



Институт за општествени и хуманистички науки – Скопје

Студии од втор циклус: Родови студии

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

**Дискриминација на жените на пазарот на труд во Република  
Северна Македонија**

Кандидат:

Никола Спасовски

Менторка:

проф. д-р Викторија Боровска

Овој труд претставува дел од барањата на програмата на втор циклус студии на Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје за стекнување научен степен Магистер по студии на политиките.

Кандидат:  
Никола Спасовски

Комисија за оценка и одбрана:

1. проф. д-р Викторија Боровска, вонреден професор, Институт за општествени и хуманистички науки, Скопје
2. проф. д-р Ана Блажева, вонреден професор, Институт за општествени и хуманистички науки, Скопје
3. проф. д-р Калина Лчевска, вонреден професор, Институт за општествени и хуманистички науки, Скопје

## **Abstract**

Although for a significant part of history women have not been involved in formal paid forms of work, they have always worked and performed various types of work. Their subordinate position in society led to the fact that they were denied many rights, and thus they were discriminated against in almost all areas of life. Discrimination against women in the labor market already occurs during their employment, and continues through professional gender segregation, which is manifested by the distribution of women and men in different sectors and occupations, but also in different positions at the workplace. Pregnant women and mothers are often exposed to discrimination, and although this is not often reported, sexual harassment in the workplace is also no exception. These problems are faced by women all over the world, including in the Republic of North Macedonia, which is why there is a need to solve them and establish better protection of women's rights in the labor market. In order to solve these problems, the engagement of the whole society is needed, which should work to suppress the traditional patterns that impose on women the double burden of family and business responsibilities and thus deny them opportunities in the labor market.

The aim of this master's thesis is to find out whether women encountered discrimination, a feeling of inferiority or abuse during their work experience through a summary of legal acts and policies on the topic of gender and labor force, argumentation about the situation and empirical research.

At the same time, it will be investigated whether the interviewees were asked questions about pregnancy, marital status and children during the job interview and how the return to work was like if the interviewees were on maternity leave. The paper will answer the questions about whether there is gender discrimination in the labor market in our country and with what mechanisms our country deals with discrimination against women in the labor market. The results are presented with statistical processing of each survey questionnaire and the total results are placed in tables and graphs. A graphical and tabular representation of the results will be applied, with each table and graph being separately numbered and accompanied by an appropriate explanation.

In the conclusions and recommendations that emerged from this research, opinions and suggestions are given that could significantly affect the improvement of the situation of women on the labor market in our country.

Keywords: discrimination, labor market, gender equality

## Апстракт

Иако во значителен дел од историјата жените не биле вклучени во формални платени форми на работа, тие отсекогаш работеле и извршувале различни видови на работа. Нивната подредена положба во општеството довело до фактот дека им биле ускратени многу права, а со тоа биле дискриминирани во речиси сите области од животот. Дискриминацијата на жените на пазарот на трудот веќе се јавува при нивното вработување, а продолжува преку професионалната родова сегрегација, која се манифестира со распределба на жените и мажите во различни сектори и занимања, но и на различни позиции на работното место. Бремените жени и мајките често се изложени на дискриминација, иако тоа не се пријавува често. Сексуалното вознемирување на работното место исто така не е исклучок. Со овие проблеми се соочуваат жените ширум светот, вклучително и во Република Северна Македонија, поради што има потреба од нивно решавање и воопоставување подобра заштита на правата на жените на пазарот на трудот. За да се решат овие проблеми потребен е ангажман на целото општество кое треба да работи на сузбивање на традиционалните обрасци кои на жените им го наметнуваат двојното оптоварување на семејните и деловните обврски и со тоа им ги оневозможуваат можностите на пазарот на трудот.

Целта на овој магистерски труд е да откриеме дали жените за време на работното искуство наишле на дискриминација, чувство на инфериорност или злоупотреба преку сумаризација од правните акти и политики на темата за родот и работната сила, аргументација за состојбата и емпириско истражување.

Воедно, ќе се истражи дали на интервјуираните им биле поставувани прашања за бременоста, брачниот статус и децата за време на интервјуто за работа и како било враќањето на работа доколку испитаничките биле на породилно отсуство. Трудот ќе даде одговор на прашањата за тоа дали постои родова дискриминација на пазарот на трудот во нашата држава и со какви механизми се справува нашата држава во врска со дискриминација на жените на пазарот на трудот. Резултатите се презентирани со обработување на секој анкетен прашалник и вкупните резултати се сместени во табели и

графикони. Се применува графичко и табеларно претставување на резултатите, при што секоја табела и графикон се посебно нумерирани и пропратени со соодветно објаснување.

Во заклучоците и во препораките кои произлегоа од ова истражување, дадени се мислења и предлози кои значително би можеле да влијаат врз подобрувањето на состојбата на жените на пазарот на трудот во нашата држава.

Клучни зборови: дискриминација, пазар на труд, родова еднаквост

## Содржина

|                                                                                                                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Вовед.....</b>                                                                                                                                                      | <b>8</b>  |
| <b>ГЛАВА 1: ВОВЕД ВО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ .....</b>                                                                                                                      | <b>11</b> |
| 1.1 Родова еднаквост.....                                                                                                                                              | 11        |
| 1.2 Родовата еднаквост во европски контекст .....                                                                                                                      | 15        |
| <b>Глава 2: АНАЛИЗА НА НАЦИОНАЛНАТА ПРАВНА РАМКА И ПОЛИТИКИ ВО ПОГЛЕД НА ЕДНАКВИТЕ<br/>МОЖНОСТИ, НЕДИСКРИМИНАЦИЈА И УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ .....</b> | <b>18</b> |
| 2.1 Национална правна рамка .....                                                                                                                                      | 18        |
| 2.2 Закон за еднакви можности на жените и мажите.....                                                                                                                  | 18        |
| 2.3 Закон за спречување и заштита од дискриминација .....                                                                                                              | 19        |
| 2.4 Закон за заштита од вознемирување на работното место.....                                                                                                          | 20        |
| 2.5 Национални политики .....                                                                                                                                          | 21        |
| 2.6 Стратегија за родова еднаквост 2022-2027.....                                                                                                                      | 22        |
| 2.7 Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026 .....                                                                                              | 23        |
| 2.8 Национална стратегија за вработување 2021-2027 .....                                                                                                               | 23        |
| <b>ГЛАВА 3: ВОВЕД ВО ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ПАЗАР НА ТРУДОТ .....</b>                                                                                                       | <b>24</b> |
| 3.1 Дискриминација, поим, дефиниција.....                                                                                                                              | 24        |
| 3.2 Директна и индиректна дискриминација .....                                                                                                                         | 30        |
| 3.3 Повикување, поттикнување .....                                                                                                                                     | 31        |
| 3.4 Сегрегација .....                                                                                                                                                  | 31        |
| 3.5 Виктимизација .....                                                                                                                                                | 32        |
| 3.6 Вознемирување.....                                                                                                                                                 | 32        |
| 3.7 Потешки облици на дискриминација.....                                                                                                                              | 33        |
| <b>ГЛАВА 4: МАКЕДОНСКИОТ ПАЗАР НА ТРУД.....</b>                                                                                                                        | <b>34</b> |
| 4.1 Пазар на труд и дискриминацијата во Република Северна Македонија .....                                                                                             | 34        |
| 4.2 Основи на дискриминација на пазарот на трудот .....                                                                                                                | 35        |
| 4.3 Теории и показатели за дискриминација на пазарот на трудот .....                                                                                                   | 37        |
| 4.4 Ефектот на феноменот стаклен плафон .....                                                                                                                          | 39        |
| 4.5 Состојбата на жените на пазарот на трудот во Република Северна Македонија .....                                                                                    | 41        |

|                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.6 Дискриминација на жените при вработување .....             | 44        |
| 4.7 Жени претприемачки во Република Северна Македонија .....   | 49        |
| <b>ГЛАВА 5: ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ.....</b>                          | <b>55</b> |
| 5.1 Цел и научни претпоставки на истражувањето .....           | 55        |
| 5.2 Примерок и начин на собирање податоци.....                 | 56        |
| 5.3 Анализа и интерпретација на резултатите.....               | 59        |
| 5.4 Критички осврт во поглед на наодите од истражувањето. .... | 71        |
| <b>6. Заклучок и препораки .....</b>                           | <b>74</b> |
| <b>Користена Литература .....</b>                              | <b>78</b> |
| <b>Прилог анкета .....</b>                                     | <b>84</b> |

