

# Мажите и жените на пазарот на труд - (не)еднакво учество и третман -

**FINANCE THINK**  
OUT OF THE BOX

**hr**  
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**FOUNDATION** ФОНДАЦИЈА  
**OPEN** ОТВОРЕНО  
**SOCIETY** ОПШТЕСТВО  
**MACEDONIA** МАКЕДОНИЈА



Во Северна Македонија, принципите на еднаквост и заштита од дискриминација се дел од уставниот поредок на земјата, и широката правна рамка составена од национални закони, стратегии, програми и акциски планови во кои директно се регулирани прашањата за еднаквите можности, учеството на жената на пазарот на труд и забраната за дискриминација. Правната регулатива на овие два принципи беше зајакната во 2010 година, со донесување на Закон за спречување на дискриминација (Службен Весник 50/10) со кој се забранува секаква директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување дискриминација и дискриминаторско постапување врз основа на: пол, раса, боја на кожа, етничка припадност, јазик, и други индивидуални карактеристики. Работата и работните односи се прва област каде овој закон треба да се применува од органите на државната и локалната управа, и сите правни и физички лица.

Еднаквите можности и забраната за дискриминација при вработување или на работното место се детално регулирани со Законот за работни односи (Службен Весник 167/15) каде работодавачот не смее да го става во нееднаква положба кандидатот за вработување и/или работникот, заради расно или етничко потекло, боја на кожа, пол, возраст, и слично. Притоа, на мажите и на жените треба да им обезбедат еднакви можности при вработување, унапредување, обука, исплата, социјално осигурување, отсуство од работа, работно време, услови за работа и откажување на договорот. Дополнително, еднаквите можности и пристап на пазарот на труд се регулирани со Законот за еднакви можности и бројни национални стратегии и акциски планови, во кои се предвидува дека мажите и жените имаат исти права и

можности за пристап на пазарот на труд.

Сепак, родовата дискриминација на работното место може да се појави во многу форми, но генерално, оваа појава укажува дека работник или кандидат за вработување се третира различно или помалку поволно заради неговиот/нејзиниот пол. Работник или кандидат за вработување е родово дискриминиран доколку:

- Биде одбиен за работа и/или се вработи на пониско платена позиција, заради неговиот/нејзиниот пол,

- Биде платен помалку во однос на личност од спротивниот пол, иако има исти/слични квалификации и исти/слични работни задачи,

- Не добие шанса за кариерно напредување, покачување на плата и/или можност за обука

што им се нуди на работници од спротивниот пол,

- Биде казнет или опоменат за активности што работниците од спротивниот пол ги прават вообичаено,

- Биде навредуван, малтретиран, вознемируван или исмеван заради полот. Најчести случаи на овој вид дискриминација се поврзуваат со физички, психички и сексуални напади,

- Биде принуден на (не)платено отсуство или добива помалку задачи поради бременост и родителство.

Нееднаквоста на пазарот на труд пак, најчесто укажува дека мажите и жените немаат еднакви можности, пристап и учество, а индикатор за постоење нееднаквост се родовите разлики во стапките на економска активност.

## Цел

Целта на оваа анализа е да направи опис на еднаквоста во положбата на жените и мажите на пазарот на труд во Северна Македонија и квалитативна анализа на ставовите на работодавачите и искуствата на работниците за родовата дискриминација при вработување и на работното место, и механизмите за нивно спречување.

## Методологија

Методологијата на оваа анализа се состои од четири дела:

- Дескриптивна анализа на постојни податоци за положбата на мажите и жените на македонскиот пазар на труд, со цел да се испита еднаквото родово учество,

- Документациона анализа на постојните закони и национални програми за спречување и заштита од дискриминација, со цел да се испита поставеноста на системот при обезбедување еднакви можности и забрана за дискриминација во работните односи,

- Прибирање податоци преку полу-структурирани интервјуа со работодавачи од општина Прилеп со цел стекнување увид во нивните ставови и искуства при обезбедување родова еднаквост на работните места,

- Прибирање податоци преку длабински фокус групи со жители на општина Прилеп кои биле предмет на родовата дискриминација при вработување или на работното место, за да се испитаат нивните искуства од оваа појава.

