



International  
Labour  
Organization

РОДОВА  
ЕДНАКВОСТ

# РОДОВИОТ ЈАЗ ВО ПЛАТИТЕ ВО ПОРАНЕШНАТА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Милка Казанџиска, Марија Ристеска, Верена Шмит



**Родовиот јаз во платите**  
**во**  
**Поранешната Југословенска Република Македонија**  
**Милка Казанџиска, Марија Ристеска, Верена Шмит**

Copyright © International Labour Organization 2012  
Прво издание 2012 година

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се заштитени со авторски права во согласност со Протокол 2 од Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци од нив може да се преземаат без овластување, под услов да се наведе изворот на текстот. За правата за репродукција или превод, се доставува барање до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или по е-пошта: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Меѓународната канцеларија на трудот ги очекува таквите барања. Библиотеките, институциите и другите корисници пријавени кај организациите за права за репродукција може да направат фотокопии во согласност со лиценците издадени за таа намена. Посетете ја страницата [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) за да најдете список со организации за права за репродукција во вашата земја.

---

## ILO Cataloguing in Publication Data

Kazandziska, Milka; Risteska, Marija; Schmidt, Verena

Родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија / Милка Казанџиска, Марија Ристеска, Верена Шмит ; Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа . - Skopje: MOT, 2012  
60 p.

ISBN: 9789228261615 (print); 9789228261622 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

wage differential / minimum wage / women workers / equal employment opportunity / equal pay / wage policy / employment policy / role of ILO / equal rights / labour legislation / comment / Macedonia, former Yugoslav Republic

13.07

---

Ознаките вклучени во изданијата на MOT, коишто се во согласност со практиката на Обединетите нации и презентацијата на материјалот содржан во нив не упатуваат на каков било став на Меѓународната канцеларија на трудот во поглед на правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти или во поглед на нејзините граници. Одговорноста за изнесените ставови во потпишаните статии, студии и други делови ја сносат единствено нивните автори и изданието не вклучува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата на називите на фирмите и комерцијалните производи и процеси не вклучуваат одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот и секое неспоменување на одредена фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување. Изданијата и електронските производи на MOT може да се добијат во поголемите книжарници или во локалните канцеларии на MOT во многу земји или директно од ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталогите или списоците со нови изданија се бесплатни и може да се нарачаат од горенаведената адреса или преку е-пошта: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Посетете ја нашата веб-страница: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

## СОДРЖИНА

Предговор.....	5
1. Вовед.....	7
1.1. Методологии и ограничувања на истражувањето.....	8
2. Економски развој на Поранешната Југословенска Република Македонија.....	9
3. Пазарот на труд и движењето на платите.....	14
4. Родовиот јаз во платите .....	21
4.1 Преглед на досегашните истражувања .....	22
4.2. Постои ли родов јаз во платите? Факти и бројки.....	23
4.3 Политичка рамка за еднакво плаќање .....	27
4.3.1 Политика на вработување.....	27
4.3.2 Политика на еднакво плаќање.....	29
4.4 Спроведување на еднаквото плаќање.....	31
4.4.1 Застапник/адвокат за еднакви можности .....	32
4.4.2 Комисија за заштита од дискриминацијата.....	32
4.4.3 Јавен правобранител .....	32
4.4.4 Судовите .....	32
5. Заклучоци и препораки за политиката .....	32
Библиографија.....	35
Закони и прописи .....	37



## Предговор

Конвенцијата за еднакво плаќање (бр. 100), усвоена во 1951 г. е ратификувана од 169 земји. Речиси универзалната ратификација на оваа Конвенција јасно укажува колку земјите во различни фази на развој го уважуваат постигнувањето на оваа цел. Сепак, родовата нееднаквост во платите е еден од најтврдокорните видови дискриминација во сите земји во светот, и овој феномен и понатаму се забележува и покрај големиот напредок во степенот на образование на жените и работното искуство на пазарот на труд. До родовата нееднаквост во заработувачката и платата доаѓа кога жените се платени помалку од мажите за иста или слична работа во исти или слични услови, или за вршење работа што е различна, но сепак со еднаква вредност во поглед на потребните вештини, одговорност и залагање, како и при исти работни услови. Вредноста на работата сè уште е под големо влијание на родовиот состав на работната сила и на традиционалните критериуми за оценка на работата, кои имаат тенденција повеќе да ги наградуваат вештините поврзани со работата на мажите отколку вештините поврзани со работата на жените.

Овој труд претставува важен преглед на вработувањето на жените во Поранешната Југословенска Република Македонија последните 15 години, и со помош на податоци и преглед на литература ја претставува родовата еднаквост во денешниот пазар на труд. Со овој труд се потенцира до кој степен поголемиот дел жени работат работи што се пониско платени во споредба на работите на мажите. Исто така, се покажува и колку е драстична родовата нееднаквост во платите кај работничките со понизок степен на образование. Понатаму, трудов ги опишува различните национални механизми што се воспоставени за справување со родовата дискриминација на пазарот на труд, а и го потенцира чудниот, но прилично зачестен феномен многу малку вакви случаи да се изведуваат пред релевантните институции и покрај тоа што се воспоставени закони и институции што имаат за цел почитување на родовата еднаквост (како и покрај присуството на родов јаз во платите). Оттука произлегува важноста на иницијативите како што е подигање на свесноста за принципите, законите и кодексот на однесување за еднаквост, со кои се осигурува целосно спроведување на законите и принципите за еднаква можност, а и дека тие ќе станат норма врз основа на која ќе се формира начинот на кој жените и мажите, а и вработените и работодавците ќе се однесуваат на пазарот на труд.

Конечно, оваа студија се спроведе токму навреме, токму кога во земјата се спроведе Законот за минимална плата. Бидејќи жените спаѓаат во популацијата што заработува ниски плати, со воведувањето ефективна минимална плата би требало да се зголеми минималната плата и да се намали родовиот јаз во платите. Се надеваме дека со студијава ќе се поттикне дискусија и идентификација на соодветните политички инструменти кои ќе нè приближат до остварување на целта - еднакво плаќање за работа со еднаква вредност.

Би сакале да ја изразиме нашата благодарност до авторите за оваа студија, која излезе токму навреме. Би сакале исто така да им се заблагодариме и на Емил Крстановски, националниот координатор на МОТ за Поранешната Југословенска Република Македонија, неговата асистентка Марија Ѓоргиевска, како и на Илдико Риго, програмски асистент на МОТ-Тимот за пристојна работа (ТПР)/главна канцеларија од Будимпешта за нивната поддршка. Многу сме им благодарни и на многуте службеници во МОТ кои ни дадоа конструктивни коментари и предлози што беа од пресудна важност за издавање на студијава.

Марк Левин,  
Директор,

Тим за техничка поддршка за пристојна работа на МОТ и  
Главна канцеларија за Централна и Источна Европа





## 1. Вовед

На пазарот на трудот во секоја земја преовладуваат значителни разлики во поглед на платите и надоместокот. Но, во Поранешната Југословенска Република Македонија се чини дека овие разлики се навистина големи. Според една студија, просечната плата на жените во 2006 г. беше за 27,4 проценти пониска од просечната плата на мажите (Мојсоска-Блажевски / Најдова/ Стојков/ Асенов2009:74) (Mojsoska-Blazevski/ Najdova/ Stojkov/ Asenov2009:74). Родовиот јаз во платите продолжува да постои и покрај значајниот напредок на жените во образованието и вештините.<sup>1</sup> Колку за илустрација, во 2008 г. просечната плата на жените во споредба со платата на мажите беше 95 проценти во Италија, околу 92 проценти во Словенија и Романија, и 83 проценти во Евро-зоната.<sup>2</sup> Во Европа, во Словачка, Чешка, Австрија и Естонија односот меѓу просечната плата на мажите и жените е понизок од Македонија.

Постојат неколку причини за родовиот јаз во платите. Два особено важни фактори се родовата дискриминација во поглед на пристапот до вработувањето и плаќањето. Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951 (бр. 100) – ратификувана од Поранешната Југословенска Република Македонија во 1991 – е еден од осумте основни стандарди на трудот. Оваа конвенција пристапува кон решавање на проблемот на дискриминација во плаќањето со тоа што обезбедува еднакво плаќање за мажите и жените не само за иста или слична работа, туку и за работа со еднаква вредност. Со концептот на еднаков надоместок за мажите и жените за работа со иста вредност се подразбира споредба на работни места врз основа на сосем објективни критериуми, без никаква родова пристрасност. Овој принцип е од клучна вредност за ефективно спроведување на родовата еднаквост, бидејќи поради професионалната сегрегација, мажите и жените се концентрирани во различни сектори и на различни работни места на пазарот на трудот.

За поубаво да се објасни родовиот јаз во платите треба да се земе предвид традиционалната улога на жените во општеството и семејството, при што жените ги вршат повеќето задачи поврзани со нега за децата, постарите лица во семејството и со домаќинството. Земајќи ги предвид ограничените можности за нега за деца и постари лица во јавните претпријатија, и ден денес доминира традиционалната улога на жените.

Традиционалната улога на жените е причина и за професионалната сегрегација при што жените доминираат во здравствената нега, општествената работа и образовниот сектор, додека мажите главно работат во градежништвото, рударството, транспортот, како и во снабдувањето со енергија и вода во случајот на Поранешната Југословенска Република Македонија. Професионалната сегрегација е причина за потценување на работата што најчесто ја работат жените. Исто така, вештините како умешноста со раце и давањето нега, што обично се сметаат за „женски“ и што обично се потребни во здравствениот сектор, се потценуваат, па дури и превидуваат во споредба со традиционално „машките“ вештини, како што е кревањето тешки предмети. Од аспект на вертикалната сегрегација по сектори, управниците и вишите соработници се најчесто мажи, а жените вршат послабо платени работи.

Со овој труд најпрвин се анализира општата економска состојба и економскиот развој во Поранешната Југословенска Република Македонија од годините на традиција во раните 1990-ти до денес. Потоа се анализира состојбата со пазарот на труд и движењето на платите, а подетално се анализира родовиот

1 Напредокот во поглед на образованието на жените може да го илустрираме со следниве факти. Бројот на дипломирани студентки се зголеми од 3216 во 2004 г. на 6397 во 2008 г. (во споредба со 1782 во 2004 г. на 4254 во 2008 г. дипломирани студенти). 233 студентки и 179 студенти магистрираа во 2009 г., а во 2009/2010 г. докторираа 63 студентки (во споредба со 28 во 2002/2003 г.), но само 51 студент (23 во 2002/2003г.).

2 За повеќе информации во врска со родовиот јаз во платите во земјите-членки на ЕУ погледнете ја страната на Европската фондација за подобрување на животните и работните услови: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004029s/tn1004029s.htm#hd4>

јаз во платите и карактеристиките на неговиот раст во горенаведената земја. На крајот, но не најмалку важно, ќе дадеме препораки за промени во политиката за да се намали родовиот јаз во платите.

Сè уште недостасува сеопфатна анализа на родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија. Студијава има за цел да го смени тоа. Но, поради ограничените податоци за јазот во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија, не можевме да направиме анализа на временски серии.<sup>3</sup> Така, како методологија употребивме преглед на литературата и законската рамка, интервјуа со засегнатите страни и статистичка анализа на податоците.

Во овој труд е дадена детална анализа на родовиот јаз во вработувањето и платите во Поранешната Југословенска Република Македонија. Трудот има за цел и да ја подигне свесноста за нееднаквоста во платите на мажите и жените, да ги објасни на подробностите на проблемот и да ги натера на сите страни што се неактивно засегнати да преговараат за прашањето на родова нееднаквост. Трудот особено се фокусира на принципот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност, начинот на кој овој принцип се спроведува во македонската законска рамка и како се применува. Врз основа на анализата на родовиот јаз во платите, во студијава се дадени и предлози за тоа како со постојните политички и институционални механизми да се ефектуира принципот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност, како и што сè треба да се стори за во Поранешната Југословенска Република Македонија да се постигне еднакво плаќање за работа со еднаква вредност.

## 1.1. Методологии и ограничувања на истражувањето

Базата информации за овој извештај ја создадовме со неколку методолошки алатки. Тимот стручњаци првин изврши канцелариски преглед на постојната литература за родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија. Собравме и темелно ги анализиравме и толкувавме статистичките податоци. Со прегледот на постојните политички рамки полесно ги разбравме механизмите на примена, надгледување и спроведување на законите и законските одредби што ги покриваат пазарот на труд и родовата еднаквост. Неколку сетови податоци произлегоа од мисијата за проценка, во чии рамки вршевме интервјуа со сите релевантни засегнати страни (државни и недржавни) во периодот февруари - март 2011 г.

При ваквото истражување секогаш се соочуваме со неколку ограничувања што мора да се земат предвид кога донесуваме заклучоци и даваме препораки. Државниот завод за статистика собира податоци расчленети по пол од 2002 г., но различните статистички категории се неконзистентно претставени. Имаше неконтинуирано известување за податоците за плати расчленети по род.

Првото ограничување беше фактот што постоеја податоци за машката и женската плата (просечната плата) за само неколку години,<sup>4</sup> поради што немавме услови за темелно да набљудуваме. Второ, во различни извештаи се разгледуваат различни корелации, што значи дека не можевме да ги споредиме податоците од различни години. На пример, извештаите од 2003 г. и 2006 г. ја покриваат структурата на вработеност по сектори и по пол, што недостасува во другите извештаи. Бруто заработката по пол недостасува од сите извештаи. Ова се само некои од пречките на кои наидовме при собирање на податоците што ни беа потребни. Затоа, во оваа прилика би сакале да нагласиме колку е важно податоците расчленети по пол да се собираат потемелно и поконтинуирано. На овој начин бездруго родовата нееднаквост во платите би дошла до израз и полесно би можела понатаму да се анализира.

Но, и покрај тоа што не постојат податоци за временски серии од подолг период, од анализата јасно се гледа родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија.

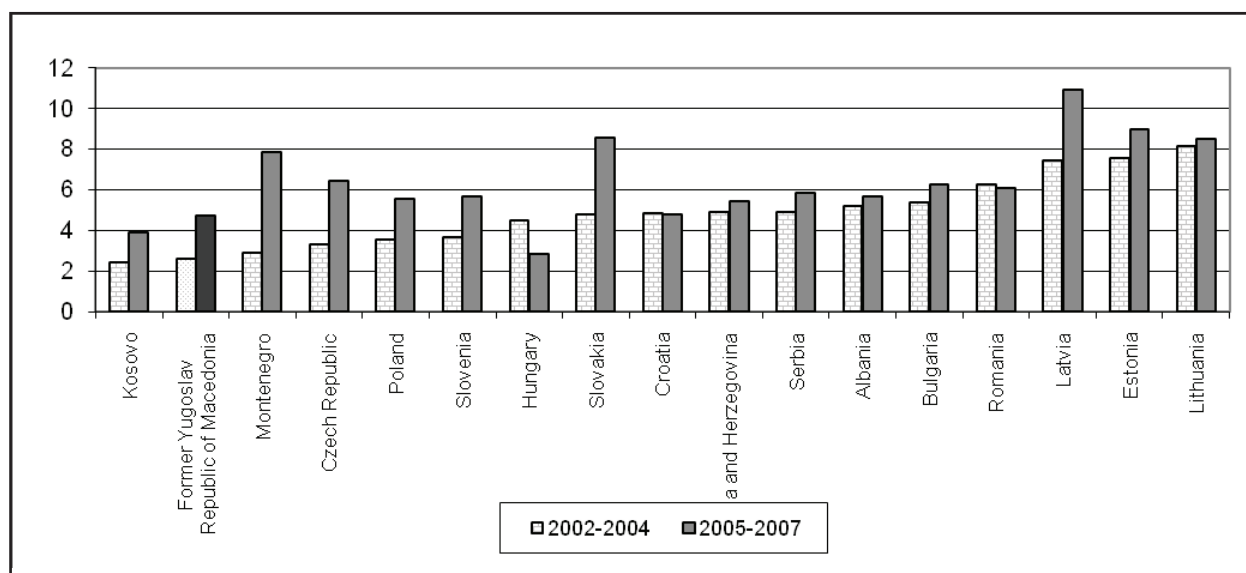
<sup>3</sup> Недостатокот на податоци за актуелната висина на платите на мажите и жените во извештаите на владата го посочи и надзорниот систем на МОТ (Комисија за примена на конвенциите и препораките, 2011).