## Вовед

Живееме во општество во кое сите слободи и права во голема мера се загарантирани и регулирани со законски регулативи, но, сепак постојат активности кои на одреден начин тие права се прекршуваат или, пак, се врши одредена дискриминација. Дискриминацијата се појавува како резултат на неееднаквиот третман на лицата кои на било кој основ се разликуваат. За спречување на оваа појава потребно е знаење од таа област и да се пристапи соодветно за да може степенот на дискриминација да биде намален. Во денешното цивилизирано општество се очекува сите луѓе да уживаат одредени права, а секое нивно кршење и спречување треба да биде строго контролирано и спречувано од властите <sup>1</sup>. Општество каде што согласно прописите и вредностите на демократијата, секој човек, без разлика на својата родова припадност има право да учествува во јавните одлуки и процеси кои ќе влијаат врз нејзиниот или неговиот живот. Но, ако се навратиме малку наназад и ги погледнеме податоците од меѓународните организации, можеме да заклучиме дека жените се значително помалку застапени во јавните процеси, особено кога станува збор за вклученоста на жените на пазарот на трудот, како и начинот на вклучување, и текот на работниот однос, на национално ниво. Според статистичките податоци на Еуростат, во нашата држава жените се далеку економски понеактивен дел од населението, т.е. приближно 45% од работноспособните жени во земјата не се ниту вработени ниту бараат работа. Повеќе од половината од овие работноспособни жени не бараат работа заради семејни обврски или обврски поврзани со грижа. Од друга страна, само околу 4% од неактивните мажи не бараат работа од истата причина.<sup>2</sup>

Половата дискриминација е социјален проблем со кој се соочуваме секојдневно и кој е најприсутен во светот, па и во нашата држава. Еден од најважните показатели за нееднаквоста е состојбата на пазарот на трудот во нашата држава каде што жените сочинуваат повеќе од половина од вкупниот број невработени во

---

<sup>1</sup>Jergovski, A., (2010). Stakleni strop

<sup>2</sup>РЕАКТОР – Мажите и грижата (МИГ): Грижлив маскулинитет во Северна Македонија – Национален извештај: 2021 година



Република Северна Македонија и се предмет на различни форми на дискриминација при вработувањето и напредувањето во кариерата. Така, жените на работното место се соочуваат со дискриминација врз основа на пол, брачен статус, мајчинство итн. Жените се повеќе се изложени на различни форми на неповолен третман во процесот на вработување, на работното место, во обезбедувањето еднакви плати и услови за унапредување на работното место. Позицијата на жената на пазарот на трудот е јасно под влијание на традиционалните предрасуди и стереотипи за жените, нивната социјална улога, интереси и работни способности. Ова влијание јасно се гледа во фактот дека значително повисок е процентот на неактивноста на жените на пазарот на трудот затоа што и понатаму се грижат за децата и домаќинството, и очигледно е недоволна застапеност на жените на високи раководни и извршни позиции.<sup>3</sup> За разлика од тоа, на дневна основа, во нашата земја мажите минуваат дури 18 пати помалку време отколку жените на домашни активности и на активности повржани со грижа<sup>4</sup>

Иако законите ги штитат бремените жени од отпуштања, несакани промени на договорите за работа и им го гарантираат правото да ги извршуваат истите работи по бременоста или породилното отсуство, жените сепак се соочуваат со поголеми потешкотии при враќањето и останувањето на пазарот на трудот. Овде се работи делумно за дискриминаторската практика на работодавачот, а делумно за дополнителното оптоварување на нивната улога во семејството и проблемот на усогласување на работата и семејниот живот. Значителен број работодавци сè уште ги доживуваат жените како помалку вредна работна сила и како сексуален објект.

Стапката на активност на жените на пазарот на трудот во нашата земја е ниска. Таквата состојба, според меѓународните стандарди се должи на многу малиот број вработени што само делумно се објаснува високата стапка на невработеност, ефектот на значителните нето-приливи на дознаки од странство преку

---

<sup>3</sup>Државен завод за статистика, Показатели од половите статистики во Република Македонија

<sup>4</sup>РЕАКТОР – Мажите и грижата (МИГ): Грижлив маскулинитет во Северна Македонија – Национален извештај: 2021 година

зголемување на резервациската плата на примачи домаќинства, и ниската активност кај жените.<sup>5</sup>

Како што општеството се развивало низ историјата, така се развивала и положбата на жената во општеството. Во деловниот свет има се повеќе успешни жени, на високи менаџерски позиции. И покрај нивното чувство за подобра комуникација, помалку авторитативен став и поголема ориентација кон партиципативно управување, жените на високи позиции не се толку лесно прифатени. Жените се соочуваат со различни пречки во текот на нивната деловна кариера. Секако дека и мажите се тие кои наидуваат на препреки, но тие се многу поизразени кај жените. Свеста за родовата еднаквост расте, но ситуацијата е сепак многу подобра во теорија отколку во пракса.

Карактеристично за македонскиот пазар на труд е високата невработеност и релативно ниската вработеност, како и многу ниското учество на жените во работната сила. Учесството на пазарот на трудот на жените е значително опаднат низ годините наназад.<sup>6</sup> Една од главните карактеристики на вработеноста во нашата земја е неповолната полова структура, која е непроменета подолг временски период, а причините за ваквата неповолна состојба на пазарот на труд се во корелација со нестабилната економија водена од Владата, нестабилните економски-социјални услови во државата и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на трудот. Гледајќи ја половата структура на работната сила може да се заклучи дека процентуално мажите се значително позастапени во работната сила за разлика од жените, односно дека процентот на неактивност на жените е исклучително висок. Според последните податоци од државниот завод за статистика на Република Северна Македонија, во 2016 година, стапката на активност кај мажите е 69.2%, кај жените 43.8%. Ако овие податоци ги споредиме со претходната година, односно со 2015 година, ќе видиме дека имаме зголемување на стапката на активности кај мажите од 68.9% на 69.2%, додека кај жените имаме намалување на активната и тоа за 2015та година е 44.9%, а 2016 е 43.8%. Од ваквата состојба на македонскиот пазар на

---

<sup>5</sup>Мојсоска Блажевски, Н., 2011.

<sup>6</sup>Министерство за труд и социјална политика, Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот

труд, може само да очекуваме дека е застапена дискриминацијата на жените на пазарот на трудот.

Кога сме кај повреда на правата на жените на македонскиот пазар на труд треба да се напомене дека тоа опфаќа прашања поврзани со: избор на кандидати при вработување, породилно отсуство, отсуство поради нега на дете, отказ за време на бременост, невработување или отказ на мајка на дете со попреченост, бланко договор за прекинување на работен однос во случај на бременост, ситуации на прекинување на работен однос кои произлегуваат од договор за работа на одредено време, деградирање на работното место по враќање од породилно отсуство, деградирање на повозрасните жени, прашања и коментари поврзани со приватниот и семејниот живот. Исто така, сексуалното вознемирување, мобингот, психичкото насилство на работното место и слично, се присутни на македонскиот пазар на труд и истите предизвикуваат сериозни последици врз жените работнички.