## Резултати

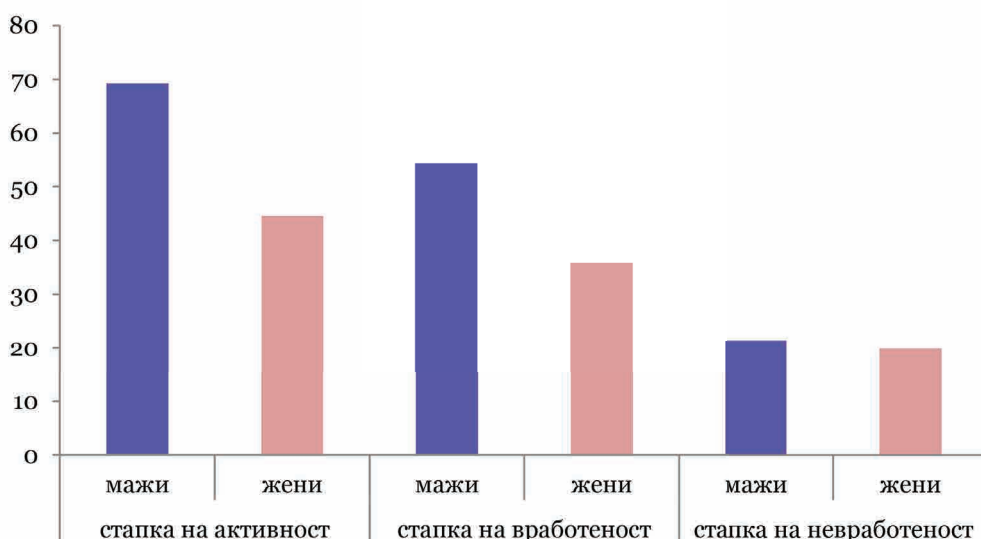
### 1. Еднаква положба на пазарот на труд

Дека македонскиот пазар на труд се соочува со родова нееднаквост, е нотирано во Извештајот на ЕУ за напредокот на земјава за 2019 година, според кој родовиот јаз на пазарот на труд е значаен, при што околу 78% од мажите учествуваат на пазарот на труд, споредено со 52% од жените, со мала промена во последните 5 години. Според Графикон 1, стапката на вработеност кај жените (35.8%) е многу пониска од таа кај мажите (54.4%), додека само 44.6% од работоспособните жени во земјава се активни, за разлика од 69.2% од мажите. Единствено, жените се во поповолна состојба во однос на стапката на невработеност, со оглед што таа е за 1.4 процентни поени пониска во однос на невработеноста на мажите. Но, овој тренд е регистриран само во последните неколку години; до 2015 година стапката на

невработеност на жените беше константно повисока од онаа на мажите.

Дескриптивна анализа на пазарот на труд во Прилеп, и положбата на мажите и жените жители на оваа општина е невозможна поради недостапност на податоци за економската активност на општинско ниво. Во моментот, достапни се само регионални статистики, па од интерес е регионот Пелагонија, со оглед што општина Прилеп е дел од него. Но, родови податоци има единствено за стапката на невработеност, која покажува дека во 2018 година 16.6% од жените во Пелагонија биле невработени, во споредба со 14.2% од мажите. Ова е спротивен однос на националните родови стапки на невработеност, каде невработеноста на жените е пониска во однос на мажите, но сепак е меѓу пониските во споредба со другите региони.

