

ПРАВНИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА ПРАВОТО НА ЕДНАКВА ПЛАТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Апстракт: Современите демократски земји прават постојани напори за воспоставување правни регулативи за почитување на правата на секој вработен на работното место. И покрај тоа, реалната ситуација покажува поголеми или помали отстапки од правната норма. Дури и во земји што се многу развиени постојат проблеми како дискриминација на работното место и разлики во платата базирани на полот на вработените. Република Македонија не отстапува од останатите демократски држави во напорот законски да го регулира правото на еднаков третман на работното место и еднаква плата за работа од иста вредност.

Клучни зборови: *конвенции, закони, еднакви можности, недискриминација, родова рамноправност, заработка*

Aleksandar MALINOV

LEGAL INSTRUMENTS FOR REGULATING THE RIGHT TO EQUAL PAY IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA

Abstract: Modern democratic countries make constant efforts to establish legal regulations for respecting every employee's rights at the workplace. Despite this, the real situation shows minor or major deviations from the legal norm. Even in countries that are highly developed, there are problems like discrimination at the workplace and wage differences based on the employees' gender. The Republic of Macedonia does not differ from other democratic countries in its efforts to legally regulate the right to equal treatment at the workplace and the right to equal pay for work of equal value.

Key words: *conventions, laws, equal opportunities, non-discrimination, gender equality, earning*

Вовед

Како демократска земја што е членка на меѓународни организации, Република Македонија е потписник на многу меѓународни акти што се обврзувачки и влијаат врз оформувањето на националните законски решенија. Меѓу нив особено се значајни актите на Организацијата на Обединетите нации, актите на Меѓународната организација на трудот, Советот на Европа и Европската Унија.

¹⁾ Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, втор циклус студии

Акти на Организацијата на Обединетите нации

Актите на Организацијата на Обединетите нации првенствено се однесуваат на почитување на човековите основни, економски и граѓански права. Така, уште во Преамбулата на **Повелбата на Обединетите нации** се наведува еднаквоста на правата на мажите и жените како една од основните цели на Обединетите нации². Слично на тоа, во Преамбулата на **Универзалната декларација за човековите права** се истакнува и дека општествениот напредок и подобрувањето на условите за живот зависат од почитувањето на основните права на човекот, достоинството и вредноста на човековата личност и половата рамноправност. Поконкретно, членот 23 од Универзалната декларација за човекови права го гарантира и правото на еднаква заработка за еднаков труд.

Едни од најважните документи на Обединетите нации, ратификувани од страна на Република Македонија во 1994 година³, се и **Меѓународниот пакт за граѓански и политички права на човекот и граѓанинот** и **Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права**⁴. Земјите-потписнички на Пактот за граѓански и политички права се обврзуваат на законска забрана на секоја дискриминација и соодветна законска заштита од каков било вид дискриминација⁵. Потписничките на Пактот за економски, социјални и културни права се обврзуваат да гарантираат остварување на сите наведени права без дискриминација врз каква било основа, вклучувајќи го и полот⁶. Пактот ги гарантира и правото на работа, односно правото на можност за заработување преку слободно избрана или прифатена работа⁷, како и правото на праведна заработувачка и еднаква заработка за работа од иста вредност, особено нагласувајќи ја потребата да им се гарантираат еднакви услови за работа и еднаква заработка на жените и мажите, како и еднаква можност на сите за напредок во работата⁸.

За заштитата на правата на жените и за постигнување родова еднаквост и рамноправност во сите сфери на општествениот живот, особено е значајна **Пекиншката декларација и Платформа за акција**,

²) Short History of CEDAW Convention, (пристап преку <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm> на 1 јули 2015 г.)

³) Извор: <http://indicators.ohchr.org/> (пристап на 30 јуни 2015 г.)

⁴) Донесени со одлука на Генералното собрание на ООН во 1966 г., а стапиле на сила во 1976 г.

