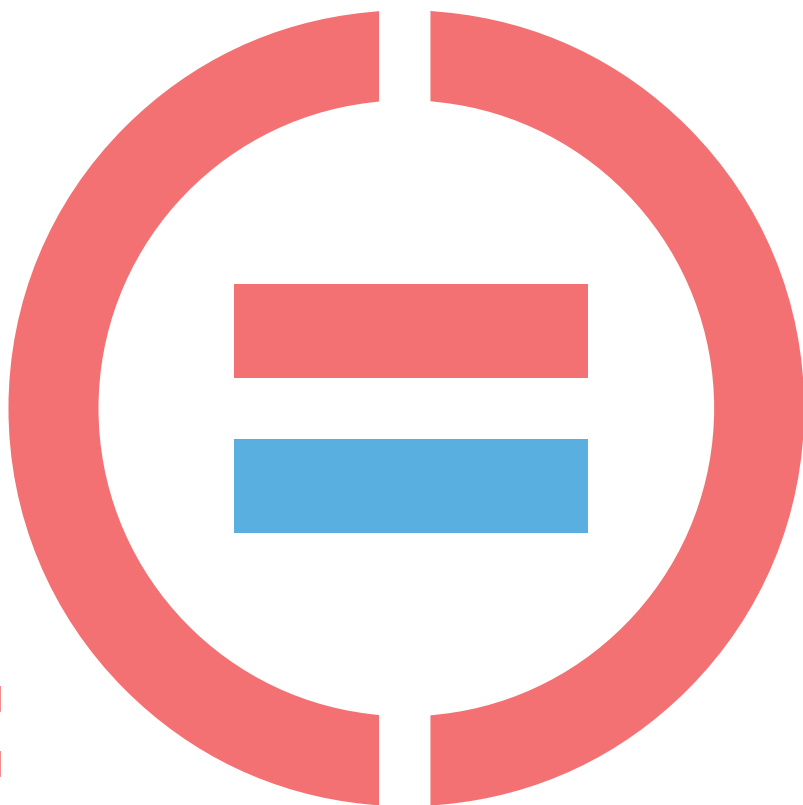


Мрежа за заштита  
од дискриминација



# „ПЛАТА: ПО ДОГОВОР“

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

## Намалување на родовиот јаз преку транспарентност на платите

Предлог директива на Европскиот парламент и на Советот да се зајакне примената на принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност помеѓу мажите и жените преку транспарентност на платите и механизми за спроведување

Документ за јавни политики







**Издавач:** Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“  
МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација

**Автор:** Вилдан Дрпљанин

**Уреднички:** Билјана Котевска и Драгана Дрндаревска

**Лектура:** Виолета Танчева-Златева

**Графичко уредување:** Бојана Мицевска

**Скопје, октомври 2021**



МРЕЖА ЗА  
ЗАШТИТА ОД  
ДИСКРИМИНАЦИЈА



FOUNDATION ФОНДАЦИЈА  
OPEN ОТВОРЕНО  
SOCIETY ОПШТЕСТВО  
MACEDONIA МАКЕДОНИЈА

*Проектот „Мрежа за заштита од дискриминација: Здружена акција за унапредување на еднаквоста и социјалната правда на маргинализираните заедници“ е финансиран од Фондацијата Отворено општество – Македонија. Содржината е единствена одговорност на авторите и на грантистот и на ниту еден начин не може да се смета дека ги изразува гледиштата и ставовите на Фондацијата Отворено општество – Македонија.*



Доколку некогаш сте барале работа во РС Македонија, веројатно ви е многу добро познато колку ретко на огласите за вработување се објавува износот на нето-платата. Работодавачите упорно одбиваат да ја почитуваат законската обврска, која ги задолжува да го наведат паричниот износ на основната или износот од најнизок до највисок степен на нето-платата за работното место за кое се бара работник, кога вработуваат по пат на јавен оглас.<sup>[1]</sup> Со оглед на тоа што ниту глобите во износ од 200 до 1.000 евра, во зависност од големината на работодавачот, за објавен јавен оглас и слободно работно место спротивно на Законот за работните односи, не ги одвраќаат од ваквата пракса,<sup>[2]</sup> јасно е дека тајноста на платите е во директен интерес на работодавачите, а на сметка и штета на работниците.<sup>[3]</sup>