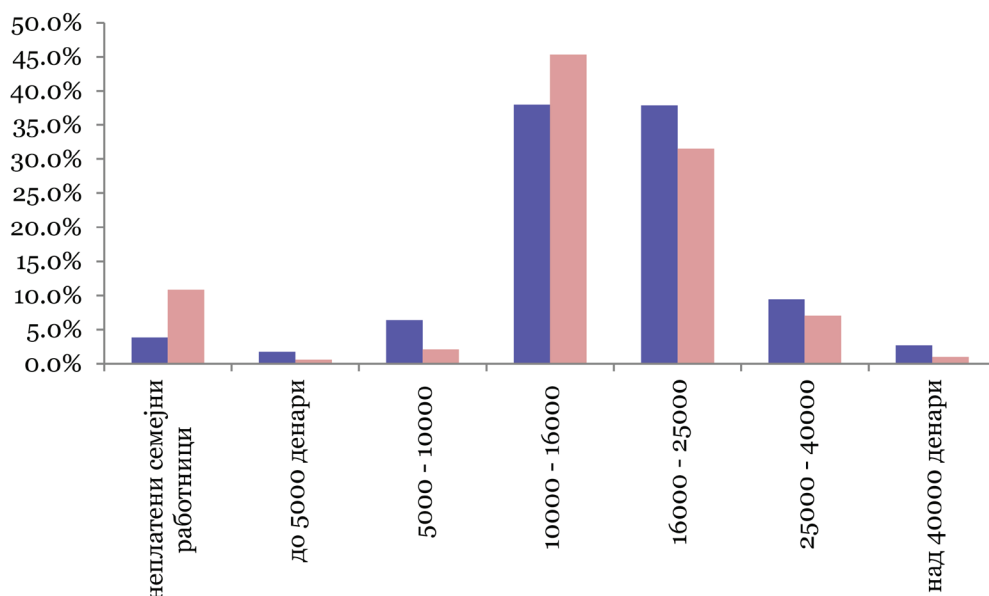
График 1: Стапки на активност по пол, во 2018 година



Извор: Државен Завод за Статистика на РСМ

Вработените жени пак, се соочуваат со други видови нееднаквост, како пониски плати и подвработеност. Жените се почесто неплатени семејни работници и почесто примаат пониски плати од мажите. Според Анкетата за работни сила, 10.9% од жените се неплатени семејни работници, наспроти 3.8% од мажите. Во однос на платите, жените се повеќе застапени на понископлатени работни места, така што само 8.1% од вработените жени земаат плата повисока од 25.000 денари, за разлика од 13.1% мажи (Графикон 2). Дополнително, според наше претходно истражување, во земјава постои родов јаз во платите од 12%, што значи дека за работно место од иста вредност, жените земаат 12% пониска плата во однос на мажите.

Графикон 2. Вработени според нето плата по пол, во 2018 година



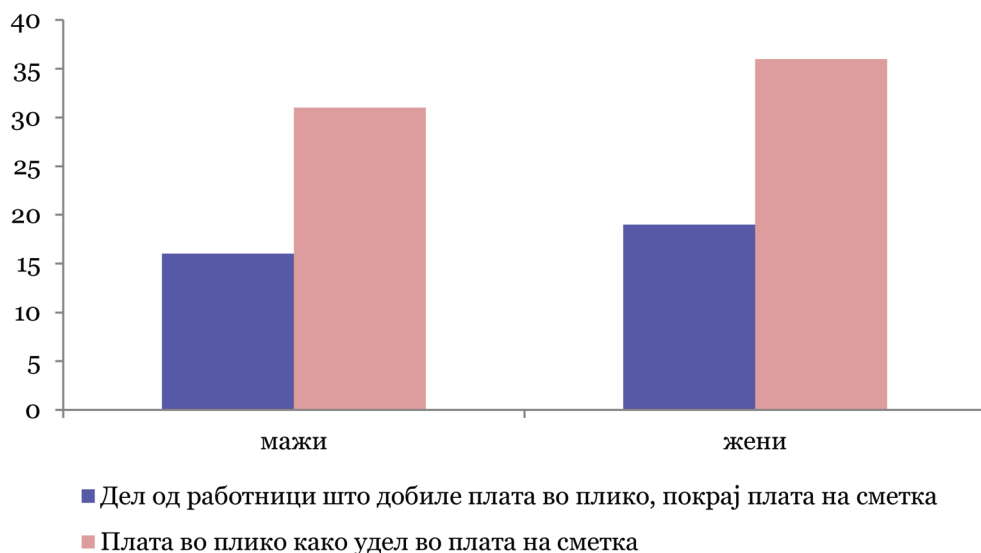
Извор: Државен Завод за Статистика на РСМ

Друга родова нееднаквост поврзана со платата се јавува кај феноменот наречен 'плата во плико'. Според Графикон 3, 19% од работничките во земјава, покрај плата на сметка добиле и плата во плико, наспроти 16% од работниците мажи, а оваа појава е најчеста во Пелагонискиот регион.

