

ПОВЕЌЕ РАБОТА ЗА ПОМАЛКУ ПАРИ: КАКО ДА СЕ НАМАЛИ РОДОВИОТ ЈАЗ ВО ПЛАТИТЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА?



Анализа и препораки за унапредување
на законската рамка и практиките за
унапредување на правото на еднаква
плата за еднаква работа

– документ за јавни политики –

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

Автор: Игор Јадровски

Уредничка: Наташа Бошкова

Лектура: Виолета Танчева-Златева

Графичко уредување: КОМА

Печати: Винсент графика

Тираж: 80

Скопје, јули 2020

CIP - Каталогизација во публикација

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

331.2:305(497)(047)

ЈАДРОВСКИ, Игор

Повеќе работа за помалку пари: како да се намали родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија?: анализа и препораки за унапредување на законската рамка и практиките за унапредување на правото на еднаква плата за еднаква работа: документ за јавни политики / [автор Игор Јадровски]. – Скопје: Коалиција Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници, 2020. – 45 стр.; 21 см

Фусноти кон текстот. – Библиографија: стр. 45

ISBN 978-608-4803-18-8

а) Плати -- Родови аспекти -- Македонија -- Истражувања

COBISS.MK-ID 51823621



МРЕЖА ЗА
ЗАШТИТА ОД
ДИСКРИМИНАЦИЈА



FOUNDATION ФОНДАЦИЈА
OPEN OTBOPENO
SOCIETY OΠШTECTBO
MACEDONIA MAKEDONIJA

Проектот „ЗСЗД под лупа: Следење на спроведувањето на новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација“ е финансиран од Фондацијата Отворено општество – Македонија. Содржината е единствена одговорност на авторите и на грантистот, и на ниту еден начин не може да се смета дека ги изразува гледиштата и ставовите на Фондацијата Отворено општество – Македонија.

***Повеќе работа за помалку пари:
Како да се намали родовиот јаз
во платите во Република Северна
Македонија?***

**Анализа и препораки за
унапредување на законската рамка
и практиките за унапредување
на правото на еднаква плата за
еднаква работа**

– документ за јавни политики –

Мрежа за заштита од дискриминација

Скопје, 2020

Содржина

8	1. Извршно резиме
12	2. Вовед
16	3. Методологија
20	4. Правна рамка и усогласеност со европското законодавство
21	<i>4.1. Преглед на Директивата 2006/54/EЗ¹ (Преработена)</i>
24	<i>4.2. Преглед на националната правна рамка</i>
25	<i>4.2.1. Законот за работни односи и заштитата и унапредувањето на принципот еднаква плата за еднаква работа или за работа со еднаква вредност</i>
27	<i>4.3. Усогласеноста на националното законодавство со законодавството на ЕУ</i>
30	5. Правна практика во Северна Македонија
31	<i>5.1. Постапка пред суд</i>

1 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of Council of 5 July 2006 on the Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast) (2006). Official Journal of the European Union L204/23.

32

5.2. Постапка пред Комисијата за спречување и заштита од дискриминација

33

5.3. Постапка пред Народниот правобранител

34

5.4. Постапка пред Министерството за труд и социјална политика

36

6. Стандарди, студии на случај и добри практики на Судот на правдата на ЕУ

42

7. Заклучни согледувања

46

8. Користена литература

Поимник на кратенки

ДИТ – Државен инспекторат за труд

ЕУ – Европка Унија

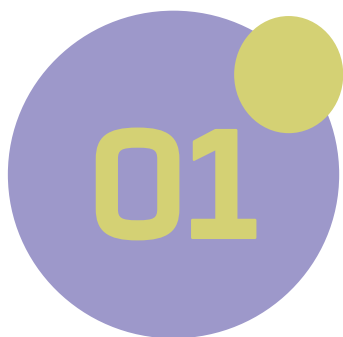
ЗРО – Закон за работни односи

ЗСЗД – Закон за спречување и заштита од
дискриминација

КСЗД – Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

СПЕУ – Суд на правдата на Европската Унија



Извршно резиме

Родовата нееднаквост и родовиот јаз во платите опстојуваат и покрај големиот напредок во степенот на образование на жените, работното искуство и стручноста на пазарот на труд. Родовиот јаз во платите постои кога жените се платени помалку од мажите за иста или слична работа, во исти или слични услови, или за вршење работа што е различна, но сепак има еднаква вредност во поглед на потребните вештини, одговорност и залагање, како и при исти работни услови. Вреднувањето и плаќањето на работата сè уште е под големо влијание на родовиот состав на работната сила и на традиционалните критериуми за оцена на работата, како и на сè уште присутните родови стереотипи во однос на поделба на работите и професиите, кои имаат тенденција повеќе да ги наградуваат вештините поврзани со работата на мажите отколку вештините поврзани со работата на жените.

Овој документ придонесува за намалување на родовиот јаз на платите во Северна Македонија, преку давање предлози за подобрување на усогласувањето на домашното трудово законодавство со директивите на Европската Унија и со конвенциите на

Меѓународната организација на трудот, во насока на подобрување на ефективноста на судската и на административната заштита на институтите, еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност.

Заклучоците од спроведеното деск-истражување покажаа дека во Република Северна Македонија сè уште постои родов јаз во платите и дека е повисок од просекот на родовиот јаз во платите во Европската Унија.

Заклучоците од компаративната анализа на домашната законска правна рамка, пред сè со Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена) на Европската Унија, покажаа дека не постои целосна примена на директивата во домашното законодавство, пред сè во Законот за работни односи, во поглед на јасно уредување на институтите еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност.

Заклучоците од анализата на функционалноста на правните и институционалните механизми за заштита и спречување на дискриминација поврзана со принципот на еднаква плата за еднаква работа или

работа со еднаква вредност, покажаа дека МТСП, ДИТ, КСЗД и НП не нудат функционална и ефикасна заштита од дискриминација поврзана со принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност, не документираат и не постапуваат во вакви случаи по службена должност и немаат доволно капацитети за да препознаат ваков тип на дискриминација.