## **ГЛАВА 1: ВОВЕД ВО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ**

### **1.1 Родова еднаквост**

Она што овде е важно да се нагласи е дека постои проблем на разграничување на формалната и вистинската еднаквост меѓу мажите и жените, што е видливо во политичкото и нормативното регулирање на еднаквоста. Ваквата дистинкција доведува до неспоредливост на правниот и политичкиот пристап кон проблемот, но и до потребата нормативното регулирање да се заснова на социјалната политика на еднаквост. Имено, поимот род е општествено конструиран, додека поимот пол е биолошки детерминиран. Затоа, иако се слични, поимите немаат исто значење. Полот е обележан со биолошките карактеристики на личноста, додека самиот концепт на род ја претставува социјалната форма во која поединецот ја наоѓа својата улога и позиција во тоа општество. Гаранциите за субјективни права можат поефикасно да решат (некои) проблеми од социјалната

положба на жената, додека други проблеми може да се решат со гаранции за социјално и институционално учество.<sup>7</sup>

Еднаквоста воопшто, како и еднаквоста помеѓу мажите и жените, денес се дефинира како еднаков третман на слични луѓе, што е дел од разбирањето на Аристотел<sup>8</sup>. Проблемите на сиромаштијата можат накратко да се поделат на проблеми на повреда на личниот интегритет, проблеми на социјална исклученост и проблеми на пристап до социјалните ресурси. Проблемот на политичкото и социјалното учество во пристапот до јавните добра е меѓу главните проблеми на политичкото поле, а, што се однесува до претходно наведената класификација на проблемите на еднаквоста, забележливо е дека проблемот припаѓа на одредени области на регулирање на различни гранки од еден закон. На пример, граѓанското и кривичното право е специфично за првиот проблем на повреда на личниот интегритет. Прашањето за лишување или социјална исклученост спаѓа во предметот на раното и социјалното право, додека прашањето за пристапот до социјалните ресурси е специфично за уставното и управното право. Аристотеловиот принцип за еднаквост помеѓу мажите и жените, под кој тој подразбира меѓусебен еднаков третман, е изразен во многу меѓународни и национални правни извори. Од тука, родовата еднаквост е темелна вредност на Уставот<sup>9</sup> на Република Северна Македонија. Оваа темелна вредност е вградена во бројни законски и подзаконски акти, владини стратегии, институционални акциски планови и во секојдневната работа на Собранието. Уставот на Република Северна Македонија (член 9) пропишува еднаквост за сите граѓани, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Сепак, за разлика од уставите на некои земји членки на ЕУ (пр. Финска и Германија), тој не содржи посебна одредба за еднаквост меѓу жените и мажите.

Сите се еднакви пред законот, но самиот закон не смее да биде еднаков за сите, туку мора да се залага за укинување на социјалната нееднаквост. Меѓутоа, она што ја рефлектира (и ја зајакнува) реалната нееднаквост во општеството е

---

<sup>7</sup>Siniša Rodin. (2003) Jednakost muškarca i žene - Institut za međunarodne odnose IMO.

<sup>8</sup>Gender Relations and Sexual Behavior in Ancient Greece: [https://web.ics.purdue.edu/~rauhn/greek\\_gender.htm](https://web.ics.purdue.edu/~rauhn/greek_gender.htm)

<sup>9</sup>Устав на Република Северна Македонија: <https://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspix>

нормативниот концепт на еднаквост. Постојат два различни концепти за еднаквост:

- еднаквоста како нормативно барање на правниот поредок, и
- еднаквоста како морално барање на општеството и регулаторна цел<sup>10</sup>.

Во рамките на нормативното изразување на вредностите на Француската револуција, правниот поредок гарантира еднаквост на правата на апстрактните поединци, односно еднаквост пред законот, а тоа е формална еднаквост.

Во биолошка смисла, непотребно е да се потенцира разликата меѓу половите. Кога станува збор за еднаквоста на мажите и жените во однос на социјалната положба, изразувањето на личноста и пристапот до ресурсите, тие или се или не се еднакви. Само откако ќе се согледаат разликите гледани од биолошки аспект и по барањето нормативен исклучок од формалната еднаквост, може да се реализира вистинската еднаквост. Принципот на еднакви можности е нормативен израз на таквиот исклучок. Гореспоменатиот принцип се јавува во форма на позитивни регулаторни мерки насочени кон елиминирање на неповолната социјална положба на припадниците на одреден пол и последиците од претходната дискриминација<sup>11</sup>.

Како што се менуваа улогите на државите, така се менуваа и мислењата за еднаквоста. Од либерален аспект, тоа се однесува на обезбедување еднаков пристап до јавните добра, што се постигнува преку еднаквост во субјективните права и судскиот процес кој мора да ги заштити наведените субјективни права, т.е. обезбедување еднаков пристап до јавните добра и остварување на принципот на еднаквост пред законот. Членот 157 (поранешен член 141 од ДЕЗ) од Договорот од Лисабон<sup>12</sup>, дозволува позитивни мерки, а на земјите-членки им е оставено сами да ги регулираат активностите. Имајќи предвид дека функцијата на социјалната држава (односно интервенционистичката држава која функционира преку мерките на социјалната политика) е остварување на еднаквоста како регулаторна цел, а заради остварување на оваа функција во нормативна смисла, неопходно е да се избегне правен формализам (крајот на 19 и почеток на 20 век). Родово свесна

---

<sup>10</sup>Siniša Rodin: Jednakost muškarca i žene - Institut za međunarodne odnose IMO, 2003:3

<sup>11</sup>Ibidem

<sup>12</sup>Роланд Штурм: КОНСОЛИДИРАНА ВЕРЗИЈА НА ДОГОВОРОТ ЗА ЕВРОПСКАТА УНИЈА

политика е збир на мерки насочени кон создавање еднаквост меѓу мажите и жените, што вклучува и нормативно формулирање и донесување позитивни мерки, а токму преку спроведувањето на гореспоменатата политика се утврдува социјалниот инженеринг во областа на родовата еднаквост. Ваквата политика подразбира отворено и активно разгледување на потенцијалните ефекти од одредени мерки и политики врз положбата на двата пола, што вклучува систематско испитување на мерките и политиките, но и земајќи ги предвид нивните ефекти кај сите јавни власти.

Тука се среќава феноменот на дискриминација, односно отстапување од принципот на еднаквост. Дискриминацијата е релативен поим, бидејќи при определувањето на нејзината дефиниција се поставува прашањето за сличноста и разликата во однос на некого или нешто друго. Пристапот кој е нормативно недискриминаторски може да има дискриминаторски ефекти, а реалната нееднаквост може да се спречи со нормативна дискриминација. Тоа може да биде забрането или дозволено, поради што подразбира позитивни мерки. Правните акти кои ја регулираат дискриминацијата пропишуваат нејзина општа забрана и предвидуваат различни причини за исклучување на незаконитоста. Со оглед на тоа што нормативното изразување на еднаквоста се определува со пропишување одредени исклучоци наместо да се определуваат апсолутно, наидуваме на примери на исклучување на реципроцитет во одредени отстапувања и исклучоци.<sup>13</sup>

Малку се случаите на директна дискриминација кои не можат да се оправдаат по основ на исклучување на незаконитоста, но лесно се елиминираат бидејќи се лесно забележливи. Поголем проблем се случаите на индиректна дискриминација. На пример, некоја неутрална регулаторна мерка произведува дискриминаторски ефекти за социјална група или поединец, затоа на самиот почеток се врши анализа за да се утврди дали постои специфичен несакан ефект врз припадниците на одреден пол во регулативата или практиката. Доколку има поизразени ефекти кон припадниците на еден пол, тој мора да одговара на реалните потреби, да биде погоден и неопходен за постигнување на целите што

---

<sup>13</sup>Ibidem

се постигнуваат. Имајќи предвид дека Европскиот суд пропишува употреба на статистички податоци при утврдување на постоење на индиректна дискриминација, националните судови мора да ги користат наведените податоци. Несаканите ефекти се мерливи, поради што можат статистички да се докажат. Судот ги утврдува причините за мотивацијата и дали прописот е во согласност со начелото на пропорционалност. Ако неутрална правна норма, практика или критериум негативно влијаела над голем број на лица кои припаѓаат на одреден пол, тоа значи дека постои индиректна дискриминација (освен во случај кога таквото влијание е неопходно или ако може да се оправда според објективни критериуми кои се независни од пол).