Родова нееднаквост на пазарот на труд постои и кај феноменот наречен 'Подвработеност'.

Според Petreski et. al (2019), младите жени се почесто изложени на подвработеност, што значи дека поголем дел од вработените жени на возраст 15-29 години: а) работат помалку од 35 часа неделно, но сакаат да работат повеќе, б) чувствуваат несигурност на работното место и в) прифатиле плата под сопствениот минимум, во споредба со нивните врсници мажи.

Графикон 3. Плата во плико по пол



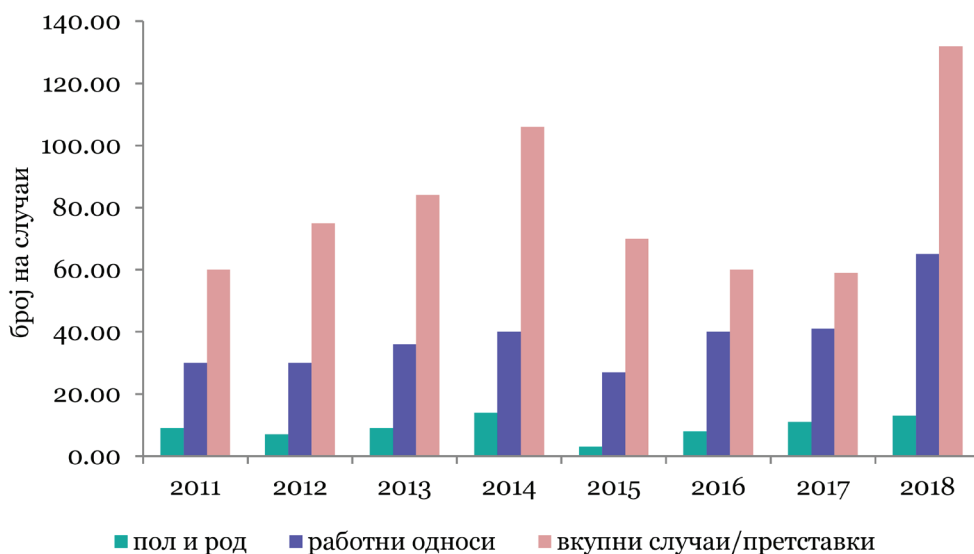
Извор: Анкета за квалитет на живот 2017 спроведена од Finance Think



## 2. Родова дискриминација при вработување и на работното место

Документациската анализа на постојните податоци за појавата на родова дискриминација на работното место покажа дека единствен расположлив податок поврзан со оваа појава е бројот на случаи/претставки поднесени до Комисијата за заштита од дискриминација и Народниот правобранител. Но, податоците се прикажани по област на дискриминација во која спаѓаат и работните односи и основ на дискриминација во која е вклучен полот и родот, а не и во меѓусебна корелација. Затоа, нема расположливи податоци за бројот и трендот на случаи во областа на работните односи врз основа на пол и род. Графикон 4 покажува дека веројатно најчест случај на дискриминација во Северна Македонија е во доменот на работните односи со оглед што во последните години речиси половина од пријавените случаи се однесувале на работните односи, а 12% од претставките биле поднесени заради дискриминација врз основа на пол и род. Сепак, дури и овие податоци нема да бидат достапни за 2019 година, со оглед што по донесувањето на новиот Закон за спречување

Графикон 4. Случаи/претставки од областа на работните односи и родова дискриминација



Извор: Годишни извештаи на Комисија за заштита од дискриминација

дискриминација во мај 2019 година (Службен Весник 101/19), се уште не е формирана нова Комисија за заштита од дискриминација.

