rutherglen, *Disabilities, Discrimination and Reasonable accommodation*, *Duke Law Journal*, Volume 46, Number 1, 1996 година; B.P.Tucker, *The ADA's Revolving Door: Inherent Flaws in the Civil Rights Paradigm*, 62 *Ohio State Law Journal*, 2001 година, стр. 335.

7 За повеќе информации за ова прашање види подолу во: Втора глава, Соодветното приспособување во меѓународното право, 2.2. Соодветното приспособување според Директивата за еднаков третман во вработувањето и професиите на Европската унија, стр. 28-32.

8 За повеќе информации види подолу во: Трета глава, Компаративен осврт на соодветното приспособување, 3.1. Соодветното приспособување во Соединетите Американски Држави, стр. 33-38.

пак, судската практика на Австралија гледа на соодветното приспособување како на афирмативна мерка.

Во Финска, Холандија, Велика Британија, Ирска и Шпанија постои јасно разграничување на соодветното приспособување и афирмативната мерка. Во Германија тоа не е јасно разграничено затоа што во Законот за тешко хендикепирани лица од 1974 година, правото на соодветно приспособување се наоѓа во истиот член во кој се опфатени и афирмативните мерки. Додека, пак, во Белгија и Франција се забележува постоење на поврзаност помеѓу овие два института.

Споредвидувањето на авторите на овој Водич, поткрепено со законодавствата на голем број држави би се заклучило дека, обврската за соодветно приспособување треба да се гледа како елемент на принципот на недискриминација и различно од афирмативните мерки. Прашање кое последователно неминовно се наметнува е следново: ако се гледа на соодветното приспособување како на дел од анти-дискриминациската рамка, дали тогаш тоа во себе опфаќа само негативна должност, односно неоправданото неизвршување на соодветното приспособување претставува дискриминација, или и позитивна должност т.е. право на приспособување? Директивата 2000/78/ЕС во својот член 5 со кој се предвидува обврската за соодветно приспособување јасно создава позитивна обврска, иако не содржи изрична одредба со која неоправданото неизвршување на соодветното приспособување претставува дискриминација. Овој став го имаат речиси сите законодавства на земјите-членки на Европската унија, освен некои кои решиле да предвидат само негативна обврска како, на пример: Шведска, Белгија, Австрија и Луксембург. Во истата насока и Врховниот суд на Австралија има утврдено дека Законот за дискриминација врз основа на хендикеп во Австралија содржи само негативна обврска<sup>9</sup>.

Кога веќе се заклучи дека прашањето на соодветното приспособување спаѓа во доменот на антидискриминациското законодавство, неминовно се поставува прашањето, како истото се вклопува во постојната антидискриминациска рамка? По ова прашање, земјите немаат заедничко мислење и гледиште, посебно на тоа како се постапува спрема неоправданото отсуство на ова приспособување. Тоа со сигурност треба да се смета за форма на дискриминација, меѓутоа, дали како

9 Види: 86 FCR 324, *Commonwealth v. Humphries*, 1998 година. За повеќе информации види подолу во: Трета глава, Компаративен осврт на соодветното приспособување, 3.2. Соодветното приспособување во Австралија, стр. 38-42.



на форма на директна или индиректна дискриминација, или *sui generis* форма на дискриминација, нема унифициран став. Примери за сите три алтернативи можат да се најдат во законодавствата на различни земји. Од анализата на законодавствата би се заклучило дека најтешко за оправдување е неоправданото отсуство на соодветното приспособување да се третира како форма на индиректна дискриминација, затоа што тешко може да се вклопи во разбирањето на истата, во согласност со законодавството на Европската унија, иако и за ова постојат примери во земјите-членки на ЕУ. На пример: Франција, Шпанија, Австрија, Данска и Словачка. Во Холандија неоправданото отсуство на соодветното приспособување може да се идентификува како со индиректната, така и со директната дискриминација. Во Италија, затоа што законот не вели ништо за соодветното приспособување, во случајот пресуден од судот во Пистоиа од 2005 година, се прифаќа размислувањето дека неоправданото отсуство на соодветно приспособување се смета за индиректна дискриминација. Сепак, останува мислењето на авторите на Водичот дека најдобар пристап е неоправданото отсуство на соодветното приспособување да се смета или за форма на директна дискриминација или за *sui generis* форма на дискриминација. Меѓутоа, без разлика кој пристап да се одбере секогаш ќе постојат недостатоци.

Имено, ако неоправданото отсуство на соодветно приспособување се идентификува со директната дискриминација, тогаш ќе му се даде поголема сила како една од најсериозните форми на дискриминација и ќе му се определи соодветна санкција за нејзиното непочитување. Меѓутоа, со овој чекор ќе се создаде ново оправдување за директната дискриминација кое во моментот не постои во рамките на антидискриминациското законодавство на Европската унија, а тоа е постоењето на несразмерен товар кој тесно е врзан само со соодветното приспособување. Ова ја отвора можноста за користење на ова оправдување кое најчесто е изразено во форма на финансиски трошоци и за другите видови на директна дискриминација, што е неприфатливо и оди спротивно на духот на антидискриминацијата. Исто така, интересно е да се напомене што ако неоправданото отсуство на соодветно приспособување се идентификува со директната дискриминација, тогаш за да се докаже истото ќе биде потребно да се изнајде компаратор, односно споредлива ситуација, што е составен дел на докажувањето на директната дискриминација. Имајќи го предвид индивидуализираниот карактер на приспособувањето, тешко ќе биде да се изнајде ова.

Иако, постојат примери каде законодавецот го проширил значењето на директната дискриминација вклучувајќи го и отсуството да се создадат еднакви можности за вработување, како што е, на пример, во Шведска за хендикепот (член 6 од Законот за заштита од дискриминација на лицата со хендикеп во работните односи) и антидискриминациското законодавство на Европската унија по однос на бременоста (види:

Case C-177/88, *Dekker*, 1990 година). Сепак, не може да се негира дека хендикепот е многу посложен концепт од бременоста, не само поради потребата на различно приспособување, туку и поради природата и времетраењето на попреченоста. Меѓутоа, истовремено, начините со кои се врши исклучувањето се идентични и од страна на гледиштето на правото на еднаквост, идентично проблематични. Овој пристап го користат повеќето од земјите-членки на Европската унија како, на пример: Ирска, Шведска, Финска, Малта, Бугарија и Луксембург.

Другата алтернатива е признавањето на неоправданото отсуство на соодветно приспособување како посебна, *sui generis* форма на дискриминација<sup>10</sup>. Ова носи свои предности затоа што, само на ваков начин ќе се истакнат посебностите на индивидуализираниот карактер на обврската за соодветното приспособување, односно фактот дека неповолното постапување поради одбивањето да се обезбеди соодветно приспособување го трпи само едно лице со хендикеп, а не сите или поголема група на лица со хендикеп. Исто така, на овој начин ќе може лесно да се одбегне потребата од изнаоѓање на компаратор т.е. споредувач, што како што објаснивме погоре би создала дополнителни потешкотии. Меѓутоа, користејќи го овој пристап постои ризик на создавање на посебна категорија на дискриминација врз основа на хендикеп, многу пошироко сфатена од моменталната обврска за соодветно приспособување кое ги опфаќа само лицата со хендикеп. Во таа насока би се вовела и потребата за соодветно приспособување не само за лицата со хендикеп туку и соодветно приспособување по асоцијација кое е неприфатливо соодветно на пресудата во *случајот Coleman*, објаснет подолу. Решението која алтернатива од горенаведените ќе ја користат останува на секоја земја посебно, имајќи го предвид националниот контекст и правниот систем од кој доаѓа.

Друго прашање е персоналниот опфат на соодветното приспособување, каде се забележува постоење на различни пристапи. Оној на Директивата 2000/78/ЕЗ пресликан во одредбата од членот 5, е рестриктивен и ги опфаќа само лицата со хендикеп кои се способни и квалификувани да ја вршат одредената работа, и тоа: кандидатите за работни места, моментално вработените лица како и поранешно вработените лица кога започнуваат да се користат со бенефициите од вработувањето. Тоа е затоа што кога станува збор за соодветното приспособување потребно е строга примена на асиметричниот модел на антидискриминациското законодавство, односно само лицата со хендикеп можат да имаат корист од соодветното приспособување. Меѓутоа, ова не го решава проблемот со кој се соочуваат членовите на блиското

<sup>10</sup> Види: L.Waddington, A.Hendriks, *The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 18, Issue 4, 2002 година. Исто така, види, на пример, во Велика Британија.

семејство на лицата со хендикеп, затоа што понекогаш и тие имаат потреба од соодветно приспособување како, на пример, во *случајот Coleman*. Ова гледиште го транспонираат во своите национални законодавства и земјите-членки на Европската унија.

Шерон Колман од Велика Британија била секретарка во правна служба и мајка на дете со хендикеп која тврдела дека, по враќањето од нејзиното породилно отсуство со нејзе било постапувано понеповолно, за разлика од другите вработени во слична ситуација, од причини што таа била примарен старател на дете со хендикеп. Имено, таа навела повеќе обвинувања за понеповолно постапување, вклучувајќи и тоа дека не и било дозволено по породилното отсуство да се врати на нејзиното првобитно работно место, не и била дозволена истата флексибилност на работното време како на другите родители на деца без хендикеп; таа била опишана како „мрзлива“ затоа што барала да земе отсуство од работа за да се грижи за своето дете, и ѝ се заканиле со отказ кога задоцнила на работа поради потребите на своето дете, и за крај, голем број навредливи зборови биле изречени за неа и нејзиното дете. Судот на правдата на ЕУ пресуди дека ЕУ Директивата за еднаков третман во вработувањето и професиите забранува директна дискриминација на мајка на дете со хендикеп, кога таа дискриминација се заснова на хендикепот на нејзиното дете (дискриминација по асоцијација). Имено, во пресудата се наведува дека: „Целта на Директивата што се однесува на вработувањето и професиите е борбата против сите форми на дискриминацијата *врз основа* на хендикеп. Принципот на еднакво постапување, содржан во Директивата, се однесува не само на определена група на лица, туку на дискриминациските основи наведени во член 1“ (параграф 38 од пресудата). Истото размислување Судот го корител и кога ги разгледувал наводите за извршено вознемирување врз основа на хендикеп. Меѓутоа, Судот сметал дека што се однесува на обврската за соодветно приспособување таа може да биде иницирана само од страна на лице со хендикеп, како што и изрично е наведено во Директивата 2000/78/ЕС, притоа, јасно исклучувајќи ја можноста за појава на дискриминација по асоцијација за прашања поврзани со соодветното приспособување.

*Court of Justice of the European Union, S.Coleman v Attridge Law, Steve Law, Case C-303/06, OJ C 224, пресуда од 17 јули 2008 година*

Одредувањето на критериумот само лицата со хендикеп кои се способни и квалификувани да ја вршат одредената работа да можат да се користат со соодветното

приспособување опфаќа двослоен пристап. Имено, најпрво, треба да се одредат основните елементи на работното место (кое се врши од случај до случај) и да се оцени дали тоа лице со хендикеп е квалификувано да ја врши таа работа добивајќи соодветно приспособување, а потоа да се одреди соодветното приспособување. За ова второво да биде целесобразно потребно е работодавецот да се консултира со засегнатото лице со хендикеп во еден отворен и интерактивен процес на преговарање, како и со одредени експерти во тоа поле, вклучувајќи како медицински експерти така и технички експерти (машински експерти кои можат да дадат совет какви промени може да се направат во опремата, архитекти кои ќе упатат на можните промени во физичкото опкружување и градбите, рехабилитациони експерти, организации на лица со хендикеп и други). И за да се започне сето ова, потребно е претходно да постои една претпоставка – а тоа е работодавецот да знае дека лицето има хендикеп, како и за неговата последователна потреба за соодветното приспособување.

Според компаративните согледување во некои од земјите-членки на ЕУ, со цел да се заклучи дали приспособувањето е соодветно може да се примени еден тест кој се состои од две фази, и тоа: *прво*, треба да се утврди дали приспособувањето е *соодветно/разумно*, односно дали е можно и дали одговара на потребите на засегнатото лице (дали му овозможува на лицето со хендикеп да ги врши редовно работните задачи?) и дали е потребно; и *второ*, дали приспособувањето ќе резултира во несразмерен товар за работодавецот? Овој тест е наведен во Објаснувачкиот меморандум кон Законот за еднакво постапување врз основа на хендикеп и хронични болести на Холандија (Explanatory Memorandum, Act on Equal Treatment on Grounds of Disability and Chronic Illness). Имено, разумноста на приспособувањето се разгледува одвоено од прашањето за несразмерен товар, затоа што се фокусира на потенцијалот да обезбеди еднакви можности за лицата со хендикеп, а не на трошокот. Ова, пред сè, е европско гледиште кое авторите на Водичот го поддржуваат.

Од друга страна, судската практика во Соединетите Американски Држави покажа малку видоизменет став за разлика од она што беше предвидено со самиот Закон за Американците со хендикеп<sup>11</sup>. Имено, пред донесување на пресудата во *случајот Barnett*, судовите беа на позиција дека несоодветното приспособување е она кое резултира во несразмерен товар, а елементот на разумност во самото приспособување воопшто не се разгледуваше како релевантен. Меѓутоа, во овој случај анализата на разумноста на приспособувањето се гледаше засебно од несразмерниот товар што му се наметнува на работодавецот, и, притоа, Судот сметал дека Законот за Американците со хендикеп не бара акција над нивото на разумност, наведувајќи дека:

<sup>11</sup> За повеќе информации види подолу во: Трета глава, Компаративен осврт на соодветното приспособување, 3.1. Соодветното приспособување во Соединетите Американски Држави, стр. 33-38. Види: 535 U.S. 391, *U.S. Airways Inc. v. Barnett*, 2002 година.

„[п]риспособувањето може да биде неразумно во својот ефект, иако тоа е ефикасно во овозможувањето на исполнувањето на основните работни задачи од страна на лицето со хендикеп“. Со тоа што дозволи работодавците и судовите да вршат процена на „разумноста“ на соодветното приспособување, надвор од финансискиот и административен товар/трошок, пресудата во случајот *Barnett* драматично ја поткопа ефикасноста на Законот<sup>12</sup>.

Од друга страна, кога станува збор за „несразмерен товар“ треба да се има предвид дека, оправданоста на обврската за соодветно приспособување не е економската ефективност на работодавецот, туку напротив, еднаквоста на можностите на лицата со хендикеп. Притоа, различни законодавства предвидуваат различни елементи според кои ќе се вреднува дали трошокот за приспособувањето е сразмерен или не. Во повеќето од нив се среќаваат следниве елементи, и тоа:

- природата и трошокот на приспособувањето;
- целокупните финансиски трошоци на потфатот, вклучувајќи ја и добивката од приспособувањето како, на пример, во Бугарија, Кипар, Финска, Франција, Германија, Ирска, Малта, Шпанија и Велика Британија;
- целокупните финансиски ресурси на засегнатото правно лице како, на пример, во Австрија, Финска, Ирска, Малта, Словачка и Велика Британија, и
- видот на дејноста на правното лице, вклучувајќи ја и структурата и видот на работната сила.

Дополнително, посебно внимание треба да се обрне на фактот дали со самото приспособување би се остварила надворешна добивка, како, на пример, зголемен пристап на добрата и услугите до потрошувачите со хендикеп. И за крај, треба да се има предвид дека, не може сите работодавци да се третираат идентично, за поголемите правни лица критериумите треба да бидат секогаш повисоки за разлика од малите фирми, а истото се однесува и на јавниот сектор за разлика од приватниот. Јавниот сектор треба да служи како добар модел кој приватниот сектор треба да го следи, а и како извор на финансиска помош и друга поддршка при обезбедување на соодветното приспособување за лицата со хендикеп. Можноста за добивање на финансиска помош и друга поддршка при обезбедување на соодветното приспособување за лицата со хендикеп како критериум се појавува, на пример, во: Австрија, Кипар, Финска, Франција, Германија, Ирска, Малта, Холандија, Португалија, Шпанија, Словачка

12 Истото размислување може да се види и во *случајот Vande Zande*. Види: 44 F.3d 538, 7th Circuit, *Vande Zande v. State of Wisconsin Department of Administration*, 1995 година. За конструктивна критика на пресудата во случајот *Vande Zande* види: C.R.Sunstein, *Cost-Benefit Analysis without Analysing Cost or Benefits: Reasonable Accommodation, Balancing ans Stigmatic Harms*, University of Chicago Law & Economics, Olin Working Paper No.325 and University of Chicago, Public Law Working Paper No.149. Достапно на: <<http://law.uchicago.edu/lawecon/workingpapers>> [Пристапено на: 10 април 2014]

и Обединетото Кралство. Меѓутоа, тоа што е интересно да се забележи е дека во различни законодавства постојат различни нивоа на соодветно приспособување, и истовремено соодветно на тоа има и различни нивоа на помош и поддршка од страна на земјата.

Мерки кои ги предвидуваат земјите, со цел обезбедување на соодветно приспособување се јавуваат во: Холандија, Шпанија (има формирано систем на државна помош, со цел да придонесе кон надоместување на дел од трошокот за соодветното приспособување кое го обезбедуваат работодавците), Германија, Австрија, Естонија (земјата на работодавецот му надоместува средства во износ од 50% од вкупниот трошок за соодветното приспособување сè до определен максимум; дополнително, на лицата со хендикеп земјата им обезбедува и посебни услуги како што се: обезбедување на помош и поддршка при процесот на интервјуирање, помош при работа од страна на лице за поддршка и слично), Франција (има формирано фонд за професионално вклучување на лицата со хендикеп во кој финансиски учествуваат сите работодавци кои не вработуваат лица со хендикеп во своите претпријатија), Луксембург, Финска и други земји.

Во Финска во согласност со Законот за вработување (член 12), достапноста на јавни средства се оценува како еден од елементите при вреднувањето дали едно соодветно приспособување е соодветно и сразмерно или не. Притоа, работодавците добиваат средства за приспособување на физичката околина, опремата, практиките како што е измена на начинот на вршење на работните задачи, како и средства за обука и систематски преглед за вработените лица со хендикеп. Притоа, приспособувањето треба да е потребно, а максималниот износ којшто државата го рефундира по вработено лице со хендикеп за соодветно приспособување изнесува 1.681 евро. Интересно е да се спомене дека, државата ги надоместува и средствата за помош при вршење на работата на лицето со хендикеп од страна на негов колега, во износ од 168 евра месечно во времетраење од една година.