<sup>4</sup> Постојат податоци само за 2000, 2001, 2002 и 2006 година.

## 2. Економски развој на Поранешната Југословенска Република Македонија

За да се разбере нееднаквоста во платата на мажите и жените во Поранешната Југословенска Република Македонија, важно е да се знае што се случило претходно, поконкретно какви биле макро-економските услови од распадот на Југославија во 1991 г. па сè до денес. Транзицијата од централно-планирана до пазарна економија се покажа крајно тешка за земјата која растот и извозот ги базираше главно на примарниот сектор. Огромните загуби на работни места и масовното затворање на компании, во комбинација со огромната годишна стапка на инфлација од 230 проценти во 1993 г. и т.н. внатрешна приватизација<sup>5</sup> беа карактеристични за трансформацијата на земјата во раните 1990-ти. Во на периодот на транзиција флукутираше нивото на економскиот пораст на земјата, како и висока инфлација, особено на почетокот на 1990-тите. И во другите земји на Централна и Источна Европа, а особено на Балканот, се забележаа слични движења. Но, Поранешната Југословенска Република Македонија не успеа да ги постигне нивоата на пораст и стандардите на живеење на другите земји од Централна и Источна Европа (сл. 1). Како што се гледа на сликата, Поранешната Југословенска Република Македонија во периодите од 2002 до 2004 г. и 2005 до 2007 г. ја имаше најниската стапка на пораст во регионот по Косово<sup>6</sup>. Во 2008 г. и претходните години, стандардот на живеење<sup>7</sup> во Поранешната Југословенска Република Македонија беше најнизок во Централна и Источна Европа (заедно со Босна и Херцеговина и Албанија) (ММФ 2010).

Слика 1: Пораст на стапката на БДП во Централна и Источна Европа



Извор: Меѓународниот монетарен фонд (ММФ 2010).

<sup>5</sup> „Внатрешна приватизација“ значи дека акциите на јавните претпријатија им биле дадени на вработените и управителите.

<sup>6</sup> Според Резолуцијата бр. 1244 на Безбедносниот совет на ОН.

<sup>7</sup> Според Резолуцијата бр. 1244 на Безбедносниот совет на ОН.

Табела 1: Макроекономски показатели за Поранешната Југословенска Република Македонија

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Реален пораст на стапката на БДП (%)	-7,5	-1,8	-1,1	1,2	1,4	3,4	4,3	4,5	-4,5	0,9	2,8	4,6	4,4	5,0	6,1	5,0	-0,9
БДП по глава на жител (стапка на пораст во %)	401,7	154,1	14,6	3,2	4,7	4,2	6,7	12,6	-1,5	5,1	2,7	5,2	7,8	11,5	13,8	12,6	-0,8
Стапка на невработеност (%)	27,7	30,0	35,6	31,9	36,0	34,5	32,4	32,2	30,5	31,9	36,7	37,2	37,3	36,0	34,9	33,8	32,2
Стапка на инфлација (%)	229,6	55,4	9,2	0,2	4,5	-1,0	2,3	6,1	3,7	1,1	2,6	-1,9	1,2	2,9	6,1	4,1	-1,6
Биланс на буџетот (% од БДП)	-13,4	-2,9	-1,2	-0,5	-0,4	-1,7	0,0	1,8	-7,2	-5,7	-1,1	0,0	0,2	-0,5	0,6	-0,9	-2,7
Јавен долг (% од БДП)	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо	не е применливо
Биланс на тековна сметка (% од БДП)	-3,3	-7,8	-6,7	-7,7	-7,7	-7,8	-1,8	-2,9	-6,8	-10,1	-4,0	-8,4	-2,7	-0,4	-7,4	-12,6	-6,5

Извор: Народна банка на Република Македонија (2011 г.), Министерство за финансии (2009 г.).

Првиот шок што го доживеа земјата по 1991 г. беше распадот на Југославија и транзицијата во пазарна економија. По една година, Обединетите Нации ја санкционираа Србија и Црна Гора, што драматично влијаеше на трговијата на земјата, која претрпе приближно 60 проценти загуба во извозот бидејќи овој регион беше најважниот партнер за увоз на Поранешната Југословенска Република Македонија. Затоа земјата изгуби голем пазар за извоз и започна да се влошува ситуацијата со тековната сметка (Табела 1). Од најраните податоци што ни беа на располагање се гледа дека меѓу 1993 г. и 1995 г. земјата претрпе негативен пораст на БДП (во 1993 г. реалната стапка на пораст на БДП беше -7,5 проценти, и во таа година е забележан најостриот пад на оваа стапка во периодот што се набљудува).<sup>8</sup> Во поглед на инфлациските движења, за првите години транзиција карактеристична беше високата стапка на инфлација (229,6 проценти во 1993 и 55,4 проценти во 1994 г.), но владата успеа да ја исконтролира инфлацијата, намалувајќи ја на 9,2 проценти до 1995 г. (Народна банка на Република Македонија 2011). Крајно рестриктивната фискална политика што се потпираше на намалување расходи предизвика значаен пад на буџетскиот дефицит, кој беше под контрола целиот период (освен во 2001).

Со моделот на приватизација што се применуваше се фаворизираа лицата блиски до компаниите, а најголемиот дел од акциите се продаваа на управителите/вработените, со што се спречи и влезот на странски капитал и се попречи создавањето работни места. Сепак, немаше значајни промени во секторите сè до 2002 г. Ова се потврдува со фактот дека во производствениот сектор во 2002 г. падот во стапката на вработеност беше само еден процент во споредба со 1996 г. (Мојсоска-Блажевски/ Најдова/ Стојков/ Арсенов) (Mojsoska-Blazevski/ Najdova/ Stojkov/ Asenov 2009:45). Летаргичниот пораст и корумпираниот процес на приватизација предизвикаа сиромаштија и луѓето мораа да се обидуваат да најдат спас преку неформално вработување, прифаќање на слабо платени, па дури и неплатени работи. Пазарот на трудот се прилагоди и преку емиграција, отпрвин на ниско-квалификувани млади луѓе, но во подоцнежните го-

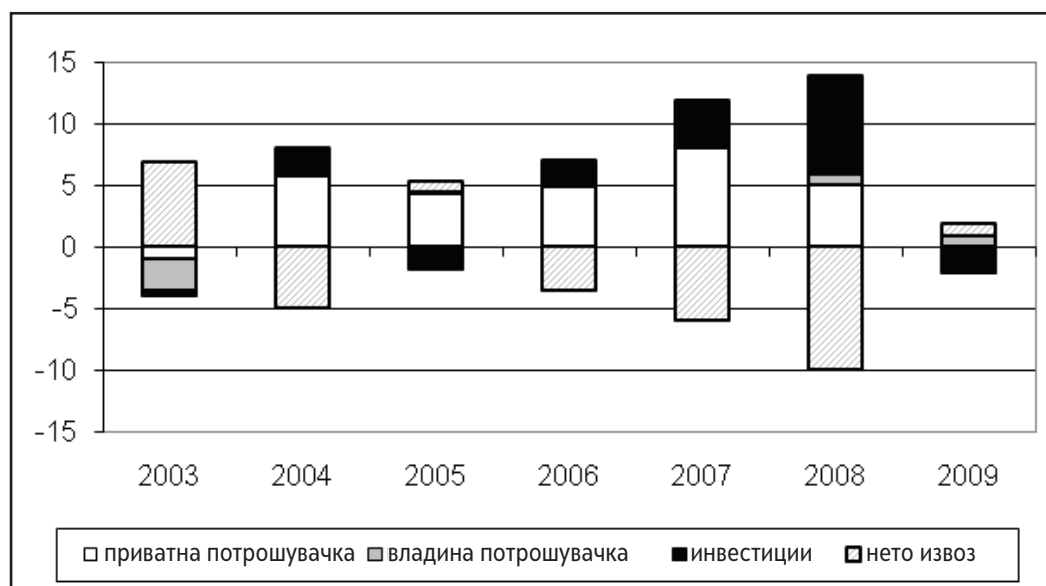
<sup>8</sup> Го разгледаваме периодот од 1993 до 2010 г., поради тоа што недостасуваат податоци за претходните години.

дини на транзиција, а и поради слабите можности за вработување, и на повисоко квалификуваните лица.

До вториот шок дојде во 1994 г., кога како последица од спорот со Грција за името „Македонија“ и националните симболи, Грција на земјата ѝ воведо трговско ембарго што траеше до 1995 г. Ова тешко ја погоди Поранешната Југословенска Република Македонија. Така, земјата закрепна економски дури во средината на 1990-тите и институционалните промени наменети за поддршка на отворање на пазарите и обезбедување фер конкуренција не им соодветствуваа на моменталните економски процеси (Комисијата на европските заедници 2002 г.).

Како резултат на ембаргото, стапката на инфлација во 1996 г. беше 0,2 проценти, што кореспондираше на негативните стапки на пораст на БДП во периодот. Во 1996 г., економијата постигна позитивна стапка на пораст од 1,2 проценти, по што следеа години на позитивен пораст сè до 2000 г. Во 2001 г. беше забележан негативен пораст на економијата од -4,5 проценти, поради политичката и општествена нестабилност што на почетокот ја предизвика војната во Косово и интервенцијата на НАТО во Србија во 1999 г. Граѓанскиот немир и меѓуетничкиот конфликт го поткопаа капацитетот на владата да ги спроведе реформите потребни за изградба на демократски институции и обезбедување на владеење на правото, а и го сопре процесот на приватизација, иако тоа се одвиваше без мониторинг и неплански (Комисијата на европските заедници) (Commission of the European Communities 2002:4). Од 2003 г. до 2008 г. економијата растеше релативно континуирано, но во 2009 г. се почувствуваа првите знаци на глобалната економска криза, па порастот на БДП опадна на -0,9 проценти и земјата претрпе 1,6 проценти дефлација во споредба со претходната година.

Слика 2: БДП и неговите компоненти (придонес кон порастот на БДП во проценти)



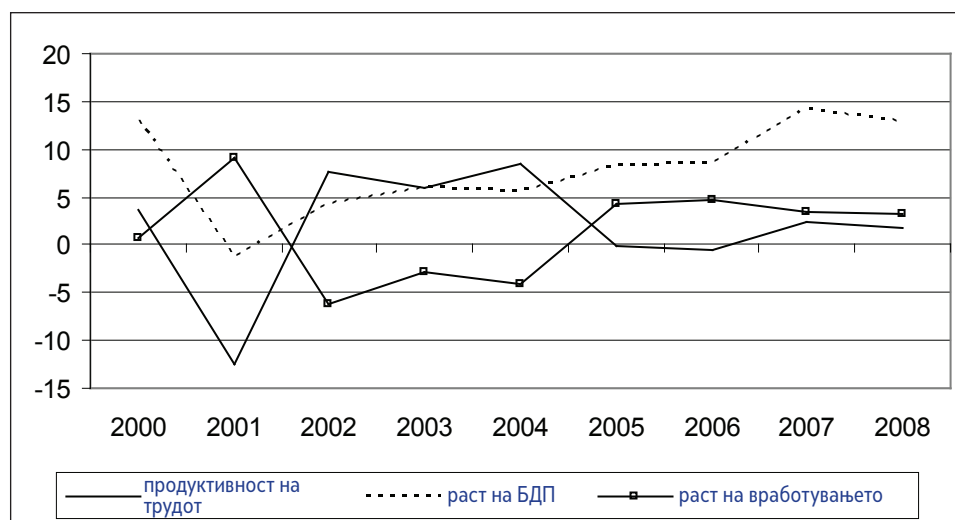
Извор: пресметка на авторите, врз основа на базата на податоци на Државниот завод за статистика, Министерство за финансии.<sup>9</sup>

Од страната на побарувачката, придонесот на домашната побарувачка, поточно приватната потрошувачка, ја играше најголемата улога во порастот на БДП (слика 2). Инвестициите значително пораснаа меѓу 2006 и 2008 г., но опаднаа во 2009 г. под влијание на финансиската криза. Нето извозот општо земено имаше негативно влијание на порастот на БДП поради постојаното зголемување на увозот на сметка на извозот, под притисок на големата побарувачка. Само во 2005 г. имаше позитивно движење на нето извозот поради зголемениот пораст на извозот. Од друга страна, во 2009 г., како последица на финансиската криза, побарувачката за извоз значајно опадна, што се виде и во зголемувањето на нето извозот.

<sup>9</sup> На располагање на интернет на адресата: <http://www.stat.gov.mk/pxweb2007bazi/dialog/statfile18.asp>.

Особено е алармантен е долгиот период на зголемување на бројот на невработени лица во земјата. Економскиот пораст не соодветствуваше на порастот во вработувањето, што се гледа и во развојот на продуктивноста (на пример, статистичките податоци за периодот меѓу 2001 г. и 2004 г. покажуваат значајно зголемување на продуктивноста, што е резултат само на намалената вработеност) (в. слика 3).

Слика 3: Пораст на БДП, продуктивност и вработување (2000-2008)\*



\*Забелешка: изразено во промена во проценти од година во година

Извор: Министерство за финансии (2009 г.).