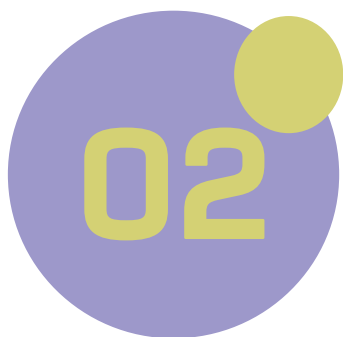
Заклучоците од анализата на судската пракса покажаа дека во Република Северна Македонија нема судска пракса за утврдување на повредата на правото на еднаква плата за еднаква работа и правото на еднаква плата за работа со еднаква вредност, кои претставуваат повреда на право од работен однос. Немањето судска пракса во анализираниот период отвора прашања за информираноста и свеста кај граѓаните за заштита на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за еднаква вредност, за достапноста за судска заштита во географска и материјална смисла, како и за немотивираноста за барање судска заштита како резултат на стигма, страв од губење на работното место или виктимизација.

Надминувањето на идентификуваните проблеми е остварливо преку измена и дополнување на законската регулатива, обуки и градење на капацитети на заштитните механизми и на судиите и воедначување на домашната судска пракса со судската пракса на Судот на правдата на ЕУ. Потребно е иницирање на измени и дополнување во Законот за работни односи за целосно усогласување со Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена) во поглед на јасно уредување на институтите *еднаква плата за еднаква работа* и *еднаква плата за работа со еднаква вредност*. Неопходно е градење капацитети на МТСП, ДИТ, КСЗД и НП да идентификуваат и да постапуваат во случаи на повреда на правото *еднаква плата за еднаква работа* и *еднаква плата за работа со еднаква вредност*, да иницираат постапки по службена должност кога ќе откријат вакви случаи и да работат на подигање на свеста и информирање на граѓаните за институтите *еднаква плата за еднаква работа* и *еднаква плата за работа со еднаква вредност*. На крај, нужно е градење на капацитетите на судиите од сите степени на судска заштита да можат при

одлучувањето да ги применуваат стандардите и праксата на Судот на правдата на ЕУ (во понатамошниот текст: СПЕУ) поврзани со еднаквото плаќање, еднаквата работа и еднаквата вредност, опфатот на институтите еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква

вредност, потребните услови за правење *prima facie*² случај на дискриминација, префрлање на товарот на докажување во постапките за докажување на повреда на правото на еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност.

² Доказ кој е доволен да стори веројатно дека одредено тврдење се случило.



Вовед

Глобалниот напредок во намалувањето на родовите разлики во вработувањето, во образованието и во политичкото учество не доведе до значајни промени во родовиот јаз во платите³, и сè уште е постојана карактеристика на пазарот на труд во секоја земја.⁴ Според последните податоци на Евростат⁵, жените во Европската Унија (во понатамошниот текст: ЕУ) заработуваат во просек речиси 15 % помалку споредено со мажите. Слична е ситуацијата и во Северна Македонија, каде родовиот јаз во заработката меѓу мажите и жените е 15 %.⁶ Динамиката на намалување на родовиот јаз е бавна, па споредено со 2015 година тој изнесувал 16,3 % за ЕУ и 17,2 % за Северна Македонија, или 15,3 % во 2010 година.⁷

Факторите за родови разлики во заработката се многубројни, структурни и зависат од специфичниот контекст на самите држави. Тука спаѓаат ниската стапка на вработеност и активност на жените на пазарот на трудот, обемот на неплатената домашна работа што ја извршуваат главно жените, пониските плати во секторите и индустриите во кои доминантно работат жените, бариерите во кариерното напредување на жените како резултат на дискриминацијата, отсуството заради родителството и грижата за децата или за други лица, родово базираната дискриминација при вработувањето, неефикасните институционални механизми за спречување и заштита од дискриминацијата, како и лимитираните законски

3 Дефиницијата за родов јаз во плати на која се упатува во документот се однесува на неприспособениот јаз во плати кој претставува разлика во просечната бруто-заработка на час на мажите и жените како процент од просечната бруто-заработка по час на мажите. Неприспособениот родов јаз во плати има поширок опфат од концептот „еднаква плата за работа со еднаква вредност“. Приспособениот родов јаз во плати, пак, има тенденција да ја прикаже разликата во плати меѓу жените и мажите како резултат на дискриминацијата, односно мерењето ги зема предвид образованието, искуството, работните саати, личните карактеристики, возраста и сл. (Eurostat, 2019).

4 *Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change*. Policy brief No. 6, UN Women, 2016.

5 *Родов јаз во плати* (пристапено на 23.02.2020), Eurostat, 2018.

6 Државен завод за статистика, 2020. *Анкета за структура на заработката на вработените*, 2018 (пристапено на 23.02.2020).

7 *Trends in Labor Markets in FYR Macedonia: A Gender Lens*, World Bank Group, 2018.

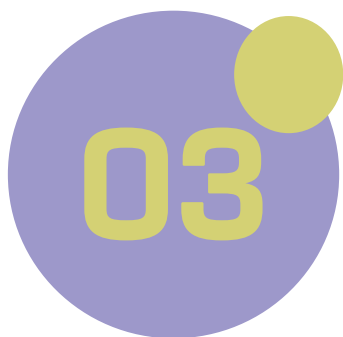
права поврзани со принципот еднаква плата за еднаква работа или за работа со иста вредност.⁸ Со немањето влијание врз овие фактори родовиот јаз во платите се одржува и се продлабочува, а со тоа се зголемува и нееднаквоста на жените во економската сфера, пристапот до финансиските ресурси, пензиското, здравственото и социјалното осигурување, како и изложеноста на ризик од сиромаштија и од социјално исклучување.

