



Меѓународна
организација
на трудот

ЕДНАКВИ ЕДНАКВИ ПЛАТИ

ВОДИЧ

To the right of the word 'ПЛАТИ' are two large gender symbols: a light grey male symbol (♂) and a dark blue female symbol (♀).

Мартин Улц Шона Олни Мануела Томеи



ЕДНАКВИ ПЛАТИ

Водич

Мартин Улц, Шона Олни, Мануела Томеи

Одделение за меѓународни стандарди за трудот

Одделение за заштита на трудот

МОТ, Женева

Copyright © Меѓународна организација на трудот 2015 г.

Прво издание во 2015 година

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци од нив може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или преку електронска пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај организациите за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја веб локацијата www.ifrro.org за да ја најдете организацијата со права за репродукција во вашата земја.

ILO Cataloguing in Publication Data

Мартин Улц; Олни, Шона; Томеи, Мануела

Еднакви плати Водич / Мартин Улц, Шона Олни, Мануела Томеи ; Меѓународната организација на трудот, Одделение за меѓународни стандарди за трудот, Одделение за заштита на трудот. - Женева: MOT, 2012

76 p.

ISBN: 9789228293593 (print); 9789228293609 (web pdf)

International Labour Office International Labour Standards Dept.; International Labour Office Conditions of Work and Equality Dept.

equal pay / wage differential / work of comparable worth / role of ILO / ILO Convention / ILO Recommendation / comment / text

13.07

Ознаките што се користат во изданијата на MOT, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување.

Изданијата и електронските производи на MOT може да се добијат во поголемите книжарници и дигиталните платформи за дистрибуција, или директно од ilo@turpin-distribution.com . За повеќе информации посетете ја нашата веб локација: www.ilo.org/publns или контактирајте не на: ilopubs@ilo.org .

Предговор

Праведното вреднување на работата што ја извршуваат жените и мажите и надминувањето на дискриминацијата во платите се суштински за постигнувањето родова еднаквост, а наедно и клучен елемент за пристојната работа. Треба да се применува принципот на еднаквост на примањата за мажите и жените за работа со еднаква вредност, како што е утврдено во Конвенцијата за еднакви примања, 1951 г. (бр. 100), за да се унапреди еднаквоста и ефективно да се пристапи кон надминување на дискриминацијата во платите, особено бидејќи жените и мажите често извршуваат различни работи.

Иако принципот на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, кој често се наведува како „еднакви плати“, е широкоприфатен, сепак реалниот опфат и примената во практиката се различни.

Нееднаквите примања се прикриен долготраен проблем кој тешко се надминува без јасно разбирање на концептите и последиците за работното место и општеството во целина, како и без воведување проактивни мерки. Предизвикот за примена на принципот добива важност во контекст на тековната економска криза, при што „еднаквите плати“ се сметаат едноставно за додаден трошок. Во рамките на водичот се разјаснуваат концептите кои претставуваат основа за еднакви примања за работа со еднаква вредност и се обезбедуваат насоки за негова практична примена. Иако Водичот се однесува конкретно на еднаквите плати меѓу мажите и жените, бидејќи ова е долгорочно прашање од интерес на МОТ и продолжува да претставува предизвик и денес, има цел да понуди и размислувања за надминување на проблемот со еднаквоста на платите на основи различни од полот.

Принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност може да се примени на различни начини, зависно од националниот контекст. На тој начин, наведените национални примери немаат цел да послужат како модели што мора да се следат, туку како пристапи што може да поттикнат дополнително размислување. Водичот е наменет за владините службеници, организациите на работници и на работодавачи, креаторите на политики, практичарите, обучувачите, како и другите заинтересирани страни во оваа динамична област. Се заснова врз работата на МОТ во оваа област, техничката поддршка што ја обезбедува канцеларијата на конституентите на МОТ и поврзаните коментари на надзорните органи на МОТ.

Водичот може да се користи на различни начини, вклучувајќи:

- подигнување на свеста и разбирање на принципот на еднакви примања за работа со еднаква вредност;

- помош при примена на принципот во националниот закон и во практиката;
- помош на националните органи за еднаквост при промовирање на принципот;
- помош во примената на принципот на институциите кои ги утврдуваат платите;
- преговарање за одредби за еднакви плати во колективните договори;
- развој на политики за работните места, вклучувајќи методи за оценување на работното место;
- обезбедување информации и примери на обучувачите за подигнување на свеста и градење на капацитетот;
- обезбедување основа за ратификација на Конвенцијата бр. 100;
- подобрување на примената и известувањето на Конвенцијата бр. 100;
- обезбедување мерки за реализирањето на правата на работа во согласност со Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работното место, како и подобрување на поврзаното известување.

Овој Водич е изготвен во соработка со Одделението за меѓународни стандарди за трудот и Одделението за заштита на трудот. Автори на Водичот се Мануела Томеи, директор на Одделението за заштита на трудот, Шона Олни, координатор, тим за еднаквост во Одделението за меѓународни стандарди за трудот, и Мартин Олц, правен експерт, Оддел за работни услови и вработување при Одделението за заштита на трудот. Се надеваме дека овој водич ќе понуди идеи за размислување за унапредување на еднаквоста во платите меѓу мажите и жените и ќе придонесе за дополнителни активности за Резолуцијата од 2012 година за повторна дискусија за основните принципи и права на работното место и Резолуцијата од 2009 година за родовата еднаквост во центарот на пристојната работа.

Клеопатра Думбија-Анри

*Директор
Одделение за меѓународните стандарди
за трудот*

Мануела Томеи

*Директор
Одделение за заштитата на трудот*

Содржина

Предговор	iii
Признанија	vii
Забелешка за терминологијата	viii

1

Дел 1: Зошто се важни еднаквите примања за работа со еднаква вредност _____ 1

1. Дали еднаквоста во платите е основно право? 2
2. Дали нееднаквоста во платите претставува проблем во сите земји? 3
3. Зошто е важно да се промовира принципот за еднаквост во платите? 4
4. Кои се трошоците и придобивките од спроведување на принципот за еднакви плати? 5
5. Дали има потреба и од политика за целокупна родова еднаквост? 8

2

Дел 2: Родов јаз во платите _____ 11

1. Што претставува родовиот јаз во платите? 12
2. Колкав е родовиот јаз во платите? 12
3. Што го предизвикува родовиот јаз во платите? 16

3

Дел 3: Конвенција бр. 100: Правото на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност _____ 23

1. Што се предвидува со Конвенцијата бр. 100? 24
2. Кога се дозволени разлики во платите? 25
3. Кои работници се опфатени? 26
4. Дали еднаквите примања се однесуваат на сите земји? 26

4

Дел 4: Разбирање на концептот „еднакви примања за работа со еднаква вредност“ _____ 29

1. Која е разликата меѓу „еднакви примања за работа со еднаква вредност“ и „праведна плата“? 30
2. Што е еднаква работа? 31
3. Што е работа со еднаква вредност? 31
4. Што опфаќа поимот „примање“? 34

Дел V: Споредба на работните места и одредување еднаква вредност

37

1. Како се одредува еднаквата вредност? 38
2. Што е метод за оценување на работното место? 39
3. Како може да се избегнат стереотипите и предрасудите во оценувањето на работното место? 40
4. Што е потребно за да биде успешен методот за оценување на работните места? 46

Дел 6: Одредување на платите и еднакви плати

49

1. Кој начин за одредување на платите е соодветен за принципот на еднакви плати? 50
2. Која е улогата на минималните плати? 50
3. Која е улогата на колективното договарање? 54

Дел 7: Улогата на владата и организациите на работодавачи и на работници

59

1. Која е улогата на владата според Конвенцијата бр. 100? 60
2. Која е улогата на организациите на работодавачи и на работници? 61
3. Како може да се подобри соработката меѓу владата и социјалните партнери? 66

Дел 8: Мерки за унапредување и осигурување еднакви примања

71

1. Која стратегија може да се користи за да се постигне еднаквост во платите? 72
2. Зошто да се спроведуваат закони за еднакви плати? 78
3. Што треба да се вклучи во законите? 79
4. Кои мерки на работното место може да го промовираат принципот за еднакви плати? 85
5. Како може да придонесе водичот? 86

Дел 9: Институции и постапки за следење и спроведување

89

1. Кои институции треба да се воспостават или да се зајакнат? 90
2. Каков вид постапки за следење и спроведување? 93
3. Која е улогата на инспекцијата на трудот? 94
4. Кои статистички податоци се потребни? 97

Дел 10: Како може да помогне MOT?

101

- Додаток 1: Избрани извори на MOT за дополнителни информации 103
- Додаток 2: Список со избрани релевантни конвенции и препораки на MOT 106
- Додаток 3: Текст на Конвенцијата (бр. 100) и Препораката (бр. 90), 1951 г., за еднакви примања 108

Признанија

Авторите изразуваат благодарност до голем број колеги кои дадоа мошне корисни коментари на првичните верзии, како и информации и примери кои го збогатуваат текстот. Особена благодарност изразуваме до: Симонета Каваца, Димитрина Димитрова, Симел Есим, Нелин Хеспелс, Грејс Хемингс, Џејн Хоџис, Френк Хофер, Лусет Хауел, Албертина Јордао, Гудрун Јевне, Катерин Ландуит, Адриана Мата-Гринвуд, Рене Роберт, Кристен Собек и Лиза Вонг. Исто така, би сакале да му се заблагодариме на Дејн Болвел за јазичното уредување на текстот и на Меѓународниот центар за обука на МОТ во Торино за техничкото уредување и печатењето.

Забелешка за терминологијата

Еднакви примања и еднакви плати. Правото на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност вообичаено се наведува како „еднакви плати“. Во овој Водич, поимите „еднакви плати“ и „еднакви примања“ се заемно менливи, иако понекогаш имаат различно толкување во закон, кое е предмет на разгледување во Дел 4.

Еднакви примања и праведни плати. Еднаквите примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност е принцип кој има цел остварување праведност меѓу мажите и жените. Праведноста во платите се однесува на правичноста во платите (видете Дел 4).

Дефиницијата за примања во Конвенцијата бр. 100 вклучува „нормална, основна или минимална плата или какви било дополнителни додатоци кои работодавачот му ги плаќа на работникот директно или индиректно, во готовина или во натура, а произлегуваат од работниот однос“ (видете Дел 4).

Приходите вклучуваат:

- (а) примања на вработениот во готовина или во натура за сработената работа, заедно со примањата за неодработеното време;
- (б) нето-приходи од самовработување; или
- (в) вкупни приходи од вработување или самовработување (видете Дел 2).



Зошто се важни еднаквите
примања за работа со
еднаква вредност

1. Дали еднаквоста во платите е основно право?

Жените и мажите имаат право на еднакви примања за работа со еднаква вредност (вообичаено „еднакви плати“). Не само што мажите и жените треба да имаат еднакви примања за извршување иста или слична работа, туку и за сосем различна работа, која врз основа на објективни критериуми има еднаква вредност. Еднаквата плата се признава како човеково право за сите мажи и жени.¹

Иако се чини дека се работи за понов концепт, правото на еднакви примања за жените и мажите за работа со еднаква вредност е предмет на интерес на МОТ уште од 1919 година.² Принципот е наведен на почетокот од Уставот на МОТ, каде што се признава како клучен елемент на социјалната правда.³ Во Декларацијата на МОТ од Филадельфија од 1944 година, дел од Уставот на МОТ, се потврдува дека „сите луѓе, без оглед на раса, вероисповед или пол, имаат право на материјална добросостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, економска сигурност и еднакви можности“.

Во Декларацијата на МОТ за основните принципи и права, од 1988 година, се наведува дека сите земји-членки имаат обврска да ги почитуваат, да ги промовираат и да ги реализираат принципите за основните права, без оглед на тоа дали ги ратификувале односните конвенции. Овие основни права вклучуваат елиминирање на дискриминацијата во поглед на вработувањето и занимањето.⁴ Декларацијата на МОТ за социјална правда заради праведна глобализација, од 2008 година, потврдува дека родовата еднаквост и недискриминацијата се принципи кои се јавуваат во Агендата на МОТ за пристојна работа.⁵

Конвенцијата за еднакви примања, 1951 година (бр. 100), е првиот меѓународен инструмент по ова прашање. Не е случајно што Конвенцијата е донесена по Втората светска војна, бидејќи во голем број земји, жените беа на првата производна линија во текот на војната. Еднаквоста во платите за жените и мажите е првиот важен чекор кон поголема еднаквост во општеството, бидејќи разликите во платите се едни од најочигледните и мерливи облици на дискриминација.⁶ Иако е донесена пред повеќе од 60 години, Конвенцијата беше напредна во тоа време и сè уште е особено релевантна. Конвенцијата овозможува развој на начините на примена, и таквиот развој е континуиран.

Пониските плати за жените, споредено со мажите, за иста работа или за работа со еднаква вредност е вообичаен облик на дискриминација на работното место. Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимање), 1958 г. (бр. 111), е тесно поврзана со Конвенцијата

бр. 100. Со Конвенцијата бр. 111 се забранува правењето разлики, исклучувањето или претпочитањето на која било основа, вклучувајќи пол, кои водат кон намалување на еднаквите можности или третман во вработувањето или занимањата. Препораката кон Конвенцијата бр. 111 се однесува на потребата за формулирање национална политика за спречување на дискриминацијата при вработување и занимање, имајќи предвид голем број принципи. Овие принципи вклучуваат еднакви можности и третман во поглед на примањата за работа со еднаква вредност за сите.⁷ Имајќи предвид дека 90 проценти од земјите-членки на МОТ ги ратификувале Конвенциите бр. 100 и 111, постои јасен консензус за важноста на правата и принципите кои се утврдуваат со нив.⁸

2. Дали нееднаквоста во платите претставува проблем во сите земји?

Нееднаквоста во платите е истраен и универзален проблем. Со самото влегување во работната сила, жените, во целина, се помалку платени од мажите. Во еден период, во голем број земји тоа беше експресна политика. Се засноваше на претпоставката дека жените не треба да заработуваат „за живот“, бидејќи таа улога ја имаат сопрузите. Жените беа „второстепени печалбари“. Тоа создаде магичен круг на нископлатени работни места со кои се оправдува продолжувањето со ниски плати за жените. Меѓутоа, со текот на годините, речиси секаде прекина да се применува политиката за експресно утврдување различни износи на платите за мажите и жените што извршуваат иста или слична работа. Сепак, сè уште постојат разлики во платите за мажите и жените што извршуваат работа што е различна, но со иста вредност.

Како резултат на историските ставови и стереотипите за улогата на жените, кај помал и различен број занимања жените доминираат или се исклучително застапени, за разлика од мажите. Ваквата сконцентрираност на жените во одредени занимања упатува на надолан притисок на просечната плата во овие занимања, на тој начин обесхрабрувајќи ги мажите да ги прифатат тие работни места. Како резултат на тоа, просечните плати на жените и натаму се пониски од платите на мажите во сите земји и за сите степени на образование, возрасни групи и занимања.

3. Зошто е важно да се промовира принципот за еднаквост во платите?

Не може да се очекуваат долготрајни подобрувања во економскиот статус на жените сè додека времето и талентите на жените се вреднуваат помалку од оние на мажите. Промовирањето на принципот за еднакви плати помага во надминувањето на една важна причина за родовиот јаз кај платите, имено, дискриминацијата во платите. Исто така, придонесува за подобрување на целокупната родова еднаквост во светот на работата.

Надминувањето на родовите разлики во плаќањето е важно за:

- подобрување на нееднаквата поделба на домашната работа меѓу мажите и жените, и распоредувањето на времето на жените меѓу платената и неплатената работа во текот на нивниот животен век;
- промена на стереотипните ставови во врска со аспирациите, желбите, способностите и „соодветноста“ на жените за одредени работни места;
- намалување на финансиската зависност на жените, и на тој начин зголемување на нивното влијание и статусот во домаќинството и во заедницата;
- жените и нивните семејства да бидат помалку ранливи кон сиромаштијата;
- да се намали веројатноста домаќинствата со ниски примања, вклучувајќи ги и оние каде што жена е глава на семејството, да станат сиромашни или да останат сиромашни;
- да се зголемат пензиите на жените и да се намали ризикот од сиромаштија во староста;
- да се обезбеди одржливо зајакнување на жените во време на економска криза;
- да се намали притисокот врз семејствата за подолго работно време;
- да се намали прибегнувањето кон детски труд;
- да се намалат стапките на менување на персоналот и да се зголеми продуктивноста;
- да се зголеми капацитетот на претпријатијата за привлекување и задржување на најдобрите луѓе.



4. Кои се трошоците и придобивките од спроведувањето на принципот за еднакви плати?

Иако надминувањето на постојната нееднаквост во платите има финансиски импликации за работодавачот, секако, постојат и значителни придобивки. Приспособувањето кон еднаквост во платите може да вклучува различни видови трошоци: i) зголемени плати; ii) административни трошоци; и iii) можно негативно влијание врз одредени вработени. Постои доказ дека трошоците за плата може да бидат релативно ниски.⁹ Административните трошоци вклучуваат развој на нови методи за оценување на работното место и системи за класификација, обука и потребни надоместоци за консултации. Може да се јави и незадоволство кај вработените чии работни места не се проценети или надградени, при што може да дојде до намалување на мотивираноста и продуктивноста на краток рок. Меѓутоа, процесот не треба да резултира со намалување на платите на кој било од работниците.

Исто така, има и докази за придобивки од еднаквото плаќање, вклучувајќи¹⁰:

- *Подобри практики за вработување и избор.* Принципот за еднакви плати води до поефективни постапки за вработување и избор, поефективна продолжена обука, подобрени стапки на задржување на нововработените по пробниот период и подобрени резултати на нововработените.
- *Утврдување на игнорираниите барања на работниите места каде што доминираат жени.* Вработувањето според овие барања резултира со повисокок квалитетни производи и услуги, како и поголема внатрешна флексибилност. Тоа произлегува од утврдувањето на вештините што може да се пренесуваат меѓу работните места на кои доминираат жени и оние на кои доминираат мажи.
- *Подобрена работна средина заснована на принципите на еднаквост.* Тоа води кон поголемо задоволство и посветеност на организацијата.
- *Подобра репутација и атрактивност.* Тоа води кон помали трошоци за вработување квалификуван персонал и пократок период на испразнетост на работните места заради поголема атрактивност на позициите.
- *Подобрени работни односи.* Еднаквоста во платите води кон помалку спорови, побрзо решавање на претставките и споровите, како и поефикасно преговарање за колективни договори.
- *Поголема економска автономност за работничките.* За работничките тоа значи поголема финансиска сигурност и повеќе достапни жени со соодветни вештини за претпријатијата.
- *Пониски правни трошоци и казни.* Работодавачите избегнуваат правни случаи поврзани со дискриминација кај платите и еднакви плати кои може да резултираат со значителни судски одлуки и може да одземаат време.¹¹ На тој начин се обезбедува одредена заштита од намалување на цените, како и подобар впечаток и репутација.
- *Покоренлива политика за плати.* Хармонизираната структура на платите врз основа на вредноста на работните места му заштедува време на персоналот за управување со системот за плати и обезбедува поефикасна распределба на вкупниот платен список меѓу различните работни места.

Во целина, жените имаат придобивки од поправедниот систем на признанија и надоместоци, нивните семејства имаат економски придобивки, работодавачите ги имаат вистинските луѓе со вистински вештини, а општеството има придобивка од социјалната правда и продуктивноста.



5. Дали има потреба и од политика за целокупна родова еднаквост?

Политиката за целокупна родова еднаквост е од суштинско значење за промовирањето на принципот за еднаквост во платите. Еднаквите плати се нераскинливо поврзани со остварувањето родова еднаквост. Родовиот јаз во платите може да се затвори кога ќе се постигне долготраен и одржлив напредок кај родовата еднаквост на работното место и во општеството во целина. И обратно, родовата еднаквост не може да се постигне без еднакви плати за работа со еднаква вредност.¹²

Професионалната сегрегација на жените на одредени работни места, занимања и сектори ја зголемува веројатноста дека работата што главно ја извршуваат жени е потценета во однос на работата каде што доминираат мажите. Дискриминацијата на жените при вработување, пристап до обука, напредување, како и нееднаквата поделба на семејните обврски и обврските во домаќинството меѓу мажите и жените има директно влијание врз нивото на примања на жените. Истовремено, ниските и нееднакви примања на жените ќе го попречат идниот напредок во учеството на жените и мажите во вработувањето на исто рамниште. Кога жените заработуваат помалку од нивните машки партнери, помала е веројатноста еднакво да се делат задачите поврзани со домаќинството и семејството, при што голем број жени ја напуштат работата. Затоа, прашањето за еднаквоста во платите треба да се вклучи во политиките и плановите за родова еднаквост на сите нивоа, и родовите разлики во плаќањата се важен показател за напредокот во постигнување родова еднаквост.

Заедно со Конвенцијата за еднакви примања, 1951 година (бр. 100), Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимање), 1958 г. (бр. 111), Конвенцијата за работниците со семејни обврски, 1981 г. (156), Конвенцијата за заштита на мајчинството, 2000 г. (бр. 183), Декларацијата од 1998 г. за основните принципи и права на работа и Конвенцијата за елиминирање на сите облици на дискриминација на жените претставуваат меѓународна правна и политичка рамка за унапредување на родовата еднаквост во светот на работата. Со Конвенцијата бр. 111, од земјите што ја ратификувале се бара да спроведат национална политика за унапредување на еднаквите можности и третман на мажите и жените при вработување и занимање. Тука се вклучуваат еднаквите можности и третман во поглед на вработувањето, обуката, напредувањето, како и примањата и условите на работа.