Поточно, огласувачите најчесто нагласуваат дека платата ќе биде договорена по завршувањето на процесот на вработување со успешниот кандидат, затоа што сметаат дека на тој начин ќе можат да обезбедат подобра понуда за себе, односно да определат помала плата за работникот.<sup>[4]</sup> Ова особено важи за преговорите во кои успешниот кандидат за вработување е жена,<sup>[5]</sup> затоа што самата поставеност на пазарот на трудот ги става жените во понеповолна позиција за преговори. Податоците посочуваат дека жените се огромно мнозинство од неактивното население,<sup>[6]</sup> често заработуваат помалку и работат во послабо платените индустрии.<sup>[7]</sup>

---

1. Член 23 став 1 алинеја 5 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на РС Македонија“ бр. 110/19 и 267/20).

2. Член 265 став 1 алинеја 7 од Законот за работните односи.

3. Ова е дискусија стара речиси сто години, за илустрација повеќе во Jones, J. H. (1926). *The Secret of High Wages*.

4. Повеќе за ваквиот пристап може да се види и во многу постари публикации, како, на пример, во Pfeffer, J. (1998). *Six dangerous myths about pay*. Harvard business review, 76(3), 109-120.

5. За подлабока перспектива види Federici, S. (1975). *Wages against housework*. Bristol: Falling Wall Press.

6. Според последните податоци за пазарот на труд во 2021 година, стапката на неактивно население изнесува 37,5 % кај мажите и 62,5 % кај жените. Извор: Државен завод за статистика, Активно население во РС Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, I тримесечје од 2021 година.

7. Фондација за демократија на Вестминстер, Северна Македонија, К. Колозова и група автори (2019), *Политичко учество на жените во Северна Македонија: студија и научно-истражувачки трудови*, 162-163.

Транспарентноста на платите значи дека работничките и работниците се информирани за скалилата на вреднувањето на трудот и имаат јасна слика за износот на нето-платите од најнизок до највисок степен за конкретни работни места.<sup>[8]</sup> Самото тоа им овозможува на работниците да видат и докажат потенцијална дискриминација заснована врз род и ја прави видлива родовата пристрасност во системите за плати и оценувањето на одредени професионални вештини кои најчесто се гледаат како женски квалитети, кои како такви не треба да бидат дополнително платени.<sup>[9]</sup> Најдобар пример за тоа се здравствените работнички, медицинските сестри и болничарките, кои и покрај тоа што вршат едни од најтешките и најважните работи, поради стереотипното гледање на грижата како нешто „природно“ за жените, воопшто не се вреднувани и најчесто нивните плати се значително под просечните.<sup>[10]</sup> Со оглед на тоа што ваквата пристрасност може да биде и несвесна, транспарентноста на платите ќе придонесе да се подигне свеста за проблемот кај работодавачите и да им помогне да ги идентификуваат дискриминаторските разлики во платите засновани врз род, што не можат да се објаснат со валидни дискрециони фактори.

Покрај тоа што не е познато колку Државниот инспекторат за труд (ДИТ) добива поплаки и/или реагира во врска со јавните огласи,<sup>[11]</sup> со оглед на тоа што во медиумите речиси и не можат да се најдат известувања за такви случаи, реалноста е дека во најголем дел од времето во РС Македонија не се зборува за платите. Степенот на (не)транспарентност на платите започнува од самото објавување на огласите и нивното (не) наведување во нив, по вработувањето и во текот на целиот работен однос, па најчесто колеги кои работат на исто работно место можат да примаат различни плати за истиот труд, а притоа воопшто да не се свесни за тоа.<sup>[12]</sup>

---

8. Ramachandran, G. (2011). Pay transparency. *Penn St. L. Rev.*, 116, 1043.

9. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms COM/2021/93 final, Brussels, 4.3.2021, стр. 2.

10. Извор: Државен завод за статистика, *Просечна месечна исплатена нето-плата по вработен*, март 2021 година.

11. На пример, во годишните извештаи на ДИТ во периодот од 2011 до 2019 година воопшто не се наведуваат информации за поплаки и/или реакции во врска со јавните огласи, извештаите се достапни на: [https://dit.gov.mk/?page\\_id=69](https://dit.gov.mk/?page_id=69).

12. Глобално илустрирано во Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2019). *Pay transparency and the gender gap* (No. w25834). National Bureau of Economic Research.