## 2 СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ ВО МЕЃУНАРОДНОТО ПРАВО

### 2.1. СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ СПОРЕД КОНВЕНЦИЈАТА ЗА ПРАВАТА НА ЛИЦАТА СО ХЕНДИКЕП

Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп и Факултативниот протокол кон неа, беа усвоени со консензус од Генералното собрание на Организацијата на Обединетите нации на 13 декември 2006 година, беа отворени за потпис на 30 март 2007 година, а стапија на сила на 3 мај 2008 година. Не само што е првиот обврзувачки правен акт во доменот на меѓународното право за правата на човекот во XXI век, една од деветте конвенции за човековите права кои ја претставуваат сржта на меѓународното право за правата на човекот, туку претставува и официјално признавање на хендикепот како прашање на човековите права во меѓународната сфера, односно е првиот инструмент за правата на човекот кој го отелотворува социјалниот модел на гледање на хендикепот. Моментално, 158 земји ја имаат потпишано КПЛХ а 144 ја имаат ратификувано, додека, пак, 92 земји го имаат потпишано Факултативниот протокол а 80 го имаат ратификувано истиот<sup>13</sup>. Република Македонија ја потпиша КПЛХ на 30 март 2007 година, а истата ја ратификува на 5 декември 2011 година. Дополнително, земјата го потпиша Факултативниот протокол кон неа на 29 јули 2009 година, а го ратификува на 5 декември 2011 година.

Еден голем дел од КПЛХ се однесува на прашањето на дискриминацијата врз основа на хендикеп, што е предмет на интерес на овој Водич. Постои и посебен член, членот 5, кој е интенциозно сместен во првиот дел на Конвенцијата каде се ставени членовите кои имаат општа (хоризонтална) применливост, што овозможува толкувањето на сите одредби од КПЛХ да се гледа преку призмата на недискриминацијата и еднаквоста на лицата со хендикеп. Во согласност со членот 5 став 2 од Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп, земјите-членки се обврзуваат да забранат каква било дискриминација врз основа на хендикеп, која, пак, во согласност со членот 2 подразбира „[к]акво било разликување, исклучување или ограничување врз основа на хендикеп, кое има за цел или последица оневозможување или попречување на признавањето, уживањето или користењето, на рамноправна основа со другите, на сите човекови

<sup>13</sup> Оваа ситуација е од 15 април 2014 година. Повеќе информации за статусот на потпишување и ратификација на КПЛХ. Достапно на: <[http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-15&chapter=4&lang=en](http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en)> [Пристапено на: 15 април 2014]



права и основни слободи на политичко, економско, општествено, културно, граѓанско или кое било друго поле. Ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучувајќи го и отсутството на соодветно приспособување“. Најголем застапник за вклучување на оваа одредба, која на еден начин е новина во контекстот на меѓународното право за правата на човекот, беше Европската комисија иако Директивата 2000/78/ЕС во својот член 5 не предвидува јасно дека отсутството на соодветното приспособување претставува дискриминација.

Обврската за соодветно приспособување може да се најде во неколку членови во КПЛХ и тоа експлицитно во членовите 24 (образование) и 27 (работа и вработување) и имплицитно во членовите 20 (лична мобилност) и 21 (слобода на изразување и пристап до информации).

Притоа, во членот 2 се дефинира соодветното приспособување како „[н]еопходно и соодветно изменување или приспособување потребно во одреден случај кое не претставува несразмерен товар, а со цел обезбедување на уживањето или користењето на сите човекови права и основни слободи на лицата со хендикеп, на еднаква основа со другите“. Дополнително, Општиот коментар бр.2 на Комитетот за правата на лицата со хендикеп изрично предвидува дека „[о]дбивањето на адаптирање на работната средина претставува дискриминација врз основа на хендикеп“ (параграф 41). Од ова јасно произлегува дека забраната на дискриминацијата врз основа на хендикеп е фокусирана на резултатот од дејството, а не на намерата на сторителот<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Види: *inter alia*, A.Palacios, *Statement at the open-ended consultation on key legal measures for the ratification and implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Geneva, 24 октомври 2008 година. Достапно на: <<http://www2.ohchr.org/english/issues/disability/docs/FinalConsultationreport.doc>> [Пристапено на: 15 април 2014].

Тужителката Х.М во последните осум години не е во можност да оди или да стои поради хронично нарушување на сврзното ткиво, Елерс-Данлосов синдром (EDS). Нејзината попреченост резултирала со тоа што таа е врзана за кревет две години и не може да го напушти својот дом или да оди во болница или во центар за рехабилитација поради зголемениот ризик од повреди кои можат да настанат поради нејзиниот хендикеп. Единствениот вид на рехабилитација што може да го запре напредокот на нејзиниот хендикеп е хидротерапија, кое во услови на Х.М. ќе биде изводливо само во еден затворен базен во нејзината куќа. На Х.М и било одбиено барањето за добивање на дозвола за продолжување, за околу 63 квадратни метри, на куќата на земјиште кое е во нејзина приватна сопственост, со аргументација дека „интересот на општата јавност е да се зачува просторот во целосна согласност со деталниот урбанистички план“. Комитетот за правата на лицата со хендикеп при ООН доаѓа до заклучок дека со одлуките на општинските органи и Високиот управен суд Х.М е дискриминирана во согласност со членот 5 од КПЛХ, бидејќи тие не успеале да го земат предвид нејзиното право на еднакви можности на рехабилитација и подобрување на здравјето на иста основа со другите. Комитетот утврдил дека „[з]аконот за урбанизам и градежништво дозволува исклучоци од урбанистичкиот план и дека може да се адаптира, кога е потребно во индивидуален случај, на обврската за соодветно приспособување, со цел овозможување на лицето со хендикеп уживање на своите права на еднаква основа со другите, без дискриминација“ (параграф 8.5).

*Committee on the Rights of Persons with Disabilities, H.M v. Sweden, Communication No.3/2011, CRPD/C/7/D/3/2011, пресуда од 16 април 2012 година*

Исто така, КПЛХ прави еден важен исчекор не само со тоа што одредува дека неоправданото неизвршување на соодветното приспособување претставува дискриминација, што е во тек со развојните гледања на дискриминацијата врз основа на хендикеп, туку и со тоа што токму ваквото гледање го поставува во еден член со хоризонтална применливост, што значи дека истото треба да се применува низ целата КПЛХ. Дополнително, поставувањето на соодветното приспособување во дефиницијата за дискриминација воспоставува премиса дека за остварувањето на основните граѓански и политички права е потребно индивидуализирани мерки, со цел да се реши постојната системска дискриминација на лицата со хендикеп. Авторите сметаат дека ова ќе биде сериозен предизвик за сите земји, вклучувајќи ги и развиените, особено вклучувањето на обврската за извршување на соодветното приспособување надвор од контекстот на вработувањето во националните законодавства. Позитивен пример за ова е Федералниот закон за општа недискриминација на Белгија во кој се предвидува дека одбивањето за извршување на соодветното приспособување ќе се смета за форма на дискриминација.

## 2.2. СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ СПОРЕД ЕУ ДИРЕКТИВАТА ЗА ЕДНАКОВ ТРЕТМАН ВО ВРАБОТУВАЊЕТО И ПРОФЕСИИТЕ

На регионално ниво, покрај Советот на Европа, од исклучително значење се стандардите поставени од законодавството на Европската унија. Имено, како резултат од измените воведени со Договорот од Амстердам во 1997 година, поточно со членот 13 ЕЗ, Заедницата се здоби со надлежност да се бори против дискриминацијата врз шест основи, вклучувајќи и хендикеп. Во врска со дискриминацијата општо а посебно во областа на вработувањето и работните односи, неминовно треба да се спомне посебно Директивата 2000/78/ЕС.

Имено, Директивата 2000/78/ЕС од 27 ноември 2000 година, со која се воспоставува општа рамка за еднаков третман во вработувањето и професиите<sup>15</sup> (во понатамошниот текст: Директивата 2000/78/ЕС или ЕУ Директивата за еднаков третман во вработувањето и професиите), е исклучително важна за забраната на дискриминацијата врз основа на хендикеп во оваа голема област. Што се однесува до политиката на ЕУ, таа е најважниот правен инструмент за лицата со хендикеп. Со своите одредби, јасно го поддржува социјалниот модел на гледање на хендикепот, иако не обезбедува дефиниција за тоа што претставува хендикепот, ниту насока за тоа кој би можел да биде заштитен од дискриминација врз основа на хендикеп. Меѓутоа, овие две прашања беа предмет на разгледување на судската практика на Судот на правдата на ЕУ, посебно во *случајот Chacón Navas* и *случајот Coleman*, објаснет погоре а и *случајот Jette Ring*.

<sup>15</sup> Види: Директива на Советот 2000/78/ЕС од 27 ноември 2000 година, со која се воспоставува општа рамка за еднакво постапување во вработувањето и професиите (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for Equal Treatment in Employment and Occupation), [2000] OJ L 303/16. Достапно на: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>> [Пристапено на: 16 април 2014]. Директивата требаше да се транспонира до 2 декември 2003 година во 15 земји-членки на ЕУ, до 1 мај 2004 година, во новите 10 земји-членки и до 1 јануари 2007 година, во Бугарија и Романија. Република Македонија треба да го хармонизира своето законодавство со правото на ЕУ, вклучувајќи го и антидискриминациското законодавство, до денот на влегувањето во Унијата. За коментари на Директивата 2000/78/ЕС види: A.T.Skidmore, *EC Framework Employment Directive on Equal Treatment in Employment: Towards a Comprehensive Community Anti-discrimination Policy?*, International Law Journal 131, 2001 година, стр.126-132; S.Fredman, *Equality: A New Generation?*, 30 Industrial Law Journal, 2001 година, стр.145-168; U.O'Hare, *Enhancing European Equality Rights: a New Regional Framework*, 8 Maastricht Journal of European and Comparative Law 2, 2001 година, стр.144-165; L.Waddington, M.Bell, *More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives*, 38 Common Market Law Review, 2001 година стр.587-611; M.Bell, L.Waddington, *Reflecting on Inequalities in European Equality Law*, 28 European Law Review, 2003 година, стр.349-369; R.Whittle, *The Framework Directive for equal treatment in employment and occupation: and analysis from a disability rights perspective*, 27 European Law Review 3, 2002 година, стр.303-326.

Од гледна точка на дискриминација врз основа на хендикеп, важен составен дел од Директивата е членот 5, кој го обврзува работодавецот да обезбеди соодветно приспособување за лицата со хендикеп. Овој концепт е прилично нов во рамките на ЕУ, иако постоеја земји-членки кои го препознаваа во своите национални законодавства истиот и пред донесување на Директивата (на пример, Ирска, Велика Британија и Шведска), како и земји кои не се членки на ЕУ кои, исто така, го имаа вклучено овој концепт во своите законодавства (на пример, САД, Австралија). Соодветното приспособување како концепт отвора доста прашања кои тргнуваат од тоа како овој концепт се поврзува со општиот принцип на еднаквост опфатен со законодавството на ЕУ, па сè до комплицираните прашања за толкување на концептот кое ги одредува границите на оваа обврска. Директивата, сама по себе, иако е доста прогресивна не дава одговор на сите овие дилеми.

Имено, во членот 5 е наведено дека, „[с]о цел да се обезбеди согласност со принципот за еднакво постапување во врска со лицата со хендикеп, ќе се обезбеди соодветно приспособување. Ова значи дека работодавецот ќе преземе соодветни мерки, кои се потребни во дадениот случај, со кои ќе му овозможи на лицето со хендикеп да има пристап кон работата, да учествува во неа, да напредува или да добие обука, освен ако овие мерки би наметнале несразмерен товар на работодавецот. Овој товар нема да биде несразмерен кога може соодветно да се надмине со мерки кои постојат во рамките на политиките за хендикеп во односната земја-членка“.

Дополнително, во преамбулата на Директивата, односно рециталот 20 и 21 дадени се некои насоки за објаснување на концептите на „соодветно приспособување“ и „несразмерен товар“. И тоа, „треба да се обезбедат соодветни мерки, односно ефикасни и практични мерки за адаптирање на работното место според односниот хендикеп, на пример, адаптирање на просториите и опремата, работното време, поделбата на работните задачи, или одредбите за обука или средствата за интеграција“ (рецитал 20). Понатаму, „[с]о цел да се одреди дали мерките кои се во прашање даваат сомнение за несразмерен товар, посебно треба да се имаат предвид стекнатите финансиски и други трошоци, обемот и финансиските извори на организацијата или потфатот, како и можноста да се добијат средства од јавни извори или каква било друга помош“ (рецитал 21). Значи, според одредбата ова соодветно приспособување за лицата со хендикеп, работодавецот треба да го оствари преземајќи мерки со кои на овие лица ќе им обезбеди да имаат пристап кон работните места, да учествуваат и да напредуваат во работата. Кога станува збор за „несразмерен товар“ треба да се напомене дека оправданоста на обврската за соодветно приспособување не е економската ефективност на работодавецот, туку, напротив, еднаквоста на можностите на лицата со хендикеп.



Многу земји-членки на ЕУ го копираа рециталот 21 од Директивата во своите национални законодавства, како што се, на пример: Австрија, Бугарија, Франција, Ирска, Малта, Република Словачка, Шпанија и Велика Британија, а некои обезбедија и дополнителни услови кои треба да се имаат предвид при одлучувањето дали соодветното приспособување дава сомнение за несразмерен товар или не. На пример, во Австрија во членот 7(в) од Законот за вработување на лица со хендикеп и Република Словачка во членот 7(3) од Законот за еднакво постапување во определени области и заштита од дискриминација е предвидено дека приспособувањето нема да се смета како несразмерно ако е обврска која произлегува од друг закон, како што е Законот за пристапност на зградите од јавен интерес. Во Холандија, од друга страна, времетраењето на договорот за работни односи може да се земе како дополнителен услов за оценување на потребата од приспособувањето, имплицирајќи дека вработените со договор на определено време помалку е веројатно дека ќе можат да бараат (скапи и тешки) адаптирања, за разлика од оние со договор за неопределено време.<sup>16</sup> Шпанскиот закон 51/2003 во својот член 7 го наведува како услов и „дискриминацискиот ефект врз лицата со хендикеп, што би се предизвикало ако не се обезбеди соодветното приспособување“ во даден случај. И за крај, во Велика Британија во членот 18Б(1) од Законот за дискриминација врз основа на хендикеп како релевантен услов се вклучува и „практичноста“ на приспособувањето.

Кога станува збор за тоа што се подразбира под терминот „соодветно/разумно“ приспособување, земјите-членки на ЕУ, исто така, имаат различно гледиште. Имено, постојат три различни пристапи, и тоа: *прво*, приспособувањето ќе се смета за „соодветно/разумно“ само ако не предизвикува несразмерен товар или трошок на работодавецот како во Финска, Шпанија и Германија; *второ*, приспособувањето ќе се смета за „соодветно/разумно“ само ако е ефикасно, односно ако му овозможува на лицето со хендикеп да ги врши основните работни задачи поврзани со односното работно место како, на пример, во Холандија, Ирска и Франција; и *трето*, приспособувањето ќе се смета за „соодветно/разумно“ само ако е ефикасно и не предизвикува несразмерен товар или трошок на работодавецот како, на пример, во Латвија, Грција и Велика Британија. Според мислење на авторите на Водичот, третиов пристап е оној кој е опфатен со Директивата 2000/78/ЕС и за кој Судот на правдата на Европска унија ќе треба да се изјасни, во некој иден случај.

Што се однесува до персоналниот опфат на одредбата од членот 5, тоа е одредено со членот 3, односно опфатени со заштитата се кандидатите за работни места, моментално вработените лица како и поранешно вработените лица при започнувањето со

<sup>16</sup> Види повеќе во: R.Holtmaat, *Netherlands Report on Measures to Combat Discrimination, Directive 2000/43/EC and 2000/78/EC*, Country Report, 2006 година.

користењето на бенефициите од вработувањето<sup>17</sup>, како, на пример, правото на пензија. Тоа е затоа што кога станува збор за соодветното приспособување потребно е строга примена на асиметричниот модел на антидискриминациското законодавство, односно само лицата со хендикеп можат да имаат корист од соодветното приспособување. Па затоа, не треба да се игнорира хендикепот, туку, напротив, да се земе предвид. Овој асиметричен модел, или модел на „различноста“ смета дека, индивидуите кои имаат некоја заштитна карактеристика се различни од индивидуите кои ја немаат оваа карактеристика, и со тоа што се постапува со нив идентично може да доведе до дискриминација. За разлика од моделот на „различност“, моделот на „сличност“ смета дека дискриминацијата се појавува кога спрема лицата кои се фундаментално слични се постапува различно поради нелегитимна причина.<sup>18</sup>

Понатаму, одредувањето на персоналниот опфат на овој член зависи и од природата на соодветното приспособување како институт, односно неговата цел. Имено, како елемент на антидискриминацијата, соодветното приспособување има за цел отстранување на препреките кои ги оневозможуваат лицата со хендикеп да се натпреваруваат на отворениот пазар на трудот. Па затоа, овој член се однесува само на лицата со хендикеп кои се способни и квалификувани да ја вршат одредената работа а им е потребен мал поттик или приспособување за да можат да пристапат кон нејзиното извршување. Тоа е отсликано и во преамбулата на Директивата, односно рециталот 17 во кој е наведено дека: „[н]е се опфаќа вработувањето, унапредувањето, задржувањето во работен однос или давањето на обука на лице кое не е компетентно, способно и достапно да ги врши основните функции на односното работно место или да ја посетува обуката ...“.