КОНВЕНЦИЈА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА (ВРАБОТУВАЊЕ И ЗАНИМАЊЕ), 1958 Г. (БР. 111)

Секоја земја-членка... се обврзува да води национална политика којашто е креирана да промовира еднакви можности и третман во поглед на вработувањето и занимањето, во насока на елиминирање каква било дискриминација, преку методи што се соодветни на националните услови и практика.

ПРЕПОРАКА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА (ВРАБОТУВАЊЕ И ЗАНИМАЊЕ), 1958 Г. (БР. 111)

[Националната] политика треба да ги има предвид следните принципи ...сите лица треба да уживаат еднакви можности и третман, без дискриминација, во поглед на ...примања за работа со еднаква вредност.



Фусноти

- ¹ Видете Резолуција за повторната дискусија за основните принципи и права на работното место, Меѓународна конференција на трудот, МОТ, Женева, 2012 г., заклучоци, став 5. Видете и Меѓународна спогодба за економски, социјални и културни права, 1966 г., член 7(a)(i) и Конвенцијата за елиминирање на сите облици на дискриминација кон жените, 1979 г., член 11(1)(r).
- ² Член 427 од Договорот од Версај: МОТ, Женева, Официјален билтен, том. 1, април 1919 – август 1920 г.
- ³ Устав на Меѓународната организација на трудот, со измените од 1946 г. за да се додаде конкретно упатување на еднаквите примања за работа со еднаква вредност во Преамбулата (оригинално наведено во член 41): МОТ, Женева, Официјален билтен, 15 ноември 1946 г., том. XXIX, бр. 4.
- ⁴ Декларација на МОТ за основните принципи и права на работното место и додатоците кон неа, 1998 г., член 2(г).
- ⁵ Дел I(Б): Пристојната работа, според дефиницијата на МОТ и потврдата од меѓународната заедница, е продуктивна работа за жените и мажите во услови на слобода, еднаквост, сигурност и човечко достоинство. Пристојната работа вклучува можности за работа што е продуктивна и носи праведен приход; обезбедува сигурност на работното место и социјална заштита за работниците и нивните семејства; нуди подобри изгледи за личен развој и поттикнува социјална интеграција; им дава на луѓето слобода за изразување на нивните проблеми, организирање и учество во одлуки што имаат влијание врз нивните животи; но и гарантира еднакви можности и еднаков третман за сите. Видете МОТ: *Длашки за интeгpиpaњe на вpaoбoтyвaњeтo и пpиcтoјнoтaтa paбoтa*, Женева, 2007 г. стр. vi.
- ⁶ МОТ: *Глобализацијата со човечки лик, Генерално истражување за основните конвенции за правата на работното место од аспект на Декларацијата на МОТ за социјална правда заради праведна глобализација*, 2008 г., Женева, МОТ, 2012 г., став 652.
- ⁷ Препорака за дискриминација (вработување и занимање), 1958 г. (бр. 111), став 2(6)(v).
- ⁸ До октомври 2012 г., Конвенцијата бр. 100 беше ратификувана од 169 земји-членки, додека, пак, Конвенцијата бр. 111 од 170 земји-членки.
- ⁹ На пример, во Канада, каде што беа направени приспособувања во насока на еднаквост во платите, вкупно платите во Онтарио се зголемија од 0,5 до 2,2 проценти, додека, пак, во Квебек од 0,5 проценти или помалку до 3,76 проценти. Видете М.-Т. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact* (Geneva, ILO, Declaration Working Paper, No. 49, 2006). Меѓутоа, кога се води спор по тие прашања, некои од судовите и трибуналите имаат донесено значителни одлуки за компензирање на дискриминацијата во платите.
- ¹⁰ Видете М.-Т. Chicha, *ibid*.
- ¹¹ Видете, на пример, Fair Work Australia, *Equal Remuneration Case: Australian Municipal, Administrative, Clerical and Service Union and others; Australian Business Industrial* [2012] FWAFB 1000, 1 February 2012. Одлуката на Праведна работа на Австралија по ова прашање, објавена на 22 јуни 2012 г., беше да се зголемат платите од 23 до 45 проценти. Видете, исто така, *Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp.*, 2011 SCC 57, [2011] 3 S.C.R. 572, каде што Врховниот суд на Канада ја потврди одлуката за нееднакви плати меѓу машките и женските поштенски работници, врз основа на тужба поднесена во 1983 г. Оригиналното сослушување од страна на трибуналот се состоеше од 410 дена сослушување.
- ¹² Видете Меѓународна конференција на трудот, 98 сесија, јуни 2009 г., Резолуција за родова еднаквост во суштината на пристојната работа.



1. Што претставува родовиот јаз во платите?

Родовата нееднаквост во платите често се проценува како показател познат како родов јаз во платите. Со родовиот јаз во платите се мери разликата меѓу просечните приходи на мажите и жените како процент од примањата на мажите. На пример, ако месечните просечни приходи на жените се 70 проценти од месечните приходи на мажите, тогаш родовиот јаз во платите изнесува 30-процентни поени.

Родовиот јаз во платите може да се однесува на разликите во приходите на мажите и жените на ниво на час, седмица, месец или година. Вообичаено, родовиот јаз во платите на ниво на час е помал од родовиот јаз во платите на ниво на седмица, месец или година. Тоа се должи на фактот што кај жените има тенденција за вработување на платена работа за помалку часови од мажите, бидејќи жените и натаму имаат повеќе семејни и домашни обврски. Затоа, на пример, помала е веројатноста жените да примаат плата за прекувремена работа. Законските ограничувања за прекувремена или ноќна работа на жените може да биде еден од факторите.

Родовата еднаквост во платите ги вклучува разликите во приходите меѓу мажите и жените кои се однесуваат на: (а) надоместоци во готово или во натура кои му се исплаќаат на вработеното лице за извршената работа, заедно со надоместоците за неодрботеното време; (б) нето-примањата од самовработување; или (в) вкупните примања од вработување и самовработување.¹³ Разликата меѓу родовиот јаз во платите и родовиот јаз во приходите од самовработување може да биде значителна. Родовиот јаз во вкупните приходи има тенденција да биде поголем од родовиот јаз во платите.

2. Колкав е родовиот јаз во платите?

Во глобала, родовиот јаз во платите се проценува на 22,9 проценти; со други зборови, жените заработуваат 77,1 проценти од заработката на мажите.¹⁴ Меѓутоа, големината на родовиот јаз во платите се разликува според сектор, занимање, група работници, земја и прекувремена работа. Вообичаено е помал во јавниот сектор отколку во приватниот сектор и е највисок кај повозрасните работници. Значителна е разликата во плаќањата меѓу мажите и жените со семејни обврски, како и меѓу жените со и без семејни обврски.

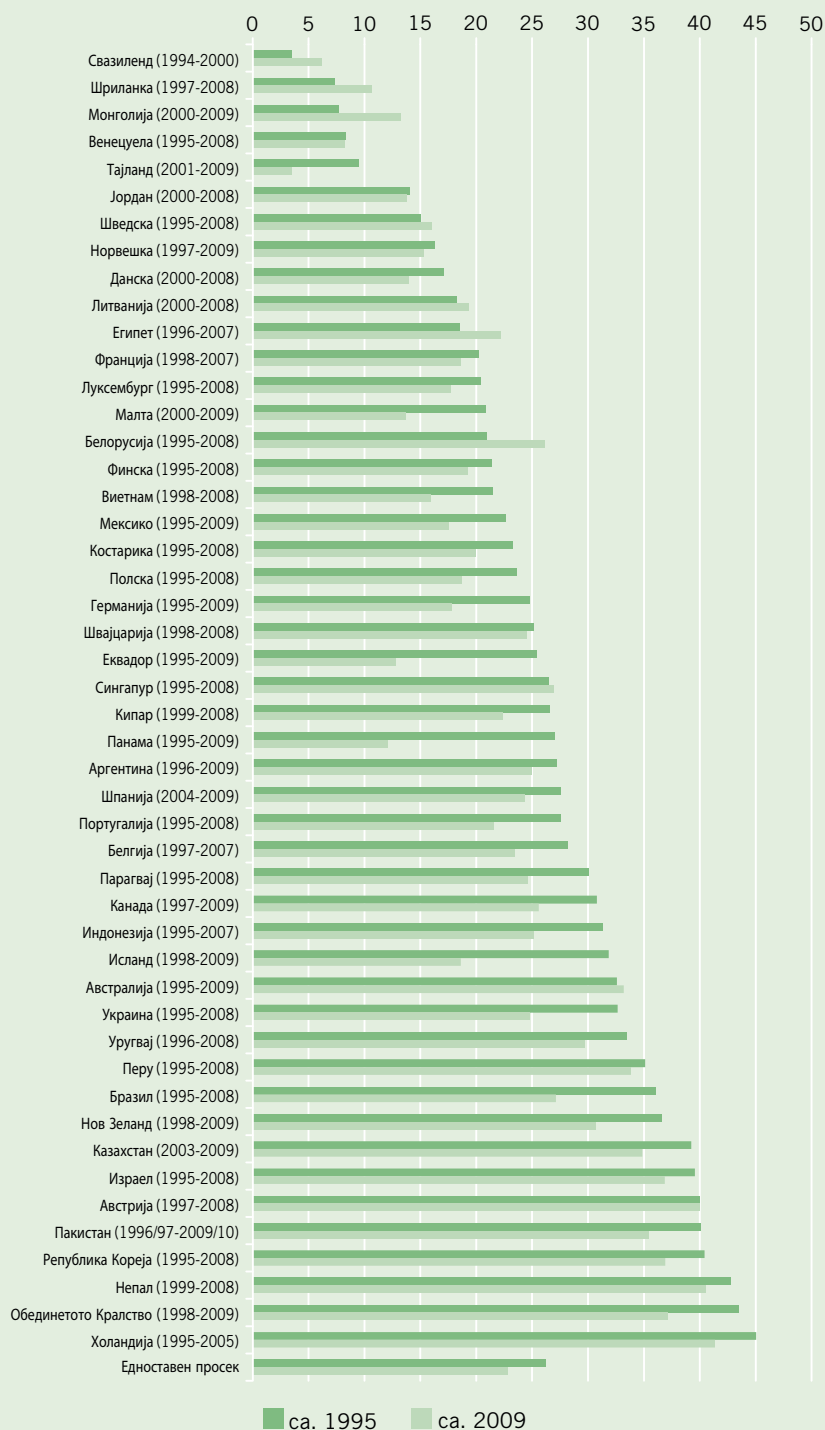
Колку повеќе жени има во одредена категорија работни места, толку се пониски платите за сите работници во тој вид работни места.¹⁵ Вработувањето за ниска плата е многу почест случај кај жените отколку

кај мажите, и ваквата родова распределба на вработувањето за ниска плата е поврзано и со ранливоста на занимањата каде што доминираат жените кон ризикот за ниски плати.¹⁶ Јазот е најголем кај некои мануелни работи каде што има малку жени. Но, тоа важи и за некои немануелни занимања, како што се врвни менаџери и законодавци. Од 2003 до 2006 година, родовиот јаз во платите по час во Европската унија стагнираше на 15 проценти, бележејќи пораст на 17,1 проценти во 2009 година.¹⁷ Во земјите на ОЕЦД, Јапонија и Република Кореја имаат најголем родов јаз во платите од околу 30, односно 40 проценти за вработените со полно работно време.¹⁸ Во Латинска Америка, една студија упатува дека родовиот јаз во приходите по час во неземјоделскиот сектор изнесува 22 проценти, но 36 проценти во месечните приходи, додека, пак, во голем број земји во Азија, Средниот Исток и Северна Африка, јазот во одредени сектори е поголем и од 40 проценти.¹⁹

И покрај бавното темпо, сепак има одреден напредок во изедначувањето на приходите меѓу мажите и жените, иако се проценува дека со моменталната стапка на напредок потребни се повеќе од 75 години за да се премости јазот.²⁰ На графиконот во продолжение се прикажани повеќето земји во кои има намалување на родовиот јаз во платите по месец во економијата од 1995 до 2009 година. Родовиот јаз во платите е поголем во земјите каде што има поголема зачестеност на вработување со неполно работно време во кои жените се повеќе застапени, на пример, во Обединетото Кралство, Холандија и Република Кореја. Во случаите каде што жените кои работат на неполно работно време заработуваат помалку од колегите со полно работно време, тогаш со вклучувањето на вработените со неполно работно време, родовиот јаз во платите по месец е дури и повисок.²¹



ДВИЖЕЊЕ ВО МЕСЕЧНИОТ РОДОВ ЈАЗ ВО ПЛАТИТЕ ВО 48 ЗЕМЈИ, 1995 ДО 2009 Г.



Извор: Статистички податоци на МОТ; Еуростат.

Во табелата во продолжение се дава преглед на родовиот јаз во платите во земјите од Латинска Америка, споредувајќи ги просечните плаќања на мажите и жените од урбаните делови, на одредена возраст и според завршеното образование. Податоците покажуваат дека родовиот јаз во платите се намалува според годините на образование.

ОДНОС НА ПЛАЌАЊАТА ВО ЛАТИНСКА АМЕРИКА (2010 Г. ИЛИ НАЈНОВИТЕ ДОСТАПНИ ПОДАТОЦИ)

Мажи и жени од урбаните делови, на возраст од 20 до 49 години, со работно искуство од 35 години или повеќе

Земја	Години на образование		
	0-5	6-9	10-12
Аргентина	73.6	70.8	78.6
Боливија (2007)	70.8	70	67.8
Бразил (2009)	71.8	68.8	67.9
Чиле (2009)	84.5	77.7	78.8
Колумбија	80.0	78.1	78.5
Костарика	62.4	82.5	82.0
Еквадор	64.8	59.8	66.2
Ел Салвадор	80.7	80.9	83.7
Гватемала (2006)	89.3	81.0	86.7
Хондурас	103.3	73.8	83.6
Мексико	86.3	83.3	84.3
Никарагва (2005)	70.6	71.4	76.7
Панама	80.1	76.8	82.2
Парагвај	69.3	70.9	84.2
Перу	81.9	77.1	80.9
Доминиканска Република	65.4	63.7	69.4
Уругвај	57.2	64.5	69.6
Венецуела	84.5	82	82.7

Извор: CEPAL, Статистички годишник за Латинска Америка и за Карибите, 2011 г.

Измените во родовиот јаз во плаќањата може да се намали со текот на времето преку процесот на „зголемување на нивото“ или „намалување на нивото“. Зголемување на нивото значи зголемување на примањата на жените, при што примањата на мажите ќе стагнираат или ќе се зголемуваат со побавно темпо отколку примањата на жените. Нивото на родовиот јаз во платите ќе се намалува кога ќе се намалат приходите и на жените и на мажите, но приходите на мажите ќе се намалуваат со побрзо темпо или ќе има поголем дел мажи на нископлатени работни места. Оттаму, треба да се разгледаат односите меѓу приходите на мажите и жените, како и тенденциите кај просечните приходи на мажите со текот на времето.

3. Што го предизвикува родовиот јаз во платите?

Различни фактори го објаснуваат родовиот јаз во платите. Релативната важност на овие фактори се разликува од земја до земја и од период до период. Овие фактори вклучуваат:

■ родови разлики во образованието и обуката

Во целина, затворен е родовиот јаз во образованието, а постигнувањата во образованието на жените се значителни. Меѓутоа, во некои земји, жените сè уште имаат помалку години образование од мажите. Тоа се должи на фактот што образованието на девојчињата се смета за помалку корисно или, пак, економски помалку исплатливо отколку на момчињата. Исто така, девојчињата се првите кои не се праќаат во училиште за да ги извршуваат домашните работи или да се грижат за болните роднини. Затоа за овие жени се достапни помалку, понископлатени работни места со пониски квалификации. Стереотипите и социјалните притисоци ги канализираат момчињата и девојчињата, жените и мажите, во различно образование и обука, при што жените имаат поограничен опсег на можности за образование и обука.

■ родови разлики во работното искуство

Жените имаат повеќе прекини во работниот век отколку мажите. Тие често се повлекуваат од работната сила поради обврските околу децата, иако сè поголем дел од жените остануваат во работна сила и по породувањето. Губењето вештини поради прекин во работата е присутно и кај жените и кај мажите (кои се соочуваат со отслужување воен рок и невработеност), но позабележливо е кај жените. За разлика од мажите, кај жените по враќањето на работа постои тенденција на губење пристап до работни места што се соодветни за нивното ниво на вештини.



© ITCLO/G. Palazzo

■ професионална родова сегрегација

Жените работат во помал број и пониско платени занимања и индустрии, споредено со мажите. Ова се нарекува хоризонтална професионална сегрегација. На пример, жените работат како секретарки, медицински сестри или негувателки, кои се вообичаено пониско платени отколку работите што ги извршуваат мажите, како што се возачи на камион, механичари и рудари. Ова често се должи на стереотипите во поглед на видот работа што е „соодветен“ за жените.

Жените се помалку застапени на високоплатени нивоа и се држат на пониските позиции. Ова се нарекува вертикална професионална сегрегација. Се среќава дури и во сектори каде што поголемиот дел од работната сила се жени, како што се здравствениот и образовниот сектор.

Работните места каде што доминираат жени (често се дефинираат како занимања каде што повеќе од 60% од вработените се жени), генерално, се помалку платени и помалку вреднувани од работните места каде што доминираат мажи. Пониските износи на платите ги обесхрабруваат мажите да се пријават за тие работни места. Следствено, жените повеќе се концентрираат на различни работни места отколку мажите. Тоа го засилува ставот дека ниските плати се должат

на пазарните фактори и барањата за вештини, а не на пониското вреднување на работните места на жените. Често, вештините на жените се занемаруваат, бидејќи се сметаат за „природни“ женски одлики, а не како одлики стекнати со искуство или обука. Класификацијата на занимањата како „со потребни вештини“ или „без потребни вештини“ често се родово пристрасни.

■ **работа со неполно работно време наспрема работа со полно работно време**

Поголемиот дел од работниците со неполно работно време се жени. Во земјите на ОЕЦД, жените сочинуваат речиси три од четири лица вработени со неполно работно време и тоа може да се должи на разликите во плаќањата. Дискриминацијата може да биде директна кога стапката за час работа со неполно работно време е пониска од стапката за час работа со полно работно време или индиректна кога, на пример, ограничувањата за пониски приходи за придонесите за национално осигурување се штетни за вработените со неполно работно време.

■ **големина на претпријатието и синдикално членство**

Исто така, постојат разлики меѓу претпријатијата кои вработуваат жени и мажи. Претпријатијата што вработуваат главно жени се вообичаено помали од претпријатијата кои вработуваат главно мажи, и синдикалното членство е генерално на пониско ниво. Просечните нивоа на плата се често пониски во помалите претпријатија каде што има ниско ниво на синдикална организираност.

■ **дискриминација во платите**

Дискриминацијата во платите се јавува во неколку облици. Во неколку случаи, полот е конкретен критериум за одредување на платата, што претставува директна дискриминација. Во исклучителни случаи, сè уште може да се најде во некои колективни договори и инструменти за одредување минимална плата за жените и мажите, на пример, во земјоделството. Исто така, постои дискриминаторно законодавство и колективни договори со кои се ограничуваат надоместоците или бенефициите на кои имаат право жените. Меѓутоа, главен проблем е дискриминацијата во платите во практиката, а не толку дискриминацијата утврдена во законите или колективните договори.

Директна дискриминација има и кога за истото работно место се наведуваат различни називи, зависно од полот на вработениот. Работните места за жените вообичаено се помалку платени од работните места за мажите. Во табелата во продолжение се наведени некои од ваквите случаи



РАЗЛИЧНИ НАЗИВИ НА РАБОТНО МЕСТО ЗА ИСТА РАБОТА

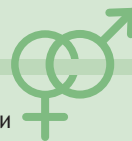
Назив на работното место за маж	Назив на работното место за жена
Продавач	Асистентка во продавница
Асистент-менаџер	Асистентка на менаџерот
Техничар	Оператор
Информациски менаџер	Библиотекарка
Менаџер на канцеларија	Контролор за пишување
Кројач	Шивачка
Придружник на лет	Стјуардеса
Личен асистент	Секретарка
Администратор	Секретарка
Шеф	Готвачка
Служител	Чистачка

Дискриминација во платите има и кога жените и мажите вршат различни работи, со еднаква вредност, кои се плаќаат различно. Таквата дискриминација може да резултира од родова пристрасност во методите за оценување на работните места и системи за класифицирање на работните места. Тоа е случај бидејќи вештините, напорот, одговорностите и работните услови поврзани со типичните женски работи се непризнаени или потценети. Следствено, жените се рангираат пониско во класификацијата на работните места и на платниот список во претпријатијата.

Системот што предвидува различни плати повисоки од основната плата, како што се прекувремената работа, бонусите, додатоците за стаж, надоместоците за продуктивност и семејство може да придонесе кон индиректна дискриминација. Бидејќи жените имаат повеќе семејни обврски, тие се помалку ангажирани прекувременно. Дури и кога работат прекувременно, пресметката за прекувремена работа е помалку поволна отколку пресметката за мажите. Жените имаат и повеќе прекини во кариерата. Тоа е негативен аспект особено кога стажот сочинува поголем дел од платата. Бонусите за продуктивност може да бидат повисоки за вештините или одговорностите поврзани со работните места што ги извршуваат претежно мажи. Во некои земји, жените не добиваат надоместоци за семејството, бидејќи, според закон, само мажите

може да бидат глава на семејството. Понатаму, мажите и жените може да имаат различни можности за договарање, така што мажите може да добијат повисока плата за слични работни услови и ниво на изведба.