⁵) Меѓународен пакт за граѓански и политички права на човекот и граѓанинот, член 26

⁶) Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права, член 2

⁷) Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права, член 6

⁸) Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права, член 7

усвоена во 1995 година⁹, кога е и потпишана од Република Македонија¹⁰. Овде се истакнува уверувањето дека искоренувањето на сиромаштијата, економскиот и општествениот развој зависат од еднаквите можности и рамноправното учество на жените и мажите¹¹, како и дека постигнувањето локален, државен, регионален и светски мир е неразделно сврзано со напредокот на жените¹². Освен тоа, во Декларацијата се изразува и одлучноста на земјите-учеснички за преземање на сите потребни мерки за елиминирање на сите форми на дискриминација кон жените¹³, како и за промовирање економска независност на жените¹⁴.

За постигнување родова рамноправност на работното место и надминување на проблемот со нееднакви плати за мажите и жените, значајна е и **Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените**, донесена во 1979 година од Генералниот совет на Обединетите нации¹⁵, а ратификувана од страна на Република Македонија во 1994 година¹⁶. Конвенцијата ги обврзува државите да ја отстранат дискриминацијата и да им овозможат на жените и мажите еднакво право на работа, еднакви можности за вработување, еднакво право на избор на професијата и вработувањето, еднакво право за напредување, стручно оспособување и преквалификација и право за еднаков надомест, еднакви бенефиции и еднаков третман при оценувањето на квалитетот на нивната работа¹⁷.

Акти на Меѓународната организација на трудот

Од 1993 година, Република Македонија е членка на Меѓународната организација на трудот¹⁸, која ги нагласува родовата еднаквост и недискриминацијата во своите три најбитни документи: **Декларацијата од**

⁹) Извор: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html> (пристап на 30 јуни 2015 г.)

¹⁰) Министерство за труд и социјална политика на РМ, Регионален преглед и одговор на прашалник за имплементација на Пекиншката декларација и платформа за акција (1995) и резултатите од 23-та сесија на Генералното собрание (2000) за подготвување на регионален преглед и проценка во контекст на 20 години од усвојувањето на Пекиншката декларација и платформа за акција во 2015 година, (2014, Скопје), стр. 1

¹¹) Пекиншка декларација, став 16

¹²) Пекиншка декларација, став 18

¹³) Пекиншка декларација, став 24

¹⁴) Пекиншка декларација, став 26

¹⁵) Извор: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (пристап на 30 јуни 2015 г.)

¹⁶) Извор: <http://indicators.ohchr.org/> (пристап на 30 јуни 2015 г.)

¹⁷) Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените, член 11

¹⁸) Извор: Меѓународна организација на трудот, Country Profile, (пристап преку <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::> на 11 април 2015 г.)

Филаделфија од 1944 година, **Декларацијата за основните принципи и права на работа** од 1998 година и **Декларацијата за социјална правда заради праведна глобализација** од 2008 година.

Конвенцијата за еднакво плаќање од 1951 година е една од осумте основни конвенции на Меѓународната организација на трудот, а од страна на Република Македонија е ратификувана во 1991 година¹⁹. Овде еднаквото плаќање се дефинира како еднаква по висина вообичаена, основна или минимална заработувачка, плата или каков било друг дополнителен приход што се исплаќа на жените и мажите работници за еднаква работа без дискриминација врз основа на пол²⁰ и се обврзува секоја земја-членка на Меѓународната организација на трудот да спроведе национална политика за да ја промовира и осигура примената на принципот на еднакво плаќање на мажите и жените за работа од еднаква вредност²¹.

Акти на Советот на Европа

Република Македонија е член на Советот на Европа од 1995 година и за неа обврзувачки се и документите што се донесени од истиот, од кои најважни од областа на заштитата на човековите права и родовата еднаквост се **Европската конвенција за заштита на човековите права** од 1950 година и **Европската социјална повелба** од 1961 година со нејзиното ревидирано издание од 1996 година.

Европската социјална повелба, што е дополние на Европската конвенција за човекови права, ги гарантира економските и социјалните човекови права²², посебно гарантирајќи го правото на праведна и еднаква заработувачка за еднаква работа за мажите и жените (член 4).