За разлика од пристапноста, соодветното приспособување секогаш е индивидуализирано<sup>19</sup> решение за конкретно лице со хендикеп. Ова го потврдува и Судот на правдата на Европска унија во *случајот Coleman* објаснет погоре во кој јасно навел дека, што се однесува на обврската за соодветно приспособување таа може да биде иницирана исклучително само од страна на лице со хендикеп, како што и изрично е наведено во Директивата 2000/78/ЕС, притоа јасно исклучувајќи ја можноста за појава на дискриминација по асоцијација за прашања поврзани со соодветното приспособување.

<sup>17</sup> Види: Case 12/81, *Garland v. British Rail*, [1982] ECR 359.

<sup>18</sup> За повеќе информации види: L.Waddington, *Implementing and Interpreting the Reasonable Accommodation Provision of the Framework Employment Directive: Learning from Experience and Achieving Best Practice*, 2004 година.

<sup>19</sup> Освен кај антиципативно соодветно прилагодување за лицата со хендикеп во Велика Британија. Имено, во Велика Британија се прави разлика помеѓу обврската за реактивно соодветно прилагодување и обврската за антиципативно соодветно прилагодување за лицата со хендикеп. За повеќе информации види подолу во: Трета глава, Компаративен осврт на соодветното приспособување, 3.3. Соодветното приспособување во Велика Британија, стр. 42-47.

Тоа што е утврдено како недостаток на оваа одредба е тоа што не е изрично предвидено дека неоправданото неизвршување на соодветното приспособување претставува дискриминација, спротивно на членот 5 од КПЛХ. Имено, Директивата 2000/78/ЕС во својот член 5 не предвидува јасно дека отсуството на соодветно приспособување претставува дискриминација од причини што земјите-членки немаат заедничко гледање на тоа како треба да се зема отсуството на ова приспособување. Дали како на форма на директна дискриминација (Ирска, Шведска, Финска, Малта, Луксембург), или индиректна дискриминација (Франција, Шпанија, Австрија, Холандија), или *sui generis* форма на дискриминација (Велика Британија), или како на обврска кон чие кршење не е предвидена специфична санкција (Бугарија). Како и да е, треба да напоменеме дека, Директивата во својата преамбула, во рециталот 16 забележува дека, „[п]редвидувањето на мерки со кои се задоволуваат потребите на лицата со хендикеп во работната средина играат важна улога во борбата против дискриминацијата врз основа на хендикеп“. Дополнувајќи со член 16 (б) дека: „[к]ои било одредби кои се спротивни на принципот на еднакво постапување а кои се вклучени во облигационите договори, колективните договори, внатрешните правила кои се однесуваат на вршењето на слободните професии како и правилата на синдикатите и организациите на работодавците се неважечки, или можат да бидат, прогласени за неважечки“.

Би заклучиле дека Директивата 2000/78/ЕС создава солидна основа за заштита од дискриминација врз основа на хендикеп иако има лимитиран материјален опфат. Таа експлицитно ја забранува дискриминацијата врз основа на хендикеп во областа на работните односи, и има задолжително дејство во сите земји-членки на ЕУ. Меѓутоа, сè уште постои простор за подобрување, особено во дефинирањето на хендикепот од аспект на социјалниот модел, проширувањето на материјалниот опфат на заштита врз оваа основа, како и изнаоѓањето на начини за справување со повеќекратната дискриминација врз основа на хендикеп и друга заштитна основа. Можеби оваа празнина ќе може да ја пополни Предлог-директивата на Советот за остварување на принципот на еднакво постапување помеѓу лицата независно од нивната религија или уверување, хендикеп, возраст или сексуална ориентација<sup>20</sup>, која е во фаза на подготовка.

20 Види: COM/2008/0426 final, European Commission Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, од 2 јули 2008 година, Annex III of the Impact Assessment accompanying the proposal. Достапен на: <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2180:FIN:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2180:FIN:EN:P DF)> [Пристапено на: 16 април 2014].

## 3 КОМПАРАТИВЕН ОСВРТ НА СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ

### 3.1. СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ ВО СОЕДИНЕНИТЕ АМЕРИКАНСКИ ДРЖАВИ

Правниот систем на САД беше еден од првите кој го воведо институтот на соодветно приспособување<sup>21</sup> во контекст на антидискриминациското законодавство за лицата со хендикеп. Имено, Законот за Американците со хендикеп (во понатамошниот текст: АДА)<sup>22</sup>, влијаеше врз многу законодавства во оваа сфера, вклучувајќи го и законодавството на ЕУ, а посебно дефинирањето на членот 5 од Директивата 2000/78/ЕС кој се однесува на соодветното приспособување.

Поимот соодветно приспособување, за првпат се среќава во САД во регулативата издадена од страна на Канцеларијата за програмата за согласност на федералните договори, а со цел да го спроведе одделот 503 од Законот за рехабилитација од 1977 година<sup>23</sup>, а потоа и во регулативите со кои се спроведува одделот 504<sup>24</sup>, одделот 501<sup>25</sup>, како и новововедениот оддел 505<sup>26</sup> од истиот закон. Следејќи ја истата

21 Врховниот суд на САД во својата практика ги користи истовремено термините „соодветно приспособување“, „соодветно видоизменување“, како и „соодветно адаптирање“. Види: 469 U.S. 287, 299-301 (1985), case *Alexander v. Choate*.

22 Види: Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. § 12101-12213, со кој се забранува дискриминацијата врз основа на хендикеп во различни области на општественото живеење. Equal Employment Opportunities Commission (EEOC) regulations to the Act, 29 CFR § 1630.2 (o). Законот е изменет во 2008 година, со цел да се смени правецот заземен од неколкуте пресуди на Врховниот суд со кој се ограничува ефектот на законот. Види: ADA Amendments Act of 2008, Pub.L. No.110-325, Sept. 25, 2008, 122 Stat.3553 (overriding, for example, case *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002) or case *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 US 471 (1999)).

23 Види: 29 U.S.C. § 793. Имено, регулативата (41 Fed. Reg. 16,148 (1976)) предвидува обврска за фирмите кои имаат федерални договори во вредност од \$2500 или повеќе да обезбедат соодветно адаптирање кон физичките или менталните ограничувања на работникот или апликантот, освен ако фирмата не покаже дека таквото адаптирање ќе наметне несразмерен товар врз дејноста на правното лице. Регулативата не го дефинира терминот „соодветно приспособување“.

24 Види: 42 Fed. Reg. 22,676, 22,677 (1977) (codified at 45 C.F.R. § 84.12 (1994)). Регулативата го дефинира терминот „соодветно приспособување“.

25 Види: 43 Fed. Reg. 12,295 (1978) (codified as redesignated at 29 C.F.R. §§ 1614.101(8), 1614.203(в) (1993)).

26 Види: 29 U.S.C. § 794a(a)(1).



динамика како и општите антидискриминациски одредби, донесувањето на првата директно применлива федерална законска обврска за обезбедување на соодветно приспособување за лицата со хендикеп, исто така, требаше да се чека сè до 1988 година, воведена со донесување на измените на Законот за домување<sup>27</sup>.

Две години подоцна, во 1990 година, се донесе АДА во кој изречно се наведува дека, „[н]езаконски дискриминациски практики во вработувањето според овој Закон се: (А) неизвршувањето на соодветно адаптирање кон физичките и менталните ограничувања на лицето со хендикеп, кое е квалификувано за работното место и кое се јавува како кандидат за работа или вработено лице, освен ако правното лице покаже дека адаптирањето ќе предизвика несразмерен товар за функционирањето на неговата дејност; или (Б) не давање можности за вработување на лице со хендикеп кое е квалификувано за работното место, ако тоа ограничување е засновано на самата потреба односно правно лице да изврши соодветно приспособување кон физичката и менталната попреченост на вработеното лице или кандидатот за работа со хендикеп”<sup>28</sup>.

Значи, со цел да може да се повика на соодветното приспособување, лицето со хендикеп мора: да има *физичка или ментална попреченост* која му е *позната на работодавецот*; да биде *квалификуван за работното место*; и, да се јавува како *кандидат за работа или вработено лице* кај односниот работодавец. Физичка или ментална попреченост, според АДА значи: „(1) која било физиолошка состојба или нарушеност на здравјето, козметичко нагрудување, или анатомско губење кое влијае на еден или неколку од системите во човечкото тело: невролошки, мускулно-скелетни, посебните сетилни органи, респираторниот систем, вклучувајќи го и органот за говор, кардиоваскуларниот систем, репродуктивните органи, дигестивниот систем, гиниколошко-уринарните органи, хемискиот и лимфен систем, кожата, или ендокриниот систем; или (2) кое било ментално или психолошко нарушување, како што е менталната ретардација, синдромот на нефункционален мозок, емотивната или менталната болест, и посебните попречености при учењето”<sup>29</sup>. Според Апелациониот суд на САД во пресудата за *случајот Whitney*<sup>30</sup>, „ако ограничувањето или попреченоста на лицето со хендикеп не му е позната на работодавецот, тогаш неизвршувањето на приспособувањето не претставува дискриминација во согласност со АДА“. Што се однесува до тоа како работодавецот ќе дознае за хендикепот на определеното лице, некогаш тоа ќе биде очигледно а некогаш тоа може да биде направено преку систематски прегледи, трансфер на здравствените картони или при

27 Види: 42 U.S.C. § 3604(f)(3)(B).

28 Види: *supra* note 22 Americans with Disabilities Act, § 12112(b)(5)(A), § 12112(b)(5)(B).

29 Види: 29 C.F.R. § 1630.2(ж); 45 C.F.R. § 84.3(s)2(з).

30 Види: 292 F.3d 1280, 1285 (10th Cir. 2002), *case Whitney v. Board of Educ. of Grand County*.

потпишување на осигурителни полиси. Во оваа насока интересен за разгледување е *случајот Langan*<sup>31</sup>, во кој компјутерски програмер со мултиплекс склероза побарала од својот работодавец да и дозволи да работи од дома, како форма на соодветно приспособување. Работодавецот тоа го одбил и затоа жалителката повела судска постапка во која судот утврдил дека: „Сите знаеле дека г-ѓа Ленгон е болна од мултиплекс склероза. Таа не морала да приложи медицински доказ или здравствен картон за да го докаже тоа. Ништо во законот [оддел 501], регулативите, судската практика, или политиките и практиката на работодавецот не покажуваат дека секој вработен кој бара да му се овозможи соодветно приспособување е обврзан да приложи здравствен картон како доказ за тоа“. Понатаму, потребно е работодавецот да се консултира со засегнатото лице со хендикеп за неговите потреби, како и во одредени случаи да побара експертски мислења, на што укажува и *случајот Mantolet v. Bolger*.

Во случајот *Mantolet v. Bolger*, судот навел дека работодавецот има обврска да прибави соодветни информации од кандидатот како и од обучени експерти во дадената област, за да одреди какво адаптирање е потребно, а со цел да му овозможи на кандидатот да ја извршува безбедно својата работа.

*Mantolet v. Bolger*, 767 F.2d 1416, 9th Cir. 1985

Понатаму, АДА го дефинира терминот и наведува дека, „[с]оодветното приспособување вклучува: а) измени или адаптирањена просториите кои се користат од вработените во насока на нивна пристапност и можност за користење од страна на лицата со хендикеп; или б) измена на работните задачи, вработување со скратено работно време или промена во работните смени, преместување на испразнето работно место, набавување или промена во опремата или алатот за работа, соодветно приспособување или промена на начинот на испрашување, материјалите за обука или изготвените политики, набавката на читачи или толкувачи на знаковен јазик, и други слични приспособувања за лицата со хендикеп”<sup>32</sup>.

И судската практика, посебно на Врховниот суд на САД ја препозна важноста на обврската за соодветното приспособување во елиминацијата на дискриминацијата вршена врз лицата со хендикеп, како во областа на трудовите односи<sup>33</sup> така и пошироко<sup>34</sup>. Посебно интересен е *случајот School Board of Nassau Country v. Arline*,

31 Види: 749 F. Supp. 1 (D.D.C. 1986), *rev'd*, 959 F.2d 1053 (D.C.Cir 1992), *case Langan v. Department of Health and Human Services*.

32 Види: 42 U.S.C., § 12111(9).

33 Види: 480 U.S. 273, (1987), *case School Board of Nassau Country v. Arline*.

34 Види: *supra* note 21 *case Alexander v. Choate*. Врховниот суд навел дека, соодветното прилагодување во својата природа мора да осигури *значаен пристап*.

во кој Врховниот суд на САД јасно навел дека, „работодавците имаат афирмативна обврска да вршат соодветно приспособување за работниците со хендикеп“, дополнувајќи се во *случајот U.S. Airways Inc. v. Barnett*<sup>35</sup>, наведувајќи дека соодветното приспособување е клучната обврска во областа на вработувањето предвидена со Законот за Американците со хендикеп, и дел од пошироката обврска, да не се врши дискриминација врз основа на хендикеп.

*Случајот Barnett* е доста контроверзен и истовремено интересен за разгледување затоа што, со пресудата во овој случај јасно се покажува дека обврската за соодветно приспособување не е ограничена само на измените во правилата и практиката кои директно ги ставаат во понеповолна положба лицата со хендикеп, туку може ако е потребно по исклучок да важат и за практиката и политиките кои се неутрални и кои се применуваат за сите вработени подеднакво. Имено, во овој случај авиопревозникот тврдел дека правото за прераспределба на вработеното лице со хендикеп предвидено со АДА не може да доминира над правото на другите вработени кои се подолго време во компанијата, да го пополнат новото испразнето работно место. Во спротивно, Законот би давал привилегиран третман на лицата со хендикеп, наместо еднаков третман за сите. На ова, Врховниот суд на САД одговорил дека, „[Н]екогаш ќе се покаже за потребно да се примени привилегиран третман, со цел да се оствари основната цел на Законот, а тоа е еднаквоста. Законот утврдува преференца само во форма на „соодветно приспособување“ кое е потребно лицата со хендикеп да можат да ги обезбедат *истите* можности во работната средина кои автоматски ги уживаат лицата без хендикеп. По дефиниција секое посебно „приспособување“ бара работодавецот поинаку да постапува кон работникот со хендикеп, т.е. привелигирано. ... Законот не создава каков било автоматски исклучок. Едноставниот факт дека приспособувањето ќе обезбеди „привилегираност“, во смисла на тоа дека ќе дозволи работникот со хендикеп да не го почитува правилото кое другите работници мораат да го почитуваат, не може *само по себе* автоматски да укаже дека тоа приспособување не е „соодветно/разумно“.

Што се однесува до тоа какво приспособување ќе се изврши, треба да напоменеме дека во случај кога постојат повеќе приспособувања кои можат да се извршат, со цел да му овозможат на лицето со хендикеп да ги врши основните работни задачи на односното работно место, работодавецот треба да обрне внимание на желбата на вработениот кое приспособување да му се обезбеди, меѓутоа, тој си го задржува правото да одбере помеѓу нив, имајќи го предвид финансискиот трошок на истото. Тоа е потврдено и во *случајот Carter v. Bennett*<sup>36</sup>, во кој судот навел дека, „работодавецот не е обврзан во согласност со законот, да го обезбеди секое приспособување кое

35 Види: 535 U.S. 391, *U.S. Airways Inc. v. Barnett*, 2002 година.

36 Види: 651 F. Supp. 1299 (D.D.C 1987), *case Carter v. Bennett*.

вработеното лице со хендикеп ќе го побара, туку само она кое е разумно и кое ќе му овозможи да ги врши основните работни задачи предвидени со работното место“.

Прашањето на неразумен товар при соодветното приспособување беше едно од најконтроверзните прашања во САД, а посебно во гореспоменатиот дискутабилен случај *Barnett*. Имено, АДА го дефинира „неразумниот товар“ како „активност која изискува значителна потешкотија или трошок“ која се гледа имајќи ја предвид листава на фактори, и тоа: природата и трошокот на потребното приспособување во согласност со законот; целокупните финансиски трошоци на потфатот, вклучувајќи ја добивката од приспособувањето; целокупните финансиски ресурси на правното лице; и видот на дејноста на правното лице, вклучувајќи ја и структурата и видот на работната сила.<sup>37</sup> Дополнително, посебно внимание треба да се посвети на големината на правното лице, односно за поголемите правни лица критериумите треба да бидат секогаш повисоки за разлика од малите фирми. Меѓутоа, тоа што беше предвидено со АДА беше модификувано донекаде со пресудата во *случајот Barnett*, во која Врховниот суд на САД ги разгледувал одделно стандардот на разумноста на соодветното приспособување, од анализата за неразумниот товар, а со тоа избегал од првичното значење на терминот. Пред донесување на оваа пресуда, судовите беа на позиција дека несоодветното приспособување е она кое резултира во несразмерен товар, а елементот на *разумност* во самото приспособување воопшто не се набљудувал како релевантен. Меѓутоа, во овој случај мнозинството на судии сметале дека анализата на *разумноста* на приспособувањето треба да се гледа одделно од несразмерниот товар што му се наметнува на работодавецот. Судот сметал дека АДА не бара акција над нивото на разумност, наведувајќи дека: „[п]риспособувањето може да биде неразумно во својот ефект, иако тоа е ефикасно во овозможувањето на исполнувањето на основните работни задачи од страна на лицето со хендикеп“.<sup>38</sup> Со тоа што дозволил работодавците и судовите да вршат процена на „разумноста“ на соодветното приспособување, надвор од финансискиот и административниот товар/трошок, пресудата во *случајот Barnett* драматично ја поткопала ефикасноста на Законот за Американците со хендикеп<sup>39</sup>.

37 Види: U.S.C. § 12111(10)(A), 12111(10)(B).

38 Види: *supra* note 35 *case U.S. Airways Inc. v. Barnett*. За пресудата во случајот *Barnett* види: A. Meyerson, S. Yee, *Reasonable Accommodation after Barnett*, paper for the National Council on Disability, достапно на: [www.ncd.gov](http://www.ncd.gov).

39 Истото размислување може да се види и во *случајот Vande Zande*. Види: 44 F.3d 538, 7th Circuit, *Vande Zande v. State of Wisconsin Department of Administration*, 1995 година. За конструктивна критика на пресудата во случајот *Vande Zande* види: *supra* note 12 C.R. Sunstein, *Cost-Benefit Analysis without Analysing Cost or Benefits: Reasonable Accommodation, Balancing and Stigmatic Harms*.