ПРОФЕСИОНАЛНА СЕГРЕГАЦИЈА



Комитетот на експерти на МОТ упатува дека „историските ставови кон улогата на жените во општеството, заедно со стереотипите во поглед на аспирациите, желбите, способностите и 'соодветноста' за одредени работни места придонесуваат за професионална родова дискриминација на пазарот на трудот. Како резултат на тоа, на одредени работни места доминираат или се вработуваат исклучиво жени, додека, пак, на други, мажи. Овие гледишта и ставови резултираат со потценетост на 'женските работни места' во споредба со мажите, кои извршуваат различна работа и користат различни вештини, при одредувањето на висината на платите“.

Во Националната родова процена 2011, за Виетнам, подготвена од Светската банка и Азиската банка за развој, се наведува дека иако родовиот јаз во платите бележи пад од 90-тите години на XX век, овој тренд стагнира во периодот од 2006 до 2008 година со разлика од околу 25 проценти. Во една претходна Родова процена за Виетнам, родовиот јаз во платите се анализира како главен показател за ефектот на економскиот развој врз економските можности за мажите и жените. Според претходна национална процена, јазот може да се објасни со сегрегацијата на работните можности за мажите и жените и пониската вредност што се припишува на женската работа во одредени сектори.



Фусноти

- ¹³ Со Резолуцијата за интегриран систем на статистички зајлаши, донесен на 12-тата меѓународна конференција на статистичари на работната сила (1973 г.), висината на платата се дефинира како: „основни плати, надоместоци за трошоци за живот и други загарантирани и редовно исплаќани надоместоци, но се исклучуваат додатоците за прекувремена работа, бонусите и наградите, надоместоците за семејство и другите придонеси за социјално осигурување кои ги плаќа работодавачот. Плаќањата во натура *ex gratia*, кои се дополнување на нормалната плата, се исклучени“. Според истата резолуција, приходите се дефинираат како „примања во готовина и во натура кои им се плаќаат на вработените, по правило и на редовни интервали, за одработеното време или заеднички завршената работа со примања за неодробеното време, како што е годишниот одмор, друг платен одмор или празници“. Приходите ги исклучуваат придонесите на работодавачите за нивните вработени кои се плаќаат во фондовите за социјално осигурување и пензиско осигурување, како и бенефициите кои ги имаат вработените во рамките на тие шеми. Приходите не ги вклучуваат плаќањата во случај на прекин на работниот однос. Меѓутоа, во практиката, показателите за платите и приходите се развиваат врз основа на конкретните национални критериуми кои не се секогаш споредливи. Следствено, поимите „плати“ и „приходи“ често се користат во контекст на висина на платите и на приходите.
- ¹⁴ МОТ: *Нова ера на социјалната правда*, Извештај на Генералниот директор, Извештај II(A), Меѓународна конференција на трудот, 100-та сесија, Женева, 2011 г.
- ¹⁵ B.F. Reskin and P. Roos: *Job Queues, gender queues: explaining women's inroad into male occupations* (Philadelphia, Temple University Press, 1990); T. Gálvez, “Discriminación de género en el Mercado laboral: la brecha de ingresos 2001”, in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago de Chile, ILO, 2006), pp. 95-128.
- ¹⁶ МОТ: Глобален извештај за платите 2010/2011: *Политики за зајлаши во услови на криза*, Женева, 2010 г.
- ¹⁷ Европска комисија: *Родови јазови на европските пазари на трудот: Анализа на мерењето и импликациите на политиката*, Работен документ СЕК (2003) 937, 2003; Европска комисија: *Родовиот јаз во зајлашите во Европа од законска перспектива*, Брисел, 2010 г.; Економска комисија на Обединетите нации за Европската конференција на европски статистичари: *Забелешка од Еуростат – Неприспособениот родов јаз во зајлашите во Европската унија, работна сесија на ЕКОНЕ за родовите статистички* (Женева, Швајцарија, 26-28 април 2010 г.), Работен документ 1; Еуростат, Статистики за родовиот јаз во платите 2010 г. на ec.europa.eu/eurostat [1 Nov. 2012].
- ¹⁸ ОЕЦД: Изгледи за вработување, 2012 г., Статистички анекс, Табела I.
- ¹⁹ M. Corley, Y. Perardel and K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis* (Geneva, ILO, Employment Strategy Papers No. 20, 2005), p.1.
- ²⁰ *Нова ера на социјалната правда*, op. cit.
- ²¹ S. McGuinness, E. Kelly, P.J. O'Connell and T. Callan: “The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap”, in *European Journal of Industrial Relations* (2011, Vol. 17, No. 3), pp. 277-293.
- ²² Извор: ОЕЦД, Жените и мажите во земјите на ОЕЦД: достапно на www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf
- ²³ *Глобализацијата со човечки лик*, op. cit., paras. 680, 684.
- ²⁴ Ibid., paras 693-694.
- ²⁵ Комитет на експерти на МОТ за примената на конвенциите и препораките (Комитет на експерти), општи забелешки за Конвенцијата бр. 100, објавени во 2007 г.



Конвенција бр. 100: Правото на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност

1. Што се предвидува со Конвенцијата бр. 100?²⁶

- се дефинира „примањето“ кое ги вклучува вообичаената, основната или минималната плата и сите дополнителни приходи по која било основа, директни или индиректни, без оглед дали во готовина или во натура, исплатени од страна на работодавачот на работникот, кои произлегуваат од работниот однос на работникот. Од ваквата широка дефиниција е јасно дека сите елементи покрај вообичаената, основната или минималната плата треба да се сметаат за дел од примањата, за целите на Конвенцијата;
- упатува дека „еднаквите примања за работниците и работничките за работа со еднаква вредност“ се однесува на висината на примањата утврдени без дискриминација врз основа на пол;
- бара од земјите-членки да промовираат и да осигурат примена на принципот за еднакви примања за работниците и работничките за работа со еднаква вредност на сите работници;
- овозможува флексибилност во однос на промовирањето и примената. Конвенцијата упатува дека тоа треба да се направи „на начин соодветен на методите кои се применуваат за одредување на висината на примањата“;
- предвидува дека принципот може да се применува на еден или повеќе од следните начини: национални закони или прописи, законски воспоставен или признаен механизам за одредување плати, колективни договори;
- предвидува унапредување на објективното оценување на работните места врз основа на извршената работа, во случаите кога на тој начин ќе се применуваат одредбите од Конвенцијата;
- овозможува флексибилност во методите за оценување – методите ги одредуваат органите што се одговорни за одредување на висината на примањата или страните во колективните договори;
- предвидува дека различните износи за работниците, врз основа на објективно оценување, не се спротивни на принципот на Конвенцијата;
- ја признава клучната улога на организациите на работници и на работодавачи;
- наведува дека земјите-членки треба да соработуваат со организациите на работодавачи и на работници со цел да ги ефектуираат одредбите од Конвенцијата.
- Во Препорака бр. 90 се предвидуваат дополнителни упатства за голем број вакви прашања.



2. Кога се дозволени разлики во платите?

Разликите во платите се дозволени кога постојат објективни разлики во вредноста на работата што се извршува. Концептот за еднаква плата за работа со еднаква вредност бара начин на мерење и споредување различни работни места врз основа на објективни критериуми како што се вештини, работни услови, одговорности и напор. Во случаите кога оценувањето на работното место, кое се заснова на објективни критериуми каде што не важат стереотипи за вредноста на работните места на кои вообичаено се вработуваат жени или мажи, резултира со тоа што некои работни места имаат различна вредност од други, при што овие разлики треба да се одразат и во нивото на примањата.

Оценувањето на работното место, кое има цел мерење на релативната вредност на работните места, врз основа на работата која се извршу-

ва, се разликува од процената на изведбата. Меѓутоа, процената на изведбата, при која се оценува изведбата на поединечниот работник, може да има влијание врз платата. На пример, доколку се предвидуваат бонуси за изведбата или продуктивноста, разликите во целокупните месечни примања може да бидат оправдани. Случајот нема да се смета за дискриминирачки под услов критериумите за изведба и продуктивност да не бидат самите по себе дискриминирачки и сите да имаат можност да добијат бонуси. На пример, доколку работниците со неполно работно време немаат право на одредени бонуси и доколку повеќето од работниците со неполно работно време се жени, тоа може да резултира со индиректна дискриминација во платата.

Во Препорака бр. 90, која ја надополнува Конвенцијата бр. 100, посебен акцент се става на важноста на социјалните партнери во контекст на оценувањето на работното место и се наведува дека земјите-членки, во соработка со засегнатите организации на работодавачи и на работници, треба да воспостават или да поттикнат методи за оценување на работните места.²⁷

3. Кои работници се опфатени?

Опсегот на Конвенцијата бр. 100 е широк, бидејќи упатува на „сите работници“ без какви било квалификации. Не се дозволува ексклузивност или резервираност. Ги вклучува мигрантските работници, постојани или привремени, регуларни или нерегуларни. Придобивките важат и за работниците во земјоделството, семејните претпријатија и домашните услуги. Принципот треба пошироко да се применува, така што ќе бидат опфатени сите групи во сите сектори. Се однесува на јавниот и на приватниот сектор, вклучувајќи ги производството, услугите и земјоделството, без разлика дали е формален или неформален.

4. Дали еднаквите примања се однесуваат на сите земји?

Еднаквата плата е основно право што се однесува на сите земји, иако начинот на кој се применува во практиката може да се разликува од земја до земја и во различни временски периоди. Со Конвенцијата се дозволува секоја земја да промовира и да обезбеди еднакви примања на начин кој е најсоодветен за националниот контекст. Постои флексибилност во начинот на примена, иако принципот на еднакви примања мора да се почитува, а мерките што ќе се преземаат да бидат ефективни. Принципот е нераскинливо поврзан со родовата еднаквост.

Фусноти

²⁶ Текстот на Конвенцијата и придружната Препорака (бр. 90) е даден во Додаток 3.

²⁷ Препорака за еднакви примања, 1951 г. (бр. 90), став 5.



Дел 3: Конвенција бр. 100: Правото на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност



4



Разбирање на концептот
„еднакви примања за работа
со еднаква вредност”²⁸

1. Која е разликата меѓу „еднакви примања за работа со еднаква вредност“ и „праведна плата“?

„Еднакви примања за работа со еднаква вредност“ е принцип што има цел „праведни плати“. Праведното плаќање се однесува на праведноста во платите. Меѓутоа, двата поими често се заменуваат.

Двата поими се однесуваат на надминување на потценувањето на работите што вообичаено ги извршуваат жени. Праведното плаќање вклучува:

- еднакви плати за исти или слични работни места; и
- еднакви плати за работни места што не се исти, но имаат еднаква вредност.



© ILO/M. Crozet

2. Што е еднаква работа?

Концептот „работа со еднаква вредност“ вклучува, но и ја надминува „еднаквата работа“. Еднаквата плата за еднаква работа значи слично квалификувани жени и мажи да примаат еднакви плати доколку извршуваат иста или виртуелно иста работа во еквивалентни услови. На тој начин, примената на принципот за еднаква плата за работа што ја извршуваат жени и мажи се ограничува на истата дејност и на истото претпријатие.

Две лица што извршуваат иста или слична работа треба да бидат еднакво платени. Јасен облик на дискриминација во платите има кога жените имаат пониски плати од мажите, а извршуваат иста или слична работа. Овој облик на дискриминација сè уште постои, но полесно е да се идентификува и да се надмине, отколку случаите на работа со еднаква вредност.

Во одредени земји, со закон се предвидува еднаква плата во случаите кога работата се извршува во слични услови или бара слични квалификации и вештини. Таквиот пристап, иако е вклучен во концептот за еднаква вредност, ограничен е на споредување слични работи. Конвенцијата бр. 100 се однесува и на работа што не е слична, но има еднаква вредност.

3. Што е работа со еднаква вредност?

Еднаквата плата за работа со еднаква вредност не ги опфаќа само случаите каде што мажите и жените извршуваат иста или слична работа, туку повообичаени случаи, каде што извршуваат различна работа. Мажите и жените треба да имаат еднакви примања кога извршуваат работа што е различна по содржина, вклучувајќи различни одговорности што бараат различни вештини или квалификации, и се извршува во различни услови, но во целина има еднаква вредност. Овој концепт е од суштинска важност за елиминирање на дискриминацијата и унапредувањето на еднаквоста, бидејќи жените и мажите често извршуваат различни работи, во различни услови, па дури и во различни претпријатија. Жените и натаму се сконцентрирани на ограничен број работни места, а тие работни места каде што доминираат жените најчесто се пониско вреднувани.

Еднаквата вредност се применува во случаите кога работите што ги извршуваат жените и мажите:

- се извршуваат во различни услови;
- бараат различни квалификации или вештини;

- бараат различни степени на напор;
- вклучуваат различни одговорности;
- се извршуваат на различни места или претпријатија или за различни работодавачи.

Некои од работните места што се споредуваат во контекст на еднакви-те плати вклучуваат:

Негувателки во капацитети за згрижување постари лица	со обезбедување
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Надзорници во училишна кујна	со надзорници во парк
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Келнерки и чистачки	со градинари и возачи
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Вработени во социјална и општинска служба	со вработени во владата и локалната самоуправа
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Раководители за социјални работи	со инженери
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Терапевти за говор	со фармацевти
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Библиотекарки	со инкасатори
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Стјуардеси	со пилоти и механичари
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Службеници во сметководство	со поштари, примачи на пошта или сортирачи на пошта
НАЈЧЕСТО ЖЕНИ	НАЈЧЕСТО МАЖИ

Комитетот на експерти на МОТ забележа: „При проверката на владините извештаи поднесени врз основа на Конвенцијата, Комитетот забележува случаи во кои се применува принципот за споредба на примањата на мажите и жените кои се ангажирани за различно занимање, како што е негувателки во домови за стари лица (претежно жени) и обезбедување во канцеларии (претежно мажи); или надзорници во училишни кујни (претежно жени) и надзорници во градини и паркови (претежно мажи). Споредбата на вредноста на работата што се извршува во такви дејности, каде што може да бидат вклучени различни видови квалификации, вештини, одговорности или работни услови, но која има еднаква вредност во целина, е од суштинско значење за да се елиминира дискриминацијата во платите, која, пак, резултира од непрепознавањето на вредноста на работата што ја извршуваат мажите и жените без предрасуди.“²⁹

ПОИМОТ „РАБОТА СО ЕДНАКВА ВРЕДНОСТ“ ВО ПРАКТИКАТА



Во **Австралија**, неодамнешен познат случај, за кој одлучуваше *Fair Work Australia*, највисокиот трибунал во земјата, доведе до приспособување во платите во службите за социјални, општински работи, домашна нега и грижа за лица со инвалидитет (SACS). Трибуналот прифати дека за вработените во оваа индустрија, при што повеќе од 80 проценти се жени, нема еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, користејќи ги вработените во државните и локалните служби како референтна група за споредба. Со прифаќањето на аргументот на жалителите, Трибуналот се согласи дека ниските плати во индустријата SACS се засноваат на родот. На поканата да достават поднесоци за начинот на одредување на степенот на зависност на ниските плати во индустријата SACS од родовиот аспект, синдикатите-жалители и Владата преговараа за наредба за еднакви примања, која беше издадена од Трибуналот во јуни 2012 г.³⁰

Во **Канада**, Врховниот суд на Канада, во одлука од ноември 2011 г., ја потврди одлуката на канадскиот Трибунал за човекови права, во која се наведува дека службеничката работа која ја извршуваат претежно жени има иста вредност како и повисоко платената работа за сортирање и доставување (поштенски активности), која претежно ја извршуваат мажи. Одлуката се однесува на работа од различна природа, но за која беше утврдено дека има еднаква вредност, со примена на методот за оценување Хеј.³¹

Во **Исланд**, Врховниот суд ја прифати жалбата за еднаква плата на женски раководител на општинско одделение за социјални работи и машки инженер.³²



4. Што опфаќа поимот „примање“?

За да може да се одреди дали примањата се еднакви, важно е да се споредат сите елементи од приходите. „Примања“ треба да има најсеопфатно можно толкување со цел да се постигне еднаквост на работното место. Поимот не се ограничува на основниот пакет плата кој ги „вклучува сите додатоци“, и без оглед дали се плаќа „директно или индиректно“ и „во готово или во натура“. Исто така, вклучува плаќања или бенефиции што се примаат редовно или само повремено. Примањето ги вклучува додатоците за прекувремена работа и бонусите, акциите во компанијата и семејните додатоци што ги плаќа работодавачот, како и бенефициите во натура, како што е обезбедување и перење на работната униформа (видете ја табелата во продолжение).

Основната или минималната плата, често, е само дел од вкупните плаќања и бенефиции што ги прима работникот. Следствено, има дискриминација доколку има еднаквост само во износот на вообичаената, основната или минималната плата, а нема во поглед на другите плаќања или бенефиции поврзани со работата. Други елементи на примањата, како што се надоместоците, може да бидат значителни и

треба да им се обезбедуваат на работниците без дискриминација врз основа на пол.

Во дефиницијата за „примања“ во Конвенцијата бр. 100 се објаснува дека предмет на разгледување се плаќањата што произлегуваат од работниот однос на работникот. Во однос на бенефициите од социјалното осигурување, оние што ги финансира работодавачот или индустријата се опфатени со Конвенцијата, оние што се плаќаат преку јавните социјални шеми за осигурување не се опфатени.

ЕЛЕМЕНТИ НА ПРИМАЊА – ПРИМЕРИ

Основна плата
Минимална плата
Вообичаена плата
Надоместок за прекувремена работа
Бонус за продуктивност
Плаќање по учинок
Осигурување за старост
Надоместоци за семејство, дете или зависни лица
Награда/Отпремнина
Обезбедено перење или надоместок
Патни трошоци или надоместоци
Обезбедено возило
Обезбедено сместување или надоместок
Обезбедена облека или надоместок
Провизија
Животно осигурување
Социјално осигурување од работодавач или индустрија
Акции или добивка на претпријатието
Обезбедена храна или надоместоци

Не е важно дали се користи поимот „примање“ или „плата“ во националниот контекст, сè додека го вклучува сеопфатниот список со елементи што се предвидени во Конвенцијата бр. 100.

Фусноти

- ²⁸ Повеќето од овој дел се заснова врз информации и анализи наведени во генералните истражувања. За повеќе информации за прашањата покренати во овој дел, видете Глобализацијата со човечки лик, *op. cit.*; и МОТ, Еднакви примања, Генерално истражување од страна на Комитетот на експерти за примената на конвенциите и препораките, Женева, 1986г.
- ²⁹ Комитет на експерти, општи коментари за Конвенцијата бр. 100, објавени во 2007 г.
- ³⁰ Fair Work Australia: [2011] FWA FB 2700; [2012] FWA FB 1000; FWA order, 22 June 2012.
- ³¹ Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., *op.cit.*
- ³² Врховен суд, случај бр. 258/2004, одлука од 20 јануари 2005 г.
- ³³ Конвенција бр. 100, член 1(a).



© ILO/M. Crozet

5



Споредба на работните места и
одредување еднаква вредност

1. Како се одредува еднаквата вредност?

„Вредност“ е цената на работното место за целите на одредување на примањето. Со Конвенцијата бр. 100 се разјаснува што не може да се користи при одредување на „вредноста“, имено, стапките за примање треба да се воспостават без дискриминација врз основа на пол. Меѓутоа, Конвенцијата не се однесува на докажување дискриминација, туку се однесува на важноста од процена на вредноста. Со Конвенцијата се истакнува важноста на објективното оценување на работното место во таа насока. Различните износи на плата за работни места кои одговараат на разликите одредени преку таквите објективни методи се во согласност со принципот за еднакви примања за работа со еднаква вредност.

Одредувањето дали работата има еднаква вредност треба да се спроведе врз основа на објективни критериуми кои не вклучуваат родови предрасуди. Методите за објективно оценување на работните места се најдобар начин за одредување на вредноста на работата што треба да се извршува.

Комитетот на експерти на МОТ ја истакнува важноста на оценувањето на работните места: „Концептот на 'еднаква вредност' бара одредени методи за мерење и споредување на релативната вредност на различните работни места. Треба да се проверат односните задачи, кои се извршуваат на основа на целосно објективни и недискриминирачки критериуми, за да се избегнат родовите предрасуди при процената. Иако со Конвенцијата не се предвидува конкретен метод за таква проверка, со член 3 се подразбира примена на соодветни техники за објективно оценување на работните места, споредба на фактори како што се вештини, напор, одговорности и работни услови... Оценувањето на работните места е формална постапка која, преку анализа на содржината на работните места, доделува нумеричка вредност на секое работно место... Заради обезбедување родово еднаквост во одредувањето на висината на примањата, најефективни се аналитичките методи за оценување на работните места“.³⁴

„Без оглед на методите што ќе се користат за објективно оценување на работните места, мора да се обрне особено внимание да нема родови предрасуди: важно е да се осигури дека изборот на факторите за споредба, пондерирањето на таквите фактори и реалната споредба, не се дискриминаторни самите по себе. Често, вештините што се сметаат за „женски“, како што се рачните вештини, се потценети или дури и занемарени, во споредба со традиционално „машките“ вештини, како што е подигнување товар.“³⁵

2. Што е метод за оценување на работното место?

Методот за оценување на работното место (често нарекуван ЈЕМ) е процес при кој се споредуваат работните места за да се одреди релативната положба на едното работно место споредено со друго на скалата за плати. Работодавачот што исплаќа различни износи плата за различни работни места користи ист метод за оценување на работното место, неформално или формално.