Во ситуација кога постојат значителни родови нееднаквости во РС Македонија во поглед на приходите, заработката и поделбата на одговорностите во домаќинствата,<sup>[13]</sup> ова води до неправедно статус кво, штетно за работничките, но и генерално за економијата. Свкупно, индексот на родова еднаквост во Македонија во 2015 година изнесувал 62 и е под просечниот индекс за Европската Унија (ЕУ) од 66,2.<sup>[14]</sup> Според последните достапни податоци, родовиот јаз во платите во РС Македонија во 2017 година изнесувал 15 отсто, додека ако се земаат предвид карактеристики како што се образованието, стажот, возраста и профилот на професија, овој јаз се зголемува на 17,3 отсто, а ако се разгледуваат само луѓето кои имаат завршено основно образование, јазот е 28 отсто.<sup>[15]</sup> Ова значи дека во просек на секои 20.000 денари кои ги заработува маж во РС Македонија, во зависност од околностите, жена за истиот труд заработува 17.000, 16.540 или 14.440 денари. Ова најмногу се должи на силно вкоренетите патријархални родови улоги во многу домаќинства во РС Македонија и генерално во системските практики со кои се обезвреднува женскиот труд и се припишува на таканаречени „родови карактеристики“.

Состојбата е дополнително влошена за жените припаднички на етнички малцинства и/или жените кои живеат во руралните средини,<sup>[16]</sup> што резултира со тоа жените да трошат седумпати повеќе време отколку мажите на работа во домаќинството.<sup>[17]</sup> Стереотипната поделба на родовите улоги понатаму се отсликува на пазарот на трудот така што работите кои претежно се извршуваат од страна на жените се помеѓу најмалку регулираните и најниско платените и жените се примарно вработени на позиции на пониско ниво.<sup>[18]</sup>

Овој документ за јавни политики ја анализира поставеноста на македонското законодавство во однос на заштитата на правото на еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност и ги разгледува можностите за намалување на родовиот јаз преку транспарентност на платите. Главен предмет на анализа е „свежата“ Предлог-директива на

---

13. Solidar Foundation (2021), *Social Rights Monitor 2020 Country Monitor: North Macedonia*, 7.

14. Ministry of Labour and Social Policy and State Statistical Office in the Republic of North Macedonia in cooperation with the European Institute of Gender Equality, Bashevskа, M. (2019) *Gender Equality Index for North Macedonia*.

15. Евростат, (2018), „Живот и работа во Северна Македонија“, 5 јуни 2018.

16. Детално образложено во Sproule, K., Dimitrovska, N., Risteska, M., Rames, V. (2019). *USAID/North Macedonia Gender Analysis Report*. Prepared by Banyan Global.

17. Solidar Foundation (2021), *Social Rights Monitor 2020 Country Monitor: North Macedonia*, 7.

18. На пример, дури 40 % од Ромките и 46 % од Албанките се неактивни на пазарот на трудот. Види повеќе во Sproule, K., Dimitrovska, N., Risteska, M., Rames, V. (2019).

Европскиот парламент и на Советот за поголема примена на принципот на еднаква плата за еднаква или работа со еднаква вредност помеѓу мажите и жените преку транспарентност на платите и други механизми за спроведување. Во документот за јавни политики анализирани се одредбите од Предлог-директивата и се предлагаат решенија за нивно спроведување во македонското законодавство. Изложеното посочува дека РС Македонија, освен во одредени делови и донекаде, ја нема потребната законска основа за намалување на јазот и дека во реалноста речиси и не се преземаат никакви чекори за вистинско справување со проблемот.

Токму заради тоа, документот наведува заклучоци и препораки кои целат да го унапредат македонскиот правен систем со тоа што ќе ги постават контурите за подобро трудово и антидискриминаторско законодавство. Препораките се детално образложени и се наменети за Собранието, Владата, Министерството за труд и социјална политика, Државниот инспекторат за труд, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, синдикатите и работодавачите.