Дополнително, нема расположливи податоци за дискриминација по основ на пол/род и/или работните односи на локално ниво. Единствено достапен е податокот дека во 2018 година, во општина Прилеп биле заведени 9 судски постапки за заштита од дискриминација, од кои само во 2 случаи била утврдена дискриминација. Но, нема податок за основот на дискриминација.

Според Закон за работни односи, работодавачот е должен, на мажите и на жените, да им обезбеди еднакви можности при вработување, унапредување, обука, исплата, социјално осигурување, отсуство од работа, работно време, услови за работа и откажување на договорот. Квалитативната анализа на родовата еднаквост на работното место во општина Прилеп, покажа дека, сепак, не се почитуваат овие законски одредби, со што се прави родова дискриминација при вработување и на работното место, на повеќе начини.

### 2.1 Родова дискриминација при вработување

Според член 24 и 25 од Законот за работни односи, работодавачот не смее да го објави слободното работно место за одреден пол, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работните задачи. За време на интервју, пак, работодавачите не смеат да ги прашуваат кандидатите за нивниот брачен и семеен статус, ниту лични прашања што не влијаат врз извршување на работните задачи. За почитувањето на овие одредби, постојат спротивставени искуства меѓу работодавачите и работниците/кандидатите за вработување. Работодавачите од општина Прилеп тврдат дека во голема мера ги почитуваат, но истакнуваат дека има случаи кога однапред знаат кој пол го преферираат за одредена работна позиција, што може да укажува на 'скриена' дискриминација при вработување, а за одредени работни позиции, самата природа на работата налага различен пристап на мажите и жените, но тука станува збор за 'природна' селекција, а не дискриминација.

#### Ставови на работодавачи

„Потребно образование, потребна возачка дозвола кога е за поголема машина, искуство, познавање јазик, вештини, компјутер, програма некоја и слично, се критериуми што ги бараме во огласите за вработување. Никогаш не наведуваме пол, спротивно на закон е.“

„За одредена работна позиција однапред знаеме дали сакаме да вработиме маж/жена. Во огласот не го наведуваме бараниот пол, но на интервјуата за вработување предност даваме на определениот пол.“

„Од 360 вработени во компанијата, 30 се жени а 330 мажи. Најголем број од вработените се работници во рудник. Значи работат со тешка машинерија, големи возила... претежно се мажи.“

Жителите на општина Прилеп посочуваат бројни примери каде полот е нагласен како критериум за вработување; најчесто за работни позиции во трговија на мало и угостителство, чија природа укажува дека полот не е неопходен за извршување на работните задачи. Дополнително, искуството на испитаниците – жени покажува дека тие биле најмалку еднаш, а најмногу на секое интервју за вработување прашани за личната или семејната состојба, како на пример брачна состојба/план за брак, број на деца/план за деца и слично, за разлика од машките соговорници кои немаат вакво искуство.

#### Искуства на кандидати за вработување

„Јас неколку огласи што имам видено во Прилеп и што се имам пријавено на огласите, се бараше девојка за работа... Стриктно истакнато, залепено на плакат „Се бара девојка за работа“. Тоа го забележувам често по бутиците и по маркетите.“

„На бензинска пумпа во Прилеп се бара девојка за работа. Значи на работно место каде можело било кој да работи, се бара стриктно девојка за работа...“

„Сум била и на интервјуа каде малку прашања ми биле поставувани за тоа каде имам завршено образование, кое е моето искуство, каде имам работено, туку бев прашана дали сум спремна да потпишам договор, црно на бело, дека во наредните две години не планирам мајчинство.“

„На интервју за вработување ме прашуваа многу приватни прашања: 'Дали планирате брак? Дали планирате семејство? Дали сте сама? Дали ќе бидете секогаш достапни за работа?'“



## 2.2 Родова дискриминација на работно место

На работното место, работодавачот е должен да обезбеди еднаков третман на мажите и жените по основ на поделба на работни задачи, кариерно напредување, плаќање и целосно остварување на законските права. Искуството на работодавачите укажува дека овие одредби целосно се почитуваат, но и покрај тоа постојат одредени родови разлики, особено во учество на жените на раководни работни позиции и поделбата на работните задачи меѓу мажите и жените.