До крајот на 1990-тите, состојбата со невработеноста постојано се влошуваше. Во 1993 г. стапката на невработеност изнесуваше 27,7 проценти, додека во 1997 г. се издигна до 36 проценти. Во следните години стапката на невработеност опаѓаше, па во 2001 г. невработеноста повторно почна да расте поради кризата во Косово во 1999 г. и приливот на бегалци од тој регион. Во 2005 се достигна врвот, кога имаше 37,3 проценти невработеност (табела 1). Женската популација беше особено погодена во транзицијата. Жените постојано беа истиснувани од пазарот на труд, и стапката на учество опадна од 47 проценти во 1985 г. на 41 процент во 1998 г., каде што остана сè до 2005 г. кога само малку се подобри (42 проценти).<sup>10</sup>

Во подоцнежната фаза на процесот на транзиција (по 2002 г.) се случија и шокови во само одредени сектори, по што следеше уништување на работните места, особено во производниот сектор. Најранливата група беа младите, полу-квалификувани работници.<sup>11</sup> Како резултат на економските и политичките шокови, а особено поради зголемената невработеност, се продлабочи и зголеми сиромаштијата.<sup>12</sup> Се зголеми уделот на несигурноста на работното место и неплатените работни места,<sup>13</sup> особено во примарниот сектор (земјоделие и рударство) со многу ниска стапка на продуктивност, опаѓање на потрошувачката и зголемување на бројот на сиромашни работници (извештај на Светската Банка 2009:4). Показател за стапката на ниска плата е уделот на работници чијашто плата е помала од две третини од просечната плата: во 2007 г., платата на 18,5 проценти од работниците беше помала од две третини од просечната плата. Ако ја погледнеме дистрибуцијата по род, 25 проценти од жените и 13,5 од мажите имаа пониска плата од просечната (Мојсоска-Блажевски et al.) (Mojsoska-Blazevski et al., 2009:58).

<sup>10</sup> Стапката на учество го претставува уделот на жените постари од 15 години кои се активни на пазарот на труд во вкупната женска работоспособна популација (со возраст од 15 и повеќе години) (базата на податоци на Светската банка). Стапката на учество на мажите во пазарот на труд опадна само од средината на 1990-тите до почетокот на 2000-тите, но и во овој период беше многу повисока од стапката на учество на жените (ibid.)

<sup>11</sup> И навистина, околу 46 проценти од невработените лица тврдат дека последното работно место им било во производствениот сектор (Ангел-Урдинола/ Масијас 2008а:33) (Angel-Urdinola/ Macias 2008а:33).

<sup>12</sup> Според извештајот на Светската банка (2009), процентот на популација што живее во екстремна сиромаштија (што не е во состојба да ги задоволи основните потреби за исхрана) порасна од 4,5 проценти на 7,4 проценти меѓу 2002 и 2006 г. Се зголеми и коефициентот Цини од 0,38 во 2002 на 0,40 во 2006 (ibid.).

<sup>13</sup> Откривме дека во периодот од 2002 до 2006 г. околу 36% од вкупниот број нови работни места се неплатени работи во примарниот сектор (ibid.) Под неплатени работи се подразбираат работите во домот, или во малите семејни бизниси.



Згора на тоа, додека вкупната сиромаштија стагнира изминатите неколку години, екстремната сиромаштија се влоши. Уделот на луѓе што живеат во екстремна сиромаштија, кои не можат да ги задоволат основните потреби, се зголеми од 5 проценти во 2002 г. на 7,4 проценти во 2006 г. Исто така, умерената сиромаштија прерасна во екстремна сиромаштија, што е знак на влошување на екстремната сиромаштија (Светската банка 2009:12). Таканаречениот индекс на јазот во сиромаштијата, со кој Државниот завод за статистика го пресметува интензитетот на сиромаштијата, се зголеми од 9,4 проценти во 2003 г. на 10,1 процент во 2009 г. (Државен завод за статистика 2010а:549).<sup>14</sup>

Нееднаквоста се зголеми особено во руралните средини. Коефициентот Џини константно се зголемуваше од 0,32 проценти во 1999 г. на 0,38 проценти во 2002 г. и 0,4 проценти во 2006 г. (Ќосев/Мојска-Блажевски 2005:61, Светска банка 2009:14) (Ќосев/Мојска-Блажевски 2005:61; World Bank 2009:14). Се забележаа и драстични регионални разлики. Така, регионот околу реката Вардар и северозападниот регион се најпогодени од зголемената сиромаштија и опаднатите животни стандарди (Светска банка 2009:14-15). Според истиот извор, најранливите групи во поглед на падот на платежна моќ се големите домаќинства со издржувани лица, што се обично со слаби квалификации и вештини.

Состојбата со зголемена нееднаквост и понатаму е проблем, и поради тоа беше многу важен фактор за донесување на Законот за минимална плата на почетокот на 2012.

Целта на минималната плата е да го подобри животниот стандард на најслабо платените работници, со што ги намалуваат сиромаштијата и општественото исклучување. Играат важна улога и во спречување дефлациско движење, особено во ситуација кога колективното преговарање сè повеќе се интензивира и синдикатите се релативно слаби Исто така, со воведувањето на рамен данок на личен доход во 2007 г. може да се очекува проширување на структурата на платите. Така, се препорачува ефективно спроведување на минималната плата со цел полесно да се постигне покомпактна структура на платите (Хер/Казанџиска) (Herr/Kazandziska 2011).<sup>15</sup>

Големата стапка на невработеност и ниската стапка на учество, особено на жените, е Ахиловата пета на економијата од почетокот на 1990-тите и голем предизвик за секоја влада на власт, зашто никогаш не биле значително намалени. Поради високата стапка на невработеност, неформалната економија почна драматично да расте. Студијата на Шнајдер (Schneider) (2002:5) покажува дека процентот на производството во неформалната економија во БДП-то се зголеми од 35,6 проценти во периодот од 1990-1993 г. на 45,1 процент во 2000-2001 г. Слично на тоа, според Државниот завод за статистика, во 2009 г. уделот на неформално вработените во вкупниот број вработени беше 27 проценти.<sup>16</sup> Порастот на неформална економија влијаеше на јавните финансии, бидејќи се намали придонесот за социјално осигурување и данокот што го плаќаат компаниите што работат во формалната сфера. Поради овој процес дојде до т.н. „фискализација на придонесите за социјално осигурување“, бидејќи дел од даноците и другите давачки од најразлични области мораа да се одвојат за социјална помош и другите социјални фондови (Пуљиц (Puljiz) 2007). Во следниот дел ќе се задржиме на прашањето на невработеноста и карактеристиките на пазарот на трудот.

<sup>14</sup> Што е повисок индексот, повисок е и просечниот пропорционален дефицит на расходот на целата популација.

<sup>15</sup> Хер, Казанџиска, Манкоф-Прапротник (Herr, Kazandziska, Mahnkopf-Praprotnik) (2009) ја поставуваат теоретската основа за дискусијата за минимална плата, додека Хер и Казанџиска (Herr, Kazandziska) (2011) се фокусираат на поставувањето, спроведувањето и давањето практични препораки во врска со минимална плата.

<sup>16</sup> Државен завод за статистика (2010b:100).

### 3. Пазарот на труд и движењето на платите

Согласно законот, платите се утврдуваат со колективно преговарање на национално, подрачно и на ниво на претпријатија. Ова значи дека каде што има синдикат – односно, во јавниот сектор – платата се регулира со самиот колективен договор.<sup>17</sup>

Во приватниот сектор, во секторите во кои работниците не се организирани во синдикати и/или работодавците немаат оформено организации на работодавците, не можат да се склучат колективни договори.<sup>18</sup> Ова обично ја влошува положбата на работниците во поглед на работните услови и платата, бидејќи работниците преговараат за договорите и платите директно со работодавецот. Во многу сектори, дури и со склучен колективен договор работодавците сепак директно преговараат со работниците за платите, што може да им е на штета на работниците.<sup>19</sup> Не е реткост и работодавците директно да ја определат платата на работникот, без преговори. Важно е да се спомене дека околу 94 проценти од фирмите во Поранешната Југословенска Република Македонија се микро или мали претпријатија (со под 9 вработени), кои во многу случаи не учествуваат во организациите на работодавците и не се придржуваат до колективните договори. Овие сектори вработуваат 28 проценти од работната сила (Фелие/ Хомс/ Виртел (Felier/ Holmes/ Viertel) 2009:8). Ако го земеме предвид фактот дека има 246 проценти повеќе работодавци-мажи од жени (в. табела 3.4), станува јасно дека најчесто мажите ја определуваат висината на платата на вработените, што можеби го влошува родовиот јаз во платите. Но, со истражувањето се покажа дека има помала разлика во платата на мажите и жените кога станува збор за работниците покриени со колективен договор.<sup>20</sup>

Законската институционална рамка за општествениот дијалог ги содржи Законот за работни односи од 2005 г. и неговите измени од 2009 г. и 2010 г.<sup>21</sup> Економскиот и социјален совет повторно се воспостави во 2010 г. и членовите се претставници на синдикатите, на организациите на работодавците и на владата.<sup>22</sup> Не постојат конкретни програми на национално ниво што имаат за цел подобрување на социјалниот дијалог, но социјалниот дијалог е дел од програмите како што е Националната стратегија за вработување 2010 г., што промовира бипартитен, трипартитен и општествен дијалог во рамките на Економскиот и социјален совет, како и Националниот акционен план за вработување 2009-2010 г. со кој се промовира дијалог меѓу општествените партнери на локално ниво. . Не постојат официјални податоци за бројот на членови на синдикатите во Поранешната Југословенска Република Македонија. Но, по интервјуата со трите федерации на синдикати, согледаваме дека има огромна разлика во густината на синдикалното членство од сектор во сектор. Во металната индустрија, густината на членството е 50 проценти, слично како во здравството (45 проценти), а во градежништвото е 30 проценти, во земјоделскиот сектор - 35 проценти и во текстилната индустрија е само 9 проценти, најниско. Густината на членството е највисока во образованието, со 78 проценти. Ниската стапка на густина на синдикално членство во текстилниот сектор е уште еден показател за опаѓањето на моќта на жените за преговарање за плати, бидејќи во овој сектор жените се најчесто работници. Ниската стапка на густина на синдикално членство во текстилниот сектор е уште еден показател за опаѓањето на моќта на жените за водење преговори за

<sup>17</sup> Постојат три поголеми федерации на синдикати: Унија на независни и автономни синдикати на Македонија, Федерација на синдикатите на Македонија и Конфедерација на слободните синдикати на Македонија. Најголемите здруженија на работодавци се: Организацијата на работодавци на Македонија и Бизнис конфедерацијата на Македонија.

<sup>18</sup> На пример, во секторот трговија и енергија, работодавците не се членови на здружението на работодавци.

<sup>19</sup> Интервју со Слободан Антовски, Унија на независни и автономни синдикати на Македонија, Скопје, 23 февруари 2011 г.

<sup>20</sup> Важно е да се забележи дека колективното преговарање не е доволно за да се гарантира еднаква плата. Иако јавниот сектор е релативно добро покриен со колективно преговарање, во јавниот сектор се јавува родовиот јаз во платите. Сепак, јазот е поголем во приватниот сектор.

<sup>21</sup> За Законот за работни односи и неговите измени, консултирајте го Службениот весник на Република Македонија бр. 130/09 (<http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=285>).

<sup>22</sup> Економскиот и социјален совет има четири члена што ја претставуваат владата - заменикот премиер одговорен за економски прашања, министерот за труд и социјална политика, министерот за економија и министерот за финансии; четири членови што ги претставуваат синдикатите - двајца од Федерацијата на синдикатите на Македонија и двајца од Конфедерацијата на слободните синдикати на Македонија; четири членови што ги претставуваат работодавците - сите од Организацијата на работодавци на Македонија (погледнете ја интернет страната: <http://www.mts.gov.mk/default-mk.asp?ltemID=E3A36524A65DC64CBB4BFABF3D1CF8C5>).



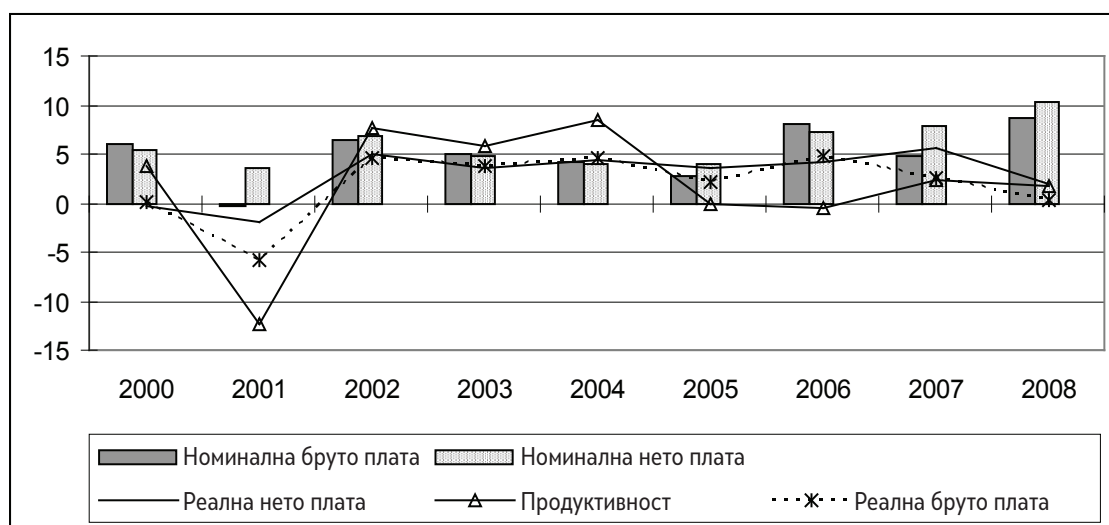
плати, бидејќи во овој сектор работниците се најчесто жени.

На ниво на целата економија, просечната бруто и нето плата се движеа слично, освен во 2007 и 2008 г. (последните две години за кои имаме податоци: в. слика 4). Причината за побавниот пораст на бруто платата е тоа што во 2007 г. владата вовела рамна даночна стапка од 12 проценти на данокот на приход, наместо претходниот прогресивен данок. Една од последиците што може да се очекува од оваа мерка секако е зголемување на нееднаквоста на приходи, бидејќи рамната даночна стапка е поповолна за лицата што заработуваат повеќе отколку за слабо-платените лица.

Платите навистина опаднаа во 2001 г., истата година кога опадна и номиналната плата поради големите економски, политички и општествени премрежја, а во последователните години умерено се зголеми. Намалувањето на номиналната плата бездруго предизвика пад на потрошувачката, што не се подобри сè до 2003 г. Продуктивноста во речиси целиот период, освен во 2001 г. и 2005 г., се развиваше позитивно.<sup>23</sup> До овој голем раст дојде најмногу поради падот на вработеноста, а економијата покажуваше позитивен пораст. Пред 2005 г., единичниот трошок за труд генерално опадна, иако тоа не придонесе кон зголемување на конкурентноста или подобрување на тековната сметка (в. табела 1, слика 4).<sup>24</sup> Меѓу 2005 г. и 2006 г., како резултат на поголемиот пораст на платата отколку на продуктивноста, се зголеми и единичниот трошок за труд.

Уште еден показател за движењето на платите е уделот на трудот во приходот. Според расположливите податоци, уделот на платата (54,1 процент од БДП) е под просекот на ЕУ (58,6 проценти од БДП) (Европска комисија 2011).

Слика 4: Стапки на пораст на просечната плата и продуктивноста (промена во проценти од година во година)



Извор: Министерство за финансии (2009).

Како што споменавме во претходниот дел, за пазарот на труд во Поранешната Југословенска Република Македонија типични се високата невработеност и релативно ниската вработеност, како и многу слабото учество на работната сила (табела 3.1).<sup>25</sup> Последниве години учеството на пазарот на труд, особено на младата популација и на жените, значително опадна во годините на транзиција и подоцна. Често се случуваше и младите луѓе да продолжат со студирање поради високата невработеност, а особено зашто работодавците не беа подготвени да ги покријат трошоците за обука. Има ограничени можности за чиракување или пракса и образовниот систем не успеа да се прилагоди на вештините и знаењето што се потребни во фирмите. (Неспорова (Nesporova) 2002).