Постојат два вида методи за формално оценување на работното место:

- методи за глобално или рангирачко оценување; и
- методи за аналитичко оценување на работното место.

Со методите за глобално или рангирачко оценување, работните места се рангираат според важноста на барањата на работното место. Со нив се проценува целокупното работно место, а не поединечните компоненти. На тој начин се утврдуваат карактеристиките на носителот на работното место и карактеристиките на самото работно место. Со методот за рангирање се потврдува вредноста на работните места во рамките на организациите, но не се одредува разликата во вредноста меѓу нив.³⁶

Со методите за аналитичко оценување на работното место, работните места се разложуваат по компоненти или фактори и потфактори и им се доделуваат поени. Факторите вклучуваат:

- Вештини и квалификации стекнати преку образование, обука или искуство;
- Одговорност за опрема, пари и луѓе;
- Напор кој може да биде физички, ментален и психосоцијален; и
- Работни услови кои вклучуваат физички (бучава, прашина, температура и опасности по здравјето) и психолошки аспекти (стрес, изолација, чести прекини, едновремени барања и агресија на клиенти).

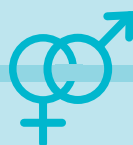
Со одредување на нумеричката вредност на работното место, аналитичките методи за оценување на работното место покажуваат дали две различни работни места имаат или немаат еднаква вредност. Различните работни места што имаат иста нумеричка вредност имаат право на еднакви примања. Оценувањето на работното место се однесува на содржината на работата, не на вештините и карактеристиките на лицето што ја извршува работата, ниту, пак, на изведбата.

3. Како може да се избегнат стереотипите и пред-расудите во оценувањето на работното место?

Аналитичките методи за оценување на работните места датираат од 50-тите години на XX век. Во тоа време се нагласуваше физичкиот напор, карактеристика на машките работни места. Важните аспекти на женските работи, како што се чистењето, грижата за други лица и организирање на другите не се земаа предвид. Денес, методите за оценување на работните места зависат од низа фактори. Тоа се должи на технолошкиот напредок во изминатите 50 години, промената во работите од производство на услуги и поголемото внимание на „меките вештини“.

Но и во случаите кога методите за оценување на работното место ги зафаќаат вештините на вообичаените женски работни места, тие имаат пониска вредност отколку машките работни места. На пример, одговорноста за пари или опрема често се вреднува повеќе од одговорноста за луѓе. Тоа се должи на погрешните претпоставки поврзани со грижата за други лица или со чистењето – работни места што наликуваат на работата што жените бесплатно ја вршат дома – дека се вродени женски одлики, а не дека се стекнуваат преку учење и искуство. Ова води кон систематско пониско вреднување на работните места каде што доминираат жени. Упатува на пониски плати за жените. Во табелата во продолжение се наведуваат голем број барања на „женските работни места“ кои често се занемаруваат.

ЧЕСТО ЗАНЕМАРУВАНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА РАБОТНОТО МЕСТО КАЈ „ЖЕНСКИТЕ РАБОТИ“ ³⁸



Вештини

- Познавање на процедурите за итни случаи при грижа за луѓе
- Користење голем број компјутерски софтвери и формати на бази на податоци
- Управување и одржување различни видови канцелариска, производна, дијагностичка опрема и опрема за третман или следење
- Рачна вештина за ставање инјекции, пишување на машина или графичка уметност
- Пишување кореспонденција за други, правење записник, лекторирање и уредување на работата на другите
- Работа со жалби
- Иновација развој на нови постапки, решенија или производи
- Воспоставување и одржување рачно или автоматско пополнување или управување и располагање со евиденција
- Обука и насочување на новиот персонал
- Давање лекарства на пациенти

- Постојано прераспореѓување и утврдување приоритети во задачите заради задоволување на надворешните барања
- Меѓучовечки вештини – вклучувајќи невербална комуникација, знаење како да се креира соодветна атмосфера, советување лица кои минуваат низ криза
- Собирање и обезбедување информации за лица на сите нивоа во организацијата

Физички и емотивни барања

- Приспособување кон брзите промени во канцелариската или фабричката технологија
- Концентрација на подолг период – компјутери или производна опрема
- Извршување сложени секвенци на координација меѓу рацете и очите во индустриските работни места
- Обезбедување услуга на неколку луѓе или одделенија, притоа работејќи со повеќе едновремени рокови
- Често наведнување или подигнување – вклучувајќи луѓе или деца
- Редовно подигнување лесен товар
- Ограничено движење, невообичаени положби
- Обезбедување нега и емотивна поддршка на поединци (на пример, деца или лица во институции)
- Справување со вознемирени, повредени, гневни, непријателски расположени или нерационални лица
- Справување со смрт или лица на умирање
- Изложеност на корозивни супстанции или материјали, на пример, иритирање на кожата од средства за чистење

Одговорност

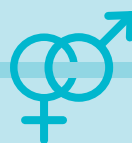
- Работа во име на отсутните надзорници
- Претставување на организацијата преку комуникација со клиенти и со јавноста
- Персонал за надзор
- Прифаќање на последиците од грешките на организацијата
- Управување со касата за тековни трошоци
- Одржување на јавните простории, како што се чекалниците и канцелариите
- Спречување можни штети на опремата
- Координирање на распоредите на повеќе лица
- Подготовка на распореди за работа
- Квалитет на производите

Работни услови

- Стрес од бучава на отворени простори, пренаселеност и бучава од производство
- Изложеност на болести
- Чистење на канцелариите, магацините, машините или болничките одделенија
- Долги периоди на патување и/или изолација
- Стрес од справување со жалби

Овие често занемарени барања се клучни за развојот на методи за оценување на работните места кои ги надминуваат родовите предрасуди во описот и процената на „машките“ и „женските“ работни места. Во табелата во продолжение се наведуваат некои од овие методи.

ИЗБРАНИ МЕТОДИ ЗА ОЦЕНУВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ МЕСТА БЕЗ РОДОВИ ПРЕДРАСУДИ³⁹



Чекори во методот за еднаквост во платите

Овој метод го разви Омбудсманот за еднакви можности на Шведска за олеснување на еднаквоста во платите. Тоа е брз и едноставен метод за одредување на барањата и степенот на тешкотии поврзан со одредено работно место. Со чекорите до еднаквост во платите може да се одреди дали разликите во платите на жените и на мажите се должат на полова дискриминација. Методот може да се користи за различни цели: да се одреди работата со еднаква вредност во поглед на анкетите за плата што се бараат согласно законот; рангирање на различните работни места; споредба на две или повеќе работни места; одредување дали е потребно оценување на работното место и развој на критериуми за процена на способноста на вработениот за извршување на работата.

Методи АВАКАБА и EVALFRI

Аналитичкото оценување на работните места (АВАКАБА) е развиено во Швајцарија во 1996 г. АВАКАБА треба да се користи со инструментот за проверка познат како VIWIV (или дали заработувам колку што заслужувам?). Насочен е кон жените кои се сомневаат дека можеби заработуваат помалку од машките колеги на споредливо работно место. АВАКАБА и VIWIV може да се користат кај сите категории работни места во организацијата, од службенички до мануелни, без оглед на степенот или содржината. Методот EVALFRI претставува приспособување на АВАКАБА и е пуштен во употреба од страна на Државниот совет на Фрибург за јавните службеници.

ISOS – родово неутрален метод за оценување на работните места

Овој метод е развиен во 2003 г. од страна на Политехничкиот универзитет на Каталонија во соработка со неколку европски универзитети на барање на Бирото за жени при Министерството за труд и социјални работи на Шпанија. ISOS е едноставен за употреба, компјутеризиран систем за оценување на работните места, кој е компатибилен со повеќето познати софтверски програми. Со ISOS се доделуваат поени на работните места што се проверуваат врз основа на одговорите на прашањата со повеќе одговори. Бирото за жени ја нуди електронската верзија на системот ISOS бесплатно на шпански јазик.

NJC JES – Систем за оценување на работните места на Националниот заеднички совет

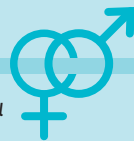
Овој метод е развиен заеднички, од страна на претставниците на организациите на работодавачи и на работници, преку националните совети за примена до локалната самоуправа на Обединетото Кралство. Системот се однесува на сите занимања во рамките на една организација и се заснова врз поени.

Со недискриминачкиот метод за оценување на работните места се дава вредност на експлицитен и урамнотежен начин за да не се фаворизира ниту „машка“ ниту „женска“ работа. Обезбедува транспарентен систем на примања каде што работните места кои имаат еднаков број поени ќе добиваат еднакви примања, без оглед на полот. Примената на методот за оценување на работните места вклучува различни фази. Во секоја од фазите мора да се откријат и да се надминат родовите предрасуди. Во табелата во продолжение се наведуваат тие фази.



© ITILO/M. Montesano

ФАЗИ НА АНАЛИТИЧКО ОЦЕНУВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ МЕСТА БЕЗ РОДОВИ ПРЕДРАСУДИ⁴⁰



1. *Основање и обука на комитетот за оценување на работните места или комитетот за еднаквост на платите.* Вообичаено, комитетот се основа во рамките на претпријатието за да се спроведе оценување на работните места. Треба да биде составен од еднаков број мажи и жени. Не е потребно сите жени да доаѓаат од работни места со низок статус. Не е потребно сите мажи да доаѓаат од раководни позиции. Треба да има еднаков број работници и раководители. Комитетот треба да биде обучен за техничките аспекти на методот за оценување на работните места кој ќе се применува, за половата дискриминација кај примањата и за концептите поврзани со еднаквите плати.
2. *Избор на работните места што треба да се оценат и да се споредат.* Во овој случај треба да се идентификуваат работните места каде што доминираат жените, односно мажите. Клучен критериум е односот меѓу жените или мажите што извршуваат одредена работа. Работно место каде што повеќе од 60% од работната сила се од едниот пол често се смета за работно место каде што доминираат жени, односно мажи. Мора да се земат предвид сите работни места – без оглед дали се со неполно или полно работно време, на определено или неопределено време. Во секторите каде што доминираат жените може и да нема работни места на кои доминираат мажите. Еден од пристапите за разгледување на ова прашање е да се разгледаат иницијативите за платите на ниво на индустрија или иницијативите на комитетите на ниво на сектор. Во некои случаи се користи хипотетички компаратор.⁴¹
3. *Избор на методот.* Аналитичките методи се подобри во утврдувањето и надминувањето на половата дискриминација во примањата и унапредувањето на еднаквоста. Откако ќе се избере методот, треба да се утврдат факторите и потфакторите кои соодветно ги опфаќаат занемарените аспекти на „женската“ работа. Мора да се опишат сите релевантни аспекти на „машките“ и „женските“ работни места, бидејќи се мери само она што се гледа.
4. *Доделување пондерирана вредност на секој фактор.* Секој фактор има скала на оценување со различни нивоа на интензитет или зачестеност. Не се сите фактори еднакво важни за работата на претпријатието, и нивната пондерирана вредност мора да ги одразува тие разлики. Пондерирањето мора да биде транспарентно и да не вклучува родови предрасуди.
5. *Собирање информации поврзани со работното место.* Мора да биде позната содржината на работните места што се оценуваат. Информациите може да се приберат од формалните описи на работните места, прашалниците и/или интервјуата со лицата што работат на тоа работно место. Прашањата мора да бидат приспособени на работните места на кои доминираат жените и на оние каде што доминираат мажите. Лицата што работат на работните места, како и надзорниците, мора да бидат вклучени во собирањето на податоците и двете страни мора да ги потврдат информациите. Можните несогласувања мора да се разгледуваат и да се решаваат.
6. *Проверка на резултатите.* Врз основа на собраните информации и договорените фактори, потфактори и соодветната скала за оценување, комитетот подготвува описи на оценуваните работни места.
7. *Одредување на вредноста на работните места.* Потоа се доделуваат поени на прегледаните работни места, во согласност со ревидираниот опис на работното место и пондерираната вредност на факторите. Овие се групираат во интервали на поени.

8. *Анализа и ѝрисѝособување на исходите од резултатите.* По завршувањето на оценувањето и пресметката на поените, мора да се проверат исходите од резултатот. Тука се вклучува потврда доколку има систематски разлики во резултатите за „машките“ и „женските“ работни места, како и во платите за тие работни места.

МОТ има подготвено водич, чекор по чекор, за родово-неутрално оценување на работните места заради остварување еднакви плати, којшто нуди повеќе детали и практични насоки по ова прашање (видете Додаток 1).



© ILO/M. Crozet

4. Што е потребно за да биде успешен методот за оценување на работните места?

Клучни елементи за успешното оценување на работните места се следниве:

- ☑ Учество на сите засегнати страни во сите фази од спроведувањето на принципот за праведни плати. Ова е од клучно значење за подобрувањето на разбирањето и прифаќањето на концептот за праведност во платите од страна на раководството и работната сила.
- ☑ Обука за сите вклучени страни. Ова е од суштинско значење за непречено течење на процесот и за посигурни резултати.
- ☑ Транспарентност, која е суштинска за градење доверба во процесот кај вработените, како и осигурување дека сите страни ефективно си ги извршуваат своите должности.
- ☑ Комуникација, така што сите вработени ќе бидат известени за принципите, методите и очекуваните исходи од спроведувањето на принципот за праведност во платите, вклучувајќи ги и вработените чиито работни места не биле предмет на процена.
- ☑ Поддршка за средина што го олеснува спроведувањето на принципот за праведност во платите на ниво на работно место. Тука се вклучени: водичи и други материјали за обука, обезбедување обука, кампањи за подигнување на свеста за половата дискриминација во примањата; совети за организациите на работници и на работодавачи, како и основање комисии за праведност во платите во рамките на канцеларијата на омбудсманот.
- ☑ Секторски комисии, кои може да бидат особено корисни кога се во прашање малите и средни претпријатија (МСП). Овие комисии може да ги подготвуваат методите за оценување на работните места и поврзаните прашалници, модулите за обука и водичите што важат за конкретни сектори, како и за намалување на административните трошоци за спроведување на принципот за праведност во платите, вклучувајќи ги и надоместоците за консултантите за праведност во платите.



Фусноти

- ³⁴ Глобализацијата со човечки лик, *op. cit.*, paras 695, 700.
- ³⁵ Комитет на експерти, општи коментари за Конвенцијата бр. 100, објавени во 2007 г..
- ³⁶ Методите за глобално или рангирачко оценување не се прецизни и тешко е да се користат доколку има повеќе од 10 класи работни места. Понатаму, споредбата и процесот на рангирање мора да се повторуваат секогаш кога ќе се воведат нова класа на работно место. Одлуката на оценувачите е под големо влијание на традиционалното вреднување на работното место. Видете Pay Equity Task Force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right, Final report 2004*, Ottawa, Canada.
- ³⁷ Дури и Hay-Guide-Chart-Profile-Method, кој помогна во утврдување на постоењето полова дискриминација и социјални предрасуди во процената на работата на жените, покажува одредена родова пристрасност. Акцентот на вештините, менталниот напор и одговорноста упатуваат на високорангирани позиции каде што преовладуваат мажи, и не ги зема предвид аспектите како што е грижата и одговорноста за други луѓе, со кои се карактеризираат работите што ги извршуваат жените. Видете Ch. Katz and Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: АВАКАВА et VIWIV* (Geneva, vdf and Georg Editeur, 1996), p. 27.
- ³⁸ Приспособено од J. Burns: *Job evaluations for unions*, Seminar March 2005.
- ³⁹ Видете A. Harriman and C. Holm: *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Stockholm, Equal Opportunities Ombudsman, 2001); Ch. Katz and Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: АВАКАВА et VIWIV*, *op. cit.*; S. Hastings: *Pay inequalities in local government*, submission by Sue Hastings to Local Government Pay Commission on behalf of the Trade Union side. See www.unison.org.uk/acrobat/B823.pdf; Pay Equity Task Force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, *op. cit.*
- ⁴⁰ Видете МОТ: *Унапредување на еднаквоста: Рогово-неутрално оценување на работните места заради еднаквост во платите: Водич чекор по чекор*, Женева, 2008 г.; МОТ: *Еднаквост на работните места: Надминување на предизвиците*, Глобален извештај по дополнителните активности во однос на Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работното место, Женева, 2007 г.
- ⁴¹ На пример, во Австрија и во Канада (Квебек): Видете: Глобализацијата со човечки лик, *op. cit.*, para. 699.



6

© ILO/M. Crozet



Одредување на платите и
еднакви плати

1. Кој начин за одредување на платите е соодветен за принципот на еднакви плати?

Постојат четири главни начини за одредување на платите, и секој од нив има улога во унапредувањето на еднаквоста во платите. Тие се:

- i. централизирано одредување на платите од страна на владата или владините институции;
- ii. колективно договарање;
- iii. арбитража од страна на трибунали за работни прашања или други тела; и
- iv. договор меѓу работодавачот и работникот.

Во формалната економија, често се воспоставуваат комбинирани системи каде што минималната плата би се одредила со закон или со арбитража, додека платите над тоа ниво би се одредувале преку колективно договарање. Без оглед на применетиот систем за одредување плати, принципот на еднакви плати треба да биде интегрален елемент од тој систем.

2. Која е улогата на минималните плати?

Централизираното утврдување на платите често се врши преку утврдување на минималната плата. Со политиката за минимална плата се поставува праг за структурата на платата за да се заштитат лицата што имаат ниски приходи. Бидејќи жените се непропорционално застапени во примателите на ниски приходи, тие имаат поголема корист од оваа политика. Со утврдувањето споредливи плати кај занимањата и работните места што се сегрегирани по пол, политиката за минимална плата може да помогне во надминувањето на половата дискриминација во целокупната структура на плати. Со цел да се максимизира влијанието на минималната плата врз родовата еднаквост, треба да постои поширок опфат. Со други зборови, индустриите и секторите во кои се концентрираат жените не треба да се исклучуваат од опфатот на општоприменливата национална плата, и во случаите каде што висината се одредува на ниво на индустрија или по сектори, треба да се осигури опфат на работните места и секторите во кои преовладуваат жените. Еднакво важно е да се утврди минимална плата на соодветното ниво и да се осигури ефективно спроведување.⁴³

Конвенцијата бр. 100 се однесува на „законски воспоставен или признаен механизам за одредување на платите“ како еден од начините за примена на принципот за еднакви примања.⁴⁴ Во голем број земји,

„механизмот за одредување на платите“ вклучува воспоставување минимална плата. Воспоставувањето и примената на минималната плата е важен аспект од примената на Конвенцијата. Студиите покажуваат дека минималните плати може да помогнат за намалување на нееднаквостите меѓу мажите и жените, доколку се одредени на соодветно ниво и доколку редовно се разгледуваат и се приспособуваат.

Во **Обединетото Кралство**, Комисијата за ниски плати заклучи дека во процесот на затворање на јазот во платите, минималната плата има најголемо влијание врз платите на жените уште од донесувањето на Законот за еднакви плати од 1970 г.⁴⁵ Во 2009 г. во Обединетото Кралство, жените сочинуваа две третини од работниците на минимална плата.⁴⁶ Во студија на **ОЕЦД** се гледа дека минималната плата ги намалува разликите меѓу платите на работниците и работничките, бидејќи жените се претежно застапени на работни места на долниот дел од скалата на плати.⁴⁷

Со **Конвенцијата за утврдување на минималната плата**, 1970 г. (бр. 131) и соодветната Препорака бр. 135 се даваат насоки за одредување на минималните плати. Во Препораката се наведуваат облиците на механизам за одредување плати со кои може да се воспостави минимална плата:

- Статут;
- Одлуки на надлежен орган, со или без формални одредби за земање предвид на препораките од други органи;
- Одлуки на одбори или совети за плата;
- Судови или трибунали за индустриски или работни односи;
- Давање важност на закон на одредбите од колективните договори.

Со Конвенцијата бр. 100 јасно се забрануваат различните износи плата за мажите и жените. Треба да се избегнуваат називите на работните места кои упатуваат на полот на вработеното лице (на пример, помошничка и бармен), бидејќи на тој начин се засилуваат стереотипите дека одредени работи треба да ги извршува маж или жена. Треба да се користи родово-неутрална терминологија, со цел да се избегнат такви стереотипи.

Во случаите кога минималната плата се утврдува за сектор и занимање, треба да се направи процена и приспособување во секторите и занимањата каде што доминираат жените и каде што има дискриминирачко пониско вреднување на работата. Треба да се воспостават механизми со цел да се избегне таа практика во иднина. Поради постојаната тенденција за пониско вреднување на работата што ја извршуваат жените, родовите стереотипи ќе доведат до пониски износи на плата за занимањата и секторите што не ја одразуваат вредноста на

извршената работа. Еднаквите примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност мора да се земат предвид во процесот на утврдување на минималната плата, на пример, преку анализа и споредување на содржината на вклучената работа, врз основа на објективни критериуми.

ДОМАШНИ РАБОТНИЦИ: ОСИГУРУВАЊЕ ПОКРИЕНОСТ СО МИНИМАЛНАТА ПЛАТА



Домашната работа е меѓу најниско платените занимања на кој било пазар на трудот. Нискиот степен на образование на домашните работници е едно од објаснувањата, но улога имаат и пониското вреднување и дискриминацијата во платите врз основа на родот. Според најновите процени на МОТ, околу 83 проценти од домашните работници на глобално ниво се жени.