Овој документ има за цел да придонесе кон намалување на родовиот јаз во платите во Северна Македонија. Документот прво ги резимира стандардите што ги воспоставува Директивата 2006/54/ЕЗ⁹ на Европската Унија (во понатамошниот текст: Директивата), па преку презентација на националната регулатива го оценува степенот на усо-

гласеност со правото на ЕУ. Понатаму, анализата дава оценка на институционалните практики поврзани со промовирањето на принципот на еднакви можности и заштита на еднаквиот третман на жените и мажите во областа на вработувањето и професиите. Преку прегледот на судската практика во оваа област на СПЕУ и добрите практики од други земји, документот дава заклучоци, предлози и препораки за унапредување на постојната легислатива и судска практика во однос на еднаквите можности и заштитата од дискриминација врз основа на род и пол во областа на вработувањето во Северна Македонија, а со цел да се намали родовиот јаз во платите и родовите разлики во економската сфера.

8 *Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change*. Policy brief No. 6; EIGE, 2019. Tackling the gender pay gap: Not without a better work-life balance. Research note. UN Women, 2016.

9 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of Council of 5 July 2006 on the Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast), 2006. Official Journal of the European Union L204/23.



Методологија

Методолошката рамка на извештајот се потпира на деск-истражување кое опфаќа компаративна правна анализа на легислативата, како и на анализа на домашните судски и административни практики и судски практики на СПЕУ.

Деск-истражувањето е засновано врз преглед и врз анализа на секундарните извори на податоци од достапните истражувања, извештаи и документи поврзани со родовиот јаз во плати, како и постоењето и функционалноста на правните и институционалните механизми за заштитата и спречување на дискриминација поврзана со принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност, со фокус на состојбата во Северна Македонија и ЕУ.

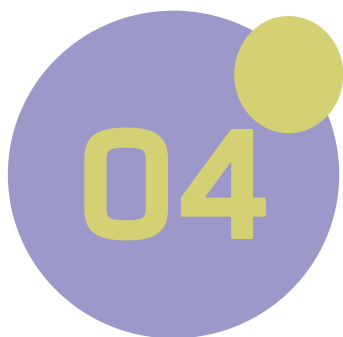
Компаративната правна анализа на законската рамка вклучува анализа на преработената Директива на ЕУ и националното законодавство: Закон за работни односи, Уставот на Република Северна Македонија; Законот за спречување и заштита од дискриминација¹⁰; Законот за еднакви можности; Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и Колективниот договор на државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа. Анализата дава преглед на примената на Директивата во националното законодавство и вклучува критички осврт на постојните предности и недостатоци на домашните политики и механизмите за заштита на принципот еднаква плата за еднаква работа или за работа со еднаква вредност.

¹⁰ Во времето на изготвување на овој документ на сила беше Законот за спречување и заштита од дискриминација („Сл. весник“ 101 од 22.05.2019). Уставниот суд на одржаната 14. седница на 14.05.2020 г. донесе одлука со која го укина Законот за спречување и заштита од дискриминација. Мрежата за заштита од дискриминација очекува и активно застапува негово приоритетно донесување од идниот парламентарен состав.

Анализата на судската практика на домашните судови и на СПЕУ се базира врз примарни и секундарни податоци. Примарните податоци се добиени преку барања за пристап до информации од јавен карактер до судовите во земјата за досегашните случаи на судска пракса кои се поврзани со принципот на еднаква плата за еднаква работа или за работа со еднаква вредност. Во примарните податоци спаѓаат и судските случаи на СПЕУ во однос на прекршувањето на принципот на еднаква плата за еднаква работа или за работа со иста вредност. Секундарните извори на податоци се анализите, извештаите, истражувањата и документите кои се однесуваат на судската практика на СПЕУ и на Северна Македонија.

За собирање примарни податоци од домашните судови и управни органи, во втората половина од декември 2019 година беа пратени барања за информации од јавен карактер до сите основни судови со проширена надлежност, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во понатамошниот текст: КСЗД), Народниот правобранител и Министерството за труд и социјална политика (во понатамошниот текст: МТСП). Во барањата од споменатите

судови и органи се побара бројот на иницирани постапки за заштита на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност во периодот 2017 – 2019, бројот на пресуди/мислења со кои се утврдува повредата на овие два института и бројот на пресуди/мислења со кои не се утврдува повредата на овие два института. Од одговорите добиени од основните судови, КСЗД, Народниот правобранител и МТСП, може да се заклучи дека во бараниот период во Република Северна Македонија нема иницирано ниту една постапка за заштита на правото на еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност.



**Правна рамка
и усогласеност
со европското
законодавство**



4.1. Преглед на Директивата 2006/54/ЕЗ¹¹ (Преработена)

Заштитата на работничките права и целокупното трудово законодавство во ЕУ е во рамките на човековите права и Повелбата за човекови права на ЕУ. Правните основи во рамките на ЕУ може да се побараат под насловот социјална политика¹² од Договорот за функционирањето на ЕУ. Досега се усвоени тринаесет директиви¹³ што ги регулираат сите аспекти на работниот однос, но за потребите на оваа анализа ќе се задржиме само на Директивата чија цел е намалување на родовиот јаз во платите. Принципот на еднаква плата за еднаква работа е еден од најстарите принципи на ЕУ што се воспоставува со основањето на Европската економска заедница, со цел да обезбеди функционирање на заедничкиот

пазар¹⁴. Во 2006 година Европскиот парламент и Советот на Европската Унија ја усвоија Директивата 2006/54/ЕЗ за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областите на вработување и професиите, во која се преточи дотогашната практика на СПЕУ. Примарно, принципот има за цел да спроведе формална еднаквост на пазарот на труд меѓу мажите и жените, но со текот на времето се трансформира во принцип на социјалната политика, преку препознавање на еднаквата вредност на работата, дискриминацијата врз основа на бременост и мајчинство, сексуалното вознемирување на работно место и друго.

11 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of Council of 5 July 2006 on the Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast) (2006). Official Journal of the European Union L204/23.

12 Членови 151 до 161 од Договорот за функционирањето на Европската Унија.

13 Directive 2019/1152/EC, Directive 91/553/EEC, Directive 1999/70/EC, Directive 97/81/EC, Directive 2008/104/EC, Directive 91/383/EEC, Directive 94/33/EEC, Directive 2003/88/EC, Directive 2000/79/EC, Directive 2008/94/EC, Directive 2001/23/EC, Directive 2010/18/EU, Directive 98/23/EC.