<sup>23</sup> Државниот завод за статистика ја пресметува продуктивноста како аутпут по работник.

<sup>24</sup> Меѓу 2002 и 2005 опаѓаат бруто и нето платите, што, заедно со зголемувањето на продуктивноста, предизвика опаѓање на работните трошоци по единица, што не му помогна на секторот на извоз (слика 3.1).

<sup>25</sup> Во работната сила во 2009 г. имаше само 358.077 жени, а 570.698 мажи.

Стапката на невработеност во Поранешната Југословенска Република Македонија е над три пати поголема во споредба со просекот на ЕУ.<sup>26</sup> Подеднакво важно е времетраењето на невработеноста. Долгорочно невработените лица го сочинуваат најголемиот дел од вкупниот број невработени лица. Зачудува фактот дека лицата невработени повеќе од четири години сочинуваа 64 проценти од вкупниот број невработени лица во 2009 г. Со други зборови, на лицата што немале среќа и изгубиле работа, особено ако се со слаби квалификации, им е многу тешко да најдат друга работа. Владата одговори со тоа што вовеле задолжително средно образование и општествените трансфери што домаќинствата ги добиваат доколку децата посетуваат средно образование. Но, предизвикот е да се зголеми учеството на етничките малцинства во образовниот систем, особено на децата Роми и со албанско потекло, и да се извршат реформи на образовниот систем со цел да опфати и најразлични форми стручно оспособување. Не помалку важно е владата да преземе чекори за обезбедување повеќе објекти за нега на деца од претшколска возраст, за да може да се зголеми уделот на вработени жени.

Вреди да се разгледа и движењето на привременото вработување во годините на транзиција.<sup>27</sup> Уделот на договори на определено работно време во сите новопотпишани договори порасна особено по 2003 г. од приближно 35 проценти во 2002 г., договорите на определено време сочинуваа приближно 58 проценти од сите договори во 2008 г. (Мојсоска-Блажевски, Најдова, Стојков, Асенов (Mojsoska-Blazevski/Najdova/Stojkov/Asenov 2009:61).

Нашата анализа на вработеноста по сектори покажа дека по 2002 г. имаше значителен пораст на вработеноста во секторите градежништво, хотели и ресторани, здравствена нега и социјална работа и јавна администрација, а беше забележан голем пад во земјоделието, рударството и производството. Во основа, ова беше последица од секторската промена од примарниот и секундарниот кон терцијарниот сектор.

Општо земено, нема голема разлика меѓу стапката на невработеност на мажите и жените (во 2009 г., стапката на невработеност кај жените беше 32,8 проценти, додека кај мажите беше 31,8 проценти). Но, учеството во работната сила и вработеноста на жените се значително пониски (в. табела 2): стапката на вработеност во 2009 г. кај мажите беше 47,5 проценти, но кај жените беше само 29,4 проценти. Разликата е уште поголема во поглед на просечните стапки на вработеност за периодот од 2002 г. до 2009 г. (в. табела 3).

Табела 2: Учество, вработеност и невработеност во Поранешната Југословенска Република Македонија

	Учество			Вработеност			Невработеност		
	вкупно во 2009	2008-2009*	2003-2009**	вкупно во 2009	2008-2009*	2003-2009**	вкупно во 2009	2008-2009*	2003-2009**
мажи	570698	1,60	1,87	389332	4,24	1,90	181366	-3,64	2,16
жени	358077	0,10	1,55	240569	2,14	1,46	117508	-3,83	2,00

Забелешки:

\* Процентуална промена меѓу 2008 г. и 2009 г.

\*\* Просечно зголемување меѓу 2003 г. и 2009 г.

Извор: пресметка на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика (2010а).

<sup>26</sup> Според најновите податоци од „Амеко“ (Амеско), базата на податоци на Европската комисија, стапката на невработеност во Поранешната Југословенска Република Македонија беше 32 проценти во 2010 г., додека стапката на невработеност во Шпанија, земјата со најголема невработеност во ЕУ, беше 20,1 процент.

<sup>27</sup> Во привремено вработување спаѓаат договори на определено време, сезонско вработување, работа во агенција и други видови нерегуларно вработување (на пример, договори за слободни стрелци). Договорите за слободни стрелци го ослободуваат работодавецот од обврската за плаќање придонес за социјално осигурување и затоа многу често се користат, дури и во јавниот сектор (Мојсоска-Блажевски, Најдова, Стојков, Арсенов (Mojsoska-Blazevski, Najdova, Stojkov, Asenov) 2009:61).

Табела 3: Стапки на вработеност и невработеност (2002–2009)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2002-2009
стапка на вработеност									
вкупно	35,82	34,51	32,80	33,91	35,24	36,24	37,29	38,44	35,53
мажи	43,49	41,34	40,17	41,18	43,53	44,05	45,73	47,51	43,38
жени	28,07	27,65	25,41	26,59	26,97	28,43	28,84	29,36	27,66
стапка на невработеност									
вкупно	31,94	36,69	37,16	37,27	36,03	34,93	33,76	32,18	35,00
мажи	31,71	36,96	36,74	36,52	35,28	34,54	33,51	31,78	34,63
жени	32,31	36,28	37,82	38,40	37,21	35,54	34,16	32,82	35,57

Извор: пресметка на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика (2010а).

Ако погледнеме одблизу, ќе согледаме дека и невработеноста и вработеноста и на мажите и на жените се највисоки кај возрасната група 35-54 (табела 4). Но, во поглед на распределбата по пол, јасно е дека за сите возрасни групи уделот на мажи во вкупниот број вработени лица беше над 60 проценти, со што се потврдува дека на жените пристапот до вработување им е потежок (особено во возрасната група 15-24 и кај жените со низок степен на образование). Во споредба со 2007 г., во 2009 г. бројот жени во работната сила се намали и им се зголеми стапката на неактивност, додека кај мажите беше обратно. Така, јасно е дека постои родов јаз во вработувањето и учеството на жените во пазарот на труд.

Табела 4: Карактеристики на вработеноста и невработеноста по возраст, образование и пол во 2009 г.

	Невработеност				Вработеност			
	Жени		Мажи		Жени		Мажи	
	Вкупно	% од вкупниот број	Вкупно	% од вкупниот број	Вкупно	% од вкупниот број	Вкупно	% од вкупниот број
Вкупно	117508	39,3	181366	60,7	240569	38,2	389332	61,8
Возрасна група								
15–24	24400	39,2	37856	60,8	16698	32,9	34041	67,1
25–34	37513	42,4	50956	57,6	63296	39,2	98049	60,8
35–54	47715	39,7	72603	60,3	133124	39,7	202409	60,3
55≥	7879	28,3	19950	71,7	27451	33,3	54833	66,6
Образование								
Основно или пониско	37162	36,1	65860	63,9	55350	33,7	108908	66,3
Средно*	62359	37,5	104116	62,5	134906	37,2	227325	62,8
Универзитетско**	17987	61,2	11389	38,8	50313	48,6	53098	51,3

Забелешки:

\* Терминот „средно образование“ значи три, а понекогаш и четири години образование во средно училиште проследени со колеџ и педагошка академија.

\*\* Под „универзитетско образование“ се подразбираат додипломски, постдипломски и докторски студии.

Извор: пресметки на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика (2010а).

Во табелата 5 е прикажан типот вработување категоризиран по пол. Јасна е професионалната сегрегација меѓу мажите и жените. Повеќето жени се во зависен работен однос, како вработени или како неплатени семејни работници (во домаќинството, како негувателки на деца, негувателки на постарите лица во семејството или помош во малите семејни бизниси, што често се случува во земјоделскиот сектор). Според податоците на располагање, бројот на жени што работат како неплатени работници во

семејството се зголемува од 2004 г. Половата структура јасно укажува на тоа дека 78 проценти од работодавците во 2009 г. биле мажи, а кај самовработените лица приближно 86 проценти, што е уште еден доказ за постоењето на родов јаз во платите. Владата промовира акционен план за периодот од 2007 г. до 2012 г. за намалување на професионалната сегрегација (МОТ, 2011, стр. 23).

Статусот на жените на пазарот на труд и нивната улога во општествениот дијалог е одраз и на родовата нееднаквост во поглед на поделбата на домашните задачи, каде што жените традиционално го завршуваат поголемиот дел од работата поврзана со неа на децата и постарите лица. Затоа жените може да се чувствуваат присилени да прифатат работа со скратено работно време или алтернативни работни шеми. Уделот на жени што работат со скратено работно време во вкупниот број вработени жени се зголеми во последниве години. Уделот на вработени жени со скратено работно време во вкупниот број вработени жени во 2008 г. достигна 7,6 проценти, додека кај мажите беше само 4,9 проценти. Вработување со скратено работно време е повисоко кај жените во споредба со мажите, додека вработеноста со полно работно време е за 64 проценти поголема кај мажите во споредба со жените. Но, вработувањето со скратено работно време не се зголеми драстично бидејќи работодавците се обврзани да се потпираат на законската референтна плата кога ги пресметуваат даноците за платениот список.<sup>28</sup> Од таа причина, меѓу работодавците е раширена и практиката да пријавуваат плата еднаква на референтната, но потоа да бараат од работникот да им врати дел од платата „под маса“.<sup>29</sup> Вработувањето со скратено работно време стана попривлекно за жените, бидејќи се зголеми законската возрасна граница за пензија. И поради ограничените капацитети за неа на постарите лица и децата жените избраа вработување со скратено работно време.<sup>30</sup>

Во Поранешната Југословенска Република Македонија, работните места со скратено работно време честопати се сметаат за послабо платени, со помали шанси за напредок, за унапредување, и поради сите овие фактори положбата на жената во општеството се влошува. Конвенцијата бр. 175 на МОТ за работа со скратено работно време (1994) нагласува колку е важно да се заштитат работниците со скратено работно време од дискриминација во вработувањето и занимањето.<sup>31</sup>

Табела 5: Статус на вработување по пол во 2009 г.

	вкупно	вработени	работодавци	самовработени	неплатени семејни работници
мажи	389332	269092	25193	69100	25946
жени	240569	183939	7275	10953	38403

Извор: Државен завод за статистика (2010а).

Ако подобро ја погледнеме распределбата на работните места на жените по сектори, ќе да забележиме дека мажите апсолутно доминираат во секторите како риболов, рударство, снабдување со струја, гас и вода, градежништво, јавна администрација, одбрана, транспорт, складирање и комуникација. Но, жените доминираат во секторите како здравствена неа и социјална работа, образование и во екстеријорните организации (активностите на меѓународните организации) (Табела 6). Така, јасно е дека постои пазарна сегрегација.

<sup>28</sup> Дури и ако работникот заработува плата пониска од референтната, придонесот за социјално осигурување се плаќа врз основа на референтната плата.

<sup>29</sup> Интервју со претставниците на Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија (23 февруари 2011).

<sup>30</sup> Јавни градинки и/или воспиталишта има во само 33 од 84 општини. Исто така, трошоците за неа на децата во градинките и воспиталиштата се околу 10 проценти од просечната месечна плата: во приватните градинки трошоците може да бидат и до 50 проценти од просечната месечна плата. Во поглед на установите за неа на постарите лица, постојат само четири вакви јавни установи. Како што остарува популацијата, ова ќе биде проблем за жените и ќе ги намали нивните шанси за вработување (Мојсоска-Блажевски, Најдова, Стојков, Арсенов (Mojsoska-Blazevski, Najdova, Stojkov, Asenov) 2009:78)

<sup>31</sup> Пресметката е извршена врз основа на податоците од Државниот завод за статистика (2010b).

Табела 6: Структура на вработеноста во индустриите по пол (2002–2009)

пол	2002			2006			2007			2008			2009		
	вкупно	жени	мажи	вкупно	жени	мажи	вкупно	жени	мажи	вкупно	жени	мажи	вкупно	жени	мажи
Земјоделие	100,0	40,4	59,6	100,0	38,7	61,3	100,0	37,2	62,8	100,0	38,9	61,1	100,0	37,6	62,4
Рибарство	100,0	8,6	91,4	100,0	12,7	87,3	100,0	не е применливо	100,0	100,0	48,2	51,8	100,0	26,9	73,1
Рударство и вадење камен	100,0	6,7	93,3	100,0	8,0	92,0	100,0	5,0	95,0	100,0	5,8	94,2	100,0	6,9	93,1
Производство	100,0	44,8	55,2	100,0	47,5	52,5	100,0	48,3	51,7	100,0	47,3	52,7	100,0	45,6	54,4
Снабдување со струја, гас и вода	100,0	13,8	86,2	100,0	14,1	85,9	100,0	15,5	84,5	100,0	15,3	84,7	100,0	17,8	82,2
Градежништво	100,0	8,8	91,2	100,0	6,8	93,2	100,0	7,0	93,0	100,0	4,9	95,1	100,0	6,0	94,0
Продажба на големо и мало, сервис на моторни возила, мотоцикли и предмети за лична потрошувачка и употреба во домаќинството	100,0	38,6	61,4	100,0	38,3	61,7	100,0	41,7	58,3	100,0	40,7	59,3	100,0	39,9	60,1
Хотели и ресторани	100,0	35,2	64,8	100,0	32,0	68,0	100,0	32,5	67,5	100,0	33,3	66,7	100,0	33,2	66,8
Транспорт, складирање и комуникации	100,0	19,5	80,5	100,0	14,7	85,3	100,0	16,6	83,4	100,0	16,7	83,3	100,0	13,4	86,6
Финансиска интермедијација	100,0	60,4	39,6	100,0	53,1	46,9	100,0	49,8	50,2	100,0	60,0	40,0	100,0	57,0	43,0
Недвижности, изнајмување и деловни активности	100,0	40,8	59,2	100,0	51,5	48,5	100,0	47,6	52,4	100,0	41,0	59,0	100,0	44,9	55,1
Јавна администрација и одбрана, задолжително социјално осигурување	100,0	26,9	73,1	100,0	29,8	70,2	100,0	28,9	71,1	100,0	27,5	72,5	100,0	28,3	71,7
Образование	100,0	59,5	40,5	100,0	56,1	43,9	100,0	61,5	38,5	100,0	57,9	42,1	100,0	58,1	41,9
Здравствена нега и социјална работа	100,0	70,6	29,4	100,0	70,0	30,0	100,0	70,9	29,1	100,0	73,9	26,1	100,0	71,8	28,2
Други комуналии, културни, општи и лични услуги	100,0	36,7	63,3	100,0	30,8	69,2	100,0	35,0	65,0	100,0	37,5	62,5	100,0	35,3	64,7
Домаќинства кои вработуваат домашна помош и недефинирани производни активности на домаќинствата за сопствена употреба	100,0	не е применливо	не е применливо	100,0	71,3	28,7	100,0	39,3	60,7	100,0	62,9	37,1	100,0	60,1	39,9
Екстратериторијални организации и тела	100,0	66,5	33,5	100,0	72,1	27,9	100,0	58,2	41,8	100,0	27,5	72,5	100,0	70,8	29,2

Извор: пресметка на авторите врз основа од податоците од Државниот завод за статистика (2009, 2010).