Акти на Европската Унија

Со потпишувањето на **Договорот за стабилизација и асоцијација помеѓу Европската Унија и Република Македонија**, Република Македонија има обврска да ја усогласи својата легислатива со легислативата на Европската Унија пред пристапот кон Европската Унија²³. Родовата

¹⁹) Ratifications of C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), (пристап преку http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245 на 11 април 2015 г.)

²⁰) Член 1 од Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951, преку Меѓународна организација на трудот, Фундаментални конвенции на Меѓународната организација на трудот, (2011, Budapest), стр.42

²¹) Член 2 од Конвенцијата за еднакво плаќање, 1951, преку Меѓународна организација на трудот, Фундаментални конвенции на Меѓународната организација на трудот, (2011, Budapest), стр.42

²²) Европска социјална повелба, (пристап преку http://www.mtsp.gov.mk/evropska-socijalna-povelba-ns_article-evropska-socijalna-povelba.nsp на 11 јули 2015 г.)

²³) Член 68 од Договорот за стабилизација и асоцијација помеѓу Европската Унија и нејзините членки од една страна и Република Македонија од друга страна

еднаквост е декларирана како една од основните вредности на Европската Унија и како принцип е присутна во сите договори на Европската Унија. Принципот на еднаква плата за мажите и жените бил воведен уште во договорот од Рим од 1957 година²⁴.

Повелбата за основните права на Европската Унија од 2000 година ја истакнува еднаквоста како еден од основните вредности врз кои е основана Европската Унија. Членот 21 ја забранува дискриминацијата врз која било основа, вклучувајќи го и полот, а членот 23 се однесува на еднаквоста помеѓу мажите и жените, што мора да биде обезбедена во сите области, вклучувајќи ги вработувањето, работата и платата.

Родовата еднаквост е истакната како една од основните вредности во Европската Унија и во **Повелбата на жените**, која е усвоена од страна на Европската комисија во 2010 година и има цел зајакнување на обврската за постигнување еднаквост помеѓу жените и мажите²⁵. Повелбата ја нагласува и потребата од обезбедување еднаква плата за еднаква работа²⁶.

Европскиот пакт за родова еднаквост, усвоен во 2006 година од страна на Советот на Европската Унија, ја нагласува важноста на искористувањето на женскиот потенцијал во пазарот на трудот, преку засилување на женската улога во економскиот и политичкиот живот²⁷. Меѓу другото, Пактот ги обврзува земјите-членки да дејствуваат во насока на промовирање на вработувањето на жените, елиминирање на родовите стереотипи и промовирање на родовата еднаквост во образованието, обуката и работното место; да осигураат еднаква плата за работа од еднаква вредност; да го промовираат женското претприемништво и еднаквото учество на жените во процесите на одлучување.

Во областа на родовата рамноправност, Европската Унија има издадено повеќе директиви меѓу кои, најважна е **Директивата 2006/54/ЕС** од 2006 година, што целосно ја заокружува претходно поставената правна рамка за имплементација на принципот за еднаквост на жените и мажите на работното место и посебно ја забранува дискриминацијата во плаќањето и во одредувањето на критериумите за плаќање (член 4).

Акти во Република Македонија

Под влијание на меѓународните прописи, Република Македонија го има поставено начелото на еднаквост и рамноправност како едно од основните начела во правните инструменти од областа на работните односи.

²⁴) Извор: <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/WP13000032> (пристап на 10 јули 2015 г.)

²⁵) Извор: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033> (пристап на 1 јули 2015 г.)

²⁶) Повелба на жените, став 2, (пристап преку http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf на 1 јули 2015 г.)

²⁷) Извор: <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/Europe> (пристап на 1 јули 2015 г.)

Еднаквоста во работењето и вработувањето е гарантирано уште во **Уставот на Република Македонија**²⁸, а утврдувањето на правата на жените на работното место е направено и преку посебни законски мерки.

Законот за спречување и заштита од дискриминација ги забранува сите форми на дискриминација врз каква било основа, вклучувајќи го и полот и семејната или брачната состојба²⁹ во сите области, вклучувајќи ги и работата и работните односи³⁰.