## ЗАКЛУЧОЦИ

Законската рамка за еднакво плаќање, а особено за транспарентноста во платите како дел од тој процес, во РС Македонија во најголем дел не е соодветна и не е усогласена со правото на ЕУ. Од друга страна, пак, деловите коишто се регулирани, не добиваат соодветна заштита преку практиката на институциите. Недоволниот фокус што го добива оваа тема во македонскиот јавен дискурс влијае проблематиката со родовиот јаз и транспарентноста во платите да стои во место и да резултира со недоволни напори државата да обезбеди и да гарантира спречување на негативните ефекти. Надминувањето на идентификуваните проблеми е остварливо преку измена и дополнување на законската регулатива за целосно вградување на Предлог-директивата во македонскиот контекст и преку значително подобрена имплементација. Првенствено, во Законот за работните односи мора да се определи обврска проследена со пропорционална казна за транспарентност на плати на секое ниво, почнувајќи од самото распишување на огласот. Покрај тоа што е видливо дека се работи за Директива која е во самиот свој зародиш, како земја кандидат за членство во ЕУ, имаме обврска да го усогласиме нашето со правото на ЕУ, па по донесување на Директивата ќе треба да ја спроведеме во нашето законодавство. Сепак, спроведувањето е прашање на политичка волја која прво ќе се тестира со (не)донесувањето на потребните законски измени и дополнувања, а потоа и преку промена на практиките на институциите и јакнењето на нивните капацитети. Во моментот неоспорно е дека РС Македонија има обврска целосно да ја спроведе Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена), вклучително и тоа што произлегува од судската пракса на СПЕУ, поврзано со еднакво плаќање и транспарентност на платите.

■ Податокот дека нема информации за ниту една поведена постапка во државата за заштита на правото на еднакво плаќање во последните три години, говори за два клучни проблема.<sup>[19]</sup> Прво, дека судските и административните механизми за заштита се неефикасни, и второ, дека институциите се недостапни и не уживаат доверба во атмосфера на недоволна информираност и можна стигма и страв од последици на работното место кај работничките доколку покренат ваков случај.<sup>[20]</sup> Телата за еднаквост какви што се Народниот правобранител, Комисија за спречување и заштита од дискриминација, правниот застапник на Министерството за труд и социјална политика и најчесто користениот административен механизам за заштита на работничките права – Државниот инспекторат за труд, не се сензитивизирани за ова прашање и потфрлаат во своите информативни, превентивни, советодавни и репресивни надлежности кога е во прашање утврдување на повреда и заштита на овие институти.<sup>[21]</sup>

■ Ситуацијата е уште понеповолна кога се гледа сегментот на транспарентност на платите, којшто воопшто не е уреден во македонското законодавство и воопшто не постои како идеја, освен во однос на објавувањето на платите во огласите за вработување. Јасно е дека е неопходно градење на капацитетите на Министерството за труд и социјална политика, Државниот инспекторат за труд, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација и Народниот правобранител за да идентификуваат и да постапуваат во случаи на повреда на правото на еднаква плата, да иницираат постапки по службена должност и да работат на подигање на свеста и информирање на граѓаните, но и за актуализација на идејата за транспарентност на платите. Нужно е градењето на капацитетите на судиите од сите степени на судска заштита да можат при одлучувањето да ги применуваат стандардите и праксата на Судот на правдата на Европската Унија поврзани со проблематиката, потребните услови за правење *prima facie* случај на дискриминација и префрлањето на товарот на докажување во постапките за докажување на повреда на правото на еднакво плаќање.

---

19. И. Јадровски (2020).

20. *Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија*, Реактор – Истражување во акција, 2019.

21. И. Јадровски (2020), 43.

## ПРЕПОРАКИ

### 1. Предлог-измени и дополнувања на Законот за работните односи.

**Министерството за труд и социјална политика и Работната група за изработка на новиот Закон за работните односи** во членот посветен на дефинициите да ги опфатат термините „плата“, „нето-плата“, „транспарентност на плати“, „еднаква плата за иста или работа со еднаква вредност“ и „работник“ во смисла на оваа Предлог-директива;

**Министерството за труд и социјална политика и Работната група за изработка на новиот Закон за работните односи** да го дополнат законскиот текст со соодветен посебен член што ќе гарантира транспарентноста да значи дека работодавачот ќе им овозможи на работничките и работниците лесно достапен опис на родово неутрални критериуми врз основа на кои се одредуваат нивоата на плата и условите за напредување;

**Министерството за труд и социјална политика и Работната група** за изработка на новиот Закон за работните односи да ги усогласат дефинициите за дискриминација и видовите дискриминација со одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