14 На инсистирање на Франција, која во 50-тите веќе го има принципот на еднаква плата во своето законодавство, а со цел заштита на сопствената економија во услови на заеднички пазар (опасност од прелевање на приватниот сектор во други земји членки во кои приватниот сектор немал обврска да исплаќа еднакви плати), принципот на еднаква плата станува дел од правото на ЕУ.

Директивата содржи одредби за примена на принципот на еднаков третман во однос на: пристапот до вработувањето, вклучувајќи го напредувањето и стручната обука; работните услови; плаќањето; и професионалните шеми за социјална сигурност.

Директивата не создава директно права и обврски меѓу физички лица, освен забраната за дискриминација врз основа на пол во повеќе области на вработувањето, меѓу кои е и плаќањето. На пример, национален суд не смее да пресуди во корист на државен орган кој не ѝ го продолжил договорот на бремена жена, со оправдување дека Директивата не се спроведува или не е преточена во домашното законодавство.

Директивата под поимот „плаќање“ дефинира нормална основна или минимална плата или каква било награда, било да е во готово или во натура, што работникот ја прима директно или индиректно, во врска со неговата/нејзината работа од неговиот/нејзиниот работодавец. Во посебните одредби, Директивата пропишува дека за работа која е со иста вредност, треба да се елиминира директната и индиректната дискриминација врз основа на пол во од-

нос на сите аспекти и услови на плаќањето. Кога определувањето на плаќањето е врз класификација на работни места, треба да е засновано врз истите критериуми и за мажите и за жените и да е воспоставено на начин што исклучува секаква дискриминација врз основа на полот. Обврската за еднаков третман Директивата го предвидува и при формулирањето на професионалните шеми за социјална сигурност.

Националните судови, кога расправаат во конкретни случаи, имаат обврска да го толкуваат домашното право во духот и терминологијата на Директивата, а кога домашното правило е во спротивност на Директивата, пред суд мора да се реши во согласност со Директивата, секогаш кога е можно. Граѓаните своите права од Директивата ги остваруваат преку судската заштита и правните лекови, така што домашното судство треба да биде прва линија на отпор кон родовиот јаз во платите и секогаш подготвено да обезбеди заштита. Токму затоа, Директивата наметнува обврска за воспоставување на ефикасни правни лекови што ќе обезбедат еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа од еднаква вредност на национално ниво. Здруженија-

та имаат активно право и легитимен интерес да бидат вклучени и да дејствуваат во име, или како поддршка на жалителот, со негова/нејзина дозвола, во судска или административна постапка за спроведување на обврските од оваа директива. Во таа смисла, добро организирани граѓански, административни [управни] и судови за работни спорови се клучни за решавање на спорите поврзани со вработувањето и работата. Ефикасноста на правосудниот систем одредува во која мера работниците се заштитени во пракса, како и колку чини решавањето на спорите меѓу работодавците и работниците.¹⁵ Директивата пропишува обврска за ефикасна пропорционална компензација во случаи на повреда, за што ги утврдува правилата за начинот на одредување на висината на штетата.

Исклучително важен за пристапот до правда е товарот на докажување пред суд или пред друг надлежен орган. Директивата ја препознава важноста од воспоставување на административни и други вонсудски механизми, кои по правило се далеку побрзи

и подостапни од судските постапки. Пред кој било од овие механизми, оштетените се должни да ги изнесат фактите што укажуваат на директна или индиректна дискриминација (*prima facie* случај), а тужениот е тој што ќе треба да докаже дека немало нарушување на принципот на еднаков третман.

Директивата не ги регулира само индивидуалните судски процедури, туку се занимава и со пошироките односи, како на пример, средствата за спроведување. Основниот правец на развој на заштитните механизми е нивно поставување како комплементарни наместо алтернативни. Само на тој начин се обезбедува вистинска и сериозна заштита на работниците. Затоа, државите имаат обврска да ги усогласат националните закони и подзаконски акти со Директивата, а при донесување и измена на политики и практики кои ќе гарантираат и обезбедат еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност, потребен е дијалог и вклучување на сите социјални чинители во процесите на набљудување.

¹⁵ Malmberg, J., *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions, Sweden 2003.*



4.2. Преглед на националната правна рамка

Граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Секој има право на работа, на слободен избор на вработување, на заштита при работењето и на материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.¹⁶ **Законот за спречување и заштита од дискриминација**¹⁷ гарантира обезбедување на принципот на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи, вклучително и од дискриминација врз основа на пол и род во работните односи во приватниот и јавниот сектор. **Законот за**

еднакви можности¹⁸ воспоставува еднакви можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот и забранува дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во повеќе области, вклучувајќи ги и вработувањето и трудот. **Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството**¹⁹ и **Колективниот договор на државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа**²⁰ кои опфаќаат најголем број работници, во себе содржат одредби со кои се забранува дискриминација и вознемирување при вработувањето и на работното место.

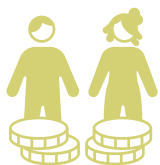
16 Устав на Република Северна Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/1991) со датум на објавување: 22.11.1991 и датум на прогласување: 17.11.1991.

17 Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 101/2019 од 22.05.2019).

18 Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012 и бр. 166/2014).

19 Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Службен весник на Република Македонија“ бр. 115/2014).

20 Колективен договор на државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа („Службен весник на Република Македонија“ 53/95).