Ова не треба да нè чуди, зашто општеството сè уште е крајно традиционално. Жените обично вршат работи за кои се смета дека се по природа слични на работите што ги вршат дома, како што е работата со текстил, услуги, образованието и социјалната работа. Така, постои хоризонтална сегрегација (по сектори), но и вертикална сегрегација (во самите сектори), при што жените обично ги вршат работите за кои не се потребни високи квалификации, а на поважните работни места што се подобро платени речиси секогаш работат мажи. Жените најчесто добиваат работа како помошници во продавница, техничари, стручни лица и службеници. Уделот на жените во менаџерските, високите положби и законодавството во 2009 г. беше само околу 27 проценти во 2009 г. (табела 7). Во јавниот сектор има одредено подобрување, особено во поглед на учеството на жените во парламентот, главно поради позитивната дискриминација (квоти од 30 проценти за послабо застапениот пол), согласно Законот за избори. Но, од четиринаесетте министри само двајца се жени, и во земјата нема градоначалничка.

Табела 7: Дистрибуција на работни места по пол, 2009 г.

	Вкупно	Мажи	Жени
Вооружени сили	100,0	99,6	0,4
Законодавство, функционери и управници	100,0	73,2	26,8
Стручни лица	100,0	48,5	51,5
Техничари и сродни професии	100,0	48,2	51,8
Службеници	100,0	46,9	53,1
Работници во сервис и продавачи во продавница и маркет	100,0	59,4	40,6
Квалификувани земјоделци и риболовци	100,0	90,0	10,0
Занаетчии и работници во сродни професии	100,0	91,7	8,3
Управувачи и составувачи на фабрики и машини	100,0	55,3	44,7
Основни занимања	100,0	62,1	37,9

Извор: пресметка на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика (2009).

### Студија на случај: жените и етничките групи во јавната администрација

Во јавната администрација, се забележува дека во македонската етничка заедница има повеќе жени отколку мажи (Табела 8) и, според извештаите, жените на функција на централното ниво на јавната администрација се изедначени со мажите. Но, ова не е случај со другите заедници (етничките Албанци и Турци), каде што учеството е со однос 2:1 (во албанската заедница) и 1,7:1 (во турската заедница).

Табела 8: Состав на централната јавна администрација по пол и етничка припадност

	Вкупно	Мажи	Жени
Македонци	7857	3561	4296
Албанци	2630	1801	829
Турци	165	101	64
Роми	54	25	29
Власи	88	42	46
Срби	166	77	89
Бошњаци	59	26	33
Други	111	51	60
Вкупно	11130	5684	5446

Извор: Агенција за државни службеници, Централен регистар на државни службеници, (2009).



Според податоците од 2009 г. од Централниот регистар на државни службеници, не постои државна службеничка од албанската етничка заедница на највисоката позиција во јавната администрација (генерален секретар или државен секретар). Ова важи и за другите малцинства. Исто така, само двајца претставници на албанската етничка заедница се државни советници, а осум се шефови на сектори. Ниту едно од овие работни места не им е дадено на женски државни службеници со турско потекло, за разлика од Власите (еден шеф на сектор), Ромите (еден државен советник и двајца шефови на сектори) и Србите (двајца државни службеници и тројца шефови на сектори). Затоа тие се во понерамноправна положба во споредба со мажите од истата етничка група. Но, од друга страна, ако го погледнеме најниското скалило во хиерархијата, има еднаков број мажи и жени, но застапеноста на мажите и жените е крајно нееднаква на повисоките работни места, каде што има повеќе мажи.

Важно е да се каже и дека жените се послабо застапени и како активни учесници во општествениот дијалог. Во синдикатите, како и организациите на работодавците, има многу помалку вработени жени од мажи. На пример, во централниот одбор на Конфедерацијата на слободните синдикати на Македонија, што ги застапува интересите на околу 80.000 работници од јавниот сектор, од кои најмногу се жени, само двајца од вкупно 10 членови на одборот се жени. Во Федерацијата на синдикатите на Македонија, жените уште помалку учествуваат во управното тело (во президиумот), односно 2 од 17. Конечно, жените се недоволно застапени во Организацијата на работодавци (само 3 од 21 член на управниот одбор се жени). Истата состојба се забележува и во Економскиот и социјален совет (во понатамошниот текст, „ЕСС“), трипартитното тело надлежно за општествен дијалог.<sup>32</sup> ЕСС исто така е „клуб за мажи“ (сите 12 членови се мажи, а само 3 жени ќе бидат заменици следните три години). Недоволната застапеност на жените на лидерските позиции не е ограничена на социјалните партнери, туку се гледа во општеството како целина. Прашањата поврзани со родот честопати се сметаат за „женски проблеми“, место проблеми поврзани со трудот и вработувањето.

Меѓународните организации имаат важна улога: се спроведуваат неколку иницијативи за подигање на свесноста и градење на капацитетот со цел популаризирање на родовата еднаквост во општествениот дијалог (главно МОТ и Холандската организација за развој „Ес-Ен-Ве интернешанал“ (SNV International)).

## 4. Родовиот јаз во платите

Согласно Конвенцијата бр. 100 на МОТ за еднакво плаќање (1951), што Поранешната Југословенска Република Македонија ја ратификува во 1991 г., мажите и жените имаат право на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност. Постојат два типа работа со еднаква вредност:

- еднаква или идентична работа во еднакви, идентични или слични услови; и
- различни видови работа што се со еднаква вредност според објективни критериуми.

Најважно за концептот „еднаква вредност“ е дека работите што на прв поглед се многу различни може да имаат еднаква вредност ако се анализираат во однос на вештината, трудот, одговорностите и работните услови. Концептот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност подразбира споредба на работите според сосем објективни критериуми, без никаква родова пристрасност. Ако во критериумите има барем делумна родова пристрасност, има опасност елементите на работите што обично ги вршат жени да се сметаат за неважни или не толку важни во споредба со работите што типично ги вршат мажите. Тоа би предизвикало продолжување на трендот на потценување на работите што ги вршат жените и зацврстување на родовиот јаз во платите (МОТ 2008 г.). Споредбата на две работи не мора да се ограничи на споредба на исти или слични работи, ист работодавец или ист сектор. Со други зборови, работите со еднаква вредност може да се споредат дури и ако работодавците или секторот се различни. За да се увиди дали имаат еднаква вредност две работи со различна содржина - на пример, во различни сектори - потребна е методологија. За определување на релативната вредност на работата и со тоа определување дали платата е праведна се користат методите за оценка на работата<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Интервјуа со синдикатите (23-25 февруари 2011 г.).

<sup>33</sup> В. МОТ (2008) за детален опис на методите за оцена на работата

Според Конвенцијата на МОТ за еднакво плаќање, плаќањето ја опфаќа основната, стандардната или минималната плата или надомест, како и сите други видови надомест што работодавецот ги плаќа директно или индиректно во готовина или во натура, што произлегуваат од вработувањето на работникот.

Спроведувањето на принципот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност е особено важна во Поранешната Југословенска Република Македонија, каде што постои голема хоризонтална поделба на работата.

## 4.1 Преглед на досегашните истражувања

Според истражувањето, нема објаснување за околу 83 проценти од разликата во надоместот меѓу мажите и жените во Поранешната Југословенска Република Македонија. Во својот труд, Ангел-Урдинола (Angel-Urdinola) (2008:2) вели дека постојат разлики во надоместот меѓу мажи и жени што работат во исти сектори и имаат исто образование и слична работа. Според Ангел-Урдинола (Angel-Urdinola) (2008) и Ангел-Урдинола/Мацијас (Angel-Urdinola/Macias (2008b)), се проценува дека родовиот јаз во платите меѓу мажите и жените во 2006 г. е меѓу 25 и 27,3 проценти. Со нивата анализа се покажува дека околу 17 проценти од родовиот јаз во платите се објаснува со различниот степен на образование, но останатите околу 83 проценти се необјаснети, што навестува дискриминација во платите на пазарот на труд. Открија дека жените главно се вработени во секторите како што се здравствена нега, општествена работа и образование и, во производствениот сектор, во текстилната индустрија. Во 2004 г., 82,5 проценти од сите вработени во текстилната индустрија биле жени (Државен завод за статистика 2004). Во секторите како градежништво, производство, снабдување со струја, гас и вода како и транспорт, складирање и комуникации се вработени многу повеќе мажи. Сепак, со оваа студија се нагласи дека и во сегрегираниите и во несегрегираниите сектори има значителен јаз во платите (Ангел-Урдинола) (Angel-Urdinola) 2008:5).

Се анализираше и нивото на платите на жените во споредба со нивото на мажите во приватниот и јавниот сектор. Според резултатите, родовиот јаз во платите во јавниот сектор каде што колективното договарање е релативно високо застапено е прилично мал (6,3 проценти). Меѓу платите на мажите и жените има значајна разлика во секторите и на работните места каде што работат многу ниско-квалификувани работници. Како што покажува и нашиот труд, ниско-квалификуваните мажи работници се подобро платени од ниско-квалификуваните жени работници, што е главно резултат на ниската густина на синдикалното членство во секторите во кои повеќето вработени се ниско-квалификувани жени (во текстилната индустрија).

Апостолова (Apostolova) (2010) откри дека родовата нееднаквост во платите во земјите од Западниот Балкан е резултат на неколку фактори, меѓу кои се сегрегација на пазарот на труд, како и сегрегација по основ на работна шема и професионална сегрегација, нееднаков пристап до образование и општествените стереотипи (Апостолова (Apostolova) 2010:5). Според неа, со разликите во возраста, образованието и професионалното искуство се објаснува само мал дел од родовиот јаз во платите. Факторите како професионалната сегрегација и статусот на работното место по вертикала имаат уште поважна улога. Жените обично работат како техничари, продавачки, учителки и сестри, и обично се понизок ранг, додека високите положби и управничките места речиси секогаш ги заземаат мажи. Како што споменавме претходно, уште еден важен фактор беше традиционалната улога на жените да се грижат за домаќинството, децата и постарите лица. Затоа жените прифаќаат хонорарна работа, со одредена флексибилност во работните часови што без исклучок значи пониска плата и помалку бенефиции. Најголемиот јаз во платите меѓу мажите и жените - 20 проценти и повеќе - се забележува во земјоделието, продажбата на големо и мало, производството, хотелите и рестораните, здравството и социјалната работа.

Нашата студија се надоврзува на горенаведените студии со тоа што се фокусира на факторите што го прошируваат јазот во платите, на последиците по економијата како целина и на механизмите и политиките што им се на располагање на владата за да го надмине овој проблем.



## 4.2. Постои ли родов јаз во платите? Факти и бројки

Според Конвенцијата на МОТ за еднакво плаќање бр. 100, жените и мажите треба да добијат еднаков надомест за вршење работа со еднаква вредност, без оглед на природата на работата, компанијата, секторот или работното место. Ги анализираме фактите и бројките поврзани со плаќањето на мажите и жените. Статистичката анализа што ја претставуваме јасно покажува дека постои јаз во платата на мажите и жените, и овој јаз поподробно ќе го разгледаме во овој дел.

Извештајот за човечки развој (The Human Development Report) (2009) покажува дека односот на платите на мажите и жените во Поранешната Југословенска Република Македонија е 0,49, во Србија 0,59, во Бугарија 0,68, а во Унгарија 0,75 (в. табела 9). Како што се гледа од табелата, од земјите во Централна и Источна Европа во Поранешната Југословенска Република Македонија односот на заработувачката на жените и мажите е најнизок: со други зборови, родовиот јаз во платите е највисок во оваа земја.

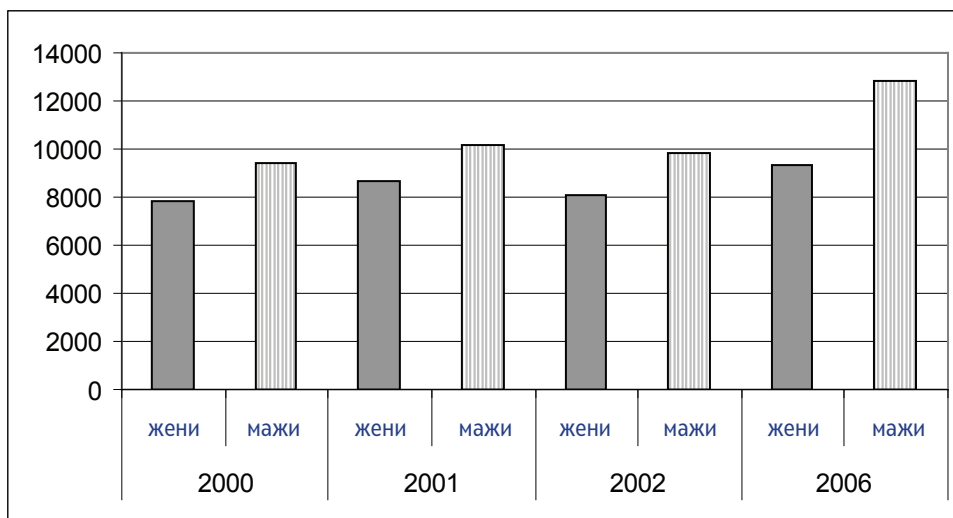
Табела 9: Високи положби и работни места во законодавството на кои се вработени жени и односот меѓу приходите на мажите и жените во 2009 г.

	Седишта во парламентот на кои се вработени жени (% од вкупниот број)	Жени во законодавството, функционерки и управителки (% од вкупниот број)	Женски професионални и технички работници (% од вкупниот број)	Година во која жена за првпат станала претседател на парламентот или на еден од неговите домови	Жени на министерска позиција (% од вкупниот број)	Однос на проценет заработен приход на мажите и жените
Поранешната Југословенска Република Македонија	28	29	53	-	14	0,49
Албанија	7	-	-	2005	7	0,54
Чешка	16	29	53	1998	13	0,57
Црна Гора	11	20	60	-	6	0,58
Словачка	19	31	58	-	13	0,58
Србија	22	35	55	2008	17	0,59
Полска	18	36	60	1997	26	0,59
Босна и Херцеговина	12	-	-	2009	0	0,61
Словенија	10	34	56	-	18	0,61
Естонија	21	34	69	2003	23	0,65
Хрватска	21	21	51	1993	24	0,67
Латвија	20	41	66	1995	22	0,67
Бугарија	22	31	61	-	24	0,68
Романија	10	28	56	2008	0	0,68
Литванија	18	38	70	-	23	0,70
Унгарија	11	35	60	1963	21	0,75

Извор: Извештај за човечки развој (2009).

И на сликата 5 се гледа родовата дискриминација по основ на плата. Разликата во плати во апсолутна смисла беше 1655 денари во 2000 г., 1474 денари во 2001 г., 1724 денари во 2002 г. и 3511 денари во 2006 г., што укажува на зголемување на родовиот јаз во плати со текот на годините.

Слика 5: Просечна нето плата по пол во избраните години



Извор: Државен завод за статистика (2003, 2008).

