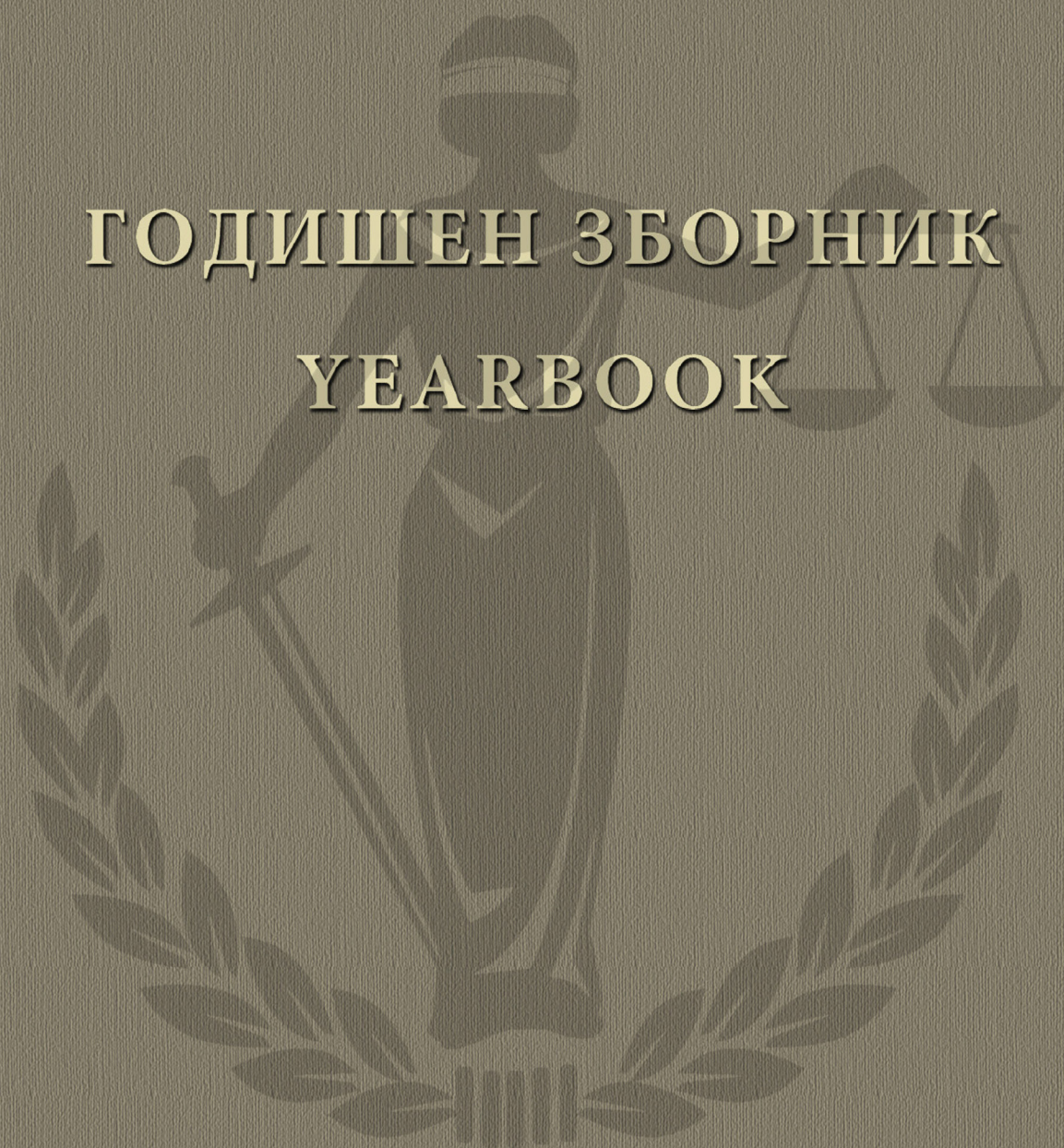


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-8713

ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK



ГОДИНА 10

VOLUME X

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP
FACULTY OF LAW

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

ISSN 1857-8713



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
2020**

**YEARBOOK
2020**

ГОДИНА 10

VOLUME X

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF LAW**

За издавачот

Проф. д-р Олга Кошевалиска
For the publisher:
Assoc. prof. Olga Koshevaliska, Ph.D

Издавачки совет

Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Лилјана Колева Гудева
Проф. д-р Јован Ананиев
Проф. д-р Ана Никодиновска Крстевска