Домашната работа, во голема мера, вклучува задачи во домот што традиционално паѓаат на товар на жените, без каков било надоместок, како на пример, чистење, готвење, пазарење, перење, како и грижа за децата, постарите или другите членови од домаќинството на кои им е потребна грижа. Потценувањето на домашната работа произлегува од фактот дека потребните вештини и надлежности не се соодветно препознаени при утврдувањето на примањата, а поради стереотипната перцепција дека тоа се вродени одлики, а не стекнати преку искуство и обука на работното место.⁴⁸

Имајќи предвид дека утврдувањето на минималната плата е соодветен инструмент за надминување на проблемот со ниските плати на домашните работници и поврзаната дискриминација во платите, како и слабото синдикално организирање и слабата способност за договарање, **со Конвенцијата за домашни работници, - 2011г. (бр. 189)**, се бара: „мерки за осигурување дека домашните работници ќе бидат опфатени со минималната плата, онаму каде што е утврдена минимална плата, и дека примањата ќе се одредуваат без дискриминација врз основа на полот“ (член 11).

Во **Чиле**, домашните работници имаат право на национална минимална плата од 1 март 2011 г. Тоа се постигна преку прогресивно зголемување на висината на минималната плата на домашните работници, која претходно беше утврдена на 75 проценти од општиот износ.

Во **Португалија**, висината на минимална плата која се применува за домашните работници постепено се зголемувала, за во 2004 г. за првпат да се воспостави единствена национална минимална плата, на тој начин изедначувајќи го износот за домашните работници со износот за другите занимања.

Во **Швајцарија** се изготви подготвителна студија, на барање на владата, за споредба на примањата на домашните работници со платите во секторите со слични карактеристики и квалификации, со која се утврди дека околу 8,8 проценти од разликата во платите не може да се објасни со објективни карактеристики како што се возраста или образованието. Како резултат на тоа, на сојузно ниво, се воведо секторска минимална плата за домашните работници.



3. Која е улогата на колективното договарање?

Во голем број земји, колективното договарање е еден од главните начини за одредување на условите и роковите за вработување, вклучително и платата. Колективното договарање и склучувањето колективни договори е клучно во осигурувањето примена во практика. Колективното договарање се утврдува како важен фактор во намалувањето на родовиот јаз во платите.⁴⁹

Во случаите каде што во законодавството не се одразува во целост принципот на еднакви примања за работа со еднаква вредност, примената на принципот може да се осигури со колективните договори. Дури и во случаите на целосна опфатеност на принципот во законодавството, колективните договори може да обезбедат поефективно и попристапно следење и спроведување. Договарањето може да се искористи за директно да се надминат нееднаквостите и проблемите со ниските плати преку приспособување на нивоата на плата.

Со **Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање**, 1949 г. (бр. 98), се бара воспоставување механизам за унапредување и поттикнување на колективното договарање, од аспект на регулирање на условите и роковите за вработување преку колективни договори.

Во согласност со **Конвенцијата за колективно договарање**, 1981 г. (бр. 154), поимот „колективно договарање“ се проширува на сите преговори што се одвиваат меѓу, од една страна, работодавач, група работодавачи или една или повеќе организации на работодавачи и, од друга страна, една или повеќе организации на работници, за:

- одредување на условите и роковите за вработување; и/или
- регулирање на односите меѓу работодавачите и работниците; и/или
- регулирање на односите меѓу работодавачите или нивните организации и работниците или нивните организации.

Колективните договори се наведени во Конвенцијата бр. 100 како начин за примена на Конвенцијата, како и во контекст на воспоставување методи за оценување на работните места.⁵⁰

Колективното договарање е процес на преговори меѓу работодавачите или нивните организации и организациите на работници по прашањата за условите и роковите за вработување или кои било други

прашања од заеднички интерес. Владата може да има олеснувачка улога во процесот кога не е директно вклучена како работодавач.

Владата го унапредува колективното договарање преку⁵¹:

- олеснување на доброволното основање и проширување слободни, независни и репрезентативни организации на работодавачи и на работници;
- обезбедување дека таквите организации се признаени за целите на колективното договарање;
- воспоставување објективни критериуми за одредување дека организациите имаат право да се вклучат во колективно договарање, врз основа на репрезентативноста, и во консултации со организациите на работници и на работодавачи;
- воспоставување механизми за унапредување и поттикнување на колективното договарање;
- овозможување колективно договарање на кое било ниво, вклучувајќи воспоставување, преземање, гранка на дејствување, индустрија или регионално или национално ниво;
- обезбедување пристап до информации за двете страни со цел да има разумни преговори;

Во **Белгија**, колективниот договор за еднакви примања на мажите и жените беше надополнет со Кралски налог, со кој се предвидува дека сите сектори и претпријатија мора да го прегледаат и да го приспособат својот систем за класификација на работните места (избор на критериуми, вреднување на критериумите, конвертирање на вредностите во примања).

Во **Исланд**, Владата и Конфедерацијата на дипломци се согласија елиминирањето на родовиот јаз во платите да биде експлицитна цел при колективното преговарање. Како резултат на тоа, имаше преговори за единствена шема за плати со цел да се елиминира дискриминацијата во однос на надоместоците за прекувремена работа и додатоците. Испеговарани се колективни договори меѓу 15 синдикати и Градот Рејкјавик, кои вклучуваат одредби за оценување на работните места.

Во **Сингапур**, Владата и социјалните партнери изготвија трипартитна декларација за еднакви примања за мажите и жените кои извршуваат работа со еднаква вредност. Постигнат беше трипартитен договор за вметнување на клаузулите за еднакви плати во колективните договори на ниво на претпријатие. Ова се промовира преку веб-страницата на Индустрискиот арбитражен суд, кој предложи модел на клаузула.

- обезбедување обука за колективно договарање, како што е одредено од страна на засегнатите организации на работодавачи и на работници;
- воспоставување процедури за решавање работни спорови.

Исто така, владата може:

- да одржува јавна база на податоци на склучени договори;
- да одржува статистики за бројот и видот на колективни договори и нивниот опфат.

Владата може да го унапреди принципот на еднакви плати преку колективно договарање:

- во својство на работодавач со поставување пример што ја поддржува клаузулата за еднакви примања за работа со еднаква вредност во колективните договори за јавниот сектор;



© ITCILO

- со обезбедување законодавна рамка за еднакви примања што може да ја користат страните за преговарање, спроведување и следење на примената преку колективно договорен процес;
- со проширување на колективните договори на сите работници и работодавачи во конкретна дејност или географска област;
- со обезбедување обука за прашањата за еднакви примања, вклучувајќи методи за оценување на работните места;
- преку други мерки за поттикнување на социјалните партнери целосно да го применуваат принципот на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност.



Фусноти

- ⁴² Видете МОТ: *Глобален извештај за илалџиџе 2010/2011 г.: Полиџики за илалџи во услови на криза*, Женева, 2010 г., стр 37.
- ⁴³ Видете МОТ: *Глобален извештај за илалџиџе 2008/09 г.: Минимални илалџи и колеџиџивно доџоварање: Кон илалџичка кохеренџносџ*, Женева, 2008 г., стр 52. За намалување на родовиот јаз во платите и за придобивки за жените, минималната плата треба да ги покрива сите облици на работа за плата, вклучувајќи нестандартни облици на работа и домашна работа. Нивото на минималната плата одредува кој е засегнат и во кој износ. Предизвик е да се постави на ниво што ќе доведе до подобрување на состојбата на нископлатените работници, без создавање негативно влијание врз вработувањето и инфлацијата. Видете: J. Rodgers and J. Rubery, "Perspectives: The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality", in *International Labour Review* (2003, Vol.142, No. 42), pp. 543-556.
- ⁴⁴ Член 2(2)(а).
- ⁴⁵ J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Geneva, ILO, Declaration Working Paper No. 19, 2003), p. 48.
- ⁴⁶ Committee of Experts, United Kingdom, direct request, 2012.
- ⁴⁷ F. Eyraud and C. Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO, 2006), p. 88.
- ⁴⁸ Видете МОТ: *Наџомесџоџи кај домашнаџа рабоџа* (Женева, МОТ, Извештај за политиката за домашна работа бр. 1, 2011).
- ⁴⁹ Видете S. Hayter and B. Weinberg: "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Geneva, ILO, 2011), pp. 136-186.
- ⁵⁰ Конвенџија бр. 100, членови 2(2)(в) и 3(2).
- ⁵¹ Видете: Препорака за колеџивно доџоварање, 1981 г. (бр. 163) и Конвенџија за правото на организирање и колеџивно доџоварање, 1949 г. (бр. 98).



© ITCILO/R. Borgo

7



**Улогата на владата и
организациите на работодавачи
и на работници**

1. Која е улогата на владата според Конвенцијата бр. 100?

- Во согласност со меѓународното право, договорите во сила во одредена земја мора да се применуваат со добра волја. Во Уставот на МОТ се наведува дека земјите-членки на МОТ мора ефективно да ги спроведуваат одредбите од ратификуваните конвенции. Тоа е одговорност на владата. Секако, со цел принципот за еднакви примања ефективно да се применува во практиката, социјалните партнери, имено, организациите на работници и на работодавачи, мора да имаат клучна улога.
- Во согласност со Конвенцијата бр. 100, секоја земја-членка што ја ратификувала е обврзана да промовира и да обезбеди примена на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност на сите работници. Владата има конкретни улоги и одговорности во реализирањето на правото на еднаква плата која ќе зависи од степенот и начинот на кој владата е вклучена во процесот на одредување на надоместоците. Донесувањето, спроведувањето и примената на законодавството со кое се дава целосен ефект на принципот за еднакви примања за работа со еднаква вредност е клучен начин за промовирање и за обезбедување еднакви плати.
- Владата мора да обезбеди еднакви примања за работа со еднаква вредност секогаш кога има можност да влијае, директно или индиректно, врз утврдувањето или плаќањето на платите. Ова е случај кога Владата е работодавач или кога претпријатијата се во јавна сопственост или контрола. Исто така, се применува кога Владата има можност на поинаков начин да влијае врз политиките или нивото на платите, особено преку одредување минимална плата и спроведување на законодавството. Јавните набавки може да се користат како средство за осигурување примена на принципот за еднакви примања.
- Во случаите кога Владата не е во позиција да влијае врз нивоата на примања, сепак мора да ја промовира примената на принципот за еднакви примања за работа со еднаква вредност. Тоа треба да биде случај и кога примањата се одредуваат со колективни договори или поединечни договори во приватниот сектор, како и во неформалната економија. При промовирање на примената на принципот за еднакви примања, државата не може да биде пасивна и треба да презема проактивни мерки.
- Клучни елементи во осигурувањето и промовирањето на принципот за еднакви примања, во согласност со Конвенцијата, се обврските за

промовирање објективни методи за оценување на работните места и за соработка со организациите на работодавачи и на работници.

- Земјите што ја ратификувале Конвенцијата треба да достават извештаи до МОТ за мерките што се преземени во насока на ефектуирање на Конвенцијата, како и за постигнатите резултати. Овие извештаи ги разгледува група независни експерти, Комитетот од експерти за примена на конвенциите и препораките. Некои од коментарите на Комитетот од експерти, понатаму, се предмет на дискусија на трипартитниот комитет за примена на стандардите во текот на годишната Меѓународна конференција на трудот, по што се носат заклучоци. Во текот на разгледувањето од страна на Комитетот за примена на стандардите, државата може да биде повикана да даде одговор на прашањата покренати од Комитетот од експерти и од делегатите на конференцијата.

2. Која е улогата на организациите на работодавачи и на работници?

Социјалните партнери, имено, организациите на работодавачи и на работници, имаат клучна улога во постигнувањето еднаквост во платите на национално ниво. Во согласност со Конвенцијата бр. 100, принципот за еднакви плати мора да се постигне преку социјален дијалог меѓу социјалните партнери и Владата.⁵⁸

Проблемот со еднаквоста во платите може да се надмине на повеќе начини, вклучувајќи трипартитни национални консултации за меѓународните стандарди за трудот или од страна на трипартитни работни групи за еднаквост. Често, социјалните партнери се директно вклучени во националните тела што се одговорни за утврдување на минималните плати. Во некои земји, трипартитните работни групи имаат посебен мандат за еднакви плати. Социјалните партнери и Владата треба да ги промовираат еднаквите плати при колективното договарање и на ниво на претпријатие. Треба да се воспостават или да се поттикне воспоставување методи за оценување на работните места преку договор меѓу владите и организациите на работодавачи и на работници.⁵⁹

Секоја членка ќе соработува, како што е соодветно, со засегнатите организации на работодавачи и на работници, со цел да ги ефектуира одредбите од оваа Конвенција.

Конвенција бр. 100, член 4

Организациите на работници и на работодавачи имаат придобивки од еднаквите плати. Кај организациите на работници, поддршката за еднакви плати за нивните членови е основна демонстрација дека жените и мажите се еднакво застапени и вреднувани. Еднаквоста во платите има влијание врз голем број членови и претставува совршено прашање за организирање кампањи. Кај работодавачите, пак, принципот на еднакви плати има широка примена. Поддршката на работодавачите за еднакви плати може да резултира со подобрена претстава за организацијата на национално и меѓународно ниво, привлекување повеќе членови, поголема продуктивност и повисок степен на задоволство кај работниците, како и подобрени работни односи.⁶⁰

Минимални плати - Социјалните партнери често имаат клучна улога во утврдувањето на минималната плата, и тие може да бидат првите што ќе го проверат функционирањето на механизмот од аспект на потребата за унапредување и осигурување на принципот за еднакви плати. Пристапот до информации за влијанието од различните износи плата за мажите и жените и за вредноста на работните места врз основа на објективни критериуми е клучен во утврдувањето минимална плата што би ја поттикнала еднаквоста во платите.

Во **Шведска**, земајќи го предвид фактот дека во секторите со најниска минимална плата, најголем број од работниците се жени, социјалните партнери се спогодија да ја зголемат минималната плата преку колективно договарање.⁶¹

Трипартитната комисија за еднакви можности и третман при вработување (СТЮТЕ) во **Уругвај** препорача вклучување клаузула за еднаквост во состаноците на одборот за плати (трипартитни секторски тела кои ја утврдуваат минималната плата за секоја категорија занимања). Во согласност со оваа клаузула, страните се согласни да ја промовираат Конвенцијата бр. 100 и да вклучат клаузули што имаат цел спроведување на принципот за еднакви примања за работа со еднаква вредност во идните договори. Владата наведе дека како резултат на овие мерки, бројот на колективни договори со ваков вид клаузула се зголемил тројно.⁶²

Колективно договарање - За да може организациите на работници и на работодавачи да се договараат за еднакви плати, тие мора да имаат пристап до соодветни податоци за платите, двете организации треба да го разбираат принципот и да разбираат што утврдува националниот закон. Тие може да преговараат за обликот на оценување на работните места, и на кое ниво и дали ќе се основа комитет за еднакви плати, и која би била неговата функција. Исто така, тие може да размислат за придобивките од ефикасноста преку интегрирани системи за класификација на работни места со цел да се поттикне зголемување на платите и ниту еден работник да не се плати помалку како



резултат на процесот за оценување на работните места. Треба да се постигне договор и околу временскиот период, природата на обуката и потребната експертиза за процесот на оценување на работните места. Треба да се анализираат и постојните колективни договори со цел да се осигури дека тие директно или индиректно не резултираат со дискриминација во платите.

Ревизии на работното место - Сè почесто има примери на доброволна или задолжителна ревизија на еднаквоста на работното место или еднаквоста во платите. Таквите ревизии може да помогнат во утврдувањето на степенот на нееднакви плати, како дел од процесот на договарање. Заедничкиот пристап во подготовката и спроведувањето на ревизијата на платите од страна на претставниците на работниците и на работодавачите се покажа како ефективен во голем број земји.⁶³

Градење сојузи - Организациите на работници и на работодавачи може да имаат придобивки во областа на еднаквите плати со градење сојузи и коалиции со групи од пошироката заедница. Организациите за човекови права, за заедницата, правниот и економскиот развој често претставуваат важен извор на поддршка и информации, заедно со групите што ги застапуваат жените. Контактите со медиумите и форумите на заедницата може да бидат вредна поддршка.

Мобилизирање членови - Организирањето и мобилизирањето на синдикалните членови за принципот за еднакви плати бара подготовка и конкретно дејствување. Водството, во консултации со членовите и потенцијалните членови, може да подготви акциски план што ќе вклучува некои или сите од следниве, зависно од националните околности:

- известување на делегатите за работното место;
- пишување и доставување пишан материјал до членството;
- организирање состаноци на членството по тоа прашање (во време и место соодветно за сите работници, вклучувајќи ги и работниците со неполно работно време и оние со семејни обврски);
- користење соодветни комуникациски технологии, како што се интернет, телевизија, радио, социјални мрежи или мобилни текстуални пораки, зависно од содржината и целната група;
- дизајнирање и поставување постери;
- подготовка на соодветни известувања за медиумите и организирање интервјуа за медиумите;
- обезбедување обука за клучниот тим за концептот и методите поврзани со принципот за еднакви плати.

Доколку ова може да се реализира во соработка со работодавачите, активностите ќе бидат и поефективни. Исто така, ако се реализира со поддршка на синдикатите, вклучувајќи го централниот сојуз или конфедерацијата на синдикати, поголема е веројатноста за успех.

Развој на стратегија за еднакви плати - Поврзувањето на елементите од планирањето во успешна стратегија може да вклучува, најпрво, разгледување на искуствата и ресурсите на другите организации.

Public Services International (PSI), на пример, им помогна на многу од националните канцеларии да спроведат успешни кампањи за еднаквост во платите. На веб-страницата на PSI се ставени неколку студии на случај, како и ресурси што може да се користат при развојот на стратегии.⁶⁴

Мора да се донесе одлука за целните групи, времетраењето и ресурсите за секој дел од стратегијата.

- Одредувањето на целните групи вклучува пренесување на вистинската порака до вистинската публика.
- Времетраењето значи редослед на активности кои може да се надградуваат едни со други.
- Ресурси - човечки, материјални и финансиски — ќе треба да се поддржи стратегија за одредена целна група во одреден временски период.
- На пример, стратегиската последователност може да вклучува:
 - (1) истражување за националната состојба;
 - (2) подигнување на свеста кај членството за прашањето преку состаноци со делегатите на работното место;
 - (3) барање поддршка од националниот центар;
 - (4) организирање консултации по прашањето со владата и организациите на работодавачи;
 - (5) барање надворешна поддршка од организациите и заедниците за заштита на правата;
 - (6) организирање кампањи за публицитет;
 - (7) поднесување барања кај работодавачите;
 - (8) одржување преговори со работодавачите кои се оценети дека ќе придонесат за успех;
 - (9) продолжување на преговорите со другите работодавачи; и
 - (10) доставување известувања за спор во случаите каде што преговорите не се успешни, и притоа вклучувајќи го и известувајќи го членството за секој чекор.

3. Како може да се подобри соработката меѓу владата и социјалните партнери?

Соработката меѓу владата и организациите на работодавачи и на работници за унапредување на нивното активно учество зависи од системот на индустриски односи на секоја земја. Меѓутоа, достапни се неколку видови соработка. Тие вклучуваат:

- Дискусија за примената на Конвенцијата бр. 100 во контекст на националните трипартитни консултации, вклучувајќи ги прашањата покренати од страна на надзорните органи на МОТ.
- Обезбедување консултации и учество на организациите на работници и на работодавачи при одредувањето на одлуките за минимална плата.
- Охрабрување на претставниците на работниците и на работодавачите да учествуваат во работата на специјализираните национални институции задолжени за унапредување на еднаквоста.



© ITCC/O/L. Iannone

- Воспоставување трипартитни работни групи, назначени групи или управни комитети кои ќе ѝ даваат препораки на Владата за прашањата за еднакви плати.
- Поддржување на иницијативите на организациите на работодавачи и на работници за еднакви плати, преку технички, финансиски или други средства.
- Обезбедување обука, алатки и материјали за работниците и работодавачите и за нивните организации.
- Осигурување дека принципот за еднакви плати во јавниот сектор се разгледува преку колективно договарање.
- Спроведување анализи на примената на принципот за еднакви плати на секторско ниво.
- Обезбедување позиција на организациите на работници и на работодавачи да поднесуваат барања за еднакви плати.
- Вклучување на организациите на работници и на работодавачи во следењето и спроведувањето на механизмите.





Во **Кипар**, Министерството за труд и социјално осигурување (МТСО), со придонес од социјалните партнери, подготви проект со конкретни мерки насочени кон намалување на родовиот јаз во платите, со период на спроведување од 2009 до 2013 г. Некои од мерките вклучуваат воспоставување ефективен механизам за инспекција на спроведувањето на законодавството за еднакви плати, подготовка на прирачници и водичи како алатки за утврдување на случаите на нееднаквост во вработување, програми за обука за синдикатите и здруженијата на работодавачи, мерки за елиминирање на професионалната и секторската сегрегација, интервенции за унапредување на усогласениот професионален и семеен живот и мерки за елиминирање на родовите стереотипи преку образовниот систем.

Во **Јапонија**, Владата организираше студиска група за разликите во платите меѓу мажите и жените, во која членуваа и претставници на работодавачите и на работниците. Врз основа на извештајот на групата, во 2003 г. Владата издаде насоки за елиминирање на разликите во платите меѓу мажите и жените. Насоките неодамна се разгледувани и ревидирани преку консултации меѓу претставниците од Владата, работниците и работодавачите во контекст на Поткомитетот за еднакви можности при вработување.⁶⁵

Во **Јордан**, во 2011 година беше основан Национален управен комитет за еднаквост во платите (НУКЕП), со кој копретседаваат Министерството за труд и Националната комисија за жени и вклучува претставници на организациите на работници и на работодавачи, како и на организациите од граѓанското општество. Мандатот на НУКЕП е да се унапреди соработката меѓу членовите во спроведувањето национален акциски план за еднакви плати и да се координираат активностите насочени кон постигнување еднаквост во платите.