Законот за еднакви можности на жените и мажите има цел воспоставување еднакви можности за жените и мажите во сите области од општествениот живот³¹. Од областа на работните односи и работничките права, Законот ја забранува, меѓу другото, и половата дискриминација и половото и сексуалното вознемирување во областите на трудот и вработувањето³² и го гарантира правото на секој граѓанин на пристап до вработување без какви било ограничувања и без дискриминација врз основа на брачниот и семејниот статус³³.

Правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место се регулирани во **Законот за заштита од вознемирување на работно место**³⁴ и одредбите во него се родово неутрални, односно се однесуваат на мажи и жени, на местото на вознемирените и вршителите³⁵.

Заштитата на работниците од полово и психичко вознемирување е регулирана и во **Законот за работни односи**, што ја регулира заштитата на жените во работен однос и во останатите аспекти од работењето. Законот за работни односи исто така ја забранува дискриминацијата врз каква било основа, вклучувајќи го и полот и ги обврзува работодавачите да обезбедат еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во пристапот до вработување, унапредувањето и стручната и професионалната обука во работата, условите за работа и еднаква плата за еднаква работа (член 6). Членот 7 ја забранува директната и индиректната дискриминација во условите за вработување, критериумите и условите за избор на кандидати за вршење определена работа, напредувањето во работата, пристапот до сите видови стручно оспособување, преквалификација и доквалификација,

²⁸) Устав на Република Македонија, член 32: *Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.*

²⁹) Закон за спречување и заштита од дискриминација (50/2010), член 3

³⁰) Закон за спречување и заштита од дискриминација (50/2010), член 4

³¹) Закон за еднакви можности на жените и мажите (6/2012), член 2

³²) Закон за еднакви можности на жените и мажите (6/2012), член 3

³³) Закон за еднакви можности на жените и мажите (6/2012), член 3

³⁴) Закон за заштита од вознемирување на работно место (79/2013), член 1

³⁵) Закон за заштита од вознемирување на работно место (79/2013), член 6

условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи ја и еднаквоста на платите. Еднаквоста во платите е посебно нагласена и во член 108, според кој, работодавачот е должен да исплаќа еднаква плата за еднаква работа со еднакви барања без разлика на полот.

Од стратешките документи за подобрување на состојбата во сферата на родовата еднаквост во работните односи може да се заклучи дека во Република Македонија потребни се мерки за зголемено учество на жените во пазарот на трудот и намалување на разликите меѓу половите од аспект на вработеност, невработеност и висина на плата³⁶; како и мерки за зголемена едукација за женските права, подобрување на имплементацијата на законските одредби од областа на антидискриминационото право и Законот за еднакви можности на жените и мажите и зајакнување на механизмите за родова рамноправност и примена на механизмите за заштита од нееднаков третман³⁷. Освен тоа, Република Македонија има потреба и од спроведување мерки за запознавање на јавноста со антидискриминационото законодавство³⁸, преку истражувања за родовите прашања на пазарот на трудот, а особено во приватниот сектор, за каде не постојат официјални податоци за дискриминацијата при вработување и на работното место, иако бројни невладини организации посочуваат на тоа³⁹. Стратешките документи предвидуваат и кампањи за подигање на јавната свест за половата дискриминација и за начините за борба против неа, но и анализи за причините за непријавување дискриминација врз основа на пол, онаму каде што постои⁴⁰. Речиси сите стратешки документи се заложуваат за дејствување во насока на измени на традиционалните сфаќања на улогите на мажите и жените во работниот живот и воопшто во сите општествени сфери на постоење, како што се промена во образовните цели во насока на елиминирање на сегрегацијата на пазарот на трудот и развој на поефективни мерки за следење на имплементацијата на законско-пропишаните норми.