Editorial board

Prof. Blažo Boev, Ph.D.
Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph.D.
Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

Меѓународен програмски комитет

Проф. Д-р Јован Ананиев,
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Р. Македонија
Проф. Д-р Јадранка Денкова,
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Р. Македонија
Проф. Д-р Жан Пол Ленер,
Универзитет на Луксембург, Луксембург
Проф. Д-р Аленка Верболе,
Универзитет на Љубљана, Словенија
Проф. Татјана Петровна Суспицина,
Московска Правна Академија, Русија
Проф. Габриела Белова,
Југозападен Универзитет
„Неофит Рилски“ - Бугарија

International Editorial board

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D,
Goce Delcev University - Shtip
Prof. Jadranka Denkova, Ph. D,
Goce Delcev University - Shtip
Prof. Jean Paul Lehnrs, Ph. D,
University of Luxembourg
Prof. Alenka Verbole, Ph. D,
University of Ljubljana
Prof. Tatjana Petrovna Suspiciina,
Moscow State Law Academy
Prof. Gabriela Belova,
South West University
“Neofit Rilski” - Bulgaria

Редакциски одбор

Проф. д-р Јован Ананиев
Проф. д-р Ана Никодиновска Крстевска
Проф. д-р Борка Тушевска Гавриловиќ

Editorial staff

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D.
Prof. Borka Tuševska Gavrilovikj, Ph. D

Главен уредник

Проф. д-р Олга Кошевалиска

Managing editor

Assoc. prof. Olga Koshevaliska, Ph.D

Одговорен уредник

Проф. д-р Ана Никодиновска Крстевска

Editor in chief

Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

Јазично уредување

Весна Ристова
(македонски јазик)

Language editor

Vesna Ristova
(Macedonian)

Техничко уредување

Славе Димитров

Technical editor

Slave Dimitrov

Редакција и администрација

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип
Правен факултет
ул. „Крсте Мисирков“ 10-А
п. фах 201, 2000 Штип
Р. Македонија

Address of the editorial office

Goce Delcev University – Štip
Faculty of Law
Krste Misirkov 10-A.,
PO box 201, 2000 Štip,
R. of Macedonia



СОДРЖИНА

АМБАРКОВ НИКОЛА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА ВО ПОЛИТИЧКИОТ СИСТЕМ НА БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА 25 ГОДИНИ ПО ДЕЛТОН	5
АПАСИЕВ ДИМИТАР ФОРМАЛНО-ПРАВНИТЕ ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ Т.Н.. „ЗАКОН ЗА УПОТРЕБА НА ЈАЗИЦИТЕ“ НЕ Е ЗАКОН - CASE STUDY -	15
АТАНАСОВСКА – ЦВЕТКОВИЌ АНЕТА РИМСКИОТ МАНДАТУМ (ДОГОВОР ЗА ПОЛНОМОШНО) ВО СРПСКИОТ ГРАЃАНСКИ ЗАКОНИК НА ХАЌИЌ	23
ГАЛЕВА ЈОРДАНКА ПОЛИТИЧКИ СИСТЕМ И МУЛТИКУЛТУРНИ АСПЕКТИ ВО КРАЛСТВОТО ДАНСКА И РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	33
ДОНЧЕВСКА БИЛЈАНА ГЕНЕЗАТА НА ПРАВНАТА ЗАШТИТА НА БАЗИТЕ НА ПОДАТОЦИ ВО САД, ЕУ И МАКЕДОНСКОТО ЗАКОНОДАВСТВО	45
ЃОРЃИЕВА ДИЈАНА, СТОИЛЕВА ЗОРИЦА, ЃОРЃИОСКА ЕМИЛИЈА ВОНРЕДНИ ПРАВНИ ЛЕКОВИ ВО ШПАНСКОТО ГРАЃАНСКО ПРОЦЕСНО ПРАВО	57
ЈОВАНОВА ЕВА, ДИМИТРИЕВСКИ ДЕЈАН КАКО ДО ПОГОЛЕМА БРОЈНОСТ НА ПРАТЕНИЧКИ ВО СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА?	65
ЈОСИФОВИЌ ИВИЦА ЕВРОПСКОТО КРИВИЧНО ПРАВО И ЗАЕМНАТА ДОВЕРБА ВО КРИЗА: СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ	75
КОЕВСКИ ГОРАН, ТУШЕВСКА ГАВРИЛОВИЌ БОРКА, СПАСЕВСКИ ДАРКО АНАЛИЗА НА МОЖНОСТА ЗА ВОВЕДУВАЊЕ НА ДРУШТВО СО ОГРАНИЧЕНА ОДГОВОРНОСТ СО ЕДНО ЕВРО ОСНОВНА ГЛАВНИНА ВРЗ ОСНОВА НА ГЕРМАНСКИОТ МОДЕЛ	85
КОШЕВАЛИСКА ОЛГА, РОГЛЕВА АЛЕКСАНДРА МЕЃУНАРОДЕН И НАЦИОНАЛЕН КОНТЕКСТ НА ПРАШАЊЕТО ЗА НАСИЛСТВО ВРЗ ДЕЦАТА ОД СТРАНА НА ВОЗРАСНИ ВО СОВРЕМЕНОТО ОПШТЕСТВО	93
САВЕСКИ ДЕЈАН ЗНАЧЕЊЕТО НА УСТАВНАТА ЖАЛБА ВО КРЕИРАЊЕТО НА ИНСТИТУЦИОНАЛНИОТ ОДНОС НА МЕЃУ УСТАВНИТЕ СУДОВИ И ЕВРОПСКИОТ СУД ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА	105
ТОДОРОВА БИЛЈАНА ЕДНАКВА ПЛАТА ЗА РАБОТА СО ЕДНАКВА ВРЕДНОСТ	119
БИЛЈАНА ПАНОВА СОСТОЈБИТЕ И ПЕРСПЕКТИВИТЕ НА ПРАВНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО СРЕДНИТЕ УЧИЛИШТА	125
ИЛИЌ ЈОВИЦА СЕБЕСПОЗНАНИЕТО И ПРАВОТО ДА СЕ ЧОВЕКУВА	127