Дополнително на ова, *случајом Nelson* е јасен пример преку кој се покажува како судовите на САД оценуваат дали товарот е несразмерен во контекст на државната администрација. Судот сметал дека различните форми на приспособување (вклучувајќи го и користењето на читачи, форми на Браево писмо, и компјутер кој зачувува и испишува информации во Браево писмо), кои им биле потребни на вработените со оштетен вид не претставувале несразмерен товар за работодавецот, иако нивниот трошок бил значителен имајќи го предвид вкупниот буџет од 300 милиони долари на државната институција.

*Nelson v. Thornburgh, 567 F. Supp. 369 (E.D.Pa. 1983)*

Од сè погоре кажано, треба да се заклучи дека законодавството на САД гледа на соодветното приспособување како на средство со кое се отстрануваат или надминуваат препреките за еднаквите можности на лицата со хендикеп, пред сè кон можностите за вработување и работа како и кон објектите, услугите и програмите достапни за сите. Тоа претставува обврска, која го фаворизира индивидуализирањето на можностите на лицата со хендикеп, и опфаќа многу начини на кои може да се изврши. Тоа е дел од антидискриминациската рамка и не претставува вид на афирмативна мерка затоа што нејзината цел не е зголемување на учеството на лицата со хендикеп во општественото живеење, туку се фокусира на отстранување на моменталната дискриминација. И за крај, соодветното приспособување опфаќа три процеси, и тоа: процесот на конкурирање за определено работно место или обука; процесот на вршење на работните задачи опфаќајќи ги и работните простории; и уживањето на користа и привилегиите од вработувањето. Американскиот систем е доста напреден во оваа насока и занемарувајќи ја пресудата во горенаведениот *случај Barnett*, е систем од кој може многу да се научи.

### 3.2. СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ ВО АВСТРАЛИЈА

За разлика од САД, пред донесените измени на Законот за дискриминација врз основа на хендикеп, во Австралија од 2011 година, истиот изрично не ја предвидуваше обврската за соодветно приспособување за лицата со хендикеп. Меѓутоа, истата се подразбираше, произлегувајќи од законските одредби кои се однесуваат на дискриминацијата. Со измените на Законот изрично се наведе обврската за соодветно приспособување за лицата со хендикеп, како во областа на вработувањето и работните односи, така и во областа на образованието, пристапот до установи, добра и услуги и слично. Треба да се напомене, дека во областа на вработувањето, слично како и во САД, дискриминацијата врз лицето со хендикеп нема да биде противзаконска

ако тоа лице не е способно да ги врши основните задачи карактеристични за тоа работно место. За да се одлучи дали ова е случај, потребно е да се земе предвид способноста на лицето со хендикеп да ги извршува работните задачи ако му се обезбедат потребните „простории или услови“, односно, тогаш кога неговите потреби за соодветно приспособување се задоволени (член 15(4)). Тука се поставуваат прашањата: како се дефинираат „основните задачи карактеристични за тоа работно место“ и како работодавецот може да процени дали односното лице со хендикеп е способно да ги извршува работните задачи ако му се обезбеди потребното соодветно приспособување? На овие две прашања одговор дава судската практика и тоа посебно во *случајом Daghlian*<sup>40</sup> како и *случајом X v. Commonwealth*<sup>41</sup>, наведувајќи дека е потребно работодавецот да се консултира со засегнатото лице со хендикеп за неговите потреби, како и во одредени случаи да побара експертски мислења. Дополнително, истакнувајќи ја индивидуализираноста на соодветното приспособување, се наведува дека овој институт, треба да се вреднува од случај до случај, што се опфаќа под терминот „основни работни задачи“ за секое работно место посебно, притоа овозможувајќи ја потребната флексибилност како и остварувањето на целта на Законот за постигнување на суштинска еднаквост.

Што се однесува до прашањето во каква форма може да се појави соодветното приспособување, Законот изрично не предвидува какви „простории или услови“ е потребно да се обезбедат за лицата со хендикеп, меѓутоа судската практика дава насоки како одговор на ова прашање. Имено, тука би се навратиле на три случаи од практиката. Во *случајом McNeill*<sup>42</sup>, жалителката имала оштетен вид и работела како службеничка во државната администрација. Поради својот хендикеп таа можела да ги врши своите работни задачи само ако имала соодветна помошна опрема. Опремата, која ја обезбедил работодавецот, во овој случај, била крајно несоодветна, така што влијаела на жалителката да не ги извршува своите задачи. Тоа влијаело и на работната средина во канцеларијата, како и на нејзиниот однос со колегите. Како одговор на намалената продуктивност на жалителката, работодавецот наместо да и обезбеди соодветна опрема тој почнал да и врши детално набљудување кое само ја влошила и така лошата работна атмосфера, која резултирала со нејзино отпуштање од работа. Жалителката повела случај пред Комисијата за човекови права и еднакви можности, која утврдила дека постои повреда поради неоправдано неизвршување на соодветно приспособување кое резултирало во дискриминација на лицето со хендикеп. На жалителката и бил доделен финансиски надоместок за претрпена материјална и нематеријална штета.

40 Види: FCA 759 [2003], case *Daghlian v. Australian Postal Corporation*.

41 Види: 2000 CLR 177 [1999], case *X v. Commonwealth*.

42 Види: EOC 92-714 [1995], case *McNeill v. Commonwealth*.

Друг интересен случај е *случајом Garity*<sup>43</sup>, во кој Комисијата за човекови права и еднакви можности утврдила повреда од страна на работодавецот поради неизвршување на соодветно приспособување кое резултирало во дискриминација на жалителот, кој бил дијабетичар и имал оштетен вид. Имено, банката на односното лице со хендикеп не му обезбедила соодветна работна средина, обука, со цел да се справи со промените во работата коишто се случувале во банката, и можност за прераспределување на друго работно место. Од тие причини, на жалителот Комисијата му доделила финансиски надоместок за претрпена материјална штета.

И за крај, во *случајом Commonwealth v. Humphries*<sup>44</sup>, се работело за лице со оштетен вид кое било поставено на службеничка позиција. Работодавецот без да изврши индивидуална процена на потребите на жалителката, и обезбедил помошна опрема за извршување на работните задачи која се покажала несоодветна. Комисијата за човекови права и еднакви можности утврдила повреда поради неизвршување на соодветното приспособување кое резултирало во дискриминација на лицето со хендикеп. Меѓутоа, интересно е што, работодавецот повел жалбена постапка против решението на Комисијата пред Федералниот суд кој во дадениот случај навел дека, „[н]е постои позитивна должност/обврска да се обезбеди приспособување иако, неизвршувањето на соодветното приспособување може да доведе до изнаоѓање на противзаконска дискриминација“.

Ова е малку контрадикторен став затоа што, пак, во *случајом Purvis*<sup>45</sup>, Врховниот суд на Австралија изречно навел дека соодветното приспособување е форма на афирмативна мерка. Пет од вкупно седум судии сметале дека посебната законска одредба која налага обврска за соодветно приспособување би се сметала како форма на афирмативна мерка. Иронично е што судиите, за оправдување на својот став, го навеле искуството од Директивата 2000/78/ЕС и Законот за дискриминација врз основа на хендикеп на Велика Британија кои не се идентични со нивниот закон, напротив, тие се спротивни<sup>46</sup>. Сметам дека овој став по однос на ова прашање во Австралија ја истакнува апсурдноста која се појавува кога обврската за приспособување се третира реактивно, и дека со тоа целта на претходниот Закон за дискриминација врз основа на хендикеп во Австралија се поткопа поради недостигот на посебна обврска за соодветно приспособување. Затоа, ова се измени со последните амандмани, сè со цел да се воведат поконзистентна примена на Законот.

Што се однесува до прашањето на несразмерен товар на соодветното приспособување, во австралиското законодавство сите релевантни околности на дадениот случај се

43 Види: EOC 92-966 [1999], case *Garity v. Commonwealth Bank of Australia*.

44 Види: 86 FCR 324, *Commonwealth v. Humphries*, 1998 година.

45 Види: case *Purvis v. State of NSW*.

46 Види: per Gummow, Hayne and Heydon JJ, [203].

земаат предвид при оцената на истото. Некои од релевантите фактори ја вклучуваат: природата на добивката или трошокот на сите вклучени лица; ефектот на хендикепот на сите вклучени лица; финансиската состојба на правното лице и пресметаниот трошок на приспособувањето; постоенето на финансиска и друга помош (член 11). Всушност, се прави процена на фактичкиот трошок кој паѓа на товар на работодавецот наспрема добивката за лицето со хендикеп, а имајќи го предвид ефектот врз сите вработени во колективот. Интересно е да се спомене што во процената на добивката се оценува како економската така и социјалната корист<sup>47</sup>. Преку судската практика се објаснува примената на оваа одредба.

Во *случајом Woodhouse*, кој бил вработен во погребално претпријатие бил отпуштен од работа поради тоа што не можел безбедно да го носи ковчегот, поради вештачкото стапало кое што го имал. Комисијата за човекови права и еднакви можности утврдила дека, со мала обука лицето ќе може да ги извршува основните работни задачи предвидени со односното работно место, а трошокот за тоа не би претставувал несразмерен товар за работодавецот.

*Woodhouse v. Wood Coffill Funeral Ltd, HREOCA 12 [1998]*

Слична ситуација се јавува и во *случајом Rees*<sup>48</sup>, каде што е утврдено дека ниту набавката на софтвер, кој врши диктирање и кој би му помогнал на односниот државен службеник да си ги врши своите редовни работни задачи, не претставува несразмерен товар за работодавецот.

И за крај, кога се оценува дали има или нема несразмерен товар врз работодавецот во определениот случај на соодветно приспособување, треба да се има предвид дека сите работодавци не може да се третираат идентично, за поголемите правни лица критериумите секогаш треба да бидат повисоки за разлика од малите фирми, а истото се однесува и на јавните претпријатија за разлика од приватните правни лица. Јавниот сектор на Австралија, кој има огромен годишен буџет, не е во идентична ситуација како и приватниот сектор, и затоа уште повеќе треба да служи како добар модел кој приватниот сектор треба да го следи. Дополнително, Владата преку *Commonwealth/State Disability Agreement* игра улога во обезбедување на помош при вработување за лицата со хендикеп па затоа на неа може да се гледа како на извор на финансиска и друга поддршка при обезбедување на соодветното приспособување

47 Ова е разгледувано во детали во: Productivity Commission's *Review of the Disability Discrimination Act 1992* (Cth): Draft Report Chapter 10.

48 Види: HREOCA 12 [1999], case *Rees v. Australian Agency for International Development*.

за лицата со хендикеп. Исто така, Владата на Австралија има воведено и систем на инклузивна политика за јавни набавки, која при доделување на тендерите како еден од критериумите ја зема и вклученоста на лицата со хендикеп во работната средина на односниот работодавец.

### 3.3. СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ ВО ВЕЛИКА БРИТАНИЈА

Одредбите со кои се предвидува соодветното приспособување за лицата со хендикеп се предвидени со Законот за дискриминација врз основа на хендикеп дополнет со Кодексот на практики (повеќе насоки, отколку законски решенија), и толкувани преку обемната судска практика која претставува извор на правото во англосаксонскиот правен систем. Законот предвидува дека, соодветното приспособување<sup>49</sup> се појавува: „[к]ога кое било дејство направено од работодавецот, или во име на работодавецот, како и кој било физички елемент во просториите на работодавецот, го ставаат лицето со хендикеп во понеповолна положба во споредба со лицата кои немаат хендикеп, [тогаш] обврската на работодавецот е да преземе такви чекори кои се соодветни, имајќи го предвид конкретниот случај, со цел да спречи тие дејства или услови да го имаат тој ефект“. (член 6 (1)). Понатаму, законот ја дообјаснува оваа одредба наведувајќи кои лица можат да побараат соодветно приспособување. Имено, „а) во случај на околностите за одредување на тоа на кого ќе му се понуди соодветно вработување, кое било лице со хендикеп кој е кандидат за вработување или го известил работодавецот дека ќе биде кандидат за вработување, или б) во кој било друг случај, лицето со хендикеп кое е кандидат за односното вработување или е вработен кај односниот работодавец“ (член 6 (5)).

Во *случајом Smith v. Churchills Stairlifts plc*, кандидатот за работно место агент за продажба бил отпуштен од обука затоа што не можел да го носи шкафот кој фирмата сакала нејзините агенти за продажба да го презентираат пред потенцијалните купувачи. Апелациониот суд сметал дека со тужителот било постапувано понеповолно, и соодветниот компаратор во овој случај не било општото население, туку останатите девет кандидати кои, за разлика од тужителот, биле прифатени да учествуваат во обуката.

*EWCA Civ, Smith v. Churchills Stairlifts plc, пресуда од 2005 година*

<sup>49</sup> Соодветното приспособување (*reasonable accommodation*) е идентичен термин со соодветното адаптирање (*reasonable adjustment*). Директивата 2000/78/ЕС го користи првиот термин, додека законодавството на Велика Британија, кое било донесено пред донесување на Директивата, го користи вториот термин.

Законот оди понатаму, наведувајќи што треба да направи работодавецот со цел да ги избегне тужбите за наводна дискриминација. Односно, работодавецот треба да преземе соодветни чекори со цел да избегне, некои од условите или елементите на вработувањето и работните односи како и на работните места, да бидат третирали како дискриминациски спрема лицата со хендикеп. Овие мерки вклучуваат: вршење адаптација на просториите, прераспределба на должностите; преместување на постојно непотполнето работно место; промена во работното време; преместување на друго работно место; пресметување на отсуството од работа како рехабилитација; давање обука; купување на нова опрема или приспособување на постојната опрема; промена на внатрешните правила и правилници, и постапките за тестирање и оценка на кандидатите; обезбедување на читач, толкувач или менторство и слично (член 18Б(2)). Меѓутоа, работодавецот нема обврска да изврши соодветно приспособување ако не знае, или разумно не се очекува дека би знаел, дека односното лице има хендикеп. Дополнително на ова, и членот 20 од Законот за еднаквост од 2010 година, ја предвидува обврската за вршење на соодветна адаптација од страна на работодавците и давателите на услуги.

Преку судската практика се објаснува примената на горенаведените норми, како и недостатоците и предизвиците на истите. Имено, еден од првите случаи за примена на Законот за дискриминација врз основа на хендикеп, во кој беше предизвикано неоправданото неизвршување на соодветното приспособување беше *случајом London Borough of Hillingdon*<sup>50</sup>, во кој работникот кој имал *myalgic encephalomyelitis* од работодавецот барал да му дозволи да работи од дома, меѓутоа, бил одбиен и му било понудена отпремнина како и на сите други вработени (кои немале хендикеп). Жалбениот трибунал при разгледување на случајот појаснил дека во овој случај со лицето не требало да се постапува како и со другите вработени, наведувајќи дека треба да се има предвид неговиот хендикеп.

Меѓутоа, треба да се напомене дека, обврската за соодветно приспособување не е целосно неограничена. Тоа го потврдува Апелациониот суд во *случајом O'Hanlon v. Commissioners for HM Revenue and Customs*<sup>51</sup>, во кој сметал дека во исклучителни случаи би се очекувало од работодавецот, во согласност со обврската за соодветното приспособување, да продолжи да му исплаќа надоместок за боледување во долг временски период на работникот кој е болен, поради неговиот хендикеп.

<sup>50</sup> Види: EAT 1493/98, case *London Borough of Hillingdon v. Morgan*.

<sup>51</sup> Види: Court of Appeal, IRLR 404, case *O'Hanlon v. Commissioners for HM Revenue and Customs*, од 30 март 2007 година.



Еден од најважните случаи во Велика Британија, кој го трасираше патот за разгледување на случаите поврзани со соодветното приспособување пред трибуналите за работни спорови е *случајот Morse*. Имено, во пресудата се наведува пристапот за утврдување на одговорноста на работодавецот за обезбедување на соодветно приспособување за лице со хендикеп, кој се состои од три чекори, и тоа: *прво*, судовите мора да одлучат дали постои обврска за работодавецот да обезбеди соодветно приспособување за лицата со хендикеп, односно дали лицето со хендикеп, вработено или апликант, е ставено во понеповолна положба поради тоа; потоа ако таква обврска постои се преминува на *второ*, кон одредување дали работодавецот ги презел сите чекори кои се соодветни, имајќи го предвид конкретниот случај, со цел да спречи дејствата или условите да имаат неповолен ефект за лицето со хендикеп, односно да го ставаат лицето со хендикеп во понеповолна положба во споредба со лицата кои немаат хендикеп; и на крај, ако судот утврди дека двата погоре наведени елемента се исполнети преминува на *трето*, кон одлучување дали работодавецот покажал дека тоа обезбедување на соодветното приспособување може да се оправда. Оваа пресуда е многу важна и може да се забележи дека, предвидените чекори се користат од страна на судовите во понатамошните разгледувани случаи.

*IRLR 352, Morse v. Wiltshire County Council, пресуда од 1998 година*

Постои голема судска практика во случаи на соодветно приспособување кои се движат од неуспех на работодавецот да обезбеди друго соодветно вработување<sup>52</sup>, преку неуспехот да се адаптираат работните простории<sup>53</sup>, практики<sup>54</sup> и работните

52 Види: Case DRC/00/809 во кој работодавецот не ја исполнил обврската за соодветно приспособување за работникот со повредена рака, со тоа што не извршил прераспределба на друго работно место на работникот по здобиената повреда на работното место, кое завршило со инвалидска пензија. Исто така, види го и Case DRC/01/1053 во кој работодавецот го прекинал работниот однос на работникот поради болеста на истиот. И двата случаја се решени со финансиски надоместок за работниците. Види: IRLR 651, UKH1 32, *Archibald v. Fife Council*, од 1 јули 2004 година. Имено, обврската за соодветно приспособување може да опфаќа обврска за работодавецот да не ги применува своите стандардни процедури при изборот на кандидати за пополнување на празните работни места, сè со цел да му се излезе во пресрет на лицето со хендикеп.

53 Види: Case DRC/01/3858; како и Case DRC/02/6151 во кој работодавецот не ја исполнил обврската за соодветно адаптирање на работните простории за работникот, кој се здобил со телесен хендикеп и морал да користи инвалидска количка.