Во табелата 10 се гледа дистрибуцијата на вработените по пол и просечната нето плата во 2009 г. Од табелата јасно се гледа дека во апсолутни бројки има повеќе мажи работници вработени во сите категории на плати.

Во категоријата од 5001–8000 денари, родовата структура е речиси рамноправна (51 процент од вработените што добиле плата во оваа категорија на плати беа мажи, а 49 проценти жени). Во другите категории на плати се забележува прилично нерамноправна структура во корист на машките вработени. Особено загрижува дека во категоријата 16.001–20.000 денари се зголемува уделот на машките вработени. Дискрепанциите во структурата се најголеми во категоријата од 40.001 денари и повеќе, каде што уделот на мажи работници е 76 проценти, а 24 проценти се жени. Би сакале да нагласиме и дека ако ја разгледуваме структурата по нето плата, се гледа дека жените се сконцентрирани во пониските категории плати, а мажите се обично во многу повисоките категории.

Табела 10: Вработување по пол и по категории плати во 2009 (во денари)

	Удел на работници според категорија на нето плата		Дистрибуција на работници според нето плата	
	мажи	жени	мажи	жени
до 3000	73,4	26,6	1,5	1,0
3001-5000	66,1	33,9	3,5	3,2
5001-8000	51,0	49,0	12,2	20,9
8001-12.000	63,4	36,6	30,9	31,9
12.001-16.000	66,9	33,1	22,5	19,9
16.001-20.000	68,8	31,2	15,3	12,4
20.001-30.000	69,3	30,7	11,2	8,8
30.001-40.000	71,0	29,0	1,5	1,1
40.001 и повеќе	76,3	23,7	1,5	0,8

Извор: Државен завод за статистика (2010та).

Табела 11: Просечна нето плата по сектор и род

	2002 во денари)		2006 (во денари)		2002-2006 (% промена)		2002	2006
	жени	мажи	жени	жени	мажи	мажи	однос на нето платата меѓу мажите и жените <sup>34</sup>	
Земјоделие	5308	6775	6014	13,30	31,88	8935	78,3	67,3
Риболов	7000	8029	не е применливо	не е применливо	43,29	11505	87,2	не е применливо
Рударство и вадење камен	8880	9673	12671	42,69	35,68	13124	91,8	96,5
Производство	7015	9317	8149	16,17	19,96	11177	75,3	72,9
Снабдување со струја, гас и вода	11776	12390	13877	17,84	20,72	14957	95,0	92,8
Градежништво	8273	11514	10330	24,86	77,59	20448	71,8	50,5
Продажба на големо и мало, сервис на моторни возила, мотоцикли и предмети за лична потрошувачка и употреба во домаќинството	7901	9798	9405	19,04	16,30	11395	80,6	82,5
Хотели и ресторани	8628	10170	10129	17,40	97,90	20126	84,8	50,3
Транспорт, складирање и комуникација	10274	9839	13623	32,60	25,32	12330	104,4	110,5
Финансиска интермедијација	13744	16955	16177	17,70	5,17	17831	81,1	90,7
Недвижности, изнајмување и деловни активности	11881	11903	11331	-4,63	11,01	13213	99,8	85,8
Јавна администрација и одбрана, задолжително социјално осигурување	9269	12719	13242	42,86	7,48	13670	72,9	96,9
Образование	8601	9167	10997	27,86	31,95	12096	93,8	90,9
Здравствена нега и социјална работа	9058	12293	10999	21,43	9,24	13429	73,7	81,9
Други комуналии, културни, општи и лични услуги	8269	10392	10667	29,00	7,12	11132	79,6	95,8
Домаќинства кои вработуваат домашна помош и недефинирани производни активности на домаќинствата за сопствена употреба	8875	не е применливо	6155	-30,65	не е применливо	7664	не е применливо	80,3
Екстратериторијални организации и тела	22000	24667	20219	-8,10	37,80	33990	-8,10	37,80

Извор: Државен завод за статистика (2003, 2008), пресметки на авторите.

Податоците од табела 11 покажуваат дека во речиси сите сектори (освен во транспортот) просечната плата на мажите е повисока од на жените. Ако ги споредиме женската и машката нето плата како показател на родов јаз во платите, забележуваме дека јазот се проширил во 2002 и 2006 во следниве сектори: земјоделие, производство, струја, градежништво, хотели и ресторани, недвижности и образование. Разликата во нето платата меѓу мажите и жените е највисока во секторите градежништво и хотели и ресторани (10.118 во градежништвото и 9.997 денари во рестораните): навистина, ова е речиси високо

<sup>34</sup> За да се пресмета односот на нето платата меѓу мажите и жените, женската нето плата се дели со машката нето плата и се множи со 100.

колку просечната плата во овие сектори. Едно објаснување за оваа екстремно изразена разлика во платите на мажите и жените во хотелскиот сектор е што жените обично работат на послабо платени работни места, и ги има малку во категоријата „работодавци“. На пример, во 2008 г. уделот на жени-работодавци беше само *mere* 1 процент (25 жени-работодавци од вкупно 247 работодавци во овој сектор), додека бројот жени што работат во семејството без надомест е повисок од бројот на мажите (Државен завод за статистика 2010b:109). Важно е да се забележи и дека во 2007 г. 63 проценти од вкупниот број сезонски работници во земјоделието беа жени (Државен завод за статистика 2008:58).

Состојбата е слична и во продажбата на големо и мало, каде што 68 проценти од вработените и самовработените во продажбата на големо и 60 проценти од вработените и самовработените во продажбата на мало се мажи, додека 60 проценти од продавачите и помошниците на продавачите се жени. Поради развојот на градежништвото изминативе години, платите на квалификуваните технички работници се зголемија, а платите на другите работници во истиот сектор не се сменија во голема мера.<sup>35</sup>

Од податоците во извештајот на Државниот завод за статистика „Жените и мажите во Република Македонија“ од 2008 г., може да се заклучи дека во 2007 г. во образованието мажите имале подобри работни места (професори, виши лектори, доценти) додека жените биле позастапени од мажите како асистенти, помлади асистенти, лектори и друг кадар.

Треба да се истакне и дека родовиот јаз во платите е значително повисок во пониските нивоа на образование: жените со 4 години средно образование во просек заработуваат 20 проценти помалку од мажите, а жените со основно образование заработуваат меѓу 35 и 40 проценти помалку од мажите со исти квалификации (табела 12). Заработувачката на необразованите жени беше само 62 проценти од заработувачката на необразованите мажи во 2001 г., иако оваа броја значително се зголеми и во 2002 г., на 76 проценти.

Табела 12: Родов јаз во платите и односот меѓу заработениот приход на мажите и жените (2000–2002)

Опис	2000		2001		2002	
	родов јаз во платите	заработениот приход на жените во однос на приходот на мажите	родов јаз во платите	заработениот приход на жените во однос на приходот на мажите	родов јаз во платите	заработениот приход на жените во однос на приходот на мажите
<b>Вкупно</b>	-17,5	82,5	-14,5	85,5	-17,5	82,5
Без образование	54,0	154,0	-38,0	62,0	-23,7	76,3
Незавршено основно образование	-43,3	56,7	0,2	100,2	-26,8	73,2
Основно образование	-34,7	65,3	-40,9	59,1	-32,9	67,1
Средно образование (3 години)	-27,0	73,0	-25,8	74,2	-27,5	72,5
Средно образование (4 години)	-18,1	81,9	-21,5	78,5	-20,8	79,2
Вишо образование	-19,3	80,7	-13,8	86,2	-17,0	83,0
Универзитетско образование	-11,0	89,0	-4,5	95,5	-15,6	84,4
Магистериум	-20,9	79,1	-11,6	88,4	34,1	134,1
Докторат	4,7	104,7	-7,5	92,5	-14,1	85,9

Забелешка: непорамнетиот родов јаз во платите што се употребува во претходната табела се пресметува како разлика меѓу просечната нето месечна плата на мажите и жените како процент од просечната нето месечна плата на мажите.

Односот на заработениот приход на мажите и жените се пресметува со помош на методологијата од Извештајот за човечки развој од 2009 г. (просечната нето плата на жените поделена со просечната нето плата на мажите).

Извор: пресметка на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика (2003).

<sup>35</sup> Интервју со претставник на Сојузот на синдикати на Македонија (25 февруари 2011).

## 4.3 Политичка рамка за еднакво плаќање

### 4.3.1 Политика на вработување

Поранешната Југословенска Република Македонија вложи големи напори да ги спроведе членовите од Конвенцијата на МОТ за еднакво плаќање бр. 100 во Уставот, во Законот за Работни односи, во Законот за еднакви можности на жените и мажите, во Кривичниот законик и во колективните договори.<sup>36</sup>

Принципот на полова еднаквост е втемелен во Уставот. Земјата ја потпиша Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (КЕСФДЖ) во 1994 г., но првата конкретна одредба против дискриминација беше вметната во закон дури во 2003 г. Во 2006 г. се усвои Законот за еднакви можности на жените и мажите, со што се усогласи домашното законодавство со законодавството на ЕУ.<sup>37</sup> Со овој закон ги постави основите за изградба на инфраструктура за создавање политика со која се зема предвид родот. Па така, во ресорните министерства се отворија фокални точки, а во секоја општина се оформи комисија за еднакви можности.

Важно е да се постигне родовата еднаквост во сите општествени сфери, а особено во вработеноста, што има огромно влијае врз економската независност на жените. Согласно Член 32 од Уставот, секој има право на работа и на слободен избор на работното место; секое работно место е отворено за сите под еднакви услови, а уживањето на правата на работодавците и нивните позиции се регулираат со закони и со колективни договори. Секој работник има право и на соодветен надомест.

Во Поранешната Југословенска Република Македонија рамката на економската политика ги опфаќа Законот за работните односи, Законот за вработувањето и осигурувањето, Закон за државните службеници, Законот за даночните службеници, Законот за воената служба и колективните договори. Со овие закони се регулира вработувањето во различните области на јавниот сектор (цивилната служба, јавната служба, армијата, даночната управа) и приватниот сектор.

Има три типа колективни договори: општ колективен договор, со кој се покрива целата економија или дел од неа (јавниот и/или приватниот сектор), колективен договор на ниво на гранка (во еден од горенаведените сектори на ниво на гранка: металната индустрија, текстилната индустрија, енергијата, градежништвото) и специјални договори што се склучуваат на ниво на претпријатија. Со колективните договори се регулира минималната плата за секторот или гранката. Овие договори исто така обезбедуваат постапки за утврдување плата и за надоместок за ноќна работа, прекувремена работа или работа за време на празници. Го регулираат правото на пауза, одмори и други бенефиции.

Законот за работни односи од 1993 претрпе неколку измени (во 1995, 1997, 1998, 2000 и 2001 година) и конечно беше заменет со нов Закон за работни односи во 2005 г. Како што веќе споменавме, меѓу измените од 2005 г. имаше и конкретни реформи, како дел од стратегијата на државата за популаризирање на прашањето на родот и согласно меѓународните конвенции<sup>38</sup> и европските директиви.<sup>39</sup> Со новата рамка се забранува сексуално малтретирање и на двата пола им се даваат еднакви можности во

<sup>36</sup> Извештај на Владата на Република Македонија за спроведување на Конвенцијата за еднакво плаќање (период на известување: 1991-2007 г.).

<sup>37</sup> Законот за еднакви можности за жените и мажите [Поранешната Југословенска Република Македонија], 6 јуни 2006 г. се наоѓа на: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/44b26f664.html> [страницата е посетена на 15 март 2011 г.].

<sup>38</sup> С 87: Конвенција за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 (бр. 87) С 98: Конвенција за правото на организирање и колективно договарање, 1949 (бр. 98); С 100: Конвенција за еднакво плаќање, 1951 (бр. 100); С 111: Конвенција за дискриминација (вработување и занимање), 1958 (бр. 111); С 135: Конвенција за претставници на работниците, 1971 (бр. 135); С 144: Конвенција за трипартитна консултација (меѓународни стандарди за труд), 1976 (бр. 144); С 156 Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 (бр. 156).

<sup>39</sup> Директива 76/207/ЕЕЗ за спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените во поглед на пристап до работа, стручно оспособување и унапредување и работни услови; Директива 2002/3/ЕЗ која ја заменува Директива 76/207/ЕЕЗ што го дефинира терминот индиректна дискриминација, малтретирање како вид на дискриминација; Директива 97/80/ЕЗ за товарот на докажување во случаи на дискриминација врз полова основа; Директива 75/117/ЕЕЗ што се однесува на принципот на еднакви плати за мажите и жените; Директива 92/85/ЕЕЗ за безбедноста и здравјето на работното место за трудните работници и работниците што се породиле или што дојат; Директива на Советот 86/613/ЕЕЗ од 11 декември 1986 за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените што вршат одредена активност, како што е земјоделието, а се самовработени, и за заштита на самовработените жени за време на бременост и мајчинство; Директива 96/34/ЕЗ за породилно отсуство.

пристап до вработување како што се унапредување, обука и плати. Со законот се забранува и се дефинира директна и индиректна полова дискриминација во поглед на условите на вработување и работните услови, а се дефинираат и чиновите што не се сметаат за дискриминација врз основа. Во законот се вметнати одредби за заштита на работничките од дискриминација по основ на бременост, раѓање на дете и родителство. Со законот се забранува и дискриминација во огласите за работа.<sup>40</sup> Во поглед на вработување, со Законот експлицитно се забрануваат дискриминаторски услови врз основа на пол (Член 24): „со јавниот оглас за работа, работодавецот не треба да претпочита еден пол освен ако родот е неопходен за работното место за кое е даден огласот“.<sup>41</sup> Но, принципот на еднаков пристап до работа не е дел од критериумите за воспоставување работен однос. Бидејќи не постои посебна одредба со која на работодавецот му се забрануваат прашања за брачниот или семејниот статус на жената, кандидатите за работа се во нееднаква позиција.<sup>42</sup> Правната рамка во посебно поглавје (XII поглавје) обезбедува заштитни мерки за репродуктивната функција на жените. За жал, законот не обезбедува заштитни мерки за репродуктивната функција на мажите. Иако со законот се обезбедува платено породилно отсуство и други заштитни права (како што е враќање на истото работно место по родителското отсуство), во законот се вели и дека работничка во време на бременост или додека има дете помладо од една година не може да работи прекувремено или ноќна смена (Член 164). Иако оваа заштитна мерка може да биде прифатлива за „бремените жени, кои може да имаат ограничена способност за вршење на работната должност поради физичката состојба во која се наоѓаат, прашање е [колку е корисно] за жени родители“ (Стојановска 2008), освен кога мајките дојат. Во моментот оваа одредба ја загрозува родовата еднаквост на машките и жените работници, бидејќи не можат да изберат да работат повеќе или да работат ноќни смени.<sup>43</sup> На овој начин, со Законот се остава простор за зголемување на нееднаквоста, бидејќи работодавците што знаат за оваа можност можат да одлучат да не вработат или унапредат работничка бидејќи ќе биде (повремено или постојано) ограничена во прекувремената работа или навечер, кога има потреба. Исто така, со овој член се алудира дека жените се главните негувателки на децата во семејството. Можната улога на таткото „како негувател на детето ако мајката работи прекувремено или навечер законот целосно ја запоставува“ (Стојановска (Stojanoska) 2008). Оваа одредба е модел за одржување на прифатената улога на жените во општеството како мајки, наспроти улогата на мажите, кои го хранат семејството. Комисијата на стручњаци за примената на конвенциите и препораките, што е дел од надзорниот механизам на МОТ, препорача правата согласно Член 164 подеднакво да важат и за жените и за мажите (Комисија на стручњаци за примената на конвенциите и препораките, 2010).