ЕДНАКВА ПЛАТА ЗА РАБОТА СО ЕДНАКВА ВРЕДНОСТ

Апстракт: Имајќи го предвид фактот што правото на еднаква плата е признаено како човеково право за сите, во трудот се прави анализа на овој концепт во македонското трудово законодавство. Тој претставува критериум за плаќање на работниот ангажман на мажите и жените за работа со еднаква вредност т.е. исто работно место. Овој концепт веќе со децении е принцип во меѓународното трудово право, сè повеќе инфилтрирајќи се како стандард и во националните законодавства. Со употреба на правниот и социолошкиот метод во трудот се доаѓа до заклучок дека во Република Северна Македонија проблемот не е во легислативата, туку во недоволната информираност за правата на жените во врска со оваа тематика. Други проблеми се неинформираноста дека правото за еднаква плата за еднакво вреднувана работа е регулирано и со закон, ниското ниво на свесност и непостоењето на стриктни мерки за транспарентност на платите, но исто така и стравот од губење на работното место, доколку работничката го пријави работодавачот за кршењето на овој принцип. Примената на законодавните одредби што го промовираат овој принцип во голема мера зависи и од практичното спроведување и заканите од санкции во случај на непочитување од страна на работодавачите.

Клучни зборови: работни односи, работник, работодавач, еднакви примања, плата, приход

TODOROVA BILJANA²

EQUAL PAY FOR EQUAL WORK

Abstract: Having in mind the fact that the right to equal pay is recognized as a human right for everyone, the paper analyzes this concept in the Macedonian labor legislation. It is the criteria for paying the employment of men and women for work of equal value, ie the same job. This concept has been a principle in international labor law for decades, increasingly infiltrating as a standard in national legislations. Using the legal and sociological method in the paper, it is concluded that in the Republic of North Macedonia the problem is not in the legislation, but in the lack of information about women's rights in a relation to this subject. Other problems are the unawareness that the right to equal pay for equally valued work is regulated by law, low level of awareness and lack of strict wage transparency measures, but also fear of losing the job if the employee reports the employer for the violation of this principle. The application of the legislative provisions that promote this principle largely depends on both the practical implementation and the threat of sanctions in case of non-compliance by employers.