54 Види: Case DRC/00/195 во кој работодавецот не ја исполнил обврската за соодветно приспособување за работникот со оштетен слух, обезбедувајќи му толкувач за време на дисциплинската постапка која довела до отпуштање од работното место.

задачи<sup>55</sup>, па сè до неуспехот за приспособување на процесот на интервјуирање при вработувањето<sup>56</sup>, и вработување на лицето со хендикеп<sup>57</sup>. Имено, претпоследниов случај е доста интересен да се разгледа. Станува збор за 22-годишно лице со интелектуален хендикеп (со потешкотии при учењето) кој волонтерски бил ангажиран како вратар во еден локален Инвестициски фонд, со цел да се здобие со искуство а понатаму и редовно вработување. Фондот објавил оглас на кој тој се пријавил, меѓутоа го информирале само усно без да го потврдат и писмено времето за усното испрашување. Од тие причини, лицето го пропуштило интервјуто, меѓутоа по негово барање било закажано ново интервју на кое присуствувал само менаџерот, без да му биде дозволено на лицето со хендикеп со него да има присутно некое друго лице за поддршка и помош. Како резултат на тоа неговата пријава за вработување била неуспешна, по кое следела тужба. Случајот бил разгледуван од Трибуналот и бил договорен финансиски надоместок за апликантот. Исто така, треба да се напомене и *случајот Archibald v. Fife Council*, во кој Домот на лордовите јасно го презентирал својот став дека, обврската за соодветно приспособување го обврзува работодавецот да постапува поповолно со лицето со хендикеп за разлика од другите свои вработени, притоа наведувајќи дека истиот требало да ги приспособи своите внатрешни процедури за прераспределба на друго работно место на лицето со хендикеп.

Во случајот *DRC/01/4156*, Трибуналот сметал дека има дискриминација спрема жалителката која имала епилепсија а не била повикана на интервју затоа што немала возачка дозвола. Возењето за време на работа не претставувало значителен дел од работните задачи за позицијата за која жалителката конкурирала – асистент за социјална работа вработена во општинската администрација. Немањето на возачка дозвола лесно можело да биде заменето или со плаќање на такси-превоз за ретките патувања или со обезбедување на шофер. Жалителката повела случај пред Трибуналот, во кој општинската администрација ја прифатила својата одговорност за дискриминациско однесување кон жалителката. Истата се обврзала дека ќе и исплати надоместок на штета на жалителката, и дека ќе преземе чекори кон ревидирање на нивните процедури за избор за нови вработувања.

55 Види: Case DRC/01/1304; како и Case DRC/01/253. Во последниот случај, жалителот кој имал оштетен слух бил интервјуиран за работно место службеник-архивар во Фонд за здравство. Тој бил известен дека не успеал да го добие работното место затоа што не бил во состојба да одговара на телефон поради својот хендикеп. Во описот на работното место биле наведени 15 работни задачи, а само една од нив била поврзана со одговарањето на телефон. По поднесената тужба, Трибуналот утврдил дека жалителот бил ставен неоправдано во понеповолна положба во споредба со другите кандидати поради својот хендикеп, и затоа сметал дека постои неоправдано неизвршување на соодветното приспособување. За друг случај види: Case DRC/01/123.

56 Види: Case DRC/01/4497.

57 Види: Case DRC/01/338.

По транспонирањето на Директивата 2000/78/ЕЗ, Законот за дискриминација врз основа на хендикеп бил дополнет предвидувајќи дека, „при одлучување дали приспособувањето е соодветно [разумно] треба да се има предвид: а) ефикасноста и практичноста на преземениот чекор; б) финансиските и други трошоци кои ќе се случат<sup>58</sup>; в) нивото до кое ќе бидат попречени активностите на работодавецот; г) износот на финансиските и други ресурси на работодавецот; и д) достапноста на финансиска и друга помош“ (член 18Б (1)). Дополнителен важен фактор е и зголемениот ризик за здравјето и безбедноста на кое било лице<sup>59</sup>.

Би требало да се напомене дека, карактеристично е само за антидискриминациското законодавство на Велика Британија што се прави разлика помеѓу обврската за реактивно соодветно приспособување која не може да се оправдува и обврската за антиципативно соодветно приспособување за лицата со хендикеп која може да се оправдува. Имено, првата обврска, како што кажува и името, е реактивна, односно се појавува по барање на лицето со хендикеп за индивидуално соодветно приспособување во насока на неговите конкретни потреби и се појавува во областа на вработувањето и работните односи. Од друга страна, пак, обврската за антиципативно соодветно приспособување за лицата со хендикеп во својата природа опфаќа елемент на континуирано следење од страна на обезбедувачите на добра и давателите на услуги за достапноста на своите добра или услуги, како и предвидување какви пречки би можеле да се појават при користењето на некои добра или услуги од страна на лицата со хендикеп кои би го направиле „невозможно или неразумно тешко“ користењето со истите. Со донесувањето на Законот за еднаквост од 2010 година, и реактивната и антиципативната обврска за соодветно приспособување се предвиде да започне во оној момент во кој лицето со хендикеп ќе биде ставено во „значителна понеповолна положба“, а не кога е „невозможно или неразумно тешко“ лицето со хендикеп да се користи со некое добро, услуга или објект. Во секој случај, ако се идентификува некоја препрека, одговорноста е на обезбедувачите на добрата и давателите на услуги да ја отстранат истата. Оваа обврска во Велика Британија се применува во сите области, освен во домувањето и работните односи. Овој тип на соодветно приспособување, уникатен само за Велика Британија, е многу близок со индиректната дискриминација, со таа разлика што првата во себе опфаќа позитивна обврска за следење на состојбата, предвидување и преземање соодветно дејство<sup>60</sup>.

58 Види: EAT, case *Cordell v Foreign and Commonwealth Office*, октомври 2011, достапно на: <[www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/2011/0016\\_11\\_0510.html](http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/2011/0016_11_0510.html)> [Пристапено на: 20 април 2014].

59 Види: Management of Health and Safety at Work Regulations 1999.

60 За судска практика види: *Roads v. Central Trains*, England and Wales Court of Appeal Civil 1540, 2004 година; England and Wales Court of Appeal Civil 1751, case *Ross v. Ryanair and Stansted Airport*, од 21 декември 2004 година. Види: *inter alia* Disability Rights Commission, *DDA 1995 Code of Practice, Rights of Access: Services to the Public, Public Authority Functions, Private Clubs and Premises*, London, Stationery Office, 2006 година; A. Lawson, *Disability and Equality Law in Britain: The Role of Reasonable Adjustments*, Oxford, Hart Publishing, 2008 година.

За крај, би заклучиле дека обврската за соодветно приспособување ги опфаќа следниве области, и тоа: пристапот до добра и услуги, образованието, инфраструктурата, новите објекти, возилата кои се користат за вршење на превоз (како, на пример, такси-возилата), некои делови од изнајмувањето на недвижности и вршењето на јавна функција. Не постои општа обврска за обезбедување на соодветно приспособување за лицата со хендикеп преку одредбите од социјалната и здравствената заштита. Меѓутоа, јавните власти (вклучувајќи ги и здравствените власти) се задолжени да ги преземат сите мерки за да ги променат практиките, политиките или процедурите кои ги оневозможуваат лицата со хендикеп да добијат некоја поволност.

#### 3.4. СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА ИРСКА

Одредбите со кои се предвидува соодветното приспособување за лицата со хендикеп се предвидени како со Законот за еднаквост при вработувањето, така и со Законот за еднаков статус (член 4). Имено, со Законот за еднаквост при вработувањето се предвидува дека, „[р]аботодавецот треба да направи сè што е соодветно за да се приспособи на потребите на лицето со хендикеп обезбедувајќи посебни простории и постапување“ (член 16 став 3 алинеја б). Со донесувањето на Директивата 2000/78/ЕЗ овој закон е дополнет наведувајќи дека, „[р]аботодавецот има обврска да преземе соодветни мерки со цел да му овозможи на лицето со хендикеп: а) пристап кон вработувањето; б) учество и напредување во вработувањето; или в) обука, освен ако мерките не претставуваат несразмерен товар за работодавецот“. Законот, понатаму го дефинира терминот „соодветни мерки“ за лицата со хендикеп, објаснувајќи дека тие се:

- а) ефикасни и практични мерки, кои се потребни во соодветниот случај, да ги адаптираат работните простории според односниот хендикеп,
- б) без предрасуди кон општоста на алинеја (а), вклучуваат адаптирање на просториите и опремата, промена во работното време, прераспределба на работните задачи, или обука или интегрирани ресурси, но
- в) не вклучува какво било постапување, просторија или други работи кои лицето може редовно и соодветно да си ги обезбеди самото за себе (член 16 став 3 алинеја а точка а).

Законот не прави разлика помеѓу важните и основните функции на работното место, и оние маргинални и небитни функции. Меѓутоа, судот тоа го прави посебно во *случајот A Computer Component Company v. A Worker*<sup>61</sup>, каде сметал дека работата со тешка машинерија е мал дел од производствениот систем и дека е можно работодавецот да направи соодветни приспособувања со цел тужителката со хендикеп да не работи со оваа машинерија.

61 Види: Labour Court, ED/00/8, case *A Computer Component Company v. A Worker*.



Во случајот *An Employee v. A Limited Company*, Трибуналот пресудил дека бришењето на прашина од полиците се сметало за небитна функција во работата на возачот на виљушкар и поради неговата астма работодавецот треба да изврши соодветно приспособување.

*Equality Officer Decision, Decision DEC E/2010/025, case An Employee v. A Limited Company*

Преку судската практика, слично како и во Велика Британија, се објаснува примената на горенаведените норми. Еве неколку илустративни случаи. Постои голема практика во случаите на соодветно приспособување кои се движат од неуспехот за приспособување на процесот на интервјуирање при вработувањето<sup>62</sup>, преку неуспехот да се адаптираат работните простории<sup>63</sup>, работното време<sup>64</sup> и практики<sup>65</sup>, па сè до неуспехот на работодавецот да обезбеди професионален вокациски тренер<sup>66</sup>. Имено, во случајот *Harrington*, Трибуналот за еднаквост сметал дека не е обезбедено соодветното адаптирање затоа што пристапот до просториите за интервју не бил обезбеден за кандидатот – лицето во инвалидска количка. Исто така, и во случајот *A Complainant v. An Employer*, Трибуналот сметал дека тужителот е индиректно дискриминиран врз основа на неговиот сензорен хендикеп (лице со оштетен слух), затоа што му било одбиено презакажување на интервјуто за вработување или

62 Види: Equality Officer Decision, Decision DEC E/2002/001, case *Harrington v. East Coast Area Health Board*. Дополнително види и: EDA 024, case *A Complainant v. Civil Service Commissioners*; како и: Equality Officer Decision, Decision DEC E/2010/130, case *An Employee v. An Employer*, како и: Equality Tribunal, DEC-E2008-068, Decision, *A Complainant v. An Employer*, од 30 декември 2008 година.

63 Види: Equality Officer Decision, Decision DEC E/2001/034, case *Kehoe v. Convertec*, EED 021, *A Company v. A Worker*, и EED 026, case *A Motor Co v. A Worker*. Во првите два случаја, Трибуналот сметал дека работодавците не го зеле предвид хендикепот на лицата, во првиот случај при исполнување на нормата, а во вториот случај несоодветноста на работните задачи. Истите не обезбедиле никакво соодветно приспособување со цел надминување на оваа ситуација.

64 Види: Labour Court, Determination No. EDA075, case *The Alzheimer Society and A Worker*. Тужителката била на боледување поради својата болест (депресија) и била советувана од лекар да се врати на работа, на почетокот со скратено работно време. Работодавецот одбил да изврши соодветно приспособување со можност тужителката да се врати на својата позиција главна сестра, со скратено работно време. Судот утврдил дискриминација врз основа на хендикеп во овој случај затоа што тужителот не извршил соодветно приспособување. Слично види: Equality Tribunal, Decision DEC E/2013/032, case *Donaldson v. Marks & Spencer (Ireland) Ltd.*

65 Види: Equality Tribunal, Decision DEC-E/2001/052, case *Fernandez v. Cable & Wireless*, од 11 декември 2002 година; Equality Officer Decision, Decision DEC E/2003/004, case *A Complainant v. Bus Eireann*.

66 Види: Equality Officer Decision, Decision DEC E/2002/004, case *An Employee v. A Local Authority*.

организирање на интервјуто преку компјутер. Во случајот *Fernandez*, Трибуналот сметал дека практиката, на работното место, лицата со хендикеп да земаат денови од годишниот одмор или неплатено отсуство за вршење на медицински преглед поврзан со нивниот хендикеп, е неприфатлива и треба да се промени.

Интересен е да се разгледа случајот *Motor Co*, во кој лице кое користело апаратче за слушање било отпуштено од работа како рецепционер затоа што, според мислењето на работодавецот тоа му сметало при вршењето на неговите работни задачи. Работодавецот му обезбедил апаратче за слушање на лицето, меѓутоа, истото не било соодветно. Според заклучокот на Трибуналот, специјално апаратче постоело и било достапно на пазарот а кое значително ќе помогнело за надминување на проблемот, меѓутоа, не било купено. Од тие причини, во овој случај Трибуналот утврдил повреда на обврската за соодветно приспособување.

*EED 026, case A Motor Co v. A Worker*

Дополнително, судската практика покажа дека обврската за соодветно приспособување е проактивна по својата природа, и во себе вклучува обврска на работодавецот да изврши целосна процена на потребите на лицето со хендикеп, како и на мерките кои се потребни за приспособувањето. Ова е јасно прикажано во случајот *A Health and Fitness Club v. A Worker*<sup>67</sup>, во кој судот предвидел дводелен тест кој треба да се примени, и тоа:

- *првиот дел* се состоел во оценување на фактичките способности на лицето со хендикеп вклучувајќи го и степенот на попреченоста и нејзината трајност, и ова е тесно поврзано со увидот во медицинската документација;
- *вториот дел* се состел од утврдување дали лицето со хендикеп би станало целосно способно да ги извршува работните задачи ако се обезбеди адаптирање на просториите или постапувањето.

Исто така, постојат и ред случаи преку кои Трибуналот ја потврдува потребата од вршење на целосна индивидуална процена на можностите на лицето со хендикеп за вршење на предвидените работни задачи, и обврска ако е потребно истото да се поткрепи и со експертско мислење. Тоа се појави како евидентно во случајот *Computer Component Company v. A Worker*<sup>68</sup>, во случајот *A Company v. A Worker*, во

67 Види: Labour Court, EED037, case *A Health and Fitness Club v. A Worker*, 2003 година.

68 Види: Labour Court, ED/00/8, case *Computer Component Company v. A Worker*.



случајом *Kehoe*<sup>69</sup> и во случајом *An Employee v. A Local Authority*<sup>70</sup>. Имено, во случајом *Computer Component Company v. A Worker*, жалителката била отпуштена од работа затоа што имала епилепсија и не можела да вози тешка машинерија. Судот за работни спорови пресудил дека оваа задача претставувала само мал дел од работните задачи на жалителката и дека не се барало од сите вработени да ја вршат истата. Исто така, навел дека е потребно работодавецот да изврши целосна индивидуална процена на можностите на лицето со хендикеп пред да одлучи за тоа дали односното лице може или не може да ги врши предвидените работни задачи.

Во случајот *A Company v. A Worker*, Судот за работни спорови во својата пресуда навел дека е потребно работодавецот да прибави експертско мислење за можностите на лицето со хендикеп, пред да одлучи за тоа дали истото може или не може да ги врши предвидените работни задачи. Необезбедувањето на ова експертско мислење довело до неисполнување на обврската за соодветно приспособување од страна на работодавецот.

*ED/01/11, case A Company v. A Worker*

Што се однесува до прашањето за несразмерен товар, интересно е да се напомене дека законодавството на Ирска ја ограничува обврската за соодветно приспособување со тоа што го истакнува номиналниот трошок. Имено, во случајот *An Employee v. A Local Authority*, беше анализиран терминот „номинален трошок“ и беше предвидено дека, кога се оценува истиот треба да се има предвид големината и статусот на правното лице (државно или приватно) и притоа, сите работодавци не треба да се третираат на идентичен начин. Понатаму, со цел да се одреди што претставува несразмерен товар, законот предвидува дека посебно треба да се имаат предвид финансиските трошоци, обемот и финансиските извори на работодавецот, како и можноста да се добијат средства од јавни извори или каква било друга помош (член 16(3)(в)(i), (ii) и (iii) од Законот за еднаквост при вработувањето).

Судската практика покажа дека, пред да се повика на несразмерниот товар работодавецот мора да направи вистински и сериозен обид да најде одржливо решение за двете страни кое во себе ќе вклучува детална анализа на расположливите можности. Тоа се потврди и во случајом *A Hotel v. A Worker*<sup>71</sup>, како и во случајом *Mcrory Scaffolding (N.I) v. A Worker*<sup>72</sup>.

69 Види: Equality Officer Decision, Decision DEC E/2001/034, case *Kehoe v. Convertec*.

70 Види: Equality Officer Decision, Decision DEC-E/2002/004, case *An Employee v. A Local Authority*.

71 Види: Labour Court, Determination No. EDA072, case *A Hotel v. A Worker*, 2007 година.

72 Види: Labour Court, Determination No. EED055, case *Mcrory Scaffolding (N.I) v. A Worker*, 2005 година.