4.2.1. Законот за работни односи и заштитата и унапредувањето на принципот еднаква плата за еднаква работа или за работа со еднаква вредност

Законот за работни односи (во понатамошниот текст: ЗРО)²¹ претставува *lex generalis* со кој се уредуваат работничките права и работните односи меѓу работниците и работодавците. Работодавецот не смее барателот на вработување или работникот да го става во нееднаква положба поради полот, помеѓу останатите дискриминаторски основи. Законот дава посебен фокус на обезбедување на родова еднаквост во работните односи и пропишува дека на жените и на мажите мора да им се обезбедат еднакви можности и еднаков третман во врска со: пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; условите за работа; еднаквата исплата за еднаквата работа; професионалните шеми за социјалното осигурување; отсуството од работа; работното време и откажувањето на дого-

ворот за вработување. Законот разликува директна и индиректна дискриминација, а нив ги забранува во однос на условите за вработување и изборот на кандидатите за вработување, напредувањето во работата, пристапот до сите видови на стручно оспособување, преквалификацијата и доквалификацијата, условите за работење, работата, сите права од работен однос, вклучително и еднаквоста на платите.

Со посебна одредба, ЗРО предвидува заштита од дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован со закон. Забраната на дискриминација се однесува на пристапот до вработување, условите за работа, сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување

²¹ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19).

на работничките кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и од родителство. Во пракса²², бремените жени кои се вработени со договор за вработување на определено време се соочуваат со дискриминација, односно работодавците не им ги продолжуваат договорите за вработување непосредно по дознавањето дека се бремени или по заминувањето на породилно отсуство, а по истекот на договорите ангажираат работници/чки со исти работни карактеристики како бремените жени. Заштита од дискриминација во ваквите случаи се врши во граѓанска постапка за докажување на дискриминација, а не во судска постапка од работен спор; па дури и во случаите на докажување на дискриминација врз основа на личен статус, пол и род²³, работничките не може да бидат вратени на работа, туку добиваат пресуда со која е утврдена повредата и парично обесштетување. Ваквата пракса ја прави неефикасна заштитата

од дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство.

Во делот посветен за плаќањето на работата, ЗРО пропишува дека работодавецот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот. Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавецот, што се во спротивност со овој член, се ништовни. ЗРО содржи и одредба за еднаква плата за еднаква работа. Меѓутоа, немањето на прецизно правно дефинирање на значењето на принципот „еднаква работа“ и немањето на одредба за еднакво плаќање за работа со еднаква вредност, остава правна несигурност за тоа дали законот во пракса може да обезбеди и да гарантира заштита од дискриминација и унапредување на принципот еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност.

22 Правно мислење за нееднаквото постапување и дискриминација во работните односи кон жените поради бременост, родителство и мајчинство во Република Македонија, Македонско здружение на млади правници, 2018.

23 Досега во Северна Македонија има една правосилна пресуда за утврдена дискриминација врз основа на личен статус – бременост.



4.3. Усогласеноста на националното законодавство со законодавството на ЕУ

Во рамките на ЕУ, оваа материја е лоцирана на национално ниво и затоа државите треба да дефинираат соодветни процедури и да воспостават механизми што ќе обезбедат заштита на правата на работниците. Одделните држави членки на ЕУ мора да донесат национални закони што ќе ги заштитат правата што се воспоставени од страна на трудовото законодавство на ЕУ. Подолго време земјите членки трудовото право на ЕУ го спроведувале преку административни мерки и воспоставување на вонсудска заштита низ административните органи, како што се, на пример, трудовите инспекторати. Во сите земји членки можат да се идентификуваат правила за информирање на работниците и консултации со самите работници или нивните претставници во преговорите.²⁴

ЗРО е во голема мера усогласен со тринаесетте директиви на ЕУ од областа на пазарот на трудот и заштитата на работничките права. Сепак, последните критики од страна на Европската комисија за поглавјето 19, кое се однесува на социјалната политика и вработувањето, укажуваат на тоа дека препораките дадени во врска со овие прашања во Извештајот за напредокот на Република Македонија во процесот на евроинтеграција од 2018 година во голем дел не се имплементирани²⁵. Тие добија слаб одговор во деловите кои велат дека е потребно зајакнување на Државниот инспекторат за труд и колективното преговарање меѓу работниците и работодавците и дека општата свест на работниците и работодавците за безбедните услови на работното место е на ниско ниво. Во врска со поглавјето 19, забе-

24 Malmberg, J., *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions, Sweden 2003.*

25 Извештај на Европската комисија за напредокот на РМ во усогласувањето со европското законодавство: <https://bit.ly/2W9sM3I>

лешките се однесуваат, пред сè, на потребата да се зајакнат капацитетите на Државниот инспекторат за труд, како и во насока на подобрување на пристапот на младите и на граѓаните кои се долго време невработени и имаат потреба од нови работни вештини за да излезат на пазарот на трудот.

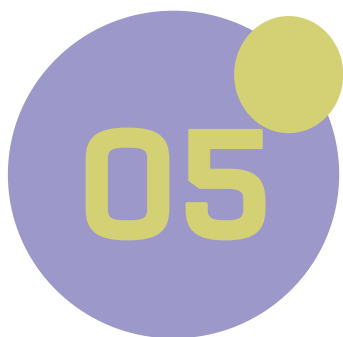
Директивата, покрај индивидуалните судски процедури, ги регулира и средствата за спроведување. Воспоставувањето и развојот на заштитните механизми треба да бидат комплементарни. Во контекст на Република Северна Македонија, на формален план тоа е веќе направено, меѓутоа недостига попрецизно хоризонтално и вертикално поврзување на различните механизми. На пример, работникот може да поведе различни постапки кои меѓусебно не се негираат, но и не се надоврзуваат.²⁶

Европската комисија става посебен акцент на сè уште актуелната нееднаквост во платите меѓу мажите и жените.²⁷ Во поглед на усогласувањето на националното законодавство во смисла имплементација на принципите *еднаква плата за еднаква работа и еднаква вредност*, во ЗРО најпрвин ќе мора пошироко да се дефинира поимот „работник“, во смисла на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос. Воедно, домашното законодавство во дефиницијата на терминот работник не ги опфаќа домашните работници, како што предвидува Директивата. Во однос на дефинирањето на платата, ЗРО ја дефинира платата како основна плата, дел од плата за успешност и додатоци. Директивата има пошироко дефинирање на платата, нормална основна или минимална плата или каква било награда, било да е во готово или во натура, што работникот ја прима директно

26 *Анализа на стандардите за работнички права и нивна примена во Република Северна Македонија*, Хелсиншки комитет за човекови права, 2019.