Keywords: employment, employee, employer, equal income, salary, income

Вовед

Еднаква плата за работа со иста вредност е концепт на работничките права на поединците, на истото работно место да им се дава еднаква плата. Во литературата овој поим најчесто се користи во контекст на сексуална дискриминација, во врска со родовиот јаз во платите. Еднаквата плата се однесува на целиот спектар на плаќања и поволности вклучувајќи ја основна плата, бонуси и додатоци.³

Иако се чини дека се работи за понов концепт, ова право е предмет на интерес на Меѓународната организација на труд (МОТ) уште од 1919 година. Принципот е наведен на почетокот од Уставот на МОТ, каде што е признат како суштински елемент на социјалната правда. Од суштинско значење е Конвенцијата за еднакви примања, 1951 година (бр. 100), која е првиот меѓународен инструмент по ова прашање. Во неа правото на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква

¹ Авторот е вонреден професор на Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, biljana.todorova@ugd.edu.mk

² The author is Associate professor at the Faculty of Law, University Goce Delcev – Stip, biljana.todorova@ugd.edu.mk

³ Gow, L. and Middlemiss, S. *Equal Pay Legislation and Its Impact on the Gender Pay Gap*, International Journal of Discrimination and the Law, Vol. 11, Issue 4, 2012, pp. 164–186.

вредност вообичаено се наведува како „еднакви плати“. Еднаквите примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност е принцип кој има цел остварување праведност меѓу мажите и жените.⁴ „Еднакви примања за работа со еднаква вредност“ е принцип што има цел „праведни плати“. Праведното плаќање се однесува на праведноста во платите. Меѓутоа, двата поима често се заменуваат. Праведност во платите се однесува на правичноста во платите. 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“. Приходите вклучуваат: примања на вработениот во готовина или во натура за сработената работа, заедно со примањата за неодробеното време; нето-приходи од самовработување; или вкупни приходи од вработување или самовработување.

Иако принципот на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, кој често се наведува како „еднакви плати“, е широко прифатен, сепак реалниот опфат и примената во практиката се различни.⁵ Во нашето патријархално и конзервативно општество сè уште доминира мислењето дека жените и покрај во просек, повисокиот степен на образование во споредба со мажите, не се подеднакво способни за извршување на работните обврски, особено кога станува збор за одредени т.н. „машки професии“ или раководни функции.⁶ Според досегашните истражувања, родовиот јаз во платите помеѓу мажите и жените, под претпоставка дека имаат исто ниво на образование, исто работно искуство, работат во ист сектор, занимање и слично, изнесува 17,5%. При тоа, јазот е најголем во индустријата и традиционалните услуги.⁷ Во Републикава присутен е и мајчиниот јаз во платите.⁸ Тој го мери јазот во платите меѓу мајките и жените што не се мајки (или жени кои немаат деца за издржување), како и јазот во платите меѓу мајките и татковците. Ова е различно од родовиот јаз во платите, кој го мери јазот во платите меѓу сите жени и мажи во работната сила.⁹ Тука треба да се напомене значителната разлика во плаќањата меѓу мажите и жените со семејни обврски, како и меѓу жените со и без семејни обврски.¹⁰

Дефинирање во домашното право

Република Северна Македонија има усвоено поголем број на меѓународни документи донесени од страна на ООН, Европската Унија, Совет на Европа и други меѓународни институции во кои се содржани поголем број на норми кои се поврзани со еднаквите можности на жените и мажите. Определена како демократска и социјална држава во која сите пред законот се еднакви, една од темелните вредности на Уставниот поредок на Република Северна Македонија помеѓу останатото е и рамноправноста помеѓу половите. Во делот на граѓански и политички слободи и права утврдено е дека „граѓаните на Република 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“.¹¹ Со наведените одредби се утврдува принципот на еднаквост и се гарантираат еднакви права независно од полот. Со вметнувањето на рамноправноста помеѓу половите во одредбите на Уставот е искажана политичката волја и на највисокото законодавно тело дека Републиката се наоѓа меѓу оние демократски држави кои својот поредок го градаат со целосно признавање и промовирање на еднаквите можности помеѓу жените и мажите, како неизоставен предуслов за одржлив развој.

⁴ Rubery, J., Grimshaw, D. and Figueiredo, H. *How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy*, Industrial Relations Journal 36.3, 2005, p. 195.

⁵ Улц, М., Олни, Ш., Томеи, М. *Водич / Еднакви плати: Меѓународна организација на трудот, Одделение за меѓународни стандарди на трудот, Женева, 2012.*

⁶ <https://www.pravdiko.mk/zalozhbite-za-ednakvi-plati-megu-mazhite-i-zhenite-kaj-nas-se-samo-na-hartija/>, посетено на 10.09.2020

⁷ Министерство за труд и социјална политика, *Петти извештај за имплементацијата на Ревидираната Европска социјална повелба*, Скопје, 2017, стр. 18.