## **1.2 Родовата еднаквост во европски контекст**

Република Северна Македонија како земја кандидат за членство во Европската унија мораше да го усогласи своето право со европското право, што, меѓу другото, повлекува работа за законско регулирање на родовата еднаквост и позитивни мерки, кое има за цел да постигне еднаквост помеѓу мажите и жените. На прво место беше процесот на утврдување на обврските преземени од нашата држава и утврдување на содржината на европското право, кое има за цел да постигне еднаквост меѓу мажите и жените. Овде, нормативното приближување не е доволно, туку неопходна е и иницијативата од невладините организации и целосната активности на сите државни органи. Европската унија посветува големо внимание на законот за родова еднаквост, кој претставува една од најдинамичните правни области. Европското право бара вистинска еднаквост, за што се неопходни механизми и правни политики во кои учествуваат и сите државни органи.<sup>14</sup>

Акцентот е ставен на грижата за меѓународните обврски на Република Северна Македонија при развивањето на принципот на еднаквост. Европското право започна од конкретна одредба која ги обврза државите членки и државите кандидати да го имплементираат принципот на еднаква плата за еднаква работа на мажите и жените. До 1997 година правниот развој на родовата еднаквост се

---

<sup>14</sup>Ibidem

одвиваше преку судската пракса на законодавно ниво. Со влегувањето во сила на Договорот од Амстердам од 1999 година, промовирањето на еднаквоста помеѓу мажите и жените стана една од основните задачи на Европската заедница (член 2 ЕК). Од 1999 година, ЕУ ја има надлежноста да презема понатамошни активности за борба против родовата дискриминација (Член 13(1) ЕК, сега 19(1) ДФЕУ). Овој член обезбеди правна основа за Директивата за начелото на еднаков третман на мажите и жените во пристапот и набавката на стоки и услуги (Директива 2004/113/ЕК). Родовата еднаквост на ЕУ е интегрален дел и од Повелбата на основните права на Европската Унија, која забранува дискриминација по било кој основ, вклучувајќи и пол (член 21) и го признава правото на родова еднаквост во сите области, како и потребата за позитивна акција за нејзино промовирање (член 23).<sup>15</sup>

Повелбата за основните човекови права на Европската унија во 2000 година покажа зголемување на заштитата на човековите права. Во третото поглавје од Повелбата има важна содржина која ги застапува основните права, а тоа е еднаквоста, што е принцип кој е важен за уставниот поредок на Европската Унија. Во овој дел се среќаваме со одредби за еднаквост пред законот, за забрана на дискриминација врз основа на следново: пол, раса, боја на кожа, етничко или социјално потекло, генетски карактеристики, јазик, религија или верување, политичко или друго мислење, припадност на национално малцинство, имот на раѓање, попреченост, возраст или сексуална ориентација. Потоа следат одредбите за почитување на културната, верската или јазичната различност; одредби за посебна гаранција за еднаквост меѓу мажите и жените во сите области (вработување, работа, плата), со одредба дека принципот на еднаквост не го спречува прифаќањето на политиката за промовирање на еднаквост за недоволно застапениот пол. Исто така, постојат одредби поврзани со заштитата на правата на децата и правата на старите лица на живот, достоинство и независност, социјална и работна интеграција и учество во животот на заедницата.<sup>16</sup> Законот за антидискриминација е една од најпочитуваните правни области, но несомнено и

---

<sup>15</sup>ПРИРАЧНИК за застапување (2016): РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ПРИСТАПУВАЊЕТО КОН ЕУ

<sup>16</sup>ПОВЕЛБА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА (2000/С 364/01), Изготвена во Ница на 07 декември 2000 година.



најразвиена. Законот за антидискриминација поврзан со родовата еднаквост е опширно регулиран во Европската унија и е поделен на два дела: право на еднаков третман врз основа на националност и родова еднаквост и закон за антидискриминација, кој вклучува забрана на дискриминација. врз основа на раса, возраст, сексуална ориентација, попреченост и религија.

Стратегија на Советот на Европа за родова еднаквост 2014-2017 година ја дефинира еднаквоста како онаа што значи еднаква видливост, зајакнување на одговорноста и застапеност на двата пола во сите области и од приватниот и од јавниот живот. Ова вклучува еднаков пристап до средства и еднаква распределба на средствата на припадниците од двата пола.<sup>17</sup> Напредокот во правниот статус на жените во Европа е видлив во образовните достигнувања, вработувањето во политиката и учеството на пазарот на трудот, со тоа што се покажа дека рамномерната застапеност на жените во одлучувањето придонесува за позитивни процеси на општествените промени (како што се промени во политиките, услугите, социјалните норми, законите и институциите). За да се постигне родова еднаквост, од исклучителна важност е да се сменат родовите односи, да се зајакнат жените и да се елиминираат негативните конвенционални родови стереотипи, кои повторно се промени кои имаат корист за целото општество, вклучувајќи ги идните генерации и мажите. Токму заради позитивниот имиџ создаден во општеството како резултат на поголема вклученост на жените во улогите на образован кадар, во сегашниот контекст на економската криза, неопходно е да се препознае и нагласи придонесот на жените во целокупната економија, заедница и општество, но и да укаже на високата цена на нееднаквоста. Целите на Европската Стратегија за родова еднаквост 2020- 2025, се поврзани со елиминирање на родовото насилство; борба против стереотипите; елиминирање на родовиот јаз на пазарот на трудот; постигнување еднакво учество во различни сектори на економијата; затворање на јазот меѓу жените и мажите во грижата и негата и постигнување родова еднаквост во одлучувањето и политиката.

---

<sup>17</sup>COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS (Brussels, 5.3.2020).A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025

## **Глава 2: АНАЛИЗА НА НАЦИОНАЛНАТА ПРАВНА РАМКА И ПОЛИТИКИ ВО ПОГЛЕД НА ЕДНАКВИТЕ МОЖНОСТИ, НЕДИСКРИМИНАЦИЈА И УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ**

### **2.1 Национална правна рамка**

Во нашата држава постои широка правна рамка со која се регулираат прашањата за еднаквите можности, недискриминација и учеството на жените на пазарот на трудот. Сето тоа е регулирано со различни закони со кои директно се регулираат предизвиците со кои се соочуваат жените. Остварувањето на еднаквите можности на жените и мажите, овозможува еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, како и еднакви придобивки од остварените резултати. Во овој дел ќе разгледаме неколку закони кои влијаат врз еднаквото учество на пазарот на трудот на жените и мажите во нашата држава. Станува збор за Законот за еднакви можности на мажите и жените, Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за спречување на вознемирување на работно место.

### **2.2 Закон за еднакви можности на жените и мажите**

Законот за еднакви можности на жените и мажите претставува важна алка во ланецот законски акти со кои се уредува областа на родовата еднаквост. Важноста на овој Закон е навистина голема и тоа од неколку аспекти: со овој Закон се проширува обемот на правната регулатива од областа на родовите прашања и се усогласуваат и исполнуваат стандардите на Европската Унија. Овој закон за првпат е донесен во 2006 година, додека пак унапредувањето и доуредувањето на прашањето за еднаквите можности и третман на жените и мажите е регулирано со новиот закон кој се донесе во 2012 година.<sup>18</sup> Со овој Закон се уредува прашањето на воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите при вклучување во работен однос односно вработувањето. Според член 2

---

<sup>18</sup>Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр. " бр. 6/2012

од овој Закон, целта на Законот е воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот.