Прашањето на соодветното приспособување неминовно спаѓа во доменот на антидискриминациското законодавство, меѓутоа самото по себе се поставува прашањето како истото се вклопува во постојната антидискриминациска рамка во Република Ирска? Од Законот за еднаков статус како и од судската практика произлегува дека неоправданото отсуството на соодветното приспособување се смета за форма на дискриминација и тоа директна дискриминација, иако децидно ниту Трибуналот за еднаквост, ниту Судот за работни спорови не навел дека овие концепти се идентични, меѓутоа, секогаш заедно ги толкуваат. Тоа се гледа речиси во сите случаи објаснети погоре, а посебно се истакнува во: случајом *Computer Component Company v. A Worker*, во случајом *A Company v. A Worker*, во случајом *A Motor Co v. A Worker*, во случајом *Harrington*, во случајом *Kehoe* и во случајом *An Employee v. A Local Authority*. Дополнително, и во случаите во областа на пристапот до добра и услуги се потврдува гореспоменатото, посебно во случајом *Roche v. Alabaster Associates Limited t/a Madigans*<sup>73</sup>, каде одбивањето на влез во просториите на лицето со оштетен вид кое било придружувано од своето куче-водич претставувало дискриминација, како и во случајом *Forrestal v. Hearn's Hotel, Clonmel*<sup>74</sup>, каде за дискриминација се сметало одбивањето на влез во ноќен клуб на лице во инвалидска количка.

За крај, би заклучиле дека обврската за соодветно приспособување во Република Ирска е антиципативна и опфаќа поширока област отколку работните односи, односно ги опфаќа пристапот до услугите, образованието, домувањето и социјалната заштита. Исклучок е дозволен во образованието кога соодветното приспособување би одело на штета на образованието кое го добиваат другите ученици.

73 Види: Equality Tribunal DEC-S2002-086, Decision, case *Roche v. Alabaster Associates Limited t/a Madigans*.

74 Equality Tribunal DEC-S2001-018, Decision, case *Forrestal v. Hearn's Hotel, Clonmel*.

## **4** СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ ВО НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАВСТВО

Што се однесува до националното законодавство, во последните неколку години земјата создаде антидискриминациска законска рамка која може да се земе како релативно солидна основа врз која во иднина може да се создава судска практика. Во националното законодавство започна исклучително да се забранува дискриминацијата, воопшто, со донесувањето на неколкуте закони, од кои посебно значајни се оние во областа на работните односи, а во 2010 година, кулминираше, со донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Овој Закон се очекува да ги надополни правните празнини кои постојат во нашиот правен систем во областа на недискриминацијата како и да овозможи полесна правна заштита на сите лица кои би се јавиле како наводни жртви на дискриминација.

Одредбите со кои се предвидува соодветното приспособување за лицата со хендикеп се предвидени како со Законот за спречување и заштита од дискриминацијата (член 5 став 1 точка 12 и член 8 став 2) и Законот за работни односи, така и со Законот за вработување на инвалидни лица (член 7 став 2), објаснети во детали подолу.

### **4.1. ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈАТА**

Законот ги забранува сите форми на дискриминација, вклучувајќи ја директната и индиректната дискриминација (член 6), вознемирувањето (член 7), инструкцијата за дискриминација (член 9) и виктимизацијата (член 10), извршени од страна на физички и правни лица како во јавниот така и во приватниот сектор, во областа на вработувањето и работните односи, образованието, пристапот до добра и услуги, домувањето, здравството, социјалната заштита, управата, правосудството, науката, спортот, членувањето и дејствувањето во синдикални организации, политички партии и граѓански организации и друга област, соодветно (член 4). Дополнително, во членот 12 Законот ја предвидува и повеќекратната дискриминација како потежок облик на дискриминација, односно дискриминацијата направена врз определено лице истовремено по повеќе дискриминациски основи.

За лицата со ментална и телесна попреченост посебно е важен членот 5 став 1 точка 12 и членот 8 став 2 кој предвидува обезбедување на соодветно приспособување. Имено,

Законот предвидува дека, „[п]рилагодувањето на инфраструктурата и сервисите е преземање соодветни мерки потребни во одреден случај за да му се овозможи на лицето со ментална и телесна попреченост да има пристап, да учествува и да напредува во работниот процес, освен ако овие мерки не наметнуваат диспропорционални оптоварувања за работодавците“. Од одредбава се заклучува дека законот е ограничувачки, затоа што се однесува само на прилагодувањето на инфраструктурата и сервисите. Понатаму, Законот не го дефинира терминот „соодветни мерки“ за лицата со хендикеп, освен што објаснува дека тие се индивидуализирани, односно кои се потребни во соодветниот случај. Дополнително, законот не прави разлика помеѓу важните и основните функции на работното место, и оние маргинални и небитни функции, што е значителен недостаток на оваа одредба која, во практика, може да биде ограничувачка.

Што се однесува до прашањето за несразмерен товар (односно според нашиот закон: диспропорционални оптоварувања) националното законодавство не го анализира и не го обусловува истиот, како во другите компаративно разгледувани земји погоре, со големината и статусот на правното лице (државно или приватно), финансиските трошоци, обемот и финансиските извори на работодавецот, како и можноста да се добијат средства од јавни извори или каква било друга помош.

Со цел отстранување на овие нејаснотии, во 2013 година, интерпартиската парламентарна група при Собранието поднесе Барање за давање на автентично толкување на опфатот на соодветното приспособување<sup>75</sup>. Ова Барање беше поднесено со оглед дека соодветното приспособување експлицитно (во член 5 точка 12) е ограничено на работата и работните односи, додека во дефиницијата за дискриминација врз основа на хендикеп имплицитно (во член 8) се проширува на повеќе области. Опфатот на овој правен институт е многу важно да се дефинира, затоа што од начинот на толкување на овие одредби, во иднина, ќе се определат за какви сè соодветни приспособувања ќе можат да се одобруваат средства од Посебниот фонд за обезбедување на услови за вработување и работа на лицата со хендикеп. За жал, Собранието не ја согледа потребата од ова и со Заклучок<sup>76</sup> констатираше дека Барањето „[н]е е оправдано и нема потреба од автентично толкување на овој член од законот“, затоа што, според Законодавно-правната комисија, „[з]аконските одредби се јасни и прецизни“<sup>77</sup>. Сепак, авторите сметаат дека при измена на законот ова појаснување исклучително треба да се вметне, со цел демаркирајќи ги границите на овој институт соодветно.

75 Види: Собрание на Република Македонија, арх. бр. 07-2466/1 од 14.6.2013 година.

76 Види: Собрание на Република Македонија, арх. бр. 07-3065 од 29.8.2013 година.

77 Види: Извештај на Законодавно-правната комисија во Собранието до претседателот на Собранието, арх. бр. 10-2750 од 18.7.2013 година.

Од анализата на националното законодавство може да се заклучи дека прашањето на соодветното приспособување неминовно спаѓа во доменот на антидискриминациското законодавство, и во согласност со членот 8 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминацијата произлегува дека неоправданото отсуство на соодветното приспособување се смета за форма на дискриминација. Ова е доста прогресивна одредба и целосно е во согласност со Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп на Обединетите нации. Сепак, оваа одредба е ограничувачка затоа што се однесува само на прилагодувањето на инфраструктурата и сервисите. Авторите на Водичот сметаат дека е потребно дополнување на оваа одредба вклучувајќи појаснувања во согласност со рециталот 20 и 21 од Директивата 2000/78/ЕС, објаснета погоре.

## 4.2. ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ

Во областа на работните односи на лицата со хендикеп клучен закон е Законот за работни односи<sup>78</sup> кој претставува *lex generalis* во оваа област, дополнет со Законот за вработување на инвалидни лица како *lex specialis*, објаснет подолу.

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

Покрај општите одредби, законот предвидува и посебна заштита за *inter alia* лицата со хендикеп. Имено, членот 122 предвидува дека работникот со скратено работно време поради инвалидност остварува права од задолжителното социјално осигурување како кога би работел со полно работно време. Дополнително, мерките на посебна заштита на лицата со хендикеп се предвидени во согласност со *Дел XII Посебна заштита* (член 161 и 162, 164 и 169) од Законот, кои имаат за цел заштита на здравјето на овие лица. Имено, лицата со хендикеп се сметаат за специфична и ризична група, и работодавецот ова треба да го има предвид пред доделување на работните задачи и при суштинската промена на работните услови. Дополнително, доколку се утврди некој ризик кој не може да се елиминира на друг начин, работодавецот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови или да понуди соодветна алтернативна работа на работникот со посебен ризик.

78 Види: Закон за работни односи, „Службен весник на РМ“, бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 16/2010 (пречистен текст), 50/2010, 52/2010, 124/2010, 158/2010 (пречистен текст), 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012 (пречистен текст), 13/2013, 25/2013, 170/2013 и 187/2013. Достапно на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> и <<http://www.slvessnik.com.mk>> [Пристапено на: 15 април 2014].



Понатаму, во членовите 177 и 178 се предвидува дека „[н]а работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основа на професионална неспособност за работа, работодавецот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време“ (член 178 став 1) кој се надополнува со нов став кој вели, „[н]а работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавецот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место“ (член 178 став 2). Меѓутоа, ова не треба да значи дека работодавецот треба да вработува лица кои не ги исполнуваат основните услови за односното работно место. Имено, членот 103 превидува дека договорот за вработување престанува да важи ако кај работникот дошло до губење на потребната работна способност.

Покрај посебната заштита на работниците - лица со хендикеп, Законот за работни односи нуди и заштита на работниците - родители на деца со хендикеп. На пример, во согласност со Законот еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време а ова скратено работно време ќе се смета како полно работно време (член 169).<sup>79</sup> Исто така, во согласност со членот 137 став 3 од Законот за работни односи, *inter alia* инвалид работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор.

### 4.3. ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ИНВАЛИДНИ ЛИЦА

Кога зборуваме за лицата со хендикеп во сферата на работните односи, односно посебните услови за вработување и работење на овие лица, неминовно треба да се спомне и Законот за вработување на инвалидни лица<sup>80</sup>, кој претставува *lex specialis* во оваа област.

Законот за вработување на инвалидни лица во согласност со членот 7 став 2 го предвидува соодветното приспособување, исто така, наведувајќи дека, „[п]ри вработување на инвалидно лице, работодавецот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работното место во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува“. Законодавецот

79 Според податоците на Министерството за труд и социјална политика на крајот на 2008 година, надоместок на плата за скратено работно време поради неа на дете со хендикеп примале само 37 лица. Достапно на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> [Пристапено на: 15 април 2014].

80 Види: Закон за вработување на инвалидни лица, „Службен весник на РМ“, бр.87/2005 (пречистен текст), 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011. Достапно на: <<http://www.mtsp.gov.mk>> и <<http://www.slvesnik.com.mk>> [Пристапено на: 15 април 2014].

подетално не ја објаснува оваа норма, притоа не наведувајќи какви се тие услови кои треба да ги создаде работодавецот. На пример, дали тие би опфаќале приспособување на процесот на интервјуирање при вработувањето, приспособување на работното време и практики, па сè до обезбедување на професионален вокациски тренер. Непрецизирајќи ја одредбата, законодавецот оставил преку судската практика да се постават границите на овој правен институт.

Дополнително, законодавецот не објаснува подетално ниту каква адаптација треба да изврши на работното место, меѓутоа, тоа е прецизирано со Правилник за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица<sup>81</sup>. Имено, според членот 7 став 2 од овој Правилник се наведува дека адаптацијата опфаќа адаптирање како на работните и помошните простории така и на опремата, средствата за работа, уредите и другите технички средства за работа. Добро е што покрај обврската за соодветно адаптирање истиот предвидел и финансиски средства кои се обезбедуваат од посебен фонд за подобрување на условите за вработување и работење на лицата со хендикеп (член 8 и член 20). Тоа што јасно го предвидува законодавецот е ограничената можност за употреба на овој правен институт, односно лимитирање на персоналниот опфат на заштита. Имено, за да може едно лице да побара соодветно приспособување истото треба да биде вработено во приватниот сектор и да му биде признато постоењето на хендикеп во согласност со законот.

Би заклучиле дека институтот соодветно приспособување е доста нов концепт во нашиот правен систем и потребно е прецизирање на нормите кои го предвидуваат, како во сферата на работните односи така и во законодавството за заштита од дискриминација воопшто. Исто така, пожелно е создавање на судска практика при примената на овие одредби со цел практично да се покаже каде ќе се постават границите на овој правен институт.

### 4.4. СООДВЕТНОТО ПРИСПОСОБУВАЊЕ ВО НАЦИОНАЛНАТА ПРАКТИКА

Бројот на вработените лица со хендикеп наспрема целата вработена популација во земјата е доста мал. Имено, според Државниот завод за статистика бројот на вработените лица со хендикеп изнесува 2.394<sup>82</sup>. Податоците од *Анализата за искуствата на лицата со хендикеп на работните места*<sup>83</sup> покажаа дека 68% од лицата испитаници сметаат дека нивните надредени постапуваат со нив поинаку поради нивниот хендикеп. Од вкупниот

81 Види: Правилник за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица, „Службен весник на РМ“, бр.156/2008, од 17 декември 2008 година.

82 Види: Државен завод за статистика, број 2.4.11.16, 2011 година, стр.28-29.

83 Види: Полио Плус, *Анализа - Вработување на лицата со хендикеп*, Скопје, 2013 година.

број испитаници 18% се изјасниле дека не го работат она за коешто се примени на работа, 10% сметаат дека се дискриминирани, 22% сметаат дека не се постапува со нив како со другите работници, 15% се изјасниле дека не им се исплаќа плата ниту се водат за вработени, 15% се изјасниле дека работат прекувремено, само 11% се изјасниле дека немаат соодветни услови ниту опрема за работа, а 9% се изјасниле дека не знаат, но имаат чувство дека не се како останатите. Анкетата покажа дека има лица со хендикеп кои имаат успешни и исполнети кариери и значително придонесуваат во нивните работни средини. Меѓутоа, голем процент на лица со хендикеп кои сакаат и се способни да работат, се соочуваат со голем број на бариери при вработувањето.

Да му се овозможи на лицето со хендикеп соодветно приспособување значи, на пример, да се приспособи работното опкружување, системот на образование, капацитетите од здравствената грижа или транспортните услуги, со цел отстранување на бариерите што го попречуваат лицето со хендикеп да учествува во активностите или во примањето услуги исто како останатите. Во случај на вработување, ова може да подразбира и физичка промена на условите, набавка или модификација на опрема, обезбедување читач или толкувач или, пак, соодветна обука или надгледување, приспособување на пробните или процедурите за процена, промена на стандардните работни часови или пренесување на друго лице на некои должности што произлегуваат од работното место.

Како последица на несреќа, еден вработен се стекнува со физички хендикеп и мора да користи количка. За да може вработениот да продолжи ефективно, активно и професионално да ги извршува своите работни задачи, работодавецот е обврзан да обезбеди пристапни рампи, пристапни тоалети, соодветно димензиониран ходници, како и да направи серија други неопходни адаптирања и измени, сè додека тоа не претставува несразмерен товар за него.

Непреземањето на таквите приспособувања му дава право на вработениот да поднесе претставка до Комисијата за заштита од дискриминација и/или до Народниот правобранител, но и да поднесе тужба за заштита од дискриминација пред надлежен суд.

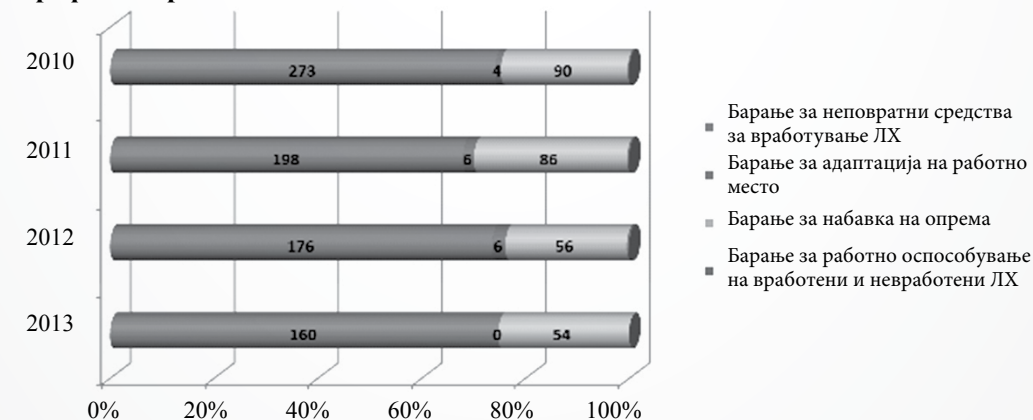
Имено, како што се наведе и погоре во согласност со одредбите кои се однесуваат на Посебниот фонд за вработување на лица со хендикеп, на фирмите им се доделуваат неповратни средства за: вработување на инвалидно лице на неопределено време; разумно адаптирање на работното место; набавка на опрема; и работно оспособување на лица со хендикеп поради вработување.

Врз основа на податоците од Агенцијата за вработување<sup>84</sup>, во последните четири години се поднесени вкупно 1112 барања за доделувања на средства од Посебниот фонд. Од овие барања, како што може да се забележи во табелата број 1 и графиконот број 1, 807 барање се однесувале за неповратни средства за вработување на лица со хендикеп, 16 за разумно адаптирање на работното место, 286 барања се однесувале за набавка на опрема, а само 3 барања биле за работно оспособување на вработени и невработени лица со хендикеп.

Табела бр. 1

Поднесени барања за доделување на средства од Посебниот фонд за вработување на лица со хендикеп	2013	2012	2011	2010
Барање за неповратни средства за вработување на лица со хендикеп	160	176	198	273
Барање за разумно прилагодување на работното место	0	6	6	4
Барање за набавка на опрема	54	56	86	90
Барање за работно оспособување на вработени и невработени лица со хендикеп	0	1	1	1

Графикон бр. 1



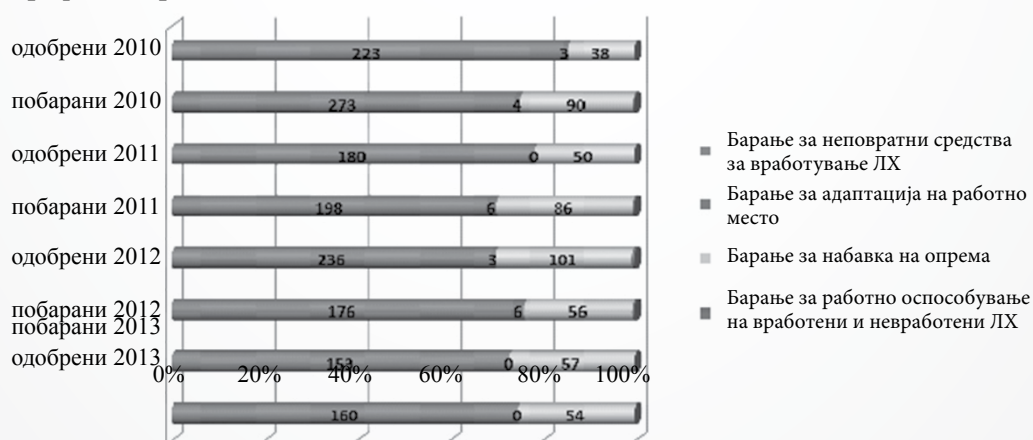
84 Види: Агенција за вработување на Република Македонија - Годишни извештаи 2013, 2012, 2011, 2010. Достапен на: <<http://www.avrm.gov.mk/godishni-izveshtai.nsp>> [Пристапено на: 20 април 2014].