### Ставови на работодавачи

„... кога ја дефинираме платата, единствен критериум е искуството. Почетната плата на оние со поголемо искуството е повисока од оние што немаат претходно искуство. Но, со тек на време сите се изедначуваат. Дури можам да кажам дека една жена-келнер има повисока плата од сите останати, затоа што се докажа како најдобра во извршување на работните задачи. Плус, помагаше и во задачи што не беа нејзин домен.“

„Ги користат сите права од Законот за работни односи, значи породилно отсуство, платено отсуство, годишен одмор, значи сето тоа му е овозможено.“

„Од 20 лица на раководни позиции, 4 или 5 се жени.“

„Сите што се вработени на позиција шанкери се жени..... Искуството ни покажа дека жените многу подобро ја извршуваат работата на оваа позиција. Сме имале и вработени мажи-шанкери, но се докажа дека жените подобро ја извршуваат оваа работна задача.“

Искуството на работниците е сосем спротивно. Тие се сведоци на родова дискриминација по сите основи, а најчесто жените се тие кои се дискриминирани по основ на поделба на задачи, кариерно напредување и плаќање на трудот. За останатите права од работните односи, работниците не искуиле родова дискриминација на работното место, но посочуваат дека одредени права како право на отсуство поради бременост,

раѓање и родителство може полесно да се остварат во државниот во споредба со приватниот сектор, и истите сеуште сè користат само од жените, најчесто поради менталитетот на населението и стравот од исмевање од околината.

### Искуства на работници

„Кај мене имаше таква поделба, затоа што струката ми се доживува како машка... Со колега бевме од иста струка, со исто образование и квалификации, со исто работно искуство, но секогаш различен третман... Во лабораторијата, кога требаше нешто да се испитува не нè двоеја, ама кога ќе требаше да се оди на терен, тој одеше затоа што е машко, а јас не...“

„Кога изразив интерес за раководна позиција во училиште, прво што ме прашаа беше ‘Кај може жена да води институција во ова време?’“

„Мојата другарка... работеше како келнерка во еден ресторан. Со колеги машки, келнери. За истата позиција, истото работно време, таа земаше помала плата од нив...“

„Дали поради поставеноста на работите, дали поради менталниот склоп... Еве, на пример, маж ми работи во државна институција и може да земе породилно отсуство, доаѓа до момент да размисли дали ќе му се смеат, околината ‘Ево го мажот, жената ќе работи, мажот деца ќе чува’.“



Сепак, и покрај појавата на родова дискриминација при вработување и на работното место, кандидатите за вработување и работниците не ги користат механизмите за нејзино спречување, најчесто заради недоволно познавање на законската регулатива и ниската свест и информираност за начинот и надлежните институции каде може пријават случај на непочитување на законските одредби или да поднесат претставки за случаите кога биле дискриминирани заради нивниот пол.

### Искуства на работници

„За да ја добијам работата побараа да потпишам дека нема да забременам во следните 2 години.....Да, потпишав, но не знаев дека тоа е противзаконски.“

„Одговорив на сите прашања што се однесуваа на мојот приватен живот. Подоцна дознав дека не сум морала.“

„Сум слушал за некои институции против дискриминација, но искрено, не знам ниту како функционираат, ниту како можам да им пристапам.... ништо.“

„Единствено знам за трудова инспекција....но еве во моето работно искуство никогаш не дошле да проверат дали се `е во ред.“