⁸ Исто, стр. 21.

⁹ Grimshaw, D., Rubery, J., *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, International Labour Office, Geneva, 2015, стр. 8.

¹⁰ Улц, М., Олни, Ш., Томеи, М. *цит. дело*, стр. 12.

¹¹ Устав на Република Северна Македонија, Сл. весник на РМ бр. 52/1991, член 9.

Со уставната прокламација „секој има право на работа и слободен избор на вработување, „секому, по еднакви услови, му е достапно секое работно место, секој вработен има право на соодветна заработувачка“.¹² Се уредува дека со закон и во практика на жените и мажите им се дава еднаков пристап до работните места на сите нивоа и за сите занимања, и тоа, покрај другото вклучува и еднаква исплата на плата за работа од еднаква вредност. Оваа уставна гаранција е зајакната со дополнителни прописи во конкретна област.

Еднаквост во платите ги вклучува разликите во приходите меѓу мажите и жените кои се однесуваат на: надоместоци во готово или во натура кои му се исплаќаат на вработеното лице за извршената работа, заедно со надоместоците за неодробеното време; нето-примањата од самовработување; или вкупните примања од вработување и самовработување. 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. 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 фондвите 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.¹³

Законот за работните односи не утврдува дефиниција за еднаква работа или работа со еднаква вредност, но истата произлегува од членот 108, според кој работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците, без оглед на полот. Притоа, одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со овој член, се ништовни. Работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, боја на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.¹⁴

На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднакво третман во врска со: пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; условите за работа; еднаква исплата за еднаква работа. Ова право се применува на сите работници со попреченост, независно дали тие работат во заштитени погони или на отворениот пазар на труд. Работниците со попреченост не треба да бидат дискриминирани во однос на платите или другите услови, доколку нивната работа е еднаква на работата која ја вршат работниците без попреченост.

Со членовите 15 до 35-д од Општиот колективен договор за вработените во приватниот сектор од областа на стопанството е регулирана платата и надоместоците од плата.¹⁵ Со членовите од 11 до членот 25 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија е уредена оновната плата на работникот, дел од плата за работна успешност и додатоци.¹⁶ Од анализа на одредбите во постојните општи колективни договори кои се однесуваат на платата и надоместоците може да се заклучи дека тие ниту директно ниту индиректно не резултираат со непочитување на принципот еднаква исплата за работа со еднаква вредност.

¹² Исто, член 32.

¹³ Резолуција за интегриран систем на статистики за плати, донесен на 12-тата Меѓународна конференција на статистичари на работната сила, 1973 год.

¹⁴ Закон за работните односи од 2005, пречистен текст на Законот, Сл. весник на РМ бр. 74/2015, член 6.

¹⁵ Сл. весник на РМ бр. 76/2006.

¹⁶ Сл. весник на РМ бр. 10/08 и 85/09.

Инспекциските служби, преку инспекцискиот надзор, согласно закон, се гаранција за извршување на законски утврденото право. Во однос на границите за спроведување на принципот на еднакво плаќање, товарот на докажување и санкциите, и барањето на информации за домашната судска практика за обезбедување на еднакво плаќање, лицето кое смета дека е дискриминирано обезбедува факти кои го прават неговото тврдење, а докажувањето дека нема дискриминација паѓа на товар на тужениот.¹⁷

Според извештаите на државниот инспекторат на труд, во досегашната примена на Законот за работните односи, не се констатирани случаи на непочитување на принципот на еднаков третман, односно се исплатува иста плата независно дали работникот е маж или жена. Исто така, во досегашната судска практика не е поведена ниту една судска постапка за еднакво, односно нееднакво плаќање. Ова е можно да се должи на неколку причини: недоволната информираност за правата на жените по однос на постоење на оваа појава, на незнаење дека правото за еднаква плата за еднакво вреднувана работа е регулирано и со закон, ниското ниво на свесност и непостоењето на стриктни мерки за транспарентност на платите, но исто така и стравот од губење на работното место, доколку работничката го пријави работодавачот за кршењето на овој принцип.