Се чини дека стереотипите се важен фактор за неактивноста на жените и нивното слабо учество во пазарот на труд, особено кај оние што живеат во рурални области и кај жените од етничките малцинства.<sup>44</sup> Но, мора да се признае дека измените од 2005 г. на Законот за работни односи на Поранешната Југословенска Република Македонија донесоа неколку трансформативни политики што имаат за цел промена на горенаведените стереотипи. Сменетиот концепт на родителско отсуство овозможува „таткото на детето да го искористи правото за платено отсуство доколку не го искористи мајката, или при смрт на мајката, доколку мајката го напушти детето или ако има оправдани причини што ја спречуваат да го ужива ова право“ (Член 167). Како и да е, со самата формулација се сугерира дека мајките се главните даватели на нега и дека иако родителското право може да се пренесе, не ја менува стереотипната улога на мајката и таткото во општеството во Поранешната Југословенска Република Македонија.

<sup>40</sup> Со Законот се овозможува да се прават разлики, исклучоци или да се избира одредено работно место врз основа на барањата за тоа работно место; овој исклучок треба да се применува во само ограничен број случаи.

<sup>41</sup> Закон за работни односи „Службен весник бр. 62, 2005“, Член 24.

<sup>42</sup> Во Ристеска (2009) се вели дека до 13 проценти од жените на интервјуата за работа ги прашувале дали планираат да основаат семејство или да се мажат, и 7,3 проценти од нив кажуваат дека не ја добиле работата поради овие планови.

<sup>43</sup> Закон за работни односи „Службен весник бр. 62, 2005“, Член 164 став 4.

<sup>44</sup> Во најновата анкета за работна сила (2000 г.), во која податоците се расчленети по етничка припадност, се гледа дека вработени се само 11,3 проценти жени од етничко албанско потекло, во споредба со 62,3 проценти од мажите од истата етничка заедница (Државен завод за статистика 2003).



### 4.3.2 Политика на еднакво плаќање

Во Законот за работни односи (VII поглавје), се пропишува дека вработените имаат право на приходи согласно законот, колективните договори и договорите за вработување. Платата се состои од основната плата, платата што се базира на учинок и бонусите, освен ако не се вели поинаку во соодветните закони. Принципот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност е транспониран во Член 108 од Законот за работни односи, и гласи: „Работодавецот е обврзан да им плати еднаква плата на работниците за еднаква работа со еднакви одговорности за истото работно место, без оглед на родот“. Но, оваа дефиниција е поограничена од принципот на еднакво плаќање за мажи и жени за работа со еднаква вредност што е дел од Конвенцијата за еднакво плаќање, и не ја покрива ситуацијата во која мажите и жените вршат различна работа, со различни одговорности, но која сепак е со еднаква вредност (Комисија на стручњаци за примената на конвенциите и препораките 2010 и 2011). Исто така е нејасно дали терминот „плата“, во смисла на одредбата, ги опфаќа сите типови исплата, заедно со плаќањето во натура (Комисија на стручњаци за примената на конвенциите и препораките 2010 и 2011). Комисијата на стручњаци за примената на конвенциите и препораките ја замоли владата:

*„да размисли во законот да вмешине одредби со кои целосно се изразува принципот на еднакво плаќање за мажи и жени за работа со еднаква вредност, со цел да се изнајде решение за ситуациите во кои мажите и жените вршат различна работа, со различни одговорности, што е сепак со еднаква вредност, и да обезбеди информации за мерките што ги презела или ги планира во овој контекст“ (Комисија на стручњаци за примената на конвенциите и препораките 2011).*

Одредбите од договорот за вработување, колективниот договор и/или дејствата на работодавецот што се косат со горенаведената одредба се ништовни. Но, со истражувањето се покажа дека на засегнатите страни со кои имавме интервју при пишување на извештајот, каде што спаѓаат и државните и недржавните актери, општо земено не им е сосем јасен принципот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност. За лицата со кои водеме интервју за овој извештај, еднаквото плаќање е еднаква плата за истото работно место во истото претпријатие, организација или институција, а не за работно место со еднаква вредност. Во Поранешната Југословенска Република Македонија се врши класификација и систематизација на работните места и во приватниот и во јавниот сектор, но не постои опис на работно место во кој обично се опфаќа опсегот надлежности за работното место, или потребните знаења и вештини, а да не зборуваме за очекуваните резултати. На овој начин варијациите во вредноста (различните барања за работата) за истото работно место не се признаваат во истото претпријатие. Затоа се отежнува споредбата на работи што се исти, слични, еквивалентни или претставуваат работа со еднаква вредност во истиот сектор или во различни сектори. Но, методите за објективна проценка на работата се од пресудна важност за споредба на вештините, залагањето, одговорностите и работните услови. Сè уште нема ваква оцена на работното место во Поранешната Југословенска Република Македонија.

Со колективните договори се спроведува пристапот „залагање, вештина и одлука“ (што е споменат при примената на принципот еднаков надомест за работа со еднаква вредност) кога различните работни места се класификуваат во хиерархија според коефициентот на сложеност. Општиот колективен договор за приватниот сектор<sup>45</sup> работата ја дели на девет нивоа на сложеност (табела 13). Според Член 16 од договорот, основата плата се плаќа во зависност од барањата на работното место (потребното образование, вештини и одговорностите и сложеноста на работата) и се определува со множење на минималната референтна плата (во приватниот сектор, секоја бранша ја определува оваа плата) и коефициентот на сложеност.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Општиот колективен договор за приватниот сектор се склучи во 2009 г. и ги покрива сите бранши. Овој договор го склучија Федерацијата на синдикати на Македонија (што ги претставува работниците во приватниот сектор) и Организацијата на работодавци на Македонија (што ги претставува работодавците во приватниот сектор).

<sup>46</sup> Во јавниот сектор, во Член 15 од Општиот колективен договор се вели дека нивоата на сложеност на работата се определуваат со колективен договор на секоја бранша, па минималната плата се множи со коефициентот на сложеност за да се определи платата за секоје работно место.

Табела 13: Видови работа групирани по степенот на сложеност

Приватен сектор	
Група	Степен на сложеност
I – едноставни, повторливи, разновидни задачи	1,00
II – умерено сложени, повторливи и разновидни задачи	1,20
III – сложени, повторливи и разновидни задачи со повремено воведување нови работни задачи	1,30
IV – посложени и разновидни задачи за кои се потребни независност и иницијатива	1,50
V – посложени и разновидни задачи за кои се потребни значителни независност и иницијатива	1,70
VI – значително сложени задачи за кои се потребни независност и иницијатива	1,90
VII – значително сложени задачи за кои се потребни многу независност, креативност и иницијатива	2,30
VIII – значително сложени задачи за кои се потребни високо ниво на независност, креативност, иницијатива и специјализација	2,70
IX – најсложените, специјализирани и независни задачи	3,00

Но, во овие договори нема механизам со кои се осигурува определување на сложеноста врз основа на објективни критериуми. Процените на работното место не се задолжителни, па не се ни вршат. Во секој случај, на работодавците им оставаат многу простор за субјективно толкување. Затоа, не може да се следи родовиот јаз во платите; не можат да се соберат докази и да им се претстават на различните институции воспоставени за заштита на работниците од ваквата дискриминација.

Претходно споменатата состојба, во која со колективните договори не се зема предвид потребата за инфраструктура/средина за спроведување на принципот на еднакво плаќање за работа со иста вредност, е резултат на заемното дејство на различни фактори: (i) ниската свесност за значењето на принципот (како што веќе споменавме, за засегнатите страни овој принцип значи еднаква плата за истата работа); (ii) неспроведување на принципот на еднаква плата за работа со еднаква вредност во колективните договори.

Жените и понатаму се недоволно претставени при донесувањето одлуки; ограничено им е и учеството во активностите на синдикатите. За ова главната причина е што во општеството, на жените се гледа примарно како на сопруги и мајки,<sup>47</sup> и бидејќи даваат нега без надомест им се намалуваат можностите за учество во граѓански активности, како што се активно членство во синдикатите или организациите на работодавците. Ниту еден синдикат не води евиденција за половата поделба на членството, па е тешко да се утврди стапката на учество на жените во синдикатите.

Нивото на свесност за родовата дискриминација во организациите на работниците и работодавците е прилично ниско.

Од интервјуата дознавме дека во дискусиите не го покренале прашањето на родова дискриминација. Во колективните договори што ги склучиле нема одредби што конкретно го покриваат родот. Во однос на принципот на еднакво плаќање, кај засегнатите страни доминира перцепцијата дека без оглед на родот работниците примаат иста плата за истата работа.

<sup>47</sup> Интервју со Гордана Букревска, претседателка на женскиот оддел на Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија, 23 февруари 2011.



## 4.4 Спроведување на еднаквото плаќање

Ниту една институција не се бави само со споровите поврзани со еднаквото плаќање. Наместо тоа, случаите мора да се изведат пред институциите што се бават со дискриминација во пошироката смисла на зборот и со можностите за еднакво вработување. Постојат посебни програми за унапредување на родовата еднаквост и на еднаквите можности на жените и мажите, како и националните програми за вработување во кои има мерки за дискриминација врз основа на род.

Со Законот за еднакви можности за жени и мажи<sup>48</sup> се овозможува конкретна рамка за правна заштита и спроведување на принципот на родова еднаквост. Законот се спроведува со одделниот Национален акционен план за родова еднаквост 2007 - 2012.<sup>49</sup> Ги појаснува механизмите за спроведување на одредбите за еднакви можности, надлежностите, задачите и обврските на странките одговорни за обезбедување еднакви можности, за процедурата за идентификација на нееднаков третман на мажите и жените и правата и должностите на застапник/адвокатот за еднакви можности на мажите и жените, функција што ја воспостави Министерството за труд и социјална политика со цел да се спроведе Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Во поглед на политиката на вработување, постојат Активните програми на пазарот на труд ( АППТ), што имаат за цел да го надминат проблемот со невработеност. Овие мерки се насочени кон создавање повеќе можности за вработување за следниве групи: долгорочно невработените, младите невработени, невработените од руралните средини, самохраните родители, хендикепираните лица и сирачињата, стечајците и жртвите на семејно насилство. Ниту една активна мерка за вработување не е насочена конкретно на жените, освен мерката за заштита на жртви на семејно насилство. Податоците од надгледувањето на спроведувањето на сите мерки покажуваат дека главно мажите се корисници на активните мерки за вработување. Оттука се гледа дека треба да се постават цели за промоција на родова еднаквост со цел мерките за активно вработување рамномерно да им се распределат на корисниците од обата рода.

Конечно, со усвојувањето на Законот за борба против дискриминацијата во 2010 г., работата во областа на еднакви можности и разноликост ќе добие уште една димензија, бидејќи досега е фокусирана главно на родовата еднаквост. Но, мора да се зајакнат институционалните структури на централно, локално и општинско ниво, за нивните вработени да го разберат законот и да можат да спроведат заштита од сите форми дискриминација. За олеснување на процесот се воспостави специјална Комисија за заштита од дискриминацијата.

Ова се конкретните механизми на спроведување што исто така може да се употребат во случаи на нееднаков надомест:

### 4.4.1 Застапник/адвокат за еднакви можности

Согласно Член 23 од Законот за еднакви можности за мажите и жените, од декември 2009 г. во одделот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика работи правен застапник за еднакви можности. Застапникот ја спроведува постапката за идентификација на нееднаквиот третман на мажите и жените. Со оваа постапка се пристапува кон решавање на проблемот на нееднаков третман во јавниот и приватниот сектор и се врши координација со работата на другите институции, како што се инспекциите и јавниот правобранител. Од 2009 г. се поднесени само две поплаки за дискриминација по полово основа. Заклучно со периодот кога го пишувавме извештајов, не е поднесена ниту една поплака поврзана со вработување.<sup>50</sup>

### 4.4.2 Комисија за заштита од дискриминацијата

Со Законот за спречување и заштита од дискриминација се поставуваат темелите за воспоставување на независна Комисија за заштита од дискриминацијата со седум члена (Службен весник бр. 50/2010).

<sup>48</sup> Закон за Еднакви можности на жените и мажите на Република Македонија (Службен весник на РМ бр. 66/06, 117/08).

<sup>49</sup> Национален акционен план за родова еднаквост 2007–2012 (може да го прочитате на [www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk) – страницата ја отворивме на 3 април 2011 г.).

<sup>50</sup> Интервју со Елена Грозданова, државен советник за еднакви можности и шеф на одделението за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика, Скопје, 8 март 2011.

Надлежностите на Комисијата делумно се преклопуваат со надлежностите на јавниот правобранител, како и со надлежностите на застапникот/адвокатот за еднакви можности. Ако некој чувствува дека е жртва на каква била форма на дискриминација, може да поднесе жалба до Комисијата за заштита од дискриминацијата, која потоа дискутира за проблемот и дава совети и препораки за мерките што му се на располагање на лицето пред судовите и другите институции. Досега (до февруари 2011 г.) пред Комисијата е изнесен само еден случај поврзан со родова дискриминација. Станува збор за жалба што ја поднесе маж кој ги оспоруваше правата на детски додаток на мајка на три деца.<sup>51</sup>

#### 4.4.3 Јавен правобранител

Законот за јавното правобранителство беше изменет во 2009 г., со што се остави простор за воспоставување на Оддел за заштита од дискриминација (Службен весник бр. 60/2003). Оттогаш е вработен дополнителен кадар со цел да се зајакне канцеларијата на Јавниот правобранител, за да може да реагира на случаи на нееднаков третман во јавниот сектор по родова основа. Едниот од замениците на јавниот правобранител има надлежност да работи на случаите со родова дискриминација. Во 2010 г., бројот на поплаки на граѓаните порасна за 11 проценти во споредба со 2009 г.<sup>52</sup> 9 проценти од вкупниот број жалби поднесени до јавниот правобранител се од полето на работни односи. Досега не е поднесена ниту една жалба за родова дискриминација до канцеларијата на јавниот правобранител. Иако биле советувани дека нивниот случај е дискриминација по родова основа, ниту еден од жалителите не сакал да бидат категоризирани како дискриминација.<sup>53</sup>

#### 4.4.4 Судовите

За работните спорови надлежни се единиците за граѓански спорови при основните судови. Не постојат одделни единици за решавање работни спорови, иако е можно во некои судови одредени судии да бидат назначени само на работните спорови. Судовите досега немаат разгледувано случаи на родова дискриминација во работните односи. Согласно Законот за работни односи (Член 182), во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорат спорот да го реши посебен совет за посредување со три члена: еден член назначен од работодавецот, еден од вработениот, и еден од обајцата. Исто така, согласно Член 183, со колективниот договор се предвидува арбитрација за решавање на колективни работни спорови. Ако се согласат работодавецот и вработениот, одлуката на арбитражното тело е конечна и задолжителна за двете страни. Ова се ефектуира со Законот за мирно решавање на работните спорови (Службен весник бр. 87/2007) и Законот за медијација (Службен весник бр. 60/2006, како што е изменет во 2007 г. и 2009 г.). За жал, и покрај тоа што е во сила над три години, Законот за мирно решавање на работните спорови сè уште не се спроведува и затоа нема можност за мирно решавање на видовите спорови наведени во Законот.