Со Законот се забранува дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување врз основа на полот во јавните и приватните претпријатија. Истиот содржи општа дефиниција за дискриминација врз основа на полот, како и дефиниции за одделните видови на дискриминација врз основа на полот како што се: директна и индиректна дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување врз основа на полот.

Законот за еднакви можности на жените и мажите содржи и посебна глава која ја регулира и правната заштита во случај на нееднаков третман на жените и мажите и истиот ја регулира постапката која ја води правниот застапник во случај на нееднаков третман на жените и мажите.

### **2.3 Закон за спречување и заштита од дискриминација**

За прв пат, во 2010 година е донесен Закон за спречување и заштита од дискриминација<sup>19</sup> со кој се обезбедува спречување и заштита од дискриминација во остварувањето на правата гарантирани со Уставот. Додека пак, во 2020 година е донесен нов Закон за спречување и заштита од дискриминација<sup>20</sup> кој е усогласен со директивите од Европскиот Парламент и Советот<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup>Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 година

<sup>20</sup>Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година

<sup>21</sup>Директиви на Европскиот Парламент и на Советот: Директива бр. 2000/78/ЕЗ на Советот од 27 ноември 2000 година за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето, CELEX бр. 32000L0078; Директива бр. 2004/113/ЕЗ на Советот од 13 декември 2004 година со која се спроведува начелото на еднаков третман на мажите и жените во пристапот и обезбедувањето на стоки и услуги, CELEX бр. 32004L0113 и Директива бр. 2006/54/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот од 5 јули 2006 година за примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професиите (преработена), CELEX бр. 32006L0054.

Според членот 2 од овој Закон, целта на Законот е обезбедување на принципот на еднаквост, спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи.

Согласно со овој Закон, се забранува секоја дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло, национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, образование, социјално потекло, религија, политичко убедување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или било која друга основа. Со овој Закон се гради општество со еднакви права за сите и се овозможува заштита и достоинствен живот за сите граѓани и граѓанки. Според членот 14, Законот нуди услови за избор на независна и професионална Комисија за заштита од дискриминација, бидејќи членовите на Комисијата покрај искуство со работа во областа на човековите права, треба да имаат искуство и со работа во областа на нееднаквост и недискриминација, како и да не се носители на функции во политички партии.

## **2.4 Закон за заштита од вознемирување на работното место**

Во 2013 година е донесен Законот за заштита од вознемирување на работното место<sup>22</sup> со цел да се уредат прашањата во врска со правата, обврските и одговорностите на работодавците, како и на вработените во врска со спречување на психичкото вознемирување на работното место и заштита од мобинг. Со Законот за заштита од вознемирување на работното место е забранет било каков вид на вознемирување на работното место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работното место. Согласно Законот, вознемирувањето може да се појави во два вида на вознемирување и тоа психичко и полово вознемирување. Според Законот, психичкото вознемирување на работното место е секое негативно однесување од страна на некој поединец или група кое се повторува, континуирано повредување на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот, со крајна цел која може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, престанок на работен однос, напуштање на работното место

---

<sup>22</sup>Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на РМ, бр. 79 од 31.5.2013

и друго. Половото вознемирување во согласност со овој Закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер што претставува повреда на достоинството на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв, пониженост и слично.

Од особена важност да се спомне дека со овој Закон се опфатени и кандидати за вработување, лицата кои аплицираат за одредени работни места, особено жените кои уште од на самите интервјуа се подложени на полово вознемирување со поставување на најразлични прашања со понижувачка содржина и истите се понижувачки и создаваат состојба жените да се чувствуваат понижени или вознемирени. Исто така се поставуваат прашања со кои се руши угледот на кандидатките или прашања кои се однесуваат на приватниот живот од типот на тоа дали е во брак, дали планира да има деца, дале планира да стапи во брак, и слично. Согласно овој Закон, Заштита од вознемирување на работното место може да се бара и преку тужба до надлежен суд.

## **2.5 Национални политики**

Политиката на родова рамноправност и зајакнувањето на жените, претставува едно од фундаменталните начела на демократијата и општествениот поредок. Во овој контекст, работењето кон целта за постигнување на вистинска родова еднаквост и справување со постојните нееднаквости, често значи да се работи различно со жените и мажите, и да се признае дека мажите и жените имаат различни потреби и приоритети, се соочуваат со различни пречки, имаат различни аспирации и придонесуваат за развојот на различни начини. Во овој дел се прикажани Стратегијата за родова еднаквост, Националната стратегија за еднаквост и недискриминација и Национална стратегија за вработување, како дел од националните политики, стратешки документи од оваа област, кои имаат за цел да ја подобрат положбата на жената на пазарот на трудот.

## 2.6 Стратегија за родова еднаквост 2022-2027

Стратегијата за родова еднаквост 2022-2027 <sup>23</sup> е донесена во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите. Во стратегијата се предвидува преземање на мерки и активности во согласност со општествените и политички околности, постигнатиот напредок и предизвиците за воспоставување на еднаквост на мажите и жените во државата. Истата содржи вклучување на еднакви можности на жените и мажите во процесите на креирање и спроведување на политиките и буџетите, унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите во најразлични области. Тоа е документ со кој се подигнува значењето на прашањето за родова еднаквост.

Стратегијата за родова еднаквост 2022-2027 година е основен стратешки документ на Република Северна Македонија со кој се воспоставува сеопфатна рамка за понатамошни активности во насока на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените.

Со донесување на оваа Стратегија, Република Северна Македонија се стреми кон унапредување на состојбата на родовата еднаквост во согласност со меѓународните стандарди, препораки и обврски, препознавајќи дека родовата еднаквост е еден од клучните аспекти за просперитет на целото општество. Стратегијата се заснова на принципите на законитост, јавност, транспарентност, одговорност, отчетност и меѓу секторска соработка. Визија на Стратегијата е постигнување родова еднаквост во општество во кое жените и мажите, девојчињата и момчињата, имаат еднакви права, пристап до ресурси, можности и заштита во сите сфери на животот, како услов за целокупен и одржлив економски, демографски, социјален развој и напредок на земјата, односно општество во кое жените и мажите ќе ги имаат истите привилегии и одговорности кои ќе ги остваруваат во вистинско заедничко партнерство.

---

<sup>23</sup>Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за родова еднаквост 2022-2027

## **2.7 Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026**

Овој документ ја изразува подготвеноста на нашата држава да ги обедини сите ставови, активности и ресурси во единствен приод за одржлив развој, за унапредување на човековите права и за воопоставување на еднакви можности. Исто така, прашањето на жените е внесено во сите стратешки цели на самата Стратегија. Во мисијата на Стратегијата<sup>24</sup> се наведува ефикасната заштита од дискриминација на одредени групи на лица, меѓу кои и на жените. Една од побитните стратешки цели на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026 е онаа што се однесува на работата и работните односи, односно:

- Подигање на јавната свест кај работодавачите во приватен и јавен сектор за дискриминација на жените поради нивна брачна состојба, возраст и состојба на бременост,

- Информирање на работниците за нивните права и концептот на недискриминација,

- Промоција на отворен пазар за труд како примарен за вработување на лицата со попреченост,

- Подигање на јавната свест кај работодавачите за еднакво вреднување на трудот на лицата со попреченост, како и врз основ на пол.