27 *Анализа на стандардите за работнички права и нивна примена во Република Северна Македонија*, Хелсиншки комитет за човекови права, 2019.

или индиректно, во врска со неговата/нејзината работа од неговиот/нејзиниот работодавец. Освен тоа, треба да се изврши проширување на дефиницијата за дискриминација, вршителите на дискриминација и областите во кои се однесува забраната за дискриминација. Во таа смисла, ЗРО треба да се усогласи и со Законот за спречување и заштита од дискриминација и со дефиницијата за дискриминација од Директивата. Исклучително е важно усогласувањето со законодавството на ЕУ и попрецизно уредување на институтите еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност во согласност со дефиницијата од Директивата и дефиницијата на Меѓународната организација на трудот. Затоа, потребно е да се прошири дефиницијата на терминот „плаќање“ и согласно Директивата да се вклучат сите дополнителни средства што работодавецот му ги исплаќа на работникот.



**Правна практика
во Северна
Македонија**



5.1. Постапка пред суд

Повредата на правото на еднаква плата за еднаква работа и на правото на еднаква плата за работа со еднаква вредност претставуваат повреда на право од работен однос. Повредата на правото на еднаквост врз основа на која било заштитна карактеристика претставува дискриминација. Законската рамка остава простор заштитата да се бара или преку поднесување на тужба од работен спор или тужба за утврдување на дискриминација од областа на работните односи.

Според информациите од основните судови со проширена надлежност, во периодот 2017 – 2019 не е поведена ниту една постапка за повреда на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност и – следствено, не е донесена ниту една правосилна пресуда со која се утврдува или не се утврдува повреда на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност.

Поради немањето податоци не можеме да ја анализираме ефикасноста на судската заштита на овие два института. Од друга страна, недостигот на судска пракса во анализираниот период отвора прашања за информираноста и свеста кај граѓаните за заштита на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност, достапноста за судска заштита во географска и материјална смисла, како и за немотивираноста за барање судска заштита како резултат на стигма, страв од губење на работното место или виктимизација.



5.2. Постапка пред Комисијата за спречување и заштита од дискриминација

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во понатамошниот текст: КСЗД) е специјализирано тело за еднаквост формирано со Законот за спречување и заштита од дискриминација²⁸. Во рамките на своите надлежности КСЗД, меѓу другото, одлучува и за постоење на дискриминација врз основа на пол и род во областа на работните односи во јавниот и приватниот сектор. КСЗД има и превентивна и советодавна улога во предлагањето на решенија за превенција и надминување на ваквата дискриминација во општеството.

Законот за спречување и заштита од дискриминација беше донесен во мај 2019 година, но Собранието на Република Северна Македонија сè уште нема избрано членови за КСЗД и со тоа Комисијата е нефункционална. Ова претставува сериозна повреда на пристапот до правда како и на заштитата на правото на еднаква плата за

еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност. Постапката за заштита од дискриминација пред КСЗД е бесплатна, роковите за постапување се кратки, па очекувано е овој механизам на заштита да биде често користен во барањето заштита на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност. Ова е посебно важно затоа што и Директивата охрабрува воспоставување на вонсудски механизми што ќе овозможат побрза, поефикасна и поекономична заштита. Со нефункционирањето на КСЗД на граѓаните им се ускратува правото на брза и ефикасна заштита. Воедно, имајќи ги предвид широките овластувања во областа на превенцијата, подигање на свеста и информирањето на граѓаните, КСЗД треба да игра значајна улога во запознавањето на граѓаните и работодавците со институтите еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност.

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



5.3. Постапка пред Народниот правобранител

Народниот правобранител ги промовира и ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога тие им се повредени со акти, дејствија и пропуштање на дејствија од органите на државната управа, од органите на единиците на локалната самоуправа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања, и кој презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби, а врши и други работи утврдени со друг закон. Слично како и КСЗД, Народниот правобранител има важна превентивна и репресивна улога во спречувањето и заштитата од сите видови дискриминација, вклучително и од дискриминацијата врз основа на пол и род при исплата на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност во јавниот сектор.

Со оглед на тоа дека Народниот правобранител до изготвувањето на овој документ не одговори на доставеното барање за пристап до информации од јавен карактер, не можеме да ја анализираме неговата ефикасност во заштитата на правото на исплата на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност. Во годишните извештаи на Народниот правобранител отсуствуваат информации за постапки во врска со правото на исплата на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност.



5.4. Постапка пред Министерство за труд и социјална политика

Согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите²⁹, лицето на кое му е повредно правото на еднаков третман врз основа на пол може да поднесе претставка до МТСП. Постапката е бесплатна, а ја води правниот застапник, кој е вработен државен службеник задолжен да води постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите.

МТСП ни одговори на доставеното барање за пристап до информации од јавен карактер информирајќи нè дека не располага со бараните податоци, а за нив нè упатува да се обратиме до Државниот инспекторат за труд. Ваквиот одговор на МТСП упатува на заклучокот дека МТСП не го препознава и не го промовира правото на исплата на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност, односно не ја препознава надлежноста на правниот застапник на Министерството во заштитата на наведените права.

29 Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012 и бр. 166/2014).



**Стандарди, студии
на случај и добри
практики на Судот
на правдата на ЕУ**

СПЕУ преку својата пракса ги одредува компараторите³⁰ за одредување на термините еднакво плаќање, еднаква работа и еднаква вредност, опфатот на институтите еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност, потребните услови за воспоставување на *prima facie* случај на дискриминација, преминување на товарот на докажување во постапките за докажување на повреда на правото на еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност.