## 5. Заклучоци и препораки за политиката

Поради родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија, жените имаат понизок животен стандард и се посклони на сиромаштија. Овој јаз, исто така, придонесува жените да зависат од мажите за нивното згрижување и згрижувањето на нивното семејство. Ова е особено точно во руралните области, каде што има високи стапки на невработеност и неактивност, и каде што има ниска свесност кај жените за нивната моќ за преговарање и за родовиот јаз во платите. Поверојатно е жените да се неплатените работници во семејството, особено кога станува збор за неактивните жени. Ваквата ситуација е особено честа во семејствата што се бават со земјоделие.

Жените од етничките малцинства (особено албанските и ромските), како и жените со слаби ква-

<sup>51</sup> Интервју со Јован Ананиев, член на Комисијата за заштита од дискриминација (28 март, 2011).

<sup>52</sup> Годишен извештај на канцеларијата на јавниот правобранител, 2010. (може да ја прочитате на: [http://www.ombudsman.mk/comp\\_includes/webdata/documents/lzvestaj%202010-MK.pdf](http://www.ombudsman.mk/comp_includes/webdata/documents/lzvestaj%202010-MK.pdf)).

<sup>53</sup> Интервју со Уранија Пировска, државен советник за меѓународна соработка и односи со јавноста.

лификации, се обично мајки што остануваат дома, ги чуваат децата, домаќинството и постарите лица во семејството. Особено е впечатливо тоа што во Поранешната Југословенска Република Македонија има највисока стапка на невработеност и највисока стапка на неактивност во Европа. Ќе биде потребно дополнително истражување за проценка на степенот до кој ова е причинето од недоволно пристап до образование, стручно усовршување и поради пазарот на труд.

Во споредба со мажите, кај жените се забележува драстично пониска стапка на вработеност. Понатаму, учеството на жените во пазарот на труд е значајно помало од учеството на мажите. Жените обично се концентрирани во секторите што се тесно поврзани со задачите што ги вршат во домаќинството (социјална работа, здравствена нега, образование и, во рамките на производството, во текстилниот сектор). Работата што ја вршат честопати се потценува. Жените се премногу застапени во текстилниот сектор, каде што има немилосрдна меѓународна конкуренција, честопати многу лоши работни услови, и каде што работниците често работат прекувремено. Жените се многу застапени во зависен работен однос, главно како вработени лица, па дури и како неплатени семејни работници. Само неколку жени се работодавци или самовработени, што го зголемува проблемот на родовата нееднаквост во платите.

Има многу голема родова дискриминација во вертикалната дистрибуција на работните места, бидејќи е поверојатно жените да ги работат послабо платените и неплатените семејни работи од мажите. Што е потрадиционална заедницата во која живеат, тоа е повпечатлива вертикалната дистрибуција на работните места меѓу мажите и жените. Иако изминативе години жените имаат поголема можност активно да учествуваат во политичкиот живот - главно поради мерките за позитивна дискриминација што ги презеде владата - сè уште учествуваат во донесувањето одлуки на политички и економски план само во ограничен број случаи.

Како одговор на овие фактори, потребно е дополнително оспособување на жените, особено од руралните области. Ова би значело подигање на нивниот степен на образование и подобрување на образовниот систем со цел да ги исполнува барањата на бизнисот, а и да поддржува обука на работното место и доживотно учење. Како што жените ќе стануваат поактивни на пазарот на труд, така државата ќе мора да се ангажира за да ги пополни празнините што ќе се појават во поглед на традиционалното давање домашна нега, на пример за чувањето деца и негувањето постари лица. Дополнителните реформи на правниот систем, што започнаа со воведувањето на родителско отсуство, може исто така да придонесат кон промена на традиционалните улоги на мажите и жените во семејствата, со цел мажите и жените порамномерно да ги поделат задачите во домаќинството и да го споделат товарот на давањето нега. Но, за со оваа политика да се предизвика промена, мажите мора да бидат поттикнати, а не само да им се остави простор за тоа, за жените да можат да му посветат повеќе време на напредокот во кариерата и на стекнувањето (дополнителни) квалификации. Владата треба да се залага и за порамномерно споделување на семејните обврски преку закони, но и со подигање на свесноста. За да се постигне поголемо учество на пазарот на труд и повисока стапка на вработеност на жените, важно е работата да биде осмислена на начин на кој се олеснува семејниот живот. Бидејќи Законот за минимална плата само што се спроведе, и понатаму е од политички интерес да се процени како им влијание на минималните плати во секторите каде што доминираат жените, а особено на жените со низок степен на образование.

Мора да се зацврснат политичката средина и институционалната рамка за да се создадат неопходните услови за спроведување на принципот на еднакво плаќање за работа од иста вредност. Како прво, мора да дојде до измени во Законот за работни односи, за работодавците да се обврзани да формулираат опис на работното место за секое работно место во нивната компанија/организација. Во описот на работното место ќе мора да се наведе и опсегот на надлежности, потребните знаења и вештини, како и очекуваните резултати/аутпути. На овој начин ќе се овозможи опис на варијациите во вредноста (за различните работи има различни барања) во рамките на работните места во истата компанија/организација, и ќе се овозможи споредбата на работите што се исти, слични, еквивалентни или кои се сметаат за работа со еднаква вредност во истиот сектор или во различни сектори. Второ, со законот мора да се обезбедат оценки на работното место што подетално ќе се регулираат со колективните договори, за да може да се создадат докази за нееднакво плаќање што би се употребиле во рамката на различните механизми што имаат за цел борба против дискриминација и нефер третман.

Од пресудна важност е да се објавуваат редовни статистички податоци и анкети за да се надмине родовиот јаз во платите. Трдувите инспектори и Јавната служба за вработување мора да се обучат за прашањата поврзани со еднаков надомест.

Конечно, за целосно да се спроведат сите овие мерки, мора да се инвестира во изградба на капацитети и подигање свесност за принципот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност и кај телата што ја формираат политиката и кај јавноста.

Се надеваме дека со овој труд ќе се подигне свесноста за тоа колку е важно целосно да се разбере проблемот на родовиот јаз во платите. Се надеваме дека релевантните страни ќе го решат ова прашање и дека општествените партнери активно ќе учествуваат во зголемувањето на учеството на жените во пазарот на труд и, поопшто, во промовирањето на поеднаков пристап во поглед на вработувањето, надоместокот и напредокот во кариерата на жените.

## Библиографија

Angel-Urdinola, D. 2008. Дали воведувањето на минимална плата во ПЈР Македонија може да го намали родовиот јаз во платите? Издание „Документи за дискусија на Светската банка во врска со социјалната заштита“, бр. 46851, Светската банка.

Angel-Urdinola, D., Macias, V. 2008a. ПЈР Македонија, профил на пазарот на труд 2004-2007, белешка за политиката, Светска банка, 27 јуни.

–(2008b): Македонија, профил на вработеноста 2004-2006 г., мџео, Светска банка, 2008.

Apostolova, Biljana. 2010. „Родовиот јаз во платите во земјите на Западниот Балкан“, труд претставен на меѓународната конференција на Светската банка „Сиромаштија и општествено вклучување во Западниот Балкан“, Брисел, 14-15 декември. Достапен на: <http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPPOVRED/Resources/APOSTOLOVA.pdf>

Европската Комисија. 2011. База на податоци Амесо. Достапно на: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm](http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm)

Централен регистар на државни службеници. 2009. Годишен извештај на Агенцијата за државни службеници.

Комисија на Европските заедници. 2002: Работен документ на вработените на комисијата – Поранешната Југословенска Република Македонија, извештај за стабилизација и асоцијација, SEC (2002) 342, Брисел.

–. 2009. Извештај за напредокот на Поранешната Југословенска Република Македонија од 2009 г. во Комуникација од Комисијата до Европскиот парламент и Европскиот совет: Стратегија за проширување и главните предизвици 2009-2010, COM(2009) 533, Брисел, 14 октомври.

Европска фондација за подобрување на животните и работните услови. 2010. Движења во платите 2009, Европска опсерваторија за индустриски односи, Ирска.

Достапно на: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004029s/tn1004029s.htm#hd4>

Felier, L., Holmes, K., Viertel, E. 2009. Анализа на земјата од страна на ETF, Европската фондација за обука (ETF), работен документ, 3 ноември.

Herr, N., Kazandziska, M., Mahnkopf-Praprotnik, S. 2009. Теориска дебата за минималната плата, работен документ на Global Labour University бр. 6, МОТ, февруари.

Herr, N., Kazandziska, M. 2011. Принципи на политиката на минимална плата: економија, институции и препораки, работен документ на Global Labour University бр. 11, Меѓународна организација на трудот (МОТ), март.

Меѓународна организација на трудот (МОТ) 2008. Промоција на правичност. Процена на работните места на кои двата рода подеднакво се плаќаат: постепен водич.

МОТ. 2011. Еднаквост на работното место: постојан предизвик. Извештај I (B),

Меѓународна конференција на трудот, 100. седница, Женева, 2011(Женева).

Меѓународен монетарен фонд. 2010. База на податоци за Светскиот економски преглед, октомври.

Kjosev, S. et al. 2005. Преглед на пазарот на труд во Поранешната Југословенска Република Македонија, работен документ на ETF.

Министерство за финансии. 2009. Годишен економски извештај за 2008 за Република Македонија; август.

Mojsoska-Blazevski, N. 2011. „Поранешната Југословенска Република Македонија: дали механизмот за определување плати е ефективна политичка алатка?“ во: V. Schmidt, ; D. Vaughan-Whitehead (уредници): Влијанието на кризата во југоисточна Европа врз платите (Будимпешта, МОТ).

Mojsoska-Blazevski, N., et al. 2009. Пазарот на труд во ПЈР Македонија, студија за Европската коми-

сија, група за дискусија за вработување, социјални прашања и еднакви можности, октомври.

Национална банка на Република Македонија. 2011. Статистичка база на податоци. Достапна на: <http://nbrm.mk/?ItemID=750FC531FC3D1B49B16440313562D400>

Nenovski, T., et al. 2008. Извештај за мерење на сивата економија во Македонија и за изготвување предлози за политиката за интеграција во формалниот сектор. Достапен на: <http://www.bea.org.mk/Upload/Content/Documents/Measuring%20the%20Grey%20Economy%20in%20Macedonia.pdf>

Nesporova, A. 2002. Зошто и понатаму има голема невработеност во Централна и Источна Европа, документ на МОТ за вработување, бр. 43.

Канцеларија на јавниот правобранител. 2009. Годишен извештај. Достапен на: <http://www.ombudsman.mk/default.aspx?cid=104&Lan=EN>

-. 2010. Годишен извештај. Достапен на: [http://www.ombudsman.mk/comp\\_includes/webdata/documents/lzvestaj%202010-MK.pdf](http://www.ombudsman.mk/comp_includes/webdata/documents/lzvestaj%202010-MK.pdf)

Puljiz, V. 2007. „Социјалната политика во поранешните југословенски земји - наследство, континуитет и промени (историски контекст и социјална политика)“, во *Оформување нова социјална политика: учесници, димензии и реформи*, Студиски центар за социјална работа, Правен факултет при Универзитетот во Загреб, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет, Институт за социјална работа и социјална политика, Канцеларија на Фондацијата Фридрих Еберт (Скопје).

Risteska M. 2009. „Родот и вработеноста“, во: *Постигнување родова еднаквост во Македонија*, Центар за истражување и креирање политики.

Schneider, F. 2002. Големината и развој на сивата економија во 22 земји во транзиција и 21 земја на Организацијата за економска соработка и развој (OECD), *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit*, документ за дискусија бр. 514.

Државен завод за статистика. 2003. Жените и мажите во Република Македонија (Скопје).

-. 2004. Статистички годишник (Скопје).

-. 2008. Жените и мажите во Република Македонија (Скопје).

-. 2009. Анкета за работната сила (Скопје).

-. 2010а. Анкета за работната сила (Скопје).

-. 2010б. Статистички годишник (Скопје).

-. 2010с. Жените и мажите во Република Македонија (Скопје).

Stojanoska, D. 2008. „Родовата еднаквост и човечкиот развој во Македонија за време на транзицијата“ (1991-2006), докторска теза на тема политики за меѓународна соработка и одржлив развој.

Програма за развој на Обединетите Нации. 2009. Извештај за човечки развој 2009

– Надминување пречки: човечка мобилност и развој (Њујорк, Palgrave Macmillan).

Светска банка. 2009. ПЈР Македонија – сиромаштијата, работните места и фирмите: процена за периодот од 2002 до 2006 г., извештај бр. 48510-МК, Единица за намалување сиромаштија и економски менаџмент, регион Европа и Централна Азија, 19 ноември.

-. Онлајн база на податоци за стапката на учество на пазарот на труд. Достапна на: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>



## Закони и прописи

Европска економска комисија (ЕЕК): Директива на Советот 86/613/ЕЕК од 11 декември 1986 г. за примена на принципот на еднаков третман меѓу жените и мажите што вршат одредена активност, во која спаѓа земјоделието, како самовработени, и за заштитата на самовработените жени при бременост и мајчинство.

– Директива 76/207/ЕЕК за спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените во однос на пристап до образование, стручно оспособување и унапредување, како и работни услови.

– Директива 2002/3/ЕЗ за измени на Директивата 76/207/ЕЕК што содржи дефиниција на терминот индиректна дискриминација, малтретирање како форма на дискриминација.

– Директива 97/80/ЕЗ за товар на докажување во случаи на дискриминација по полово основа.

– Директива 75/117/ЕЕК што се однесува на принципот на еднакви плати за жени и мажи.

– Директива 92/85/ЕЕК за безбедноста и здравјето на работното место на трудни работнички и работнички што се породиле или дојат.

– Директива 96/34/ЕЗ за родителско отсуство.

МОТ: Конвенција за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 (бр. 87).

– Конвенција за правото на организирање и колективно договарање, 1949 (бр. 98).

– Конвенција за еднакво плаќање, 1951 (бр. 100).

– Конвенција за дискриминацијата (вработување и занимање), 1958 (бр. 111).

– Конвенција за претставници на работниците, 1971 (бр. 135).

– Конвенција за трипартитна консултација (меѓународни стандарди за труд), 1976 (бр. 144).

– Конвенција за работници со семејни обврски, 1981 (бр. 156).

Службен весник на Република Македонија: Закон за медијација, бр. 60/2006, и измените од 2007 и 2009 г.

– Закон за мирно решавање на работните спорови, бр. 87/2007.

– Закон за работни односи, бр. 62/2005.

– Закон за еднакви шанси за жените и мажите, бр. 66/2006, 117/2008.

– Закон за спречување и заштита од дискриминација, бр. 50/2010.

– Закон за јавното правобранителство, бр. 60/2003.