Во **Република Кореја**, во согласност со Законот за еднаквост при вработувањето и поддршка на усогласениот професионален и семеен живот, Министерот за труд може да назначи „хонорарни инспектори за еднаквост при вработување“, по препорака на работниците и раководството, со цел да се унапреди еднаквоста при вработување на работното место.

Во **Литванија**, Трипартитниот совет одобри „Методологија за проценка на работните места и позиции“ која може да ја користат претпријатијата и организациите. Една од целите на методологијата е да се намали родовиот јаз во платите. Спогодбата меѓу синдикатите и организациите на работодавачи за примена на методологијата беше потпишана во јуни 2005 г. Методологијата беше претставена во текот на трипартитните состаноци и беше објавена како брошура на веб-страницата на Советот.

Министерот за социјални прашања и вработување на Холандија основа студиска група „Активности за еднакви плати“ со мандат за јавно унапредување на прашањето за еднакви плати. Групата вклучуваше претставници од организациите на работници и на работодавачи. Во извештајот од февруари 2007 г. се препорачуваат начини за зајакнување на усогласеноста со законодавството и за надминување на нееднаквостите во платите преку колективно договарање.

Во **Португалија**, трипартитната соработка за еднакви плати во угостителскиот сектор произлезе со нов метод за оценување на работните места. Угостителскиот сектор во Португалија се карактеризира со мали претпријатија, ниско ниво на примања, слаба продуктивност, како и со честа промена и отсуство на персоналот, особено на жените. Поради ниските плати и шемите на работното време, секторот се соочува со тешкотии при привлекувањето млад национален персонал. Се бележи зголемување на бројот на млади, главно без документи, мигрантски работнички кои влегуваат во овој сектор. Овој тренд дополнително ги намалува платите. Ова е проблем за синдикатите, работодавачите и Владата⁶⁶ кои заеднички го решаваат во рамките на проект финансиран од Европската комисија. Со техничка помош од МОТ беше основан трипартитен секторски комитет за развој на метод за оценување на работните места (МОРМ) за овој сектор. По две години беше донесен МОРМ и истиот беше одобрен од страните на највисоко ниво. Се очекува МОРМ да помогне во процесот на договарање на платите и да придонесе кон воспоставување родово-неутрален и транспарентен систем за примања, како и за ажурирање на 30-годишниот систем за класификација на занимањата во тој сектор.



Фусноти

- ⁵² Виенска конвенција за законот за договарање, 1969 г., член 26.
- ⁵³ Член 19(5)(г) од Уставот на МОТ.
- ⁵⁴ Член 2(1) од Конвенцијата бр. 100.
- ⁵⁵ Видете: Препорака за еднакви надоместоци, 1951 г. (бр. 90).
- ⁵⁶ Конвенција бр. 100, членови 3 и 4.
- ⁵⁷ Член 22 од Уставот на МОТ.
- ⁵⁸ Конвенција бр. 100, член 4.
- ⁵⁹ Препораката за еднакви примања, 1951 г. (бр. 90), ставови 1, 2 и 4, се однесува на консултациите со социјалните партнери; став 3 предвидува дека информациите треба да им се обезбедат на социјалните партнери; став 5 предвидува договор за оценување на работното место.
- ⁶⁰ Видете и Дел I погоре.
- ⁶¹ Видете МОТ: Еднаквост на работното место: Продолжување на предизвикот, Глобален извештај по дополнителните активности во однос на Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работното место, Женева, 2011 г.
- ⁶² Видете: Committee of Experts, Uruguay, observation, published 2010; direct request, published 2012.
- ⁶³ Видете: Глобализацијата со човечки лик, op. cit., para. 723-724
- ⁶⁴ www.world-psi.org.
- ⁶⁵ Видете: Глобализацијата со човечки лик, op. cit., para. 726.
- ⁶⁶ Имено, Генералната конфедерација на работниците на Португалија (CGTP-IN), Португалскиот сојуз на синдикати од земјоделството, прехранбената индустрија, пијалациите, хотелите и туризмот (FESATH), Здружението на ресторани и поврзани дејности на Португалија (ARESP), Генералниот директорат на инспекцијата на трудот и Комитетот за еднакви можности при вработувањето (CITE)..



© ILO/M. Crozet

8



Дел 8: Мерки за унапредување и осигурување еднакви примања

1. Која стратегија може да се користи за да се постигне еднаквост во платите

Со Конвенцијата бр. 100 се овозможува секоја земја да унапреди и да осигури еднакви примања на начин кој најмногу одговара на националниот контекст. Иако постои флексибилност во средствата за примена, принципот за еднакви примања мора да се почитува и преземените мерки треба да бидат ефективни. Во таа насока, со Конвенцијата се предвидува објективно оценување на работните места и соработка со социјалните партнери како клучен елемент од која било стратегија.

Врз основа на одредбите од Конвенцијата бр. 100 и искуството од нејзината примена, стратегијата за унапредување и обезбедување еднакви примања може да ги вклучува следните фази наведени во табелата во продолжение. Треба да се има предвид дека суштинско во секоја фаза е консултирањето и вклучувањето на социјалните партнери.

ТРИ ГЛАВНИ ФАЗИ ВО ЕДНАКВОСТА НА ПЛАТИТЕ

Прва фаза	Втора фаза	Трета фаза
Соработка со социјалните партнери	Соработка со социјалните партнери	Соработка со социјалните партнери
Подигнување на свеста за родовиот јаз во платите	Донесување и спроведување законодавство	Процена на напредокот
Проширување на знаењето за принципот еднаква плата — еднаква вредност	Промовирање објективно оценување на работните места	Приспособување на мерките по потреба
Еднаквата плата треба да биде цел на националната политика		

(i) *Подигнување на свесџа за родовиот јаз во платите*

Често се смета дека дискриминацијата во платите заснована на пол се случувала само во минатото. Таквите ставови често се должат на верувањето дека принципот за еднаква плата се оствари кога се укинаа различните плати за мажите и жените што извршуваат иста работа. Всушност, родовиот јаз во платите поради дискриминација при вработување заснована на пол, вклучувајќи ги нееднаквите плати за работа со еднаква вредност, и натаму постои. Подигнување на свеста за родовиот јаз во платите и неговите последици е важна почетна точка во унапредувањето на принципот за еднакви плати. Можните дејства вклучуваат:

- Подобрување на достапноста на статистичките податоци за примањата анализирани според пол;
- Спроведување, охрабрување и поддршка на истражување за родовиот јаз во платите, вклучувајќи ги причините и развојот;
- Намалувањето на родовиот јаз во платите треба да биде експлицитна точка на дејствување за унапредување на родовата еднаквост;
- Промовирање истражување за платите;
- Осигурување дека јавноста, креаторите и носителите на политиките, работната сила, економијата, владата и граѓанското општество се запознаени со родовиот јаз во платите.

(ii) *Проширување на знаењето за принципот еднаква плата – еднаква вредност*

Содржината, опсегот и импликациите од принципот за еднакви плати мора да биде разбран за да се постигнат целите за еднакви плати. На тој начин се осигурува постоење соодветни закони и политики, како и нивно соодветно спроведување. Од клучно значење е обезбедувањето специјализирани информации и обука за клучните целни групи. Овие групи ги вклучуваат службениците за труд и вработување, претставниците од органите за еднаквост или човекови права, судиите, инспекторите за труд, раководителите и консултантите за човечки ресурси, работниците и работодавачите и нивните организации, како и организациите на жени.

Канадската комисија за човекови права издаде Водич за работодавачи за еднаква плата за работа со еднаква вредност, во кој се објаснува принципот за еднакви плати и поврзаните одговорности на работодавачите.⁶⁷

Државниот секретаријат за труд на **Доминиканската Република** спроведува ад хок програми за работодавачи и на работници со цел подигнување на свеста за еднаквите примања. Овие програми вклучуваат медиумски кампањи, брошури, постери и целни работилници организирани заедно од Одделението за родова еднаквост и Директоратот за индустриски односи.

Во **Финска**, Министерството за здравство и социјални работи издаде детална брошура со која се објаснува значењето на законодавството за родова еднаквост, вклучувајќи ги одредбите за еднаквост во платите.⁶⁸

Во **Шведска**, Канцеларијата на омбудсманот за еднаквост издаде брошура за анкетите за плати во која се објаснува разликата меѓу еднаквата работа и работата со еднаква вредност, и се утврдуваат чекорите што треба да се преземаат при анкета и анализа на платите.⁶⁹

(iii) *Еднаквијата ѝлајќа да сѝане цел на националнјата ѝолијќика*

Еднаквите примања за мажите и жените може да бидат експлицитна цел во соодветните национални политики и акциски планови. Принципот може да се вклучи и во стратегиите за намалување на сиромаштијата, националните планови за развој, националните родови акциски планови, националните програми за пристојна работа, рамките на ОН за развојна помош и јавните шеми за набавки.

Во **Хондурас**, со Планот за родова еднаквост и праведност се предвидува воспоставување механизам со кој би се гарантирало усогласеност со Конвенцијата бр. 100.

Во **Република Кореја**, со Законот за еднакви вработувања и поддршка за урамнотежен професионален и семеен живот се бара од Министерството за труд да направи основен план за вработување во кој мора да ги вклучува прашањата што се однесуваат на еднаквите примања за работа со еднаква вредност.

Во **Литванија**, една од главните цели на третата Национална програма за еднакви можности за мажите и жените (2010–2014) е намалувањето на родовиот јаз во примањата, со особен фокус на анализата и надминувањето на причините за дискриминација во платите.

Министерот за деца и еднаквост во **Норвешка** основа Комисија за еднакви плати, а во 2008 г. издаде извештај насловен „Род и плата: Факти, анализи и

мерки за промовирање еднаква плата“.⁷⁰ Врз основа на препораките и консултациите на Комисијата со социјалните партнери, Владата подготви Бела книга за еднакви плати, која беше предмет на дискусија и беше одобрена од Парламентот во април 2011 г. Со неа се утврдуваат насоки за политиката во неколку области, вклучувајќи транспарентност на статистичките податоци за нивоата на плата и зајакнување на правата на родителите што отсутнуваат од работа заради родителско отсуство.

Полицијата за заштита на трудот при Владата на **Пакистан** предвидува дека „минимална и надминимална плата ќе се исплаќа врз основа на еднаква плата за еднаква работа, и еднаква плата за работа со еднаква вредност за мажите и жените, во согласност со обврската на Пакистан по однос на Конвенциите бр. 100 и 111 на МОТ за еднаквост, односно недискриминација“.⁷¹

Во **Швајцарија**, со сојузниот Закон за јавни набавки се предвидува дека договорниот орган може да додели договор на понудувач кој гарантира еднакви плати за мажите и жените и предвидува систем за потврда на усогласеност со ова барање.

(iv) *Донесување и спроведување соодветно законодавство*

Донесувањето, спроведувањето и примената на одредбите за еднакви плати или законодавството, што се во согласност со Конвенцијата бр. 100, се од суштинско значење во промовирањето и обезбедувањето еднаквост на платите.⁷² Меѓутоа, во голем број земји, законодавството не го вклучува во целост принципот за еднакви плати. Во некои случаи, со законодавството се предвидува само еднаква плата за еднаква работа, но не и за работа со еднаква вредност. Други примери на неусогласеност вклучуваат различни стапки за плата за мажите и жените и нееднаков третман при плаќањето на надоместоците или додатоците. Во продолжение следуваат дополнителни информации за законодавството.

(v) *Промовирање објективно оценување на работните места*

Одредени методи за оценување на работните места се поефективни од други во надминувањето на родовите предрасуди и дискриминација во примањата, затоа е важно владите и социјалните партнери да промовираат објективни методи за оценување на работните места кои не вклучуваат родови предрасуди. Повеќе информации за објективно оценување на работните места има во Дел 5.

Во **Белгија** има алатки што им се достапни на претпријатијата и на социјалните партнери, вклучувајќи насоки за воспоставување родово-неутрална класификација на работните места, практичен водич со наслов „Аналитичка класификација на работните места: Основа за родово-неутрална политика за плати“ и „Неполова контролна листа за оценување и класификација на работните места“.

Во **Холандија**, Министерството за социјални работи објави родово-неутрален водич за оценување на работните места. Комисијата за еднаков третман направи кратка анализа на системот со цел брзо проценување на системите за оценување на работните места и структурите во организациите и министерствата.

Во **Нов Зеланд**, „алатката за рамноправно оценување на работните места“ — родово-неутрален систем за оценување на работните места кој ќе се користи при проверка на платите и ќе служи за општа употреба — има цел да го олесни препознавањето на придонесот на занимањата каде што доминираат жените кон резултатите на важните области на државната служба. Стандарди на Нов Зеланд развија доброволен „родово-инклузивен стандард за оценување на работните места“, практичен водич и референтна точка за осигурување дека оценувањето на работните места и процесот на исплата на примањата се извршуваат на родово-инклузивен начин.

Во **Швајцарија**, Сојузната канцеларија за родова еднаквост обезбеди алатка за самопроцена во однос на платите за претпријатијата и има група експерти за еднакви плати кои може да ги консултираат претпријатијата што сакаат да го подобрат оценувањето на работните места и политиките за плати по самопроцената.

(vi) *Најпреглед во проценај*

Промовирање и осигурување дека еднаквоста во платите е континуиран процес. Мерките што се преземаат за постигнување еднаквост во платите треба редовно да се ревидираат со цел да се процени дали се соодветни и ефективни. Дејства може да се преземат во следниве области:

- ❶ Собирање и анализа на статистички податоци за примањата со цел да се следи родовиот јаз во платите со текот на времето.
- ❷ Собирање и анализа на информациите за бројот, природата и исходот од правните постапки кои вклучуваат спорови поврзани со еднаквоста на платите.
- ❸ Преглед на колективните договори и минималните плати од перспектива на еднаквите примања за работа со еднаква вредност.
- ❹ Студии на случај, на пример, за родовиот јаз во платите во конкретни сектори или за категории на работници или за влијанието на конкретни интервенции во политиките.



© ILO/M. Crozet

8

Во **Хрватска**, со Националната политика за унапредување на родовата еднаквост се предвидува систематско собирање статистички податоци за случаите на родова дискриминација при вработување и работа, анализирани според пол.⁷³

Во **Германија**, во 2011 г., Сојузната влада до Парламентот поднесе сеопфатен извештај за родовата еднаквост, во којшто е вклучена анализа на развојот на родовиот јаз во платите.

Во **Обединетото Кралство**, во прегледот на владиниот акциски план за намалување на родовиот јаз во платите се наведува дека за намалување на родовиот јаз во платите потребни се дополнителни активности за да се надминат родовите стереотипи во образовниот систем и за да се поддржат семејствата во урамнотежувањето на професионалниот и семејниот живот. Комисијата за жени и работа во 2009 г. даде конкретни препораки за надминување на овие проблеми. Во Тригодишниот преглед на Комисијата за еднаквост и човекови права од 2010 г. се наведува дека „концентрирањето во занимања и натаму е еден од најмоќните фактори во објаснувањето на родовиот јаз во платите“, при што мажите се концентрираат во високоплатените индустрии, а жените во јавниот сектор, но постои и значителна вертикална сегрегација, каде што жените се помалку застапени во „добро платени, раководни и професионални занимања од повисок статус“.⁷⁴

2. Зошто да се спроведуваат закони за еднакви плати?

Како што е случајот со другите основни права, вклучувањето на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност во националните закони и прописи е од клучно значење за неговото исполнување. Конвенцијата бр. 100 се однесува на „националните закони и приписи“ како еден од начините за спроведување на принципот. Во Препораката бр. 90 стои дека „треба да се направи одредба за општа примена на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност“. Таквото законодавство е важно за воспоставување јасно право за еднакви плати и за утврдување на процедурите и правните лекови за ефективно остварување на правото.

Комитетот на експерти забележа: „Сега се чини дека во голем број земји е прифатено јавните органи да имаат поактивна улога во спроведувањето принципот; искуството покажува дека спроведувањето е само делумно кога се бара само преку охрабрување и општи препораки на засегнатите страни, без конкретни методи и мерки воспоставени за таа цел. Следствено, сè повеќе влади сметаат дека е неопходно да се осигури строга примена на принципот, генерално преку донесување законодавство“.⁷⁵

„Имајќи предвид дека во голем број земји постојат законски одредби што се поограничени од принципот утврден во Конвенцијата, бидејќи не го одразуваат концептот 'работа со еднаква вредност', и дека таквите одредби го забавуваат напредокот во искоренување на родовата дискриминација во платите, Комитетот повторно ги повикува владите од тие земји да ги преземат неопходните чекори за измена на нивното законодавство. Таквото законодавство не само што треба да предвидува исти примања за еднаква, иста или слична работа, туку треба и да ги вклучува ситуациите во кои мажите и жените извршуваат различна работа која има еднаква вредност“.⁷⁶

Со спроведување на законодавството за еднакви плати и со вклучување на социјалните партнери во процесот, Владата може:

- да осигури дека мажите и жените имаат правна основа за потврда на нивното право на еднакви плати пред работодавачите и пред надлежните органи;
- да им даде на органите рамка за дејствување против дискриминацијата во платите и за промовирање на еднаквоста во платите;

- да воспостави параметри за колективно договарање и утврдување на минималната плата;
- да охрабри или да побара дејствување на работното место за промовирање на еднаквоста во платите.

3. Што треба да се вклучи во законите?

Пристапот и природата на законодавството за еднаквост во платите може да се разликуваат од земја до земја, зависно од изборот на политика што го направил законодавецот во консултации со социјалните партнери. Меѓутоа, законодавството треба да биде усогласено со принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, како што е дефинирано во Конвенцијата бр. 100, како и во другите инструменти, на пример, Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимање), 1958 г. (бр. 111).

Законските одредби за еднаквост во платите најчесто се вклучени во:

- Уставот;
- Општите закони и прописи за труд и вработување;
- Конкретното законодавство за еднаквост во платите;
- Законодавството за родова еднаквост, недискриминација или човекови права.

Во случаите кога одредени групи работници (како што се државни службеници или мигрантски работници) се исклучени од општите одредби за еднакви плати или се опфатени со конкретни закони или прописи, тие треба да го имаат истото право на еднаквост во платите како и другите работници.

Во продолжение се наведени прашања кои треба да се земат предвид при подготовка на одредбите или законодавството за еднаквост во платите.

(i) **Барање за еднакви примања за работа со еднаква вредност**

Општата заштита од директна и индиректна полова дискриминација при вработување и занимање, вклучувајќи ги и примањата, е важна, но не го одразува во целост принципот на еднакви примања, како што е дефинирано во Конвенцијата. Одредбите за еднаквост во платите треба да им дадат на мажите и жените право на еднакви примања за работа со еднаква вредност. Целосното одразување на принципот од Конвенцијата во законодавството е ефективен начин за осигурување

дека мажите и жените го имаат тоа право, особено кога извршуваат работа која има еднаква вредност. Законите за еднакви примања не треба да ограничуваат или да спречуваат барања за еднакви плати од страна на мажите и жените што извршуваат различни работи, задачи или занимања што вклучуваат работа со еднаква вредност.

Во Уставот на **Боливија** се вели дека „државата ќе промовира интегрирање на жените на работното место и ќе осигури дека жените имаат исти примања како и мажите за работа со еднаква вредност, во јавниот и во приватниот сектор“.

Во согласност со Законот за родова еднаквост на **Босна и Херцеговина**, „неисплаќањето еднаква плата и други додатоци за иста работа или работа со еднаква вредност“ претставува родова дискриминација.

Во **Еквадор**, со Уставот се предвидува: „Државата ќе промовира вклучување на жените во платената работна сила под услов на еднакви права и можности, со што на жените им се гарантира еднаква плата за работа со еднаква вредност“.

Во Законот за труд на **Того** се наведува: „Работодавачите ќе осигурат еднакви примања за иста работа или работа со еднаква вредност за сите работници, без оглед на националноста, полот, возраста или статусот“.

Во **Уганда**, со Законот за вработување се предвидува дека „секој работодавач ќе им плаќа на мажите и жените еднаква плата за работа со еднаква вредност“.



© ILO/J. Mailard

(ii) *Обезбедување насоки за „работа со еднаква вредност“*

Одредени земји се еден чекор понапред со објаснување на концептот „работа со еднаква вредност“ во законот и со давање насоки како да се утврди дали работата е со еднаква вредност. Тоа може да се направи со одредување објективни критериуми за споредба на работата што ја извршуваат жените и мажите, како што се вештини, одговорност, напор и работни услови.

Со **канадскиот** Закон за човекови права се предвидува дека при процената на вредноста на работата „треба да се применува критериум што вклучува вештини, напор и одговорност во извршувањето на работата и услови во кои се извршува работата“. Водичот за еднакви плати ги надополнува одредбите за еднакви плати од Законот. Во Водичот се дадени дефиниции за критериумите за проценка на вредноста на работата, врз основа на вештини, напор, одговорност и работни услови, и се наведуваат барања за методот за проценка на вредноста. Исто така, се утврдуваат постапки за поединечни или групни жалби во однос на еднаквоста на платите. Водичот претставува пропис согласно законот и е правно обврзувачки.