Еден од најзначајните случаи за воспоставување на судската пракса на СПЕУ е случајот **Дефрен против Сабена (Defrenne v. Sаббена)**³¹, преку кој широко се дефинира терминот плаќање, што се однесува на основната плата, како и сите останати надоместоци во пари или натура, кои произлегуваат од работењето на работникот. Овој случај дава и широко дефинирање на опфатот на

дискриминацијата, односно дека институтите еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со иста вредност се однесуваат на сите одредби кои произлегуваат од националната легислатива или колективното договарање, како и во случаите во кои работата се одвива во ист тип на сервиси, без разлика дали станува збор за државен или приватен сектор (еднаква плата за работа со еднаква вредност). Случајот се однесува на работничката Габриел Дефрен која работела како стјуардеса во белгиската авиокомпанија Сабена. Во согласност со белгиското национално законодавство, стјуардесите се обврзани да се пензионираат на возраст од 40 години, за разлика од стјуардите, за кои оваа граница е повисока. Дефрен била принудена да се пензионира во 1968 година. Таа се жалела пред СПЕУ дека пониските пензиски права на жените пропишани во однос на мажите претставуваат повреда на правото на еднаков третман врз ос-

30 Компараторот е потребен во повеќето случаи на директна дискриминација. Тоа е контролниот субјект кој ја нема карактеристиката на жртвата на дискриминација, но се наоѓа во иста или во споредлива ситуација, и спрема кого жртвата тврди дека не била третирана еднакво. На пример, доколку работничка тврди дека ѝ е прекршено правото на еднаква плата, компаратор ќе биде платата на нејзиниот машки колега на истата позиција.

31 CJEU 8 April 1976, C-43/75, (Defrenne II), ECLI:EU:C:1976:56.

нова на род, предвидени во Договорот за Европската Унија, односно постојниот Договор за функционирањето на ЕУ. СПЕУ пресудува во корист на Дефрен, така што утврдил дека Договорот на Европската заедница има директен хоризонтален ефект и затоа е применлив не само меѓу поединците и владата, туку и меѓу приватните страни. Во пресудата Судот се повикува на Договорот за функционирањето на Европската Унија, кој пропишува дека секоја земја-членка гарантира дека се применува принципот на еднаква плата за мажи и жени работници/чки за еднаква работа или за работа со еднаква вредност.

Овој случај е користен како референца во повеќе случаи пред националните судови на државите членки. Еден од најзначајните случаи во кој е користен за референца е случајот на **германскиот Федерален суд на трудот**³² за индиректна дискриминација врз пензионерките во професионалните пензиски шеми. Државата Хамбург ја укинала одредбата со која на пензионерите им се признава кумулативно остварување

на правото на семејна пензија и на правото на индивидуална пензија и донела одредба според која, доколку пензионерите исполнуваат услови за остварување индивидуална и семејна пензија, ќе се суспендира правото на остварување на пониската пензија. Овој случај е значаен затоа што најдобро покажува како се префрла товарот на докажување на потенцијалниот дискриминатор. Во принцип, во товарот на сторување веројатно е дека постои дискриминација (*prima facie*) која паѓа на личноста која бара утврдување на дискриминација врз основа на род во исплата на пензии. Меѓутоа, доколку жртвата создаде *prima facie* случај и стори да е веројатно дека има дискриминација, односно дека постои разлика во пензиите меѓу мажите и жените, државата мора да докаже дека постојат објективни причини за таа разлика. Во конкретниот случај, Федералниот суд на трудот одлучил дека ваквата одредба може многу повеќе да ги засега работничките чие право на семејна пензија ќе се укине, отколку работниците, бидејќи искуството покажува дека исто-

32 Federal Labor Court, Judgment of 26 September 2017, 3 AZR 733/15.

ријата на вработување на жените (работа на скратено работно време заради домашни обврски, породилни отсуства и помалку платена работа) значи дека имаат помал приход, а со тоа би имале и значително помали пензии од мажите. Федералниот суд смета дека ваквата загриженост за историјата на вработувањата и за приходите на жените се однесува и на Државата Хамбург, а тоа предизвикува *prima facie* случај на дискриминација врз основа на пол и род и товарот на докажување се префрла на државата.

Една од најзначајните пресуди на СПЕУ со која се дава толкување на компараторот за утврдување на повреда на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност е случајот **Мекартис лтд против Смит (Macarthy's Ltd v. Smith)**³³. Станува збор за работничката Венди Смит која работела во фабриката Мекартис ЛТД. Таа била платена 50 фунти неделно, но нејзиниот колега кој претход-

но работел на истото работно место компанијата го плаќала 60 фунти неделно за истата работа. Смит се жалела дека таа е нееднакво платена за иста работа според Законот за еднакво плаќање на мажите и жените на Велика Британија од 1970 и согласно Договорот за ЕУ.³⁴ Компанијата се противела на ваквото тврдење велејќи дека споменатиот Закон не дозволува компарација на плаќањето со плаќањето на претходните колеги. Смит се согласила дека тврдењето на компанијата е точно согласно националното законодавство, меѓутоа се повикала на чл. 119 од Договорот за ЕУ кој дозволува компарација на плаќањето со плаќањето на претходните колеги и вели дека европското законодавство има супремација врз националното. СПЕУ одлучил дека Смит има право да го споредува своето плаќање со плаќањето на претходните колеги и ѝ наложил на компанијата да ѝ исплаќа иста плата како на машкиот колега кој работел пред неа на истото работно место.

33 *Macarthy's Ltd v Wendy Smith*. Case 129/79, European Court Reports 1980 -01275.

34 Сегашен Договор за функционирањето на ЕУ.