Од вкупно поднесените барања во изминативе четири години, како што може да се забележи во табелата 2 и графиконот 2, државата одобрила вкупно 1046 барања, од кои 792 барања за неповратни средства за вработување на лицата со хендикеп, 6 за разумно адаптирање на работното место, 246 за набавка на опрема, а само 2 барања за работно оспособување на лица со хендикеп.

Табела бр. 2

Одобрени барања за доделување на средства од Посебниот фонд за вработување на инвалидни лица	2013	2012	2011	2010
Одобрени барања за неповратни средства за вработување на лица со хендикеп	153	236	180	223
Одобрени барања за разумно прилагодување на работното место	0	3	0	3
Одобрени барања за набавка на опрема	57	101	50	38
Одобрени барања за работно оспособување на вработени и невработени лица со хендикеп	0	2	0	0

Графикон бр. 2



Врз основа на податоците од Агенцијата за вработување, постои дискрепанца во однос на одобрените и поднесените барања, што се појавува како резултат на тоа што голем број од барањата се поднесени во една година, а за истите се одлучува во следната година, па дури и по таа година.

Ако ги погледнеме финансиските податоци од овој фонд, прикажани во табела број 3 и табела број 4, ќе заклучиме дека државата издвојува доста големи средства кои како бенефиции им ги става на располагање на фирмите/организациите како субвенционирање за вклучување на лицата со хендикеп на пазарот на трудот.

Табела бр. 3

Финансиски средства исплатени од Посебниот фонд	Поднесени барања во 2010, исплатени во 2010 година	Поднесени барања во 2009, исплатени во 2010 година	Поднесени барања во 2008, исплатени во 2010 година	Вкупно
Вработување на ЛХ	6.897.900,00	80.106.400,00	16.227.860,00	103.232.160,00
Разумно прилагодување на работното место	100.000,00	199.120,00		299.120,00
Набавка на опрема	15.153.947,00	24.112.645,00	3.488.480,00	42.755.072,00
				146.286.352,00

Табела бр. 4

Финансиски средства исплатени од Посебниот фонд	Поднесени барања во 2011, исплатени во 2011 година	Поднесени барања во 2010, исплатени во 2011 година	Поднесени барања во 2009, исплатени во 2011 година	Поднесени барања во 2008, исплатени во 2011 година	Вкупно
Вработување на ЛХ	399.140,00	54.610.700,00	39.922.680,00		94.932.520,00
Набавка на опрема	1.159.320,00	32.429.924,00	10.126.263,00	2.927.573,00	46.643.080,00
					141.575.600,00



Според информациите на Агенцијата за вработување<sup>85</sup> во 2011 година останале непотрошени 72.413.884,00 денари.

Врз основа на погоренаведените информации, државата и покрај тоа што обезбедува и издвојува големи финансиски средства и дополнителни бенефиции за вработување на лицата со хендикеп, адаптирање на работните услови и простории за активно вклучување на лицата со хендикеп, сепак, постои голем јаз во неискористување на овие средства. Тоа укажува на фактот на ниското ниво на свесност кај работодавците за соодветното приспособување како можност која се субвенционира од страна на државата а која ќе овозможи квалификуваното лице со хендикеп активно да се вклучи во работниот процес.

Во согласност со Законот за пензиско и инвалидско осигурување, право на професионална рехабилитација има осигуреникот кај кој ќе настане инвалидност пред навршени 50 години живот, ако според преостанатата работна способност може да се оспособи за друга работа со полно работно време. Инвалид на трудот кој стекнал професионална рехабилитација се оспособува за вршење на друга соодветна работа за која е потребна стручна подготовка која одговара на работите што ги вршел на својата работа пред настанувањето на инвалидност. По исклучок, професионалната рехабилитација може да се обезбеди за друга работа за која е потребна стручна подготовка која е повисока од онаа која одговара на работите кои осигуреникот ги вршел пред настанувањето на инвалидност, ако таквото оспособување е оправдано со оглед на стручноста, годините на живот, работното искуство, склоноста на осигуреникот и ако постои реална можност за вработување по завршеното оспособување. Осигуреникот кај кого настанала професионална неспособност за работа како последица на повреда надвор од работата или болест има право на професионална рехабилитација доколку ги исполнува условите во поглед на пензискиот стаж за стекнување право на инвалидска пензија. Осигуреникот, пак, кај кого преостанатата работна способност настанала како последица на повреда на работа или професионално заболување, има право на професионална рехабилитација без оглед на должината на пензискиот стаж.

Значајна околност во врска со правото на професионална рехабилитација е и фактот што во оваа постапка задолжително е и учеството на работодавецот кој треба да учествува во постапката од почетокот на нејзиното покренување и да даде предлог за избор на работното место за кое би можел да се оспособи осигуреникот.

85 Види: Агенција за вработување на Република Македонија - Годишни извештаи 2013, 2012, 2011, 2010. Достапен на: <<http://www.avrm.gov.mk/content/pdf/2012.pdf>> [Пристапено на: 20 април 2014].

Во Анкетата за работната сила од 2012 година, на Заводот за статистика<sup>86</sup> се наведува дека според бројот на работните часови во текот на неделата, вработените класифицирани според работното време се поделени во две категории на вработени - со цело работно време каде што припаѓаат поголемиот дел од вработените, односно 94%, и вработени со скратено работно време каде што припаѓаат 6% од вработените. Во 2012 година 49 лица добиле надоместок на плата за скратено работно време поради неа на дете со телесни или ментални пречки во развојот.<sup>87</sup>

Дополнително, врз основа на податоците од Статистичкиот преглед за 2013 година, на Заводот за статистика<sup>88</sup> во 2012 година, 132 лица со хендикеп биле упатени на професионална рехабилитација во заводи – центри за стручно оспособување и вработување. Во однос на 2011 година, овој број е помал. Имено, во 2011 година, 149 лица со хендикеп биле упатени на професионална рехабилитација. Од вкупно вработените 2152 лица со хендикеп само еден е упатен на професионална рехабилитација во заводи – центри за стручно оспособување и вработување. Од упатените лица со хендикеп на рехабилитација, 132 лица се упатени на стручно оспособување, а ниедно на преквалификација. Според видот на хендикепот, 131 лице се инвалидни деца со интелектуална попреченост, додека само едно лице припаѓа во групата на други инвалиди. За 2013 година оспособени се 16 рехабилитанти од кои 16 жени кои чекаат вработување.

86 Види: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2012, стр.24. Достапен на: <[http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.13.06\\_kor.pdf](http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.13.06_kor.pdf)> [Пристапено на: 20 април 2014].

87 Види: Државен завод за статистика - Статистички преглед за 2013 година, стр.20. Достапен на: <<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.13.18.pdf>> [Пристапено на: 20 април 2014].

88 *Ibid*, стр.32-34.

### Студија на случај – интервју (разговор) за работа

Ема штотуку ги заврши своите магистерски студии по финансии и успеа да издејствува разговор за работа во една престижна компанија за давање на финансиски услуги. Ема има оштетување на слухот уште од многу мала возраст. Таа им чита на луѓето од усни.

Ема не ѝ кажала на фирмата за нејзиниот хендикеп, бидејќи се плашела дека со тоа ќе биде ставена во понеповолна положба. Кога стигнала на интервјето, сфатила дека разговорот ќе биде остварен преку панел-дискусија, во која три лица ќе ѝ поставуваат прашања. Ема многу тешко ја следела конверзацијата и испитувачите воопшто не биле воодушевени од неа. Пред крајот на интервјето, еден член од Комисијата за интервју ја запрашал што може да направат да ѝ биде поудобно за активно да учествува на интервјето. Согледувајќи дека нема што да загуби, Ема отворено им кажала дека има оштетен слух и дека практикува читање од усни. Лицата што ја интервјуирале почнале побавно и појасно да зборуваат и внимавале да бидат свртени со лицето кон Ема, кога ќе ѝ постават прашање. Бидејќи Ема можела да го следи целиот тек на разговорот, ѝ се вратила самовербата и давала исцрпни одговори на поставените прашања.

Комисијата за интервју ја поканиле Ема на втор круг од интервјето што опфаќало и групна интеракција. Ја запрашале какво приспособување треба да преземат поради нејзиниот хендикеп. Ема објаснила дека, сè додека, секое лице е свртено со лицето кон неа додека зборува, таа ќе може без поголеми проблеми да го разбере разговорот во целост. Комисијата најавила дека втората панел-дискусија ќе се води во тркалезна соба за секој да биде свртен со лицето еден кон друг, дека на испитаниците од групата ќе им обезбеди упатство за секој од нив да зборува јасно и концизно, како и дека ќе се погрижат за тоа повеќе лица да не зборуваат истовремено.

## 5 ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

### Заклучоци:

- Целта на секое приспособување е да му овозможи на лицето со хендикеп пристап до вработување, учество или напредок во работата како и овозможување на обука за работно оспособување или дополнителна едукација. Соодветното приспособување секогаш е врзано со индивидуална проценка и индивидуално решение, а не идентично решение за цела група. Затоа со соодветното приспособување не се опфаќа групата на лица со хендикеп *per se*, туку конкретното лице со хендикеп и неговите потреби.
- Иако постојат различни мислења за тоа како треба да се гледа на соодветното приспособување, како на антидискриминациска обврска или како форма на афирмативна мерка, преовладува ставот дека соодветното приспособување е елемент на принципот на недискриминација.
- Нема унифициран став за тоа како се поставува спрема неоправданото отсуството на ова приспособување, односно дали да се смета како на форма на директна или индиректна дискриминација, или *sui generis* форма на дискриминација.
- Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп прави еден важен исчекор со тоа што одредува дека неоправданото неизвршување на соодветното приспособување претставува дискриминација, и со тоа што токму ваквото гледање го поставува во еден член со хоризонтална применливост, што значи дека истото треба да се применува низ целата Конвенција. Дополнително, поставувањето на соодветното приспособување во дефиницијата за дискриминација воспоставува премиса дека за остварувањето на основните граѓански и политички права потребно е индивидуализирани мерки со цел да се реши постојната системска дискриминација на лицата со хендикеп.
- Според компаративните согледување во земјите-членки на Европската унија, со цел да се заклучи дали приспособувањето е соодветно се применува тест кој се состои од две фази, и тоа: *прво*, утврдување дали приспособувањето е *соодветно/ разумно*, односно дали е можно и дали одговара на потребите на засегнатото лице и дали е потребно; и *второ*, утврдување дали приспособувањето ќе резултира во несразмерен товар за работодавецот. Имено, разумноста на приспособувањето се разгледува одвоено од прашањето за несразмерен товар.
- Кога станува збор за „несразмерен товар“ треба да се има предвид дека, оправданоста на обврската за соодветно приспособување не е економската ефективност на

- работодавецот, туку, напротив, еднаквоста на можностите на лицата со хендикеп.
- Со цел да се одреди дали мерките преземени со цел соодветно приспособување даваат сомнение за несразмерен товар, посебно треба да се имаат предвид стекнатите финансиски и други трошоци, обемот и финансиските извори на организацијата или потфатот, како и можноста да се добијат средства од јавни извори или каква било друга помош.
- Одредбите со кои се предвидува соодветното приспособување за лицата со хендикеп во националното законодавство се предвидени како со Законот за спречување и заштита од дискриминацијата (член 5 став 1 точка 12 и член 8 став 2) и Законот за работни односи, така и со Законот за вработување на инвалидни лица (член 7 став 2).
- Од анализата на националното законодавство може да се заклучи дека прашањето на соодветното приспособување неминовно спаѓа во доменот на антидискриминациското законодавство, и во согласност со членот 8 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминацијата произлегува дека неоправданото отсуството на соодветното приспособување се смета за форма на дискриминација.
- Одредбата за соодветното приспособување е ограничувачка затоа што се однесува само на адаптирањето на инфраструктурата и сервисите.
- Практиката покажува дека државата и покрај тоа што обезбедува и издвојува големи финансиски средства и дополнителни бенефиции за вработување на лицата со хендикеп, прилагодување на работните услови и простории за активно вклучување на лицата со хендикеп, сепак, постои голем јаз во неискористувањето на овие средства.

#### Препораки:

- Во националното законодавство, а посебно во Законот за спречување и заштита од дискриминацијата, потребно е воведување на една општа законска дефиниција што претставува соодветното приспособување, во согласност со рециталот 20 и 21 од Директивата 2000/78/ЕС.
- Дефиницијата за соодветното приспособување треба да биде придружена со илустративна листа на соодветни видови на приспособувања, како, на пример: намалување на работното време, намалување на обемот и видот на работните задачи, постапка за повторно вработување, пристап до места за паркирање, соодветни постапки за интервјуирање на кандидатите за вработување или тестирања, и слично.
- Зголемување на свесноста кај работодавците за соодветното приспособување како можност која се субвенционира од страна на државата а која ќе овозможи квалификуваното лице со хендикеп активно да се вклучи во работниот процес.

## ПРИЛОГ 1: ЛИСТА НА ЕЛЕМЕНТИ ЗА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА СООДВЕТНО ПРИСПОСОБУВАЊЕ СПОРЕД ВИДОТ НА ХЕНДИКЕПОТ НА ЛИЦЕТО (ЛИСТАТА НЕ Е ИСЦРПЕНА)

### 1. За лица со попреченост во движењето (вклучувајќи и нарушување на вештините за движење)

- Рампи
- Скутери
- Лифтови/ескалатори покрај скалите
- Автоматско отворање на вратите
- Високо-приспособени работни единици
- Модификации на возилата
- Пристапен тоалет
- Пристапен лифт
- Држач за раце (покрај скалите, сидовите)
- Пристапни компјутерски тастатури, глумчиња
- Адаптиран канцелариски мебел или опрема
- Софтвер за препознавање на говор и говор-во-текст

### 2. За лица со оштетен слух:

- Hearing loops (озвучување)
- Вибрирачки или визуелни аларми
- Телепринтер
- СМС-пораки
- Зголемени (и печатни) букви
- Толкувач на гестов јазик
- Видеофони
- Титлување (испишување на кажаното)

## 3. За лица со оштетен вид:

- Зголемување на екранот (на пример, Zoomtext ) или софтвер за читач од екранот (на пример, Jaws)
- Софтвер за зголемување и паметни мобилни телефон за лица со оштетен вид
- Машини и печатачи на Брајова азбука
- Зголемувачи за читање на печатен материјал на видеонадзорот
- Показатели/индикатори за површината на тактилното тло
- Контрастни површини
- Брајови или тактилни мапи

## 4. За лица со психички растројства/заболувања (депресија, шизофренија и слично):

- Флексибилни работни договори (на пример, работа од дома, скратено работно време, промена на термините за почнување и завршување на работното време)
- Подолги или позачестени паузи
- Обезбедување поделена просторија или посебна канцеларија за да се намали бучавата/одвраќањето на вниманието
- Поделба на активностите од големи проекти во помали задачи
- Листа на задолженија и листа за проверка
- Редовни средби со надгледувачите/супервизорите

## 5. За лица со комбиниран хендикеп потешкотии во учењето (на пример, дислексија):

- Асистирање околу меморијата и планирањето
- Картички со задачи
- Листа на задолженија и листа за проверка
- Софтвер за читач од екранот (на пример, Jaws)
- Говор во диктирање на текст
- Обезбедување вербални упатства/инструкции

## 6. За лица со комбиниран хендикеп и долготрајни или хронични заболувања (на пример, дијабетес, мултиплекс склероза, синдром на хроничен замор):

- Силни разладувачи (на воздухот)

- Еркондишни
- Работни единици со приспособување на температурата/топлината
- Модификации на објектот
- Промени во осветлувањето (на пример, зголемување на природното осветлување, отфрлање на флуоресцентното осветлување)
- Флексибилни работни договори (на пример, работа од дома, скратено работно време)
- Планирањето на развојот може да е потребно за лица со дегенеративни нарушувања (на пример, паркиралишта, рампи, лифтови, модификации на тоалетите)



## ПРИЛОГ 2: ИНФОРМАЦИЈА ЗА РАБОТОДАВЦИ ЗА СООДВЕТНО ПРИСПОСОБУВАЊЕ

*Најчести разумни приспособувања се:*

- Одобрување вработениот со хендикеп да има малку флексибилност во неговите работни часови, на пример, скратено работно време или флексибилност при доаѓање и заминување од работа
- Префрлување на вработениот со хендикеп во друга канцеларија, или место поблиску до неговиот дом или на приземје, или можност да работат од дома
- Преместување на канцеларискиот мебел, проширување на влезот или обезбедување рампа за да може лице во инвалидска количка или она кое користи помагало за одење, безбедно и комотно да стаса до работното место
- Редистрибуција на некои незначителни задачи (на пример, незадолжителни задачи), кои лицето со хендикеп тешко ги извршува, на друг член од тимот
- Одобрување на периоди во текот на работното време за рехабилитација на лицето, третман или процена (на пример, договорени сесии за физиотерапија или психотерапија)
- Обезбедување на дополнителна обука, менторирање, надгледување/супервизија и поддршка
- Набавка или модифицирање на опремата (на пример, софтвер за гласовно активирање – за лице со оштетен вид или телефон со појачувач на звукот – за лица со оштетен слух, како и магнетофон за оние кои имаат потешкотии при фаќањето белешки)
- Промена на тестовите и прашањата за интервју за работа
- Обезбедување толкувачи на гестов јазик за лица со оштетен слух, или читачи кои ќе му читаат на лице со оштетен вид, или на некој со потешкотии во учењето
- Промена на дисциплинските и жалбените процедури и постапки.