Во **Гвајана**, со Законот за спречување на дискриминацијата се дефинира работата со еднаква вредност од аспект на барањата во поглед на нивото на вештини, должностите, физичкиот и менталниот напор, одговорноста и условите за работа.

Со Законот за дискриминација на **Шведска** се предвидува: „Ќе се смета дека две работи имаат еднаква вредност, ако при општата проценка на барањата и природата на работата може да се утврди дека тие имаат еднаква вредност. Процената на барањата на работата треба да ги вклучува критериумите како што се знаење, вештини, одговорности и напор. При процената на природата на работата, особено внимание треба да се посвети на работните услови“.

(iii) *Сеопфатна дефиниција на „примања“*

При вклучување на принципот за еднакви примања во законодавството, внимание треба да се обрне на обезбедувањето еднаквост меѓу мажите и жените во поглед на сите аспекти на примањата.

Во согласност со Законот за вработување на **Гренада**, секој работодавач ќе им плати на вработените мажи и жени еднакви примања за работа со еднаква вредност, и „примањето“ се дефинира како „плата и кои било дополнителни додатоци, надоместоци или приходи кои се плаќаат директно или индиректно, во готово или во натура, од страна на работодавачот на вработениот и произлегуваат од работниот однос на вработените“.

Во **Саудиска Арабија**, согласно министерскиот налог, „се забранува каква било дискриминација во платите меѓу мажите и жените за работа со еднаква вредност“, додека според Законот за труд, дефиницијата за „плата“ ги вклучува основната плата (која го вклучува сето она што го добива работникот врз основа на писмен или устен договор, без оглед на видот на платата или методот на плаќање, покрај периодичните зголемувања) заедно со сите други надоместоци, и во дефиницијата се одредува опсег на илустративни надоместоци и додатоци во отворен список, кој ги вклучува провизијата или процентот на добивка, надоместоците за напор или ризик, надоместокот за семејство и бонусите за ефикасност.

(iv) *Унапредување објективно оценување на работните места*

Родовите предрасуди и дискриминацијата поради недостиг на, или лошо оценување на работните места се причина за родовиот јаз во платите. Законодавството може да даде важност на објективното оценување на работните места и може експлицитно да ги забрани дискриминаторните системи и процедури за оценување на работните места.



© ILO/M. Crozet

Во **Ангола**, со Општиот закон за труд, работата со еднаква вредност се дефинира како работа одредена да биде еквивалентна на примената на објективни критериуми за оценување на работните места.

Во **Австрија**, со Законот за еднаков третман се предвидува дека системите за градирање на работните места на ниво на претпријатие мора да бидат во согласност со принципот за еднакви примања за иста работа или за работа со еднаква вредност.

Во **Чад**, во Законот за труд се наведува дека различните елементи на примањата треба да се одредуваат според идентични стандарди за мажите и жените; категориите и класификацијата на работните места, како и критериумите на унапредување ќе бидат исти за работниците од двата пола; и дека методите за оценување на работните места мора да се засноваат на објективни и идентични критериуми во поглед на природата на работата што се извршува на работното место.

Во **Индонезија**, во согласност со министерската одлука за регулирање на структурата и скалата на платите, претпријатијата ќе воспостават структури на плата и скали на плата врз основа на анализата на работните места, описот на работните места и оценувањето на работните места.

Може да се обезбедат и насоки што треба да вклучува оценувањето работни места кое е ослободено од родови предрасуди.

(v) Механизмиџе за утврдување џлаш и колекџивниџе доѓовори џреба да џо џочџувааџ џринциџоџ

Процесите за утврдување на платите и механизмите за колективно договарање може да дадат суштински придонес во елиминирањето на родовите јазови во платите и дискриминацијата и промовирањето еднаквост во платите. Со законските одредби експлицитно се наведува дека со таквите механизми мора да се обезбедат еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, а не се само јасен

Во **Кипар**, Законот за еднакви плати предвидува дека колективните договори, поединечните договори или внатрешните прописи на претпријатието што се спротивни на одредбите од законот мора да се укинат. Исто така, се наведува дека надлежниот орган ќе ги покани социјалните партнери да ги проверат постојните колективни договори со цел да се изменат одредбите што се спротивни на законот.

Во **Франција**, со Законот за труд се бара колективно договарање за родова еднаквост, вклучувајќи ги мерките за елиминирање на разликите во плата меѓу мажите и жените. Работодавачите мора да им обезбедуваат информации на претставниците на работниците, на годишна основа, за работните места на кои работат мажите и жените и нивните соодветни примања.

Во **Уганда**, во согласност со Законот за вработување, „Министерот [за труд] и Советодавниот одбор за труд, во извршувањето на своите должности, треба да го применуваат принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност“.

знак за оние што се вклучени во процесот, туку правна основа за надминување на нееднаквоста во платите која веќе постои. Понатаму, со законот мора да се поттикнат и да се бара од социјалните партнери да преземат мерки за елиминирање на нееднаквостите во платата.

(vi) *Осигурување ефективни правни лекови и санкции*

Работниците што сметаат дека е повредено нивното право на еднаква плата треба да имаат пристап до правни лекови. Тука е вклучено правото на жалба и на надминување на последиците од нееднаквите плати, како и добивање соодветна компензација. Санкциите, како што се паричните казни, може да ја одвратат продолжената или идната дискриминација во платите. Санкциите им овозможуваат на органите да ја надминат дискриминацијата во примањата, дури и кога нема жалби. Во случаите кога товарот на докажување е на жалителот, потешко е да се спроведе принципот за еднакви примања преку законска постапка. Често, жалителот нема информации за докажување дискриминација во платите. Голем број земји имаат воведено правила за делумно или целосно префрлање на товарот за докажување на работодавачот.

Исто така, важно е да се осигури дека работниците се заштитени од виктимизација при поднесување жалби или се вклучени како сведоци.

Во согласност со Директивата на **Европскиот** парламент и на Советот за спроведување на принципот за еднакви можности и третман на мажите и жените при вработување и занимање (преработена), „Земјите-членки треба да ги преземат неопходните мерки, во согласност со своите национални правосудни системи, со цел да осигурат дека, кога лицата кои сметаат дека кај нив не бил испочитуван принципот на еднаков третман [кој вклучува еднакви примања за работа со еднаква вредност согласно директивата], ќе ги достават пред суд или друг надлежен орган фактите од кои може да се претпостави дека има директна или индиректна дискриминација, тужениот ќе треба да докаже дека нема повреда на принципот за еднаков третман“.

Во **Гвајана**, со Законот за спречување на дискриминацијата се одредува правото на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност и се предвидува дека „товарот за докажување дека се исплатени еднакви плати отпаѓа на работодавачот“.

Во **Кенија**, со Законот за вработување се предвидува дека во случај на наводна дискриминација, која вклучува случаи за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, „работодавачот ќе го сноси товарот за докажување дека наводната дискриминација не се случила“.

Без таква заштита, некои работници би биле исплашени од одмазда преку отпуштање или уназадување или од виктимизација од страна на други работници.

4. Кои мерки на работното место може да го промовираат принципот за еднакви плати?

Иако со законите се применува принципот за еднакви плати, на крајот, еднаквост на платите мора да се постигне на работното место. Имајќи ја предвид ваквата реалност, голем број земји воведоа проактивно за-

Во **Финска**, со Законот за еднаквост меѓу мажите и жените се предвидува дека работодавачите со повеќе од 30 вработени треба да подготват план за еднаквост, во соработка со претставниците на работниците. Овој план мора да вклучува анализа на работата што се извршува и платите што ги добиваат мажите и жените, да утврдува мерки за надминување на родовите разлики во платите и да вклучува преглед на влијанието.

Во **Јужна Африка**, во согласност со Законот за праведно вработување, работодавачите треба да вклучат извештаи за разликите во приходот, како дел од извештаите за праведно вработување, во кои има податоци за примањата за секоја категорија и ниво на занимање, анализирани според пол и раса. Во случаите каде што има „непропорционални разлики“ во извештаите, работодавачите треба да преземат мерки за прогресивно намалување на разликите, вклучително и преку колективно договарање.

Во **Шведска**, Законот за дискриминација бара работодавачите на секои три години да направат истражување и анализа на одредбите и практиките во поглед на платите и другите услови за вработување, како и да ја платат разликата меѓу мажите и жените што извршуваат еднаква работа или работа со еднаква вредност. Работодавачот треба да подготви акциски план за еднакви плати, во кој ќе се наведат приспособувањата во платата и други мерки кои се потребни за да се воведат еднаква плата за работа што се смета за еднаква или со еднаква вредност. Во согласност со законот, онаму каде што има колективни договори, работодавачите треба да им ги обезбедат на организациите на работници потребните информации со цел дел да соработуваат во истражувањето, анализата и подготовката на акцискиот план за еднакви плати.

конодавство со кое се поттикнуваат или се бара од работодавачите да направат процена на родовите јазови во платите и да ги елиминираат повредите на принципот за еднакви примања за работа со еднаква вредност. За таквото дејствување на работното место, од суштинско значење е соработката меѓу раководството и работната сила.

5. Како може да придонесе водичот?

Влијанието на законодавството за еднаквост во платите може да се подобри со обезбедување материјал со објаснувања на засегнатите лица. Овој материјал им помага на работниците и на работодавачите да се запознаат со своите права и обврски, како и на јавните службеници и одговорните тела за следење и спроведување на одредбите за еднакви плати за да може да го утврдат и да го надминат проблемот со нееднаквоста во платите. Во некои земји, органите издаваат подзаконски акти, деловници за работа, водичи, административни упатства или

Во **Естонија** се објавени насоки под наслов „Родова еднаквост во вашето претпријатие – рецепт за успех“, кои имаат цел да помогнат во спроведувањето на политиките за родова еднаквост во претпријатијата, а особено во поглед на системите за еднаквост во платите и системите за оценување на работните места.

Европската комисија издаде Деловник за спроведување на принципот за еднаква плата за жените и мажите за работа со еднаква вредност, којшто се фокусира на проучување на структурата на платата. Деловникот се однесува на претпријатијата, партнерите во преговорите за плати, како и на поединците.⁷⁷

Во **Германија** е развиена алатка за самопроцена во однос на еднаквоста во платите, „Logib-D“, и објавени се насоките „Fair p(l)ay – Еднакви плати за жените и мажите“.

Насоките за еднакви можности при вработување (ЕЕО) кои ги издаде Министерството за работна сила и трансмиграција на **Индонезија** беа подготвени во соработка со социјалните партнери, со цел да помогнат во спроведувањето на законските одредби за примена на Конвенциите бр. 100 и 111. Во насоките се објаснува значењето на принципот за еднакви плати за мажите и жените за работа со еднаква вредност, се даваат насоки како да се одреди вредноста на работните места и како да се утврдат дискриминирачки практики во однос на платите.⁷⁸



летоци со објаснување на законодавството за еднакви плати. Таквите упатства може да се однесуваат на работниците и работодавачите и нивните организации, колективните преговарачи и јавните органи или службеници кои се вклучени во промовирање, следење или спроведување на законодавството. Материјалот треба да биде пишуван на тој начин што ќе биде достапен за читателите.

Фусноти

- ⁶⁷ http://www.chrc-ccdp.ca/publications/employers_responsibility-eng.aspx, октомври 2010 г.
- ⁶⁸ Видете за пример Кон праведни плати: Програма за еднакви плати, Министерство за социјални работи и здравство, 2008 г. на http://www.stm.f/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4805.pdf
- ⁶⁹ Омбудсман за еднаквост, анкети за плаќањата – одредби и исходи, 2009 г.
- ⁷⁰ Англиското резиме е достапно на http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/Gender_and_Pay_English_summary_of_NOU_2008_6.pdf.
- ⁷¹ Видете страница 27, <http://www.pakistan.gov.pk/divisions/labour-division/media/LPDraft6Mar06.pdf>
- ⁷² Поимот „одредби или законодавство за еднакви плаќања“ се користи тука за законските одредби со кои се утврдува барање кое конкретно се поврзува со правото на мажите и жените да примаат еднакви примања за работа со еднаква вредност.
- ⁷³ <http://www.ured-ravnopravnost.hr/slike/File/Nacionalna/nacionalna-engl.doc>, став. 2.2.4.
- ⁷⁴ Equality and Human Rights Commission: *Triennial Review 2010: How fair is Britain? Equality, human rights and good relations in 2010*, chapter 11.
- ⁷⁵ *Equal Remuneration*, General Survey, 1986, op. cit.
- ⁷⁶ *Глобализацијата со човечки лик*, op. cit.
- ⁷⁷ Видете: Известување од Европската комисија COM(96) 336 конечно, 17 јули 1996 г. Достапен на www.eur-lex.europa.eu
- ⁷⁸ Достапно на http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122030.pdf



© Yanik Chauvin

9



Институции и постапки за
следење и спроведување

1. Кои институции треба да се воспостават или да се зајакнат?

Со цел ефективно да се обезбеди и да се промовира еднаквоста во платите, од суштинско значење е Владата, во консултации со социјалните партнери, да воспостави соодветни институции кои ќе бидат одговорни за принципот за еднаквост во платите.

(i) *Државна администрација*

Во голем број земји, одговорноста за промовирање, следење и спроведување на законите и прописите за еднакви плати е под надлежност на министерствата одговорни за работни односи и труд. Во ваквите извештаи за примената на Конвенцијата бр. 100, голем број влади ја назначуваат инспекцијата на трудот како национална институција одговорна за следење и спроведување на одредбите за еднакви плати (видете во продолжение). Во случаите кога различни делови од администрацијата се одговорни за еднаквоста и еднаквите плати, треба да се основаат меѓуминистерски работни групи или други механизми за соработка.

(ii) *Институции за човекови права и еднаквост*

Еднаквите плати за мажите и жените е област на родова еднаквост и човекови права. Националните институции што се надлежни за еднаквост или човекови права се во добра позиција да ја промовираат еднаквоста во платите. Тоа е особено случај кога законодавството под нивна надлежност ги вклучува одредбите за еднаквост во платите, како што се **Обединетото Кралство, Канада и Австралија**. Таквите национални институции вообичаено се во подобра позиција да се специјализираат во оваа област отколку другите јавни институции, заради својот фокус на работа. Нивниот мандат ги опфаќа промоцијата и заштитата, што ќе им овозможи да ги надминат проблемите со еднаквоста во платите преку различни пристапи, вклучувајќи истражување, советување и медијација.

Овие специјализирани институции најчесто:

- промовираат јавни информации и подигнување на свеста;
- обезбедуваат совет за заинтересираните страни, како што се работниците, работодавачите и другите институции;
- истражуваат, посредуваат и одлучуваат по жалбите;

- подготвуваат студии, анкети и практични алатки;
- им даваат препораки на владите во однос на законите и политиките;
- го следат спроведувањето на меѓународните договори.

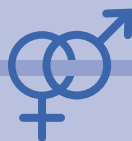
(iii) Судови и шрибунали

Судовите, трибуналите и другите правосудни органи може да го промовираат и да го заштитат правото на мажите и жените за еднакви примања за работа со еднаква вредност. Тие им делат правда на лицата чија права биле повредени, но и разјаснуваат што е и што не е нееднаква плата. Покрај носењето одлуки по поединечните или колективните жалби, нивното тело за одлуки придонесува за подобро разбирање и примена на законодавството или договорите. Судовите имаат клучна улога во голем број земји во однос на осигурувањето дека законодавството и договорите се спроведуваат во согласност со принципот за еднакви примања, како што е наведено во Конвенцијата бр. 100.

Комитетот на експерти забележа: „Во некои земји, напредокот во спроведување на принципот за еднаквост во платите се должи повеќе на правосудното толкување, отколку на законодавното дејствување. Врз основа на широките или, во други случаи, релативно ограничените уставни или законски одредби, судовите во голем број јурисдикции се одговорни за развој на концептите за 'еднаквост во платите' и дефинирањето на 'примањето' во согласност со Конвенцијата [бр. 100]“.⁷⁹



ТРИБУНАЛ ЗА ЕДНАКВИ ПЛАТИ ВОСПОСТАВЕН СО КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР: ДАНСКА



Во февруари 2010 г., социјалните партнери во индустријата во Данска се договорија за обновување на колективниот договор во производниот сектор. Набрзо по склучувањето на договорот, другите сектори како што се транспортот, градежништвото и комуналната индустрија потпишаа слични колективни договори. Договорот го одрази влијанието од економската криза и содржеше иновативни елементи, вклучувајќи го воспоставувањето на трибуналот за еднакви плати, со кој претседава судија за работни односи, за справување со сите спорови поврзани со еднаквоста во платите. Главните организации на работници и на работодавачи назначуваат членови на одборот. Трибуналот ги покрива сите сектори што ги застапуваат тие организации, а не само производството.

Од суштинско значење е кој било судски орган што работи на прашањето за еднаквост во платите да биде достапен за сите работници во поглед на кредибилитетот, трошоците, процедурите и локацијата. Сите работници треба да бидат запознаени со своите права и со достапните жалбени постапки.

(iv) *Трипартитни тела*

Националните трипартитни тела и механизми за консултации имаат голем потенцијал да придонесат еднаквоста во платите да биде постигната преку националниот закон и политика, како и за унапредување практични мерки во колективните договори и на ниво на претпријатие. Почетна точка претставува дискусијата за примената на Конвенцијата бр. 100, вклучувајќи ги коментарите на чекање од страна на Комитетот на експерти. Во одредени земји, како што се **Холандија** и **Јапонија**, основани се посебни работни групи за прашањата за еднакви плати.

Во одредени случаи, основани се трипартитни тела за решавање спорови во однос на еднаквоста. Законот за еднаквост во вработувањето и поддршката на семејниот и професионалниот живот на **Република Кореја** предвидува механизам за решавање на споровите за еднаквост преку трипартитни жалбени совети на ниво на работно место.

(v) *Пошреба од експертиза*

Без оглед на тоа дали законодавството за еднаквост во платите е под надлежност и го спроведува орган од државната администрација, суд или специјализирана институција за еднаквост или човекови права,

важно е да се обезбеди техничка експертиза на службениците, особено на оние вклучени во спречување и решавање спорови. Искуството во голем број земји покажа дека е неопходно формирањето фокални точки, посебни единици или специјализирани надлежности за развој, споделување и одржување експертиза во областите на еднаквоста и еднаквите плати.

Во **Ирска**, жалби за еднаквост во платите може да се покренат пред Трибуналот за еднаквост во согласност со Законот за еднаквост при вработување. Службениците задолжени за еднаквост, кои спроведуваат истраги во таквите случаи, се обучени за објективно оценување на работните места.

Законот за еднакви плати на мажите и жените од **Израел** предвидува назначување експерти за оценување на работните места од името на Работниот суд, на барање на една од страните, со цел да го изнесе мислењето дали категориите работа кои се предмет на спорот имаат еднаква вредност.

2. Какви постапки треба да се предвидат за следење и спроведување?

Ефективното следење и спроведување на законодавството за еднаквост во платите може да се постигне преку комбинација на постапки. Тие вклучуваат:

- Спречување и решавање спорови за поединечни и колективни случаи. Во прогресивно поформален редослед, тоа значи: (i) помирување или медијација за да им се помогне на страните да постигнат меѓусебен договор; (ii) арбитража, каде одлуката ја носи независна трета страна; и (iii) судски орган чијашто обврзувачка одлука ја носи суд или трибунал.
- Административни постапки, како што се вклучувањето на инспекцијата на трудот, регистрирањето или продолжувањето на колективните договори и усогласеност на договорот. Тоа значи дека може да има барања за проверка на усогласеноста со законодавството како дел од постапката.
- Постапки за утврдување минимална плата, кои може да бараат усогласување со принципот за еднаквост во платите.
- Доброволни ревизии што ги спроведуваат работодавачите за да ја утврдат и да известат за сопствената усогласеност.

Друг начин за осигурување ефективно следење и спроведување на законодавството за еднаквост во платите е вклучувањето на независни специјалисти за еднаквост во платите, како што се вештаци, медијатори и обучувачи. Транспарентноста е од суштинско значење.

Важно е да се има предвид дека непостоењето случаи за еднакви плати не значи дека нема нееднакви плати во практиката. Туку, упатува на недостиг на соодветна законска рамка за поднесување жалби, непознавање на правата и постапките или лош пристап до жалбените постапки.

3. Која е улогата на инспекцијата на трудот?

Покрај фактот што голем број земји во извештаите до МОТ наведуваат дека инспекцијата на трудот е одговорна за примената на принципот за еднакви примања, во повеќето земји, инспекцијата на трудот не прави многу во практиката за унапредување и заштита на правото за еднакви плати. Меѓутоа, големиот потенцијал на инспекцијата на трудот во оваа област често се занемарува, и заради тоа потребно е да се посвети посебно внимание. Како клучен елемент на секој национален систем за трудова администрација, инспекцијата на трудот е суштински дел од националната стратегија за еднакви примања.⁸⁰

Која е предноста и потенцијалот на инспекцијата на трудот за справување со случаите за еднаквост во платите?

- Законските одредби за примањата и дискриминацијата, вклучувајќи ги еднаквите плати, вообичаено спаѓа во надлежностите на инспекторите на трудот.
- Инспекторите на трудот имаат привилегиран пристап до работното место и информациите во врска со примањата на мажите и жените.
- Инспекторите на трудот може да дејствуваат врз основа на жалби или извештаи и може да ги решаваат прашањата за еднаквост во платите во контекст на рутинските инспекциски надзори.
- Инспекцијата на трудот може да промовира усогласеност преку подигнување на свеста, во соработка со организациите на работодавачите и на работниците, како и обезбедување технички совет за еднаквост на платите на ниво на претпријатие, на пример, во контекст на плановите за еднаквост во претпријатието.