Уште еден значаен случај во кој се врши автентично толкување на членот 157 од Договорот за функционирање на ЕУ е случајот **Ендерби против Френчеј хелт ауторити (Enderby v. Frenchay Health Authority)**³⁵. Станува збор за д-р Памела Ендерби, специјалистка логопетка. Таа заработувала 40 % пониска плата од сите постари фармацевти и специјалисти психолози во нејзината болница. Таа се жалела пред Трибуналот за жалби од работен однос барајќи да биде еднакво платена за работа со еднаква вредност. Трибуналот утврдил дека разликата во плаќањата доаѓа од различните колективни договарања за сите три професии, што не претставува дискриминација. Трибуналот ја одбил нејзината жалба, по што таа иницирала судска постапка. Националниот суд се повикал на чл. 157 од Договорот за функционирање на ЕУ и сметал дека разликата во плаќањата има објективна оправданост која потекнува од различните колективни договори за трите професии. СПЕУ утврдил дека во конкретниот случај докторката сторила *prima facie* и товарот на докажување преминал на болни-

цата. Достапните статистики на болницата покажувале значајни разлики во плаќањата за работи со еднаква вредност. Логопетката во болницата била значително помалку платена од поворзасните фармацевти и специјалисти психолози, професии кои ги вршеле доминантно мажи, што претставува повреда на правото на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност. Судот оди и во толкување на објективната оправданост за разлики во плаќањата и вели дека, иако колективните договори за секоја од посебните професии се направени без никаква дискриминација врз основа на пол и род, сепак тоа не е доволно да го исклучи *prima facie* случајот на дискриминација, кога ќе се погледнат резултатите од статистиките според кои две групи вработени кај ист работодавец – од кои во едната се доминантно вработени жени, а во другата мажи – кои вршат различна работа со еднаква вредност, а се различно третирани, односно различно платени. Ваквиот третман претставува повреда на правото на еднаква плата за работа со еднаква вредност.

35 *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*. Case C-127/92, European Court Reports 1993 I-05535.



Заклучни согледувања

Недоволните напори на државата да обезбеди и да гарантира еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност меѓу мажите и жените го одржува родовиот јаз во платите во Северна Македонија. Трудовото законодавство делумно гарантира еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност, меѓутоа недореченоста на законските и на подзаконските прописи не дава јасна насока за утврдување на постоење и заштита на овие два институти. Ова уште повеќе ја нагласува потребата од целосна примена на европското трудово законодавство, пред сè Директивата 2006/54/ЕЗ (Преработена) во ЗРО, како и третирање на работничките права во рамките на пристапот на човековите права и Повелбата за човекови права на ЕУ.

Според податоците добиени од механизмите за заштита, јасно е дека државата сè уште не може да обезбеди адекватен пристап до правда во заштитата на правото на еднакво плаќање за еднаква работа

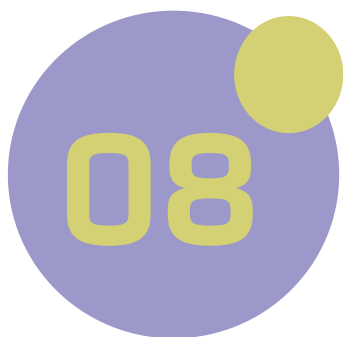
и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност. Освен тоа, фактот дека нема информации за ниту една поведена постапка во државата за заштита на правото на еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност во последните три години, говори за два клучни аспекта. Прво, дека механизмите за заштита се неефикасни во постапувањето во судските и во управните механизми на заштита. Второ, говори за недостапноста и за недовербата во институциите, за недоволна информираност и за можната стигма и страв од реперкусиите по работното место кај жените-работнички.³⁶ Телата за еднаквост какви што се Народниот правобранител, КСЗД, правниот застапник на МТСП и најчесто користениот административен механизам за заштита на работничките права – Државниот инспекторат за труд, не се сензитивизирани за ова прашање и потфрлаат во своите информативни, превентивни, советодавни и репресивни надлежности кога е во прашање утврдување на повреда и заштита на овие два институти.

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

Главните препораки што произлегуваат од наодите на овој документ за јавните политики се:

- Собранието на Република Северна Македонија да усвои измени и дополнувања на ЗРО со цел усогласување со Директивата 2006/54/EЗ (Преработена) во поглед на јасно уредување на институтите еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност;
- Градење капацитети на МТСП, КСЗД и Народниот правобранител да идентификуваат и да постапуваат во случаи на повреда на правото еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност;
- МТСП, КСЗД и Народниот правобранител да работат на подигнување на свеста на граѓаните за постоењето овие два института, на причините за нивното постоење и на формите во кои се појавуваат;
- МТСП, КСЗД и Народниот правобранител да ги информираат и да ги едуцираат граѓаните за достапните механизми за заштита на правото на еднаква плата за еднаква работа и на еднаква плата за работа со еднаква вредност;
- КСЗД и Народниот правобранител во рамките на своите овластувања активно да се вклучат во процесите на давање мислења и препораки за донесување, измена и усогласување на домашната со меѓународните и регионалните стандарди во поглед на спречување и заштита од дискриминација;
- Градење на капацитетите на Државниот инспекторат за труд за препознавање на случаи на повреда на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност и за постапување во тие случаи;
- Државниот инспекторат за труд при вршење на инспекциските надзори и согласно собраната статистика треба по службена должност да покренува постапки за заштита на правото на еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност;

- Градење на капацитетите на судиите од сите степени на судска заштита за да можат при одлучувањето за повреда на правото еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за работа со еднаква вредност да ги применуваат стандардите и праксата на СПЕУ што се однесуваат на одредување на термините еднакво плаќање, еднаква работа и еднаква вредност, опфатот на институтите еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност, потребните услови за правење *prima facie* случај на дискриминација, префрлање на товарот на докажување во постапките за докажување на повреда на правото на еднакво плаќање за еднаква работа и еднакво плаќање за работа со еднаква вредност.



**Користена
литература**

- *Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change*, UN Women, 2016.
- *Trends in Labour Markets in FYR Macedonia: A Gender Lens*, World Bank Group, 2018.
- *Effective Enforcement of EC Labour Law, A comparative analysis of Community law requirements for national laws on procedures and sanctions*, Malmberg, J., 2003.
- *Правно мислење за нееднаквото постапување и дискриминација во работните односи кон жените поради бременост, родителство и мајчинство во Република Македонија*, Македонско здружение на млади правници, 2018.
- *Анализа на стандардите за работнички права и нивна примена во Република Северна Македонија*, Хелсиншки комитет за човекови права, 2019.
- *Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија*, Реактор – истражување во акција, 2019.