### 2. Предлог-измени и дополнувања на Законот за парничната постапка.

**Министерството за правда на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања кои им даваат надлежност на судовите или засегнатите органи да издадат наредби за запирање на повреда на какво било право или обврска во врска со принципот на еднаква плата;

**Министерството за правда на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања кои на судовите или надлежните органи им дозволуваат да бараат од тужениот да преземе структурни или организациски мерки за да се усогласи со своите обврски во врска со еднаквата плата;

**Министерството за правда на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе обезбеди дека судовите имаат можност да бараат откривање на доверливи информации во случаите поврзани со транспарентноста и еднаквоста на платите;

**Министерството за правда на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои рокот на ограничување за поведување на побарувањата пред судовите ќе се определи на најмалку три години и нема да започне да тече пред да престане кршењето на принципот на еднаква плата или какво било кршење на правата или обврските од оваа проблематика, кога барателот знае за повредата;

**Министерството за правда на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се предвиди дека успешните тужители имаат право да ги повратат сите трошоци од тужениот, додека тужените кои ќе успеат да докажат дека нема дискриминација во конкретниот случај, не треба да имаат право да ги наплатат трошоците од тужениот сè додека тужбата не е *mal a fides*.

### **3. Предлог-измени и дополнувања на Законот за еднакви можности на жените и мажите или усвојување на нов Закон за родова еднаквост.**

**Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се воспостават алатки и методологии на национално ниво за проценка и споредување на вредноста на работата во согласност со збир на објективни критериуми кои вклучуваат образовни и професионални услови, вештини, напор и одговорност, обем на преземена работа и природа на работните задачи, како прв чекор кон транспарентноста на платите;

**Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои на сите вработени ќе им овозможи право да добијат информации, по нивно барање, за нивната плата и за нивото на платите, распределени по род, за категоријата работници кои вршат иста или работа со еднаква вредност (право на информираност);

**Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се наложи обврска работодавачите да мора да ги информираат работниците за правото на информираност на годишно ниво, а по сопствена иницијатива да можат да се определат за обезбедување такви информации без работниците воопшто да имаат потреба да ги бараат.

**Министерството за труд и социјална политика на РС Македонија** да предложи измени и дополнувања со кои ќе се гарантира правото на информација за платата; известувањето од компаниите; ревизијата на плати; и колективното договарање плати.

#### **4. Проактивна улога на Министерството за труд и социјална политика и на Државниот инспекторат за труд за подобра имплементација на трудовото законодавство.**

**Министерството за труд и социјална политика и Државниот инспекторат за труд** да заземат јасен став и да го промовираат мислењето дека прашањата поврзани со износот на платата на претходните работни места влегуваат во опфатот на член 26 од Закон за работните односи, што значи дека работодавачот нема право да ги поставува и кандидатот не е должен да одговори;

**Државниот инспекторат за труд** да започне со имплементација на гаранцијата предвидена со член 23 став 1 алинеја 5, каде е предвидено дека работодавачот што вработува по пат на јавен оглас мора да го наведе паричниот износ на основната или износот од најнизок до највисок степен на нето-платата за работното место за кое се бара работник или работничка;

**Државниот инспекторат за труд, синдикатите и здруженијата на граѓани** активно да се залагаат за информирање на работниците и работничките и проактивно да реагираат кога ќе забележат огласи кои не ги исполнуваат законски предвидените услови.

#### **5. Проверка и широка консултација при дефинирање на актите што ќе го дефинираат новиот систем на поставеност на борбата против родовиот јаз во платите.**

**Министерството за труд и социјална политика** да обезбеди широко учество на засегнатите страни при формулирањето на решенијата.

## **6. Изготвување план за заедничко застапување на синдикатите со кој работничките ќе ја обезбедат својата единственост во преговорите со институциите и работодавачите.**

**Општите синдикати** да го почнат и да го водат процесот на изготвување на овој план;

**Носителите на овој процес** да ги вклучат сите синдикати до кои може да се допре, без разлика на кое од четирите нивоа застапуваат (синдикатите на ниво на работодавачи, струковите, гранковите и општите синдикати);

**Синдикатите** да овозможат консултациите да бидат колку што е можно посеопфатни, што подразбира вклучување на граѓанските организации што работат во областа на работничките права, земајќи ги предвид нивните наоди.