³⁶) Министерство за труд и социјална политика на РМ, Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија (Ревидирана 2010-2020), (2013, Скопје), стр.22-23

³⁷) Министерство за труд и социјална политика на РМ, Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија (Ревидирана 2010-2020), (2013, Скопје), стр.39

³⁸) Министерство за труд и социјална политика на РМ, Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, (2013, Скопје), стр.13

³⁹) Министерство за труд и социјална политика на РМ, Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, (2013, Скопје), стр.20

⁴⁰) Министерство за труд и социјална политика на РМ, Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, (2013, Скопје), стр.30

Заклучок

Под влијание на меѓународните акти, но и поради потребата да се направи повеќе за почитување на правата на секого, Република Македонија има усвоено во својот правен систем повеќе законски решенија и инструменти што го регулираат правото на еднаква плата. Од правен аспект, Република Македонија ги исполнува своите обврски за имплементација на потпишаните и ратификуваните документи во националната легислатива. Сепак, како што е нагласено и во некои од владините стратешки документи, проблем е имплементацијата на тие инструменти во пракса, особено во приватниот сектор. Поради тоа, целосната имплементација на законските решенија и остварувањето поголема контрола за почитување на правата на работното место се цели што треба да бидат остварени.

Користена литература

Bercusson, B., edited by, (2002), *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, summary version*, European Trade Union Institute, Brussels

Burri, S., and Van Eijken, H., (2014), *Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transported into national law in 2013?*, European Commission Directorate-General for Justice

Burri, S., and Preschal, S., (2014), *EU Gender Equality Law, Update 2013*, European Commission Directorate-General for Justice, European Union

Меѓународна организација на трудот, (2011), *Фундаментални конвенции на Меѓународната организација на трудот*, International Labour Office; ILO Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest

Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, (2014), *Регионален преглед и одговор на прашалник за имплементација на Пекиниката декларација и Платформа за акција (1995) и резултатите од 23-та сесија на генералното собрание (2000) за подготвување на регионален преглед и проценка во контекст на 20 години од усвојувањето на Пекиниката декларација и Платформа за акција во 2015 година*, Министерство за труд и социјална политика, Влада на Република Македонија, Скопје

Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, (2013), *Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија (Ревидирана 2010-2020)*, Министерство за труд и социјална политика, Влада на Република Македонија, Скопје

Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, (2013), *Стратегија за родова еднаквост 2013-2020*, Министерство за труд и социјална политика, Влада на Република Македонија, Скопје

Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија,

(2012), *Национална стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол 2012-2015*, Министерство за труд и социјална политика, Влада на Република Македонија, Скопје

Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, (2011), *Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година*, Министерство за труд и социјална политика, Влада на Република Македонија, Скопје

Интернет-страници:

Европска комисија: <http://ec.europa.eu>

Европска Унија: <http://europa.eu/>

Канцеларија на Високиот комесаријат за човекови права при Обединетите нации:

<http://www.ohchr.org/>

Меѓународна организација на трудот: <http://www.ilo.org>

Организација на Обединетите нации: <http://www.un.org/>

Родова рамноправност во Ирска: <http://www.genderequality.ie/>

Закони:

Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РМ, број 6 од 13.1.2012 г.) и неговата измена (Службен весник на РМ, број 166 од 12.11.2014 г.)

Закон за заштита од вознемирување на работно место (Службен весник на РМ, број 79 од 31.5.2013 г.)

Закон за работни односи (Службен весник на РМ, број 74 од 8.5.2015 г.)

Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, број 50 од 13.4.2010) и неговата измена (Службен весник на РМ, број 44 од 5.3.2014 г.)

Меѓународни конвенции, акти и прописи:

Декларација на МОТ за основните принципи и права на работа

Декларација на МОТ за социјална правда заради праведна глобализација

Декларација на МОТ од Филадельфија (пристап преку http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf во јули 2015 г.)

Договор за стабилизација и асоцијација помеѓу Европската Унија и нејзините членки од една страна и Република Македонија од друга страна

Европска конвенција за заштита на човековите права (пристап преку http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf во јули 2015 г.)

Европски пакт за родова еднаквост

- Европска социјална повелба
- Конвенција за дискриминација (вработување и занимање), 1958 (C111)
- Конвенција за еднакво плаќање, 1951 (C100)
- Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените
- Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права
- Меѓународен пакт за граѓански и политички права на човекот и граѓанинот
- Пекиншка декларација и Платформа за акција
- Повелба на жените
- Повелба на ООН
- Повелба на основните права на Европската Унија
- Универзална декларација за човековите права
- Устав на Република Македонија