## Заклучок и препораки

Анализата покажа дека помеѓу мажите и жените во Северна Македонија постои нееднаков пристап на пазарот на труд, како и дискриминација при вработување и на работното место. Големи родови разлики во пристапот на пазарот на труд се забележуваат во однос на активноста на мажите и жените, при што повеќе од половина од работоспособните жени се неактивни, а стапката на активност кај мажите е на ниво од ЕУ. Причините за неактивност на жените се повеќекратни, но главна причина е грижата за домот и семејството и ангажман како неплатени семејни работници. Еден дел од појавата на родови дискриминација при вработување и на работното место пак, се должи на непочитување на законските одредби од работодавачите, но и ниската свест и информираност на работниците често се причина за оваа појава. Оттука, потребно е подобрување на многу нивоа и од сите засегнати страни, во насока на обезбедување еднакви можности, пристап и третман на мажите и жените, на пазарот на труд.

### 1. Мерки за едукација

- Едукација на работодавачите за нивните обврски при вработување нови работници или кон веќе вработените, со цел обезбедување родови рамноправност, преку организација на работни средби, тркалезни маси и дебати.

- Едукација на работниците за нивните права при вработување и на работното место, преку организација на обуки, работилници и јавни медиумски кампањи.

- Едукација на работниците за поттикнување доброволно обелоденување на случаите на родови дискриминација на работното место.

### 2. Мерки за поттикнување и промоција

- Развој на активни мерки и политики за вработување и активација на жените, со цел поттикнување еднакво учество на пазарот на труд.

- Развој на софтвери и алатки и промоција на постојни решенија што даваат одговор на одредени прашања поврзани со родовата дискриминација, како на пример алатката EdPlako ([www.edplako.mk](http://www.edplako.mk)) што го тестира системот на плати и укажува за неопходните корекции во системот што ќе обезбеди недискриминација на работниците врз основа на нивниот пол.

- Промоција на надлежните институции, нивната улога, надлежности и прописи при појава на родови нееднаквост и дискриминација на работното место, со цел зголемување на јавната свест за нивното постоење.

### 3. Мерки за контрола и казнивост

- Засилена контрола на почитувањето на законските одредби од страна на работодавачите преку редовни теренски проверки од Државниот инспекторат за труд и останатите надлежни институции.

- Итно формирање Комисија за заштита од дискриминација, поради клучната улога во унапредување на еднаквоста на граѓаните и целосно спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација.

- Воведување големи казни за непочитување на одредбите за спречување и заштита од дискриминација.

### 4. Мерки за подобрување на статистичкиот систем

- Објавување вкрстени податоци од надлежните институции за случаи од областа на

работните односи и родот, со цел добивање официјална статистика за случаите на родови дискриминација на работното место.

- Објавување податоци за стапките на економска активност на мажите и жените по општини, со цел соодветна анализа и креирање политики и стратегии согласно локалните потреби.

**FINANCE THINK**  
OUT OF THE BOX



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Finance Think е Институт за економски истражувања и политики.

#### Нашата Визија

Да поттикнеме економско размислување за подобра благосостојба утре.

#### Нашата Мисија

Да го подобриме влијанието на економските и социјалните трендови и политики врз граѓаните во Северна Македонија и регионот на Западниот Балкан, преку економски истражувања, застапување базирано на докази и водено од податоци, и поттикнување критичка дебата за економските процеси.

Истражувањето на Finance Think им помага на носителите на политиките, застапниците на политиките, креаторите на мислење, економските новинари и јавноста да ги разберат прашањата кои влијаат врз обичните граѓани.

Ул. Фредерик Шопен 1/2

1000 Скопје,

Северна Македонија

[www.financethink.mk](http://www.financethink.mk)

[info@financethink.mk](mailto:info@financethink.mk)



FOUNDATION  
OPEN SOCIETY  
MACEDONIA  
ФОНДАЦИЈА  
ОТВОРЕНО  
ОПШТЕСТВО  
МАКЕДОНИЈА

Овој бриф за политиките е изготвен со финансиска помош од Фондација Отворено општество - Македонија. Содржината на овој бриф е единствена одговорност на Finance Think- Институтот за економски истражувања и политики и не може да се смета дека ја одразува позицијата на Фондација Отворено општество - Македонија.