- Инспекторите на трудот може да пропишат санкции, вклучувајќи парични казни, да покренат судска постапка или да помогнат или да интервенираат во судски случаи покренати од лица што тврдат дека не е испочитуван принципот за еднакви плати.

Инспекторите на трудот може да дадат ефективен придонес во промовирањето и обезбедувањето еднаквост во платите доколку еднаквоста во платите е изречно утврдена како дел од нивните должности, и ако имаат соодветна обука и технички капацитет за еднаквост во платите.

Може да се преземат голем број мерки за да им се овозможи на инспекторатите и на инспекторите на трудот да промовираат и да обезбедат еднаквост во платите:

- Вработување жени и мажи инспектори.
- Обезбедување специјализирана обука за инспекторите на трудот за еднаквост во платите, вклучувајќи објективно оценување на работните места.
- Обезбедување алатки и методи за спроведување инспекциски надзор за еднаквост во платите, со цел да може да им дадат технички совет на работниците и работодавачите и нивните организации.



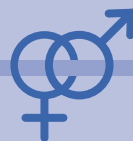
© Fotolia/corepics

- Воспоставување специјализирани единици или фокални точки за еднакви плати во рамките на инспекторатот на трудот.
- Зголемување на учеството на претставниците во инспекцискиот процес.
- Собирање статистички информации за бројот, природата и исходот од решените случаи за еднаквост во платите.
- Вклучување посебен оддел за родова еднаквост, вклучувајќи ја еднаквоста во платите, во контролните списоци при инспекцискиот надзор, како и годишните инспекциски извештаи.
- Обезбедување соработка на инспекцијата на трудот со специјализираните институции одговорни за еднаквост или човекови права.



© ITCLIO/G. Palazzo

ПРИМЕРИ ЗА МЕРКИ ШТО СЕ КОРИСТАТ КАКО ПОМОШ НА ИНСПЕКТОРИТЕ НА ТРУДОТ ЗА ЕДНАКВОСТА ВО ПЛАТИТЕ



Во **Белгија**, инспекторатот на трудот назначува инспектори кои се специјализирани за дискриминација и имаат заедничка конкретна обука за темата со националниот орган за еднаквост, Центарот за еднакви можности и борбата против расизмот.

Министерството за труд во **Република Чешка** издаде процедурални упатства за инспекторите на трудот за еднакви можности за мажите и жените. Документот вклучува практични насоки за начинот на спроведување на инспекциите за родова еднаквост. Дополнителен документ обезбедува насоки за начинот на оценување на работните места со цел да се утврди дали за работа со еднаква вредност следуваат еднакви примања.

Инспекторатот за труд во **Ел Салвадор** има воспоставено специјализирана единица за род и недискриминација.

Во **Кенија**, инспекторите на трудот користат посебен облик на инспекција за надминување на дискриминацијата на работното место, кој вклучува прашања поврзани со еднаквоста во платите меѓу мажите и жените.

Во **Мароко**, Водичот за инспекција, подготвен од страна на Министерството за вработување и стручна обука во соработка со МОТ, конкретно упатува на дискриминација во примањата меѓу мажите и жените што извршуваат работа со еднаква вредност, како едно од прашањата што треба да се земе предвид при проверката на условите за работа и примањата.

Во **Шпанија**, по донесувањето на Законот за еднаквост, развиен е план за инспекциски интервенции, кои вклучуваат обука, контролен список и инспекциски надзори кои се насочени кон потврда на случаите на дискриминација во платите.

МОТ подготви модул за обука за родова еднаквост за инспекторите на трудот за подигнување на свеста за принципот на еднакви примања за жените и мажите за работа со еднаква вредност и олеснување на активностите на инспекцијата на трудот за надминување на нееднаквите плати (*видеџе Догаџок 1*).

4. Кои статистички податоци се потребни?

Потребна е анализа на положбата и платите на мажите и жените во сите категории работни места во рамките и меѓу различни сектори, со цел целосно да се земе предвид јазот во платите меѓу мажите и жените. Прв чекор кон соодветно собирање податоци за платите за ради анализа на јазот во платите и неговиот развој е потребата, во голем број земји, да се вклучат платите во постојните методологии за анкетирање на домаќинствата и работната сила и да се осигури дека

собирањето информации за платите преку воспоставување анкети е анализирано според пол. Државните заводи за статистика и институциите одговорни за собирање податоци за пазарот на трудот и за вработувањето и поврзаните анкети се клучни актери во подобрувањето на достапноста на соодветни статистички податоци за платите.

Во генералното мислење за Конвенцијата бр. 100, Комитетот на експерти го наведува видот статистички информации за оценување на примената на принципот за еднакви примања. Од Владите се бара во своите извештаи да обезбедат најсеопфатни статистички информации, анализирани според пол, во однос на следново:

- i) распределбата на мажите и жените во јавниот сектор, сојузната и/или државната служба, и во приватниот сектор според нивоата на примања и работните часови (дефинирани како одработени часови или платени часови), класифицирани според: (1) гранка на економска дејност; (2) занимање или група занимања или степен на образование/квалификации; (3) стаж; (4) возрастна група; (5) број на одработени или платени часови; и каде што е соодветно, според (6) големината на претпријатието и (7) географската област; и
- ii) статистички податоци за составот на приходите (наведувајќи ја природата на приходите, како што се основата или минималната плата, дополнителните плаќања за прекувремена работа и работа во смени, надоместоци, бонуси и награди, и надоместоци за неодрботено време) и работните часови (се дефинираат како одработени или платени часови), класифицирани според истите варијабилни, како што е распоредот на вработени (потставови (1) до (7) од став (i) погоре).

Во случаите каде што е изводливо, статистичките податоци за просечните примања треба да се компилираат според реално одработените или платените часови, наведувајќи го применетиот концепт на работни часови. Во случаите каде што податоците се компилираат врз различни основи (на пример, неделни или месечни примања), статистичките податоци за просечниот број работни часови треба да упатуваат на истиот период.

На пример, EUROSTAT објавува статистички податоци за родовиот јаз во платите во земјите-членки на ЕУ.⁸² Јазот се дефинира како разлика меѓу просечните бруто-примања по час на платените машки вработени и на платените женски вработени како процент од просечните бруто-примања по час од платените машки вработени. Податоците се однесуваат на сите платени вработени на возраст од 16 до 64 години кои работат најмалку 15 часа седмично.



© ILO/M. Crozet

Фусноти

⁷⁹ *Equal Remuneration, General Survey, 1986, op. cit.*

⁸⁰ Меѓународна конференција на трудот, 100-та сесија, јуни 2011 г., Резолуција за трудовата администрација и инспекцијата на трудот, став 22(10) од заклучоците.

⁸¹ Комитет на експерти, општи коментари за Конвенцијата бр. 100, објавени во 1999 г.

⁸² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics



© ILO/A. Lwin



Како може да помогне MOT?

10

Еднаквите примања за мажите и за жените за работа со еднаква вредност, како основно право и основачки принцип на МОТ, е клучна компонента од работата на МОТ. Иако постигнувањето еднаквост во плаќањата и натаму останува предизвик, големиот број примери истакнати во овој Водич покажува дека е направен напредок и дека принципот може да се применува на различни начини, во зависност од националниот контекст.

Владата, организациите на работодавачи и на работници имаат клучна улога во спроведувањето на Конвенцијата бр. 100 и во остварувањето на еднаквоста во платите. МОТ има обврска да им помогне на владите и на организациите на работодавачи и на работници во унапредувањето на реализацијата на основните права.⁸³

МОТ може да им помогне на Владите и на социјалните партнери, на различни начини, да го промовираат принципот за еднаквост во платите и да постигнат еднаквост во платите, вклучувајќи:

- Обезбедување претставници од организациите на работодавачи и на работници и од владата, со поголемо разбирање на концептот за еднаквост во платите преку материјали за промоција и обука, работилници и споделување добри практики;
- Помош во креирање и спроведување проекти за техничка соработка за еднаквост во платите;
- Обезбедување совет и помош за реформи на трудовото законодавство и националните политики за еднаквост, како рамка за еднаквост во платите;
- Обезбедување или помош во креирање обука за еднаквост во платите, вклучувајќи методи за оценување на работните места, за владини службеници, претставници на работниците и работодавачите, како и на лицата одговорни за следење и спроведување;
- Помош при воспоставување или зајакнување на специјализираните агенции за остварување на принципот на еднаквост и еднакви плати;
- Давање техничка поддршка на владините службеници за ратификување на Конвенцијата бр. 100;
- Споделување на меѓународното искуство на МОТ за спроведување на Конвенцијата бр. 100;
- Помош на Владата во исполнување на барањата за известување за Конвенцијата бр. 100.

Додаток 1: Избрани извори на дополнителни информации на МОТ

Извештаи

Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012.

Fundamental principles and rights at work: From commitment to action, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report VI, International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012.

A new era of social justice, Report of the Director-General, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

Gender equality at the heart of decent work, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.

Equality at work: Tackling the challenges, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007.

Equal remuneration, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 72nd Session, Geneva, 1986.

Публикации

Hayter, S. and Weinberg, B., "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, ILO, Geneva, 2011, pp. 136-186.

Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis, ILO, Geneva, 2010.

Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence, ILO, Geneva, 2008.

International labour migration: A rights-based approach, ILO, Geneva, 2010.

Work, income and gender equality in East Asia: Action guide, ILO, Bangkok, 2008.

Chicha, M.-T., *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, Declaration Working Paper No. 49, ILO, Geneva, 2006.

Eyraud, F., and Saget, C., *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva, 2006.

Corley, M., Perardel, Y., Popova, K., *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, Employment Strategy Papers No. 20, ILO, Geneva, 2005.

Rubery, J., *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Declaration Working Paper No. 19, ILO, Geneva, 2003.

Алaйки

A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd edition, ILO, Geneva, 2012.

ILO Curriculum on "Building modern and effective labour inspection systems", *Module 13: Labour inspection and gender equality*, ILO, Geneva, 2011.

Equality and non-discrimination at work in China: Training manual, ILO, Beijing, 2010.

Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, ILO, Geneva, 2008.

Migrant Workers' Rights: A Handbook, ILO, Jakarta, 2007.

ABC of women workers' rights and gender equality, 2nd edition, ILO, Geneva, 2007.

Olney, S., Goodson E., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., *Gender equality: A guide to collective bargaining*, ILO, Geneva, 2002.

Веб-локации

ILO website: www.ilo.org

База на податоци на интернет NORMLEX: www.ilo.org/normlex

Додаток 2: Список со избрани релевантни Конвенции и Препораки на МОТ

(Сиѝе се досѝајни во базаѝа на ѝогаѝоци NORMLEX ѝосѝавена на веб-локацијаѝа на МОТ)

Конвенции

- Конвенција за инспекцијаѝа на трудот, 1947 г. (бр. 81)
- Конвенција за слободаѝа на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 г. (бр. 87)
- Конвенција за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г. (бр. 97)
- Конвенција за правото на организирање и колективно договарање, 1949 г. (бр. 98)
- Конвенција за еднакви примања, 1951 г. (бр. 100) (видете Анекс 1)
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимање), 1958 г. (бр. 111)
- Конвенција за утврдување на минималната плата, 1970 г. (бр. 131)
- Конвенција за мигрантски работници (дополнителни одредби), 1975 г. (бр. 143)
- Конвенција за трипартитни консултации (Меѓународни стандарди за трудот), 1976 г. (бр. 144)
- Конвенција за колективно договарање, 1981 г. (бр. 154)
- Конвенција за работниците со семејни обврски, 1981 г. (бр. 156)
- Конвенција за статистика за трудот, 1985 г. (бр. 160)
- Конвенција за домородно и племенско население, 1989 г. (бр. 169)
- Конвенција за работа со неполно работно време, 1994 г. (бр. 175)
- Конвенција за заштита на мајчинството, 2000 г. (бр. 183)
- Конвенција за поморски работници, 2006 г. (MLC)
- Конвенција за домашни работници, 2011 г. (189)

Препораки

- Препорака за инспекцијата на трудот, 1947 г. (бр. 81)
- Препорака за миграција заради вработување (ревидирана), 1949 г. (бр. 86)
- Препорака за еднакви примања, 1951 г. (бр. 90) (видете Анекс 2)
- Препорака за дискриминација (вработување и занимање), 1958 г. (бр. 111)
- Препорака за утврдување минимална плата, 1970 г. (бр. 135)
- Препорака за мигрантски работници, 1975 г. (бр. 151)
- Препорака за трипартитни консултации (Активности на Меѓународната организација на трудот), 1976 г. (бр. 152)
- Препорака за колективно договарање, 1981 г. (бр. 163)
- Препорака за работниците со семејни обврски, 1981 г. (бр. 165)
- Препорака за статистичките податоци за трудот, 1985 г. (бр. 170)
- Препорака за платите, работното време на морнарите и екипажот на бродовите, 1996 г. (бр. 187)
- Препорака за домашни работници, 2011 г. (бр. 201)

Додаток 3: Текст на Конвенцијата (бр. 100), Препораката (бр. 90) за еднакви примања, 1951 г.

Конвенција бр. 100

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот,

свикана на триесет и четвртата сесија во Женева од страна на Управувачкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, на 6 јуни 1951 г., и

одлучувајќи за донесувањето одредени предлози во поглед на принципот за еднакви плати за мажите и жените за работа со еднаква вредност, седма точка на агендата на сесијата, и

утврдувајќи дека овие предлози ќе бидат во облик на меѓународна конвенција,

на дваесет и деветти јуни, илјада деветстотини педесет и првата година ја донесе следната конвенција со наслов Конвенција за еднакви плати, 1951 г.:

Член 1

За целите на оваа Конвенција:

(а) поимот примања вклучува нормална, основна или минимална плата или какви било дополнителни додатоци кои работодавачот му ги плаќа на работникот директно или индиректно, во готовина или во натура, а произлегуваат од работниот однос;

(б) поимот еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност се однесува на стапките на примања кои се утврдени без полова дискриминација.

Член 2

1. Секоја членка мора, на начин соодветен на методите кои се употребуваат за утврдување на износот на примањата, да го промовира и, доколку е во согласност со таквите методи, да го осигури применувањето на принципот на еднакво плаќање на мажите и жените работници за работа со еднаква вредност на сите работници.

2. Овој принцип може да се примени со помош на:

- (а) национални закони или прописи;
- (б) законски утврден или признат механизам за одредување плати;
- (в) колективни договори помеѓу работодавачите и работниците; или
- (г) комбинација на овие различни начини.

Член 3

1. Ако со тоа се олеснува примената на одредбите од оваа Конвенција, мора да се преземат мерки за да се промовира објективна процена на работните места врз основа на работата што се извршува.

2. Методите што ќе се применуваат за оваа процена може да ги одредат властите одговорни за одредување на висината на примањата или таму каде што висината на примањата се одредува со колективни договори, страните на колективните договори.

3. Различни износи на примањата помеѓу работниците кои одговараат, без разлика на полот, на разликите кои се утврдени со тие објективни процени на работата што треба да се изврши нема да се сметаат спротивни на принципот на еднакво плаќање на мажите и жените за работа со еднаква вредност.

Член 4

Секоја членка ќе соработува, како што е соодветно, со засегнатите организации на работодавачи и на работници, со цел да ги ефектуира одредбите од оваа Конвенција.

[Членовите од 5 до 14 се завршни одредби кои се од процедурална природа и не се пренесени тука]

Прейорака бр. 90

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, свикана на триесет и четвртата сесија во Женева од страна на Управувачкото тело на Меѓународната канцеларија на трудот, на 6 јуни 1951 г., и

одлучувајќи за донесувањето одредени предлози во поглед на принципот за еднакви плати за мажите и жените за работа со еднаква вредност, седма точка на агендата на сесијата, и

утврдувајќи дека овие предлози ќе бидат во облик на Препорака, која ќе ја надополнува Конвенцијата за еднакви примања, 1951 г.,

на дваесет и деветти јуни, илјада деветстотини педесет и првата година ја донесе следната препорака со наслов Препорака за еднакви плати, 1951 г.:

каде што со Конвенцијата за еднакви примања, 1951 г., се утврдуваат одредени општи принципи за еднаквите примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност;

каде што со Конвенцијата се предвидува дека ќе се унапреди или ќе се обезбеди примената на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност преку средства што се соодветни на методот за одредување на висината на примањата во засегнатите земји;

каде што е пожелно да се наведат одредени постапки за прогресивна примена на принципите утврдени во Конвенцијата;

каде што е едновременно пожелно сите земји-членки, при примената на принципот, да го имаат предвид методот за примена којшто е задоволителен во одредени земји;

Конференцијата препорачува секоја земја-членка, која подлежи на одредбите од член 2 од Конвенцијата, да ги применува следните одредби и да поднесува извештај до Меѓународната канцеларија на трудот, како што е побарано од Управувачкото тело, во однос на мерките што се преземени за нивно спроведување:

1. Треба да се преземат соодветни активности, по консултации со засегнатите организации на работници или, каде што нема такви организации, со засегнатите работници:

(а) за да се осигури примена на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност за сите вработени во министерствата или агенциите на централната влада; и

(б) да се поттикне примената на принципот на вработените во државните, регионалните или локалните канцеларии или агенции, каде што тие имаат надлежност врз висината на примањата.

2. По консултации со засегнатите организации на работодавачи и на работници, треба да се преземат соодветни активности за да се осигури, колку што е можно побрзо, примена на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност во сите занимања, различни од оние што се споменати во став 1, каде што висината на примањата е предмет на законски прописи или јавна контрола, особено во поглед на:

(а) утврдување минимална или друга висина на платата во индустриите или услугите каде што висината ја одредува јавен орган;

(б) индустриите и претпријатијата во јавна сопственост или контрола; и

(в) каде што е соодветно, работа што се извршува под услови на јавен договор.

3. (1) Каде што е соодветно, во согласност со методите за одредување на висината на примањата, треба да се предвидат законски одредби за генерална примена на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност.

(2) Надлежните јавни органи треба да ги преземат сите неопходни и соодветни мерки за да осигурат дека работодавачите и работниците се целосно информирани за таквите законски барања и, каде што е соодветно, им обезбедуваат совети за нивната примена.

4. Доколку, по консултациите со засегнатите организации на работници и на работодавачи, каде што таквите организации постојат, се утврди дека принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност не може веднаш да се применува, во однос на вработувањето опфатено со ставовите 1, 2 или 3, треба да се предвидат соодветни одредби или колку што е можно побрзо да се создадат услови за нивно предвидување со цел нивна прогресивна примена со следниве мерки:

(а) намалување на разликите во висината на примањата на мажите и жените за работа со еднаква вредност;

(б) во случаите каде што во сила има систем за зголемување, со еднакво зголемување за мажите и жените што извршуваат работа со еднаква вредност.

5. Каде што е соодветно, за олеснување на одредувањето на висината на примањата во согласност со принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, секоја земја-членка, во согласност со засегнатите организации на работодавачи и на работници, треба да воспостави или да поттикне воспоставување методи за објективна процена на работата што треба да се извршува, преку анализа на работното место или со други постапки, во насока на обезбедување класификација на работните места без да се зема предвид полот, при што таквите методи треба да се применуваат во согласност со одредбите од член 2 од Конвенцијата.

6. Со цел да се олесни примената на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, каде што е неопходно, треба да се преземат соодветни активности за да се зголеми продуктивната ефикасност на жените преку следниве мерки:

(а) осигурување дека работниците од двата пола имаат еднакви или еквивалентни капацитети за стручно насочување или советување за вработување, за стручна обука и за поставување;

(б) преземање соодветни мерки за да се поттикнат жените да ги користат капацитетите за стручно насочување или советување за вработување, за стручна обука и за поставување;

(в) обезбедување социјална заштита и услуги за задоволување на потребите на работничките, особено на оние со семејни обврски, како и финансирање на тие услуги од општите јавни фондови или од социјалното осигурување или фондовите за индустриска добросостојба, финансирани од плаќањата за работниците без оглед на полот; и

(г) унапредување на еднаквоста меѓу мажите и жените во поглед на пристапот до занимања и работни места без предрасуди во поглед на одредбите од меѓународните прописи и од националните закони и прописи за заштита на здравјето и добросостојбата на жените.

7. Треба да се вложат напори за унапредување на јавното разбирање за основите врз кои треба да се спроведува принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност.

8. Треба да се спроведат такви истраги за да се унапреди примената на принципот.

Фусноти

- ⁸³ Декларација на МОТ за основните принципи и права на работното место и додатоците кон неа, 1998 г., оп. cit., член 3.

Праведното вреднување на работата што ја вршат жените и мажите, и надминувањето на дискриминацијата во платите се од суштинско значење во постигнувањето родова еднаквост. Меѓутоа, сè уште постои нееднаквост во примањата, и во некои случаи, родовиот јаз во платите стагнира или дури се зголемува. Бидејќи нееднаквите примања се хроничен проблем, тешко е да се надмине без јасно разбирање на принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност. Со овој Водич се објаснуваат концептите на кои се заснова овој принцип, а коишто се суштината на Конвенцијата на МОТ за еднакви примања, 1951 г. (бр. 100) и нуди идеи за можната примена во практика.

ILO - International Labour Office

4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

International Labour Standards Department

E-mail: infonorm@ilo.org
Tel: +41 22 799 7155

Conditions of Work and Equality Department

E-mail: workquality@ilo.org
Tel: +41 22 799 6550

ISBN 978-92-2-829360-9