Заклучок

Согласно позитивната законска регулатива, во нашата земја се промовира политика заснована на принципот на еднаквост на плаќањето за мажите и жените за работа со еднаква вредност, како што е утврдено во Конвенцијата бр. 100 за еднакви примања од 1951 год., а со цел да се унапреди еднаквоста и ефективно да се пристапи кон надминување на дискриминацијата во платите, особено бидејќи жените и мажите често извршуваат различни работи. Но, иако македонското законодавство предвидува еднаква плата за еднаква или иста работа, начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност што е вградено во Конвенцијата бр. 100 не е спроведено во целост во практиката. Во трудот се доаѓа до заклучокот дека главениот проблем не се наоѓа во дискриминацијата утврдена во правните акти на нашата држава, туку дискриминацијата во еднаквото плаќање за работниот ангажман во практиката.

Еднаквата плата за работа со еднаква вредност треба да се применува и за работниците што вршат работи што се со различна природа, но со еднаква вредност.¹⁸

Мора да напоменеме дека, нееднаквоста во платите е феномен присутен не само кај нас, туку и на глобално ниво, затоа од особена важност е промовирање на принципот за еднакви плати со што би се помогнало во надминувањето на овој реален проблем.

Принципот за еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност може да се примени на различни начини, зависно од националниот контекст. Оттаму, искуствата на некои земји можат да послужат како модели што може да се следат и од нашата земја. Она што е клучно за нашата држава е обезбедување мерки за реализирањето на правата на работа во согласност со Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работното место, подобрување на примената на Конвенцијата бр. 100 со што би требало да се подигне свеста и разбирање на принципот на еднакви примања за работа со еднаква вредност. Понатаму, примената на законодавните одредби што го промовираат овој принцип во голема мера зависи од практичното спроведување и заканите од санкции во случај на непочитување од страна на работодавачите. Исто така, не може да се изостави социјалниот дијалог и соработката меѓу социјалните партнери која е од витално значење за негова успешна примена. Социјалните партнери и Владата треба да ги промовираат еднаквите плати при колективното договарање дури и на ниво на претпријатие. Треба да се воспостават или да се поттикне воспоставување методи за оценување на работните места преку договор меѓу Владата и организациите на работодавачи и на работници.

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 на проактивни мерки. Предизвикот за примена на принципот добива важност во контекст на тековната економска криза, при што „еднакви плати“ се сметаат едноставно за додаден трошок. Треба да се има предвид дека праведното вреднување на работата што ја

¹⁷ Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл. весник на РМ бр. 50/2010, член 38.

¹⁸ Министерство за труд и социјална политика, *Петти извештај за имплементацијата на Ревидираната Европска социјална повелба*, Скопје, 2017, стр. 21.

извршуваат жените и мажите и надминувањето на дискриминацијата во платите се суштински за постигнувањето родова еднаквост, а воедно и клучен елемент за пристојна работа.

Користена литература

- [1] Gow, L. and Middlemiss, S. *Equal Pay Legislation and Its Impact on the Gender Pay Gap*, International Journal of Discrimination and the Law, Vol. 11 (4), 2012.
- [2] Grimshaw, D., Rubery, J., *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, International Labour Office, Geneva, 2015. <https://www.pravdiko.mk/zalozhbite-za-ednakvi-plati-megu-mazhite-i-zhenite-kaj-nas-se-samo-na-hartija/>, посетено на 10.09.2020.
- [3] Rubery, J., Grimshaw, D. and Figueiredo, H. *How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy*, Industrial Relations Journal Vol. 36 (3), 2005.
- [4] Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. весник на РМ бр. 6/2012.
- [5] Закон за работните односи од 2005, пречистен текст на Законот, Сл. весник на РМ бр. 74/2015.
- [6] Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл. весник на РМ бр. 50/2010.
- [7] Министерство за труд и социјална политика, *Петти извештај за имплементацијата на Ревидираната Европска социјална повелба*, Скопје, 2017.
- [8] Општиот колективен договор за вработените во приватниот сектор од областа на стопанството, Сл. весник на РМ бр. 76/2006.
- [9] Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија, Сл. весник на РМ бр. 10/08 и 85/09.
- [10] Резолуција за интегриран систем на статистики за плати, донесен на 12-тата меѓународна конференција на статистичари на работната сила, 1973 год.
- [11] Улц, М., Олни, Ш., Томеи, М. *Водич / Еднакви плати: Меѓународна организација на трудот, Одделение за меѓународни стандарди на трудот, Женева, 2012.*
- [12] Устав на Република Северна Македонија, Сл. весник на РМ бр. 52/1991.