*Дополнителни информации*

Постојат многу други видови приспособувања што се разумни за вработениот со хендикеп. Понекогаш ќе биде потребна комбинација од неколку.

Поголемиот број приспособувања не се скапи, а за многу дури не се ни потребни средства.

Средствата за финансирањето, односно покривањето на трошоците за соодветното приспособувања им се ставени на располагање на квалификуваните работодавци преку Посебниот фонд за вработување на лица со хендикеп.

На многу луѓе со хендикеп воопшто не им се потребни приспособувања, а оние, пак, кои имаат таква потреба, генерално, ќе сакаат да ви кажат за видот на приспособувањето што би имал ефект во нивниот случај.

*Како ќе знае работодавецот што е соодветно кога прави приспособување?*

Што се подразбира под „соодветно“, ќе зависи од фактите и околностите за секој случај посебно.

Според Законот за спречување и заштита од дискриминација, секое приспособување се смета за соодветно освен ако не предизвикува „неразумен трошок“ за работодавецот или организацијата.

Неразумниот трошок може да биде во смисла на значителни финансиски трошоци, доградба на постојниот објект која не е можна според закон или други прописи, или, пак, такво приспособување кое останатите вработени ќе ги стави во подредена положба.

Постојат низа фактори кои треба да бидат земени предвид кога проценувате дали приспособувањето е соодветно или не:

- » ефектот на приспособувањето треба да помогне на вработениот со хендикеп да ја врши неговата работна задача,
- » практичноста на приспособувањето,
- » паричниот или друг трошок на приспособувањето,
- » обемот на финансиските ресурси на организацијата и на другите извори на финансии,
- » обемот на предизвиканите нарушувања,
- » обемот на финансиската или друга помош од страна на државата за преземање на приспособувањето, и
- » природата на вашите активности (бизнисот) и големината на организацијата.

## БИБЛИОГРАФИЈА

### I. Научни трудови

1. L.Waddington, A.Lawson, *Disability and non-discrimination law in the European Union, An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social affairs and Equal Opportunities, Unit G.2, Brussels, July 2009;
2. A.T.Skidmore, *EC Framework Employment Directive on Equal Treatment in Employment: Towards a Comprehensive Community Anti-discrimination Policy?*, International Law Journal 131, 2001;
3. Ж.Попоска, *Дискриминација врз основа на хендикеп во меѓународното право за правата на човекот*, Правен факултет Јустинијан I, Скопје, 2012 година;
4. B.Doyle, *Enabling legislation or Disassembling Law? The Disability Discrimination Act 1995*, Modern Law Review, Volume 60, 1997;
5. P.S.Karlan, G.Rutherglen, *Disabilities, Discrimination and Reasonable accommodation*, Duke Law Journal, Volume 46, Number 1, 1996;
6. B.P.Tucker, *The ADA's Revolving Door: Inherent Flaws in the Civil Rights Paradigm*, 62 Ohio State Law Journal, 2001;
7. L.Waddington, A.Hendriks, *The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 18, Issue 4, 2002;
8. C.R.Sunstein, *Cost-Benefit Analysis without Analysing Cost or Benefits: Reasonable Accommodation, Balancing and Stigmatic Harms*, University of Chicago Law & Economics, Olin Working Paper No.325 and University of Chicago, Public Law Working Paper No.149;
9. A.Palacios, *Statement at the open-ended consultation on key legal measures for the ratification and implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Geneva, 24 October 2008;
10. S.Fredman, *Equality: A New Generation?*, 30 Industrial Law Journal, 2001;
11. U.O'Hare, *Enhancing European Equality Rights: a New Regional Framework*, 8 Maastricht Journal of European and Comparative Law 2, 2001;
12. L.Waddington, M.Bell, *More Equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives*, 38 Common Market Law Review, 2001;
13. M.Bell, L.Waddington, *Reflecting on Inequalities in European Equality Law*, 28

European Law Review, 2003;

14. R.Whittle, *The Framework Directive for equal treatment in employment and occupation: and analysis from a disability rights perspective*, 27 European Law Review 3, 2002;
15. L.Waddington, *Implementing and Interpreting the Reasonable Accommodation Provision of the Framework Employment Directive: Learning from Experience and Achieving Best Practice*, 2004;
16. A.Lawson, *Disability and Equality Law in Britain: The Role of Reasonable Adjustments*, Oxford, Hart Publishing, 2008.

### II. Извештан

1. The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, *Developing Anti-Discrimination Law in Europe*, November 2010;
2. R.Holtmaat, *Netherlands Report on Measures to Combat Discrimination, Directive 2000/43/EC and 2000/78/EC*, Country Report, 2006;
3. Productivity Commission's Review of the Disability Discrimination Act 1992 (Cth): Draft Report Chapter 10;
4. Australian Human Rights Commission, *Advisory Notes on Access to Premises*;
5. O.O'Farrell, *Report on measures to combat discrimination, Country report for Ireland for 2009*, The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, 2010;
6. O.O'Farrell, *Report on the measures to combat discrimination, Country report for Ireland for 2010*, The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, 2011;
7. O.O'Farrell, *Report on measures to combat discrimination, Country report 2012, United Kingdom*, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, 2013;
8. Disability Rights Commission, *DDA 1995 Code of Practice, Rights of Access: Services to the Public, Public Authority Functions, Private Clubs and Premises*, London, Stationery Office, 2006;
9. Equality Authority and the Economic Social and Research Institute, Report published in May 2008;
10. Equality Authority, *Overview of the Employment Equality Act 1998 and the Equal Status Act 2000 in light of the Transposition of the European Union 'Race' Directive (Racial Equality Directive), Framework Employment Directive (FED) and the Gender Equal Treatment Directive (GETD)*;
11. Irish Human Rights Commission, *Observations on the Equality Bill*, 2004;
12. *Вработување на лица со инвалидност во услови на транзиција*, НВО Ергос, Скопје, 2003 година;
13. В.Котеvsка, *Report on measures to combat discrimination, Country report for Macedonia (FYR) for 2012*, The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, 2013;
14. Државен завод за статистика, број 2.4.11.16, 2011 година;

15. Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2012;
16. Државен завод за статистика, Статистички преглед за 2013 година;
17. Полио Плус, Анализа - Вработување на лицата со хендикеп, Скопје, 2013 година;
18. Агенција за вработување на Република Македонија, Годишни извештаи 2013, 2012, 2011, 2010.

### III. Листа на случаи

#### 1. Организација на Обединетите нации

1. *H.M v. Sweden*, CRPD/C/7/D/3/2011, 16 April 2012.

#### 2. Судот на правдата на Европската унија

1. *S.Coleman v Attridge Law, Steve Law*, Case C-303/06, OJ C 224, 17 July 2008.
2. *Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab DAB*, Case C-335/11, and *HK Danmark acting on behalf of di Lone Skouboe Werge v Pro Display A/S*, Case C-337/11, 11 April 2013.

#### 3. Соединетите Американски Држави

1. *School Board of Nassau Country v. Arline*, 480 U.S. 273, 1987;
2. *U.S. Airways Inc. v. Barnett*, 535 U.S. 391, 2002;
3. *Vande Zande v. State of Wisconsin Department of Administration*, 44 F.3d 538, 7th Circuit, 1995;
4. 535 U.S. 391, *U.S. Airways Inc. v. Barnett*, 2002;
5. *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc v. Williams*, 534 U.S. 184, 2002;
6. *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 US 471, 1999;
7. *Alexander v. Choate*, 469 U.S. 287, 299-301, 1985;
8. *Whitney v. Board of Educ. of Grand County*, 292 F.3d 1280, 1285, 10th Cir. 2002;
9. *Langon v. Department of Health and Human Service*, 749 F. Supp. 1 (D.D.C. 1986), *rev'd*, 959 F.2d 1053 (D.C.Cir 1992);
10. *Mantolite v. Bolger*, 767 F.2d 1416, 9th Cir. 1985;
11. *Carter v. Bennett*, 651 F. Supp. 1299 (D.D.C 1987);
12. *Nelson v. Thornburgh*, 567 F. Supp. 369 (E.D.Pa. 1983).

#### 4. Австралија

1. *Commonwealth v. Humphries*, 86 FCR 324, 1998;
2. *Alex Purvis on behalf of Daniel Hoggan v The State of New South Wales (Department of Education)*, Decesion, from 13 November 2000;

3. *Daghlian v. Australian Postal Corporation*, FCA 759, 2003;
4. *X v. Commonwealth*, 2000 CLR 177, 1999;
5. *McNeill v. Commonwealth*, EOC 92-714, 1995;
6. *Garity v. Commonwealth Bank of Australia*, EOC 92-966 1999;
7. *Commonwealth v. Humphries*, 86 FCR 324, 1998;
8. *Woodhouse v. Wood Coffill Funeral Ltd*, HREOCA 12, 1998;
9. *Rees v. Australian Agency for International Development*, HREOCA 12, 1999.

#### 5. Велика Британија

1. *London Borough of Lewisham v. Malcolm*, House of Lords, UKHL 43, [2008];
2. *Archibald v. Fife Council*, IRLR 651, UKHL 32, from 1 July 2004;
3. *Garland v. British Rail*, Case 12/81, [1982] ECR 359;
4. *Smith v. Churchills Stairlifts plc*, EWCA Civ, 2005;
5. *O'Hanlon v. Commissioners for HM Revenue and Customs*, Court of Appeal, IRLR 404, from 30 March 2007;
6. *Morse v. Wiltshire County Council*, IRLR 352, 1998;
7. Case DRC/00/809;
8. Case DRC/01/1053;
9. Case DRC/01/3858;
10. Case DRC/02/6151;
11. Case DRC/00/195;
12. Case DRC/01/1304;
13. Case DRC/01/253;
14. Case DRC/01/123;
15. Case DRC/01/4497;
16. Case DRC/01/338;
17. Case DRC/01/4156;
18. *Cordell v Foreign and Commonwealth Office*, Employment Appeals Tribunal, from October 2011;
19. *Roads v. Central Trains*, England and Wales Court of Appeal Civil 1540, 2004;
20. *Ross v. Ryanair and Stansted Airport*, England and Wales Court of Appeal Civil 1751, from 21 December 2004.

#### 6. Република Ирска

1. *A Complainant v. An Employer*, Equality Tribunal, Decision DEC-E2008-068, from 30 December 2008;
2. *An Employee v. A Limited Company*, Equality Officer Decision, Decision DEC E/2010/025.



3. *Fernandez v. Cable & Wireless*, Equality Tribunal, Decision DEC-E/2001/052, from 11 December 2002;
4. *A Computer Component Company v. A Worker*, Labour Court, ED/00/8;
5. *Harrington v. East Coast Area Health Board*, Equality Officer Decision, Decision DEC E/2002/001;
6. *A Complainant v. Civil Service Commissioners*, EDA 024;
7. *Kehoe v. Convertec*, Equality Officer Decision, Decision DEC E/2001/034;
8. *A Motor Co v. A Worker*, EED 026;
9. *The Alzheimer Society and A Worker*, Labour Court, Determination No. EDA075;
10. *A Complainant v. Bus Eireann*, Equality Officer Decision, Decision DEC E/2003/004;
11. *An Employee v. A Local Authority*, Equality Officer Decision, Decision DEC E/2002/004;
12. *A Health and Fitness Club v. A Worker*, Labour Court, EED037, 2003;
13. *A Company v. A Worker*, ED/01/11;
14. *An Employee v. A Limited Company*, Equality Officer Decision, Decision DEC E/2010/025;
15. *Donaldson v. Marks & Spencer (Ireland) Ltd*, Equality Tribunal, Decision DEC E/2013/032.
16. *An Employee v. A Local Authority*, Equality Officer Decision, Decision DEC-E/2002/004;
17. *A Hotel v. A Worker*, Labour Court, Determination No. EDA072, 2007;
18. *Mcrory Scaffolding (N.I) v. A Worker*, Labour Court, Determination No. EED055, 2005;
19. *Roche v. Alabaster Associates Limited t/a Madigans*, Equality Tribunal, Decision, DEC-S2002-086;
20. *Forrestal v. Hearn's Hotel, Clonmel*, Equality Tribunal, Decision, DEC-S2001-018.

#### 7. Останати држави

1. Austrian Administrative High Court (Verwaltungsgerichtshof), Ref. Nr. VwGH 2006/12/0223, from 17 December 2007;
2. Cypriot Equality Body, File No. A.I.T. 1/2009, from 20 September 2009;
3. French Council of State, no. 318565, from 18 November 2009.

#### IV. Листа на правни текстови

##### 1. Организација на обединетите нации

1. UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UN Doc. A/RES/61/611, 13 December 2006;
2. Committee on the Rights of Persons with Disabilities, General comment No.2 on Article 9: Accessibility, CRPD/C/GC/2, 31 March 2014.

##### 2. Европска унија

1. Директива на Советот 2000/78/ЕС од 27 ноември 2000 година, со која се воспоставува општа рамка за еднакво постапување во вработувањето и професиите (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for Equal Treatment in Employment and Occupation), [2000] OJ L 303/16;
2. European Commission Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, COM/2008/0426 final, from 2 July 2008;
3. Communication of the Commission on "Equality of Opportunities for People with Disabilities", COM (96) 406, from 30 July 1996;
4. Повелбата за фундаментални права на ЕУ (Charter of Fundamental Rights of the European Union), Solemn Proclamation by the President of the European Parliament, the European Commission and the Council of Ministers, Nice, from 7 December 2000, OJ C 364/1;
5. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, OJ C 340/01, from 2 October 1997;
6. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community), OJ C 306/01, from 13 December 2007;
7. Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, 8889/10, from 28 April 2010;
8. Commission staff working document accompanying the proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age and sexual orientation, Impact Assessment, Brussels, SEC (2008) 426 final, from 2 July 2008.

##### 3. Соединетите Американски Држави

1. Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C.;
2. Equal Employment Opportunities Commission (EEOC) regulations to the Act, 29 CFR;
3. ADA Amendments Act of 2008, Pub.L. No.110-325, Sept. 25, 2008, 122 Stat.3553;
4. Employment Opportunities For Individuals With Disabilities Act of 1973, Pub. L. No.92-112, 87 Stat. 355 (codified as amended at § 29 U.S.C., (2006).

##### 4. Австралија

1. Anti-Discrimination Act (ADA), NSW, 1977;
2. Disability Discrimination Act (DDA), Act No.135 of 1992 as amended by the Act No.46 of 2011.

## 5. Велика Британија

1. Disability Discrimination Act of 1995-2005;
2. Equality Act 2010;
3. Mangement of Health and Safety at Work Regulations 1999;
4. Disability Discrimination Act 1995 as amended by the Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) (Further and Higher Education) Regulation 2006, 1 September 2006;
5. Disability Discrimination (Public Authorities) (Statutory Duties) Regulation, 2005.

## 6. Република Ирска

1. Employment Equality Act 1998-2004;
2. Irish Employment Equality Acts 1998 – 2007 as amended by the Equality Act No.24/2004;
3. Equal Status Act No.8/2000, as amended by the Equality Act No.24/2004;
4. Safety, Health and Welfare at Work Act 2005.

## 7. Национални правни документи

1. Устав, „Службен весник на РМ“, бр.52/1991, од 22 ноември 1991 година;
2. Закон за работни односи, „Службен весник на РМ“, бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 16/2010 (пречистен текст), 50/2010, 52/2010, 158/2010 (пречистен текст), 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012 (пречистен текст), 13/2013, 25/2013, 170/2013 и 187/2013;
3. Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РМ“, бр.50/2010, од 13 април 2010 година;
4. Закон за вработување на инвалидни лица, „Службен весник на РМ“, бр.87/2005 (пречистен текст), 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011;
5. Закон за ратификација на Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност и факултативниот протокол кон Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност, „Службен весник на РМ“, бр.172/2011, од 14 декември 2011 година;
6. Правилник за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица, „Службен весник на РМ“, бр.156/2008, од 17 декември 2008 година;
7. Собрание на Република Македонија, арх. бр.07-2466/1 од 14.6.2013 година;
8. Собрание на Република Македонија, арх. бр.07-3065 од 29.8.2013 година;
9. Извештај на Законодавно-правната комисија во Собранието до претседателот на Собранието, арх. бр.10-2750 од 18.7.2013 година.

## V. Интернет-извори (*online sources*)

1. ECtHR case-law  
[www.echr.coe.int/ECHR/EN/Headre/Case-Law/Hudoc/Hudoc+database/](http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Headre/Case-Law/Hudoc/Hudoc+database/)
2. CJEU case-law  
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en>
3. ECJ text  
<http://eur-lex.europa.eu>
4. UN portal  
<http://www.un.org>
5. OHCHR portal  
<http://www.ohchr.org>
6. FRA portal  
<http://infoportal.fra.europa.eu>
7. EQUINET portal  
[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)
8. CoE portal  
[www.coehelp.org](http://www.coehelp.org)
9. European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field portal  
[www.non-discrimination.net](http://www.non-discrimination.net)
10. Academic Network of European Disability Experts portal  
<http://www.disability-europe.net>
11. EU portal  
<http://ec.europa.eu>
12. Eurostat portal  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
13. Останати  
<http://www.archive.official-documents.co.uk>; <http://www.europarl.europa.eu>;  
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>; <http://www.migpolgroup.com>;  
<http://www.legifrance.gouv.fr>; <http://www.ohchr.org>; <http://www.conseil-etat.fr>; <http://www.equality.ie>; <http://conventions.coe.int>; <http://law.uchicago.edu>;  
<http://www.ada.gov/settlement.htm>; <http://www.legislation.gov.uk>; <http://www.mtsp.gov.mk>;  
<http://www.bailii.org/uk/cases>; <http://www.officefordisability.gov.uk>; <http://www.gov.ie>;  
<http://treaties.un.org>; <http://www.equalitytribunal.ie>; <http://www.slvesnik.com.mk>;  
<http://www.kzd.mk>; <http://www.ustavensud.mk/domino/WEBSUD.nsf>.