Општата цел на оваа стратегија е превенција и заштита од дискриминација за да се подигне степенот на остварување на човековите права и еднаквите можности на мажите и жените во сите сфери од општествениот живот.

## **2.8 Национална стратегија за вработување 2021-2027**

Главната цел на Националната стратегија за вработување 2021-2027<sup>25</sup> е зголемувањето на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на населението. Во оваа

---

<sup>24</sup>Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026

<sup>25</sup>Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за вработување 2021-2027

Стратегија, жените се специфично опфатени, како ранлива група на лица на кои што треба да се зголеми можноста за активно учество на пазарот на трудот. Во целиот текст од Стратегијата се наведуваат статистички податоци за состојбата на жените во нашата држава, каде што се потенцира на ниската стапка на вработеност кај жените во однос на мажите а истовремено наведувајќи ја потребата од унапредување на положбата на жената во општеството.

## **ГЛАВА 3: ВОВЕД ВО ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ПАЗАР НА ТРУДОТ**

### **3.1 Дискриминација, поим, дефиниција**

Човековите права на жените се неотуѓив, составен и неразделив дел од универзалните човекови права. Еднаквото учество на жените во политичкиот, граѓанскиот, економскиот, социјалниот и културниот живот на национално, регионално и меѓународно ниво, и искоренувањето на сите форми на дискриминација врз основа на пол се приоритетни цели на меѓународната *заедница*<sup>26</sup>

Како посебен фокус на магистерскиот труд ќе биде насочен кон дискриминацијата на жените бидејќи меѓународните стандарди и домашната законска регулатива децидно бараат секој да има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност; секому под еднакви услови му е достапно секое работно место без каква и да е дискриминација, вклучувајќи ја и дискриминацијата врз основа на полот. Дискриминацијата може да биде намерна или ненамерна, може да биде резултат на индивидуално постапување или на одредена државна политика, па може да биде дури и дел од законодавната рамка. Меѓутоа, каква и да биде дискриминацијата таа секогаш во себе вклучува различно, или конкретно кажано, понеповолно постапување спрема определено лице припадник на група само поради определена заштитна карактеристика која ја има тоа лице и ја дели со самата група, за разлика од другите членови на општеството. Ова произлегува и

---

<sup>26</sup>Виенска Декларација и Програма за акција, 1993 година, став 18



од самото етимолошко значење на поимот „дискриминација“, кој потекнува од латинскиот збор “discriminare”, “discriminatio”, што во превод значи правење разлика, диференцијација, класификација. И, најчесто, овие разликувања се засноваат на постојните стереотипи и предрасуди за определените групи на лица.<sup>27</sup>

Во светот на трудот, жените сè уште се соочуваат со нееднаквост која предизвикува недоволна пристапност до квалитетно образование и вештини насочени кон потребите на пазарот на трудот, нерамноправност во пристапот до работните места, непримена на стандардите во работниот процес поврзани со репродуктивната улога на жените, неразвиеност на женското претприемништво, слаба синдикална организираност и заштита.<sup>28</sup>

Во природата на луѓето е да се биде различен. И покрај многуте разлики помеѓу луѓето не значи дека треба да се разликуваме и во уживањата на своите права, бидејќи разликување помеѓу луѓето врз основ на некој свој личен статус или избор претставува дискриминација. Сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви по достоинство и права. Тие се обдарени со разум и совест и треба да се однесуваат еден кон друг во духот на општо човечката припадност.<sup>29</sup>

Станува збор за природното право кое еволуирано во рационална насока каде што го доби својот правно нормативен запис во бројни меѓународни документи. Во голем број случаи, природното право е имплементирано во поединечни национални законодавства и други здруженија и интеграции. Слободно може да се каже дека природното право, исто така, придонесе за создавање на многу меѓународни и национални униформни прописи засновани на рационално разбирање на природното право. Па така, доаѓаме и до Универзалната декларација за човекови права која е со сличен морален и хуманитарен набој, кој се среќава во учењата за природните права.

---

<sup>27</sup>Ананиев, Ј., [и др.]. (2018). ОБСЕ, Човекови права

<sup>28</sup>Министерство за труд и социјална политика, Публикација: Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот

<sup>29</sup>Универзална декларација за човековите права, Усвоена и објавена во Резолуцијата 217 А(III), од 10 декември 1948 година на Генералното собрание, Член 1

И покрај таквиот идеал, сепак сведоци сме дека човештвото сеуште води битки против дискриминацијата и предрасудите. Ова е добар индикатор дека сè уште живеаме во несовршеноста но, тоа не мора да значи дека сме во безнадежна ситуација. Сè уште не можеме да ја искорениме дискриминацијата околу нас но, можеме да се трудиме да ги отстраниме предрасудите и дискриминацијата кои можат да пуштат корени во нашите срца.

Дискриминацијата може да се идентификува низ историјата преку низа настани и примери кои укажуваат на различни форми и распространетост на дискриминација. На пример, од најраните форми на организирани општества, видливи се настани засновани на докази кои сведочат за дискриминација на жените. Нивната неповолна положба се манифестирала од социолошки и економски аспект. Во претходните периоди на развој на општествата, жените ги немале истите права и привилегии како мажите. Тие немале право да гласаат на избори и обично морале да ја предадат контролата над својот имот на своите сопрузи по бракот. Згора на тоа, нивните образовни и професионални можности биле со сериозни ограничувања. Во тоа време, се верувало дека местото на жената е дома, да воспитува деца и да се стреми кон домашните работи. Од друга страна, мажите веќе имале статус, биле одговорни за добивање финансиски средства за задоволување на нивните егзистенцијални потреби, носеле одлуки за домаќинството и биле подеднакво вклучени во различни општествени движења и процеси во кои жените немале место. Мажите воделе војни, освојувале територии, работеле и работеле. Првите вистински напори за постигнување еднаквост помеѓу жените и мажите се случиле во 1800-тите.<sup>30</sup> Во почетокот на тој век, за прв пат биле понудени соедукциски студии на универзитетско ниво. Тогаш биле усвоени државните закони кои им дозволувале на жените да го задржат својот имот по бракот. Исто така, е одржана првата конвенција за правата на жените. Многумина кои ги поддржуваа правата на жените станале активни во аболиционистичкото движење за време на Граѓанската војна. Некои дури станале познати јавни говорници, што беше невообичаен интерес за жените во тоа време.

---

<sup>30</sup>Law Library - American Law and Legal Information, Gender Discrimination History

Денес, дискриминацијата во поголема или помала мера е присутна во сите држави. Значајна компонента во борбата со дискриминацијата преставува донесувањето на законска регулатива за заштита од дискриминација и воедно создавањето на механизми за заштита од дискриминација, што ќе обезбедат примена на оваа регулатива. Со цел спречување и заштита од дискриминација секоја држава има обврска и одговорност да создаде услови за заштита на сите оние кои се жртви, или можат да станат жртви на дискриминаторски активности. Телата за еднаквост во сите држави се исклучително важни за имплементација на антидискриминаторската легислатива со улогата што треба да ја имаат во поддршката на жртвите на дискриминацијата, со давањето насоки и препораки на јавните и приватните субјекти, и на другите учесници и на јавноста во врска со правата од недискриминација, постигнување на еднаквост, подигање на свеста за концептот на недискриминација, преку спроведување на анкети и истражувања за дискриминацијата и за начините како таа може да се намали. За да може да ја вршат својата функција и да претставуваат конструктивен фактор во борбата за дискриминацијата телата за еднаквост мораат да исполнуваат одреден минимум стандарди.

Процесот на воопоставување на еднакви можности за мажите и жените претставува обврска на целокупното општество. Родовата рамноправност подразбира праведност при постапувањето со жените и мажите врз основа на праведност и согласност со сите нивни лични потреби, при што истата е засегната со унапредувањето на личната, социјалната, културната, економската и политичката рамноправност за сите.<sup>31</sup> Со Уставот им се гарантираат еднаквите можности на мажите и жените во Република Северна Македонија како највисок правен акт, меѓутоа поголем број закони во целост забрануваат дискриминација врз основа на полот при што истите содржат едни одредби со кои се создава инкорпорирање на родовиот концепт во самата законска регулатива на една земја.

---

<sup>31</sup>Регионален прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација, сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и вооружените сили на државите од Западен Балкан: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград, 2021 година

Во нашата држава, 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 на РСМ бр.-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.

Постојат различни дефиниции за тоа што значи дискриминацијата. Една од почесто цитираните дефиниции е онаа на Европскиот суд за човекови права (ЕСЧП), според која тоа е „лична карактеристика (статус) според која лицата или групите на лица се разликуваат едни од други“.

Според друга битна дефиниција, дискриминацијата претставува:<sup>32</sup>

- Повреда на основните човекови права и слободи;
- Правење разлика меѓу луѓето кога не постои значителна разлика меѓу нив;
- Различен третман во иста или слична ситуација, освен ако ваквиот третман не е законски оправдан.

Дискриминацијата може да има различни колоквијални значења, но како правен поим таа значи, всушност, да се повлече граница заради разграничување на едни од други нешта. Во вообичаеното вредносно значење поимот се поврзува со повлекување на граница или разграничување на начин да се дисквалификува, да се снижи вредноста или статусот на некое добро, лице или на група луѓе<sup>33</sup>

Во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација на Република Северна Македонија, дискриминација е секое разликување,

---

<sup>32</sup>Фондација Институт отворено општество – Македонија. (2011). Еднаквоста како основно право - со посебен осврт на практиката на Европскиот суд за човекови права во однос на заштита од дискриминација.

<sup>33</sup>Фрчковски Данаилов, Љ. (2005). Меѓународно право за правата на човекот. Магор, Скопје, 69

исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите.<sup>34</sup>

Се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна спреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа што е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор.

Во пракса, денес се појавуваат неколку форми на дискриминација. Секој од нив подлежи на еднаков законодавен третман, а во исто време влијаат на низа негативни ефекти и се трудат што поуспешно да ги потиснат. Законот за спречување и заштита од дискриминација во Република Северна Македонија ги разликува следниве облици и видови:

- Директна и индиректна дискриминација
- Повикување, поттикнување
- Вознемирување
- Виктимизација
- Сегрегација
- Потешки облици на дискриминација<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Закон за заштита и спречување од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година

<sup>35</sup>Закон за заштита и спречување од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година

### 3.2 Директна и индиректна дискриминација

Директната дискриминација претставува различно понеповолно постапување на лицето со заштитна карактеристика наспроти друго лице во иста или слична ситуација, само поради таа заштитна карактеристика, односно дискриминациска основа. Исто така, под овој облик на дискриминација може да се подведе и отсуството на различен третман во различна ситуација, кога околностите налагаат со цел да се изедначат фактичките нееднаквости. Генерално, директната дискриминација се заснова врз концептот на формална еднаквост, кое бара еднакво постапување спрема еднаквите и различно постапување спрема нееднаквите. Со други зборови, директната дискриминација барајќи во суштина примена на исто постапување, го забранува понеповолното постапување помеѓу поединците сметајќи го за дискриминациско.<sup>36</sup>

Директна дискриминација е секое постапување условувано со некои од претходно наведените законски основи со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица

Индиректната дискриминација е посложен концепт кој се развива подоцна, кога се покажа дека и еднаквото постапување спрема поединците во одредени околности може да произведе нееднаквост во резултатот. Имено, индиректна дискриминација постои кога некоја навидум неутрална одредба, критериум или практика има посебно понеповолен ефект врз лицата со определена заштитна карактеристика за разлика од другите, освен ако таквата одредба, критериум или практика е објективно оправдана со некоја легитимна цел и мерки соодветни и неопходни за постигнување на таа цел. Генерално, индиректната дискриминација се заснова врз концептот на супстантивна или материјална еднаквост, за која не е важно само постапувањето, туку и ефектот од таквото постапување кој не треба да се одрази различно (понеповолно) врз лицата со определена заштитна карактеристика. Затоа, во некои правни системи, а посебно во американскиот, овој концепт е познат како дискриминација со нееднаков ефект (*disparate impact discrimination*).<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Жанета Поповска, Лазар Јовевски (2017). Антидискриминациско право

<sup>37</sup>*Ibidem*

Индиректна дискриминација имаме кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, работникот го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица – поради определено својство, статус, определување или уверување.

### 3.3 Повикување, поттикнување

Инструкција за дискриминација значи секоја активност со која една личност директно или индиректно предизвикува, охрабрува, дава инструкции или поттикнува друго лице да врши дискриминација. Ова го опфаќа како директното така и индиректното повикување, охрабрување, давање упатство или поттикнување друго лице да врши дискриминација. Како и кај вознемирувањето и кај инструкцијата за дискриминација не постои потреба да се идентификува компаратор за да се докажува постоењето на дискриминацијата.<sup>38</sup> На пример, сопственици на ноќни клубови им даваат инструкции на портирите да не дозволуваат влез на посетители врз основа на нивната раса или сопственици на имот кои на агенциите за недвижности им даваат инструкции да не го издаваат или продаваат нивниот имот на етнички малцинства. Тука, исто така, спаѓаат примери кога работодавците им даваат инструкции на агенциите за привремено вработување да не им испраќаат вработени кои се над одредена возраст.

### 3.4 Сегрегација

Сегрегација е физичко одделување на лице или група лица врз дискриминаторска основа без легитимна или објективно оправдана цел.<sup>39</sup> Сегрегацијата претставува еден од системските облици на дискриминација и нејзиното постоење претставува општествен проблем чиешто решавање е од јавен интерес. Сегрегацијата се однесува на правната и практичната поделба на луѓето врз основа на статусот на групата, како што се расата, етничката припадност, класа, пол, сексуалност или националност. Некои форми на сегрегација се толку необични што ги земаме здраво за готово и тешко ги забележуваме. На пример, сегрегацијата врз основа

---

<sup>38</sup>Ibidem

<sup>39</sup>Закон за заштита и спречување од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година

на биолошкиот пол е вообичаена и едвај доведена во прашање, како кај тоалетите, соблекувалните и просториите за шкафче специфични за мажи и жени, или одвојување на половите во вооружените сили, во студентското домување и во затворот и сл.

### 3.5 Виктимизација

Виктимизација претставува трпење на штетни последици од страна на лице поради преземање дејства за заштита од дискриминација, односно пријавило дискриминација, почнало постапка за заштита од дискриминација, сведочело во текот на постапката или на друг начин учествувало во постапка за заштита од дискриминација.<sup>40</sup> Се наведува како форма на дискриминација и ги опфаќа лицата кои пријавуваат дискриминација, лицата кои поднесуваат претставки за дискриминација, како и сведоците во случаи на дискриминација. Имено, како виктимизација се опишува која било спротивставена мерка преземена од страна на организација, вклучувајќи и работодавци и јавни институции, или од страна на поединец како одмазда за заложбите да се спроведе правото на еднаков третман. Највообичаен пример е кога вработениот се жали на понеповолно постапување, а работодавецот одговара со тоа што му дава отказ или не му дава унапредување.

### 3.6 Вознемирување

Вознемирувањето е една од поновите појавни облици на дискриминацијата, застапена, пред сè, во антидискриминациското законодавство на Европската Унија и која се воведе со цел овозможување на поцелесообразна заштита. Имено, вознемирувањето, кое порано беше разгледувано како специфична манифестација на директната дискриминација, со антидискриминациските директиви се издвои како посебен појавен облик на дискриминација.<sup>41</sup> Според законот за заштита и спречување од дискриминација на Република Северна Македонија вознемирувањето претставува несакано постапување кон лице или група лица врз дискриминаторски основи што има за цел или последица, повреда

---

<sup>40</sup>Закон за заштита и спречување од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година

<sup>41</sup>Жанета Поповска, Лазар Јовевски (2017). Антидискриминациско право



на достоинството или создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика. Нашиот Закон препознава и сексуално вознемирување според кој тоа е каков било облик на несакано вербално, невербално или физичко постапување од сексуална природа, што има цел или последица, повреда на достоинството или создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика. Ова се однесува примарно на работата и работните односи, имајќи ја предвид стереотипната улога на женската подреденост, позицијата на моќ од која се врши притисок за сексуални активности, како и поголемата подложност на жените кон ваков вид на вознемирување. Сепак, во денешно време, заштитата од сексуалното вознемирување подеднакво ги опфаќа двата пола, како и различните сексуални ориентации на жртвите на вознемирувањето.

Психичкото вознемирување (мобингот) е поширок поим од вознемирувањето и клучната разлика помеѓу нив се состои во тоа што за постоењето на психичкото вознемирување не е пресудна неговата врска со некоја дискриминаторска основа. Психичкото вознемирување на работното место (мобинг) се дефинира како „секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателко, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место” (член 9 – а од ЗРО).<sup>42</sup>

### **3.7 Потешки облици на дискриминација**

Како потешок облик на дискриминација, во смисла на Законот за заштита и спречување од дискриминација на Република Северна Македонија, се јавуваат: дискриминацијата која е направена по повеќе дискриминаторски основи (повеќекратна дискриминација), дискриминација направена повеќе пати (повторена дискриминација), која е правена подолго време (продолжена

---

<sup>42</sup>Александар Стојанов (2016). ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПСИХОЛОШКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ ВО СФЕРАТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

дискриминација) или која со своите последици особено тешко го погодува дискриминираното лице. Сепак, родовата дискриминација на работното место може да се појави во многу форми, но генерално, оваа појава укажува дека работник/чка или кандидат/ка за вработување се третира различно или помалку поволно заради неговиот/нејзиниот пол. Работник/чка или кандидат/ка за вработување е родово дискриминиран/а доколку:

- Биде одбиен/а за работа и/или се вработи на пониско платена позиција, заради неговиот/ нејзиниот пол,
- Биде платен/а 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,
- Биде казнет/а или опоменат/а за активности што работниците од спротивниот пол ги прават вообичаено,
- Биде навредуван/а, малтретиран/а, вознемируван/а или исмеван/а заради полот. Најчести случаи на овој вид дискриминација се поврзуваат со физички, психички и сексуални напади,
- Биде принуден/а 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.

## **ГЛАВА 4: МАКЕДОНСКИОТ ПАЗАР НА ТРУД**

### **4.1 Пазар на труд и дискриминацијата во Република Северна Македонија**

И покрај тоа што различните форми на дискриминација на жените се забранети и регулирани со голем број на конкретни закони во нашата држава и во поразвиените држави, сепак, тие се' уште постојат. Тие влечат корени од далечното минато и се присутни кај нас и во поразвиените држави. И покрај

значителниот напредок во современото општество, се уште никоја држава не успеала да ја искорени дискриминацијата. Пазарот на трудот е еден од сегментите на општеството и економијата каде што е присутна дискриминацијата на жената и има голем број на манифестации. Традиционалниот третман на жените и нивниот социјален статус влијае на оваа форма на дискриминација во нашата држава. Дури и развиените земји и земјите во транзиција, жените често се предмет на дискриминаторски дејствија на пазарот на трудот. Во овој случај, може да се зборува за помали плати за жените за иста работа, понеповолни услови за работа, послаби можности за напредување и слично. 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.

#### **4.2 Основи на дискриминација на пазарот на трудот**

Кога се зборува за дискриминација на жените при вработување и за време на работниот однос, се мисли на неосновано ограничување на жената во остварување на економско – социјалните човекови права и слободи, пред се на правото на работа, ама и други права кои произлегуваат од тоа право. Правото на работа е содржано во некои најзначајни меѓународни акти, со кои не се дефинира директно правото на работа, туку се одредуваат неговите основни обележја, кои влегуваат во појмовната содржина на ова право, како што е во Повелбата на МОТ наведено: “Ние, народите на Обединетите нации, решени да помагаме за социјалниот напредок и подобрување на животните услови во се поголема слобода”. Од меѓународните акти треба да се потенцираат: Општата декларација за правата на човекот (член 23), Пактот за економски, социјални и културни права (член 6), Европската социјална повелба и Ревидираната европска социјална повелба (член 1), Повелбата за основните права во Европската Унија (член 15), правни акти на МОТ, Уставот на МОТ, Конвенцијата за политиката на вработување (бр. 122), Конвенцијата за платено отсуство – образование (бр. 140),

Конвенцијата за развој на човековите ресурси (бр. 142), Конвенцијата за дискриминација во поглед на вработувањето и занимањето (бр. 111), Конвенцијата за утврдување на минимална заработка (бр. 131), Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот (бр. 158), Конвенцијата за професионалната рехабилитација и вработување на <sup>43</sup>хедикепираните личности (бр. 159), и други Конвенции со кои се регулира и одредува смислата на пристојната работа. Правото на работа исклучува секаква разлика или претпочитање на поединец во однос на друг врз основа на една од забранетите основи, без постоење на оправдани причини засновани со закон. Тоа подразбира и еднаквост на сите во поглед на можностите и третманот во процесот на стекнување статус на вработен, но и на работодавач, еднаквост во остварувањето на правата кои произлегуваат од тој статус, како и еднаквост во случај на престанок на статусот. Тоа значи дека самата дефиниција, како и содржината на правото на работа, ја опфаќа и забраната за дискриминација, така што диференцијацијата, исклучувањето или предноста е дозволено само врз основа на критериумите на знаење и способност, а никогаш на било која од забранетите основи на дискриминација. Правото на работа го опфаќа и принципот на еднаквост на работните услови и еднаквост на правата врз основа на работа, што значи дека за еднаква работа и работа под исти услови се остваруваат еднакви права. Овој принцип подразбира и остварување на принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа од еднаква вредност, чиешто прекршување особено се изразува преку родова дискриминација.

Мек Конел и Бру тврдат дека дискриминацијата во економска смисла постои кога жените или работниците од малцинствата кои имаат исти способности, образование, стаж и искуство се изложени на полоши услови во однос на вработување, професионална достапност, унапредување или плата.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Марјан Габеров (2015) - Компоненти на пристојната работа како содржина на работниот однос

<sup>44</sup>McConnel, R.C., Brue, L.S., *Suvremena ekonomija rada*, MATE, Zagreb, 1994

Баумол и Блиндер имаат малку поразличен пристап за споменатата дефиниција и наведуваат дека дискриминација на пазарот на трудот постои кога истиот фактор на производство добива различна дневница за ист придонес во производството.<sup>45</sup> Од тука, во најширока смисла на зборот, дискриминацијата претставува диференцијација или расудување. Тоа значи „класификација“ на поединци и/или групи во посебни категории, но и различен третман на поединци и/или групи врз основа на фактот што ги прави различни. Во овој контекст, „дискриминиран“ значи „исклучен“.

#### 4.3 Теории и показатели за дискриминација на пазарот на трудот

Постојат три економски теории кои се користат за објаснување на факторите кои предизвикуваат дискриминација преку јазот во платите. Според Блау, тоа се теоријата на човечкиот капитал, теоријата за поделба на пазарот на труд на два сектора и теоријата на резервната армија на трудот<sup>46</sup>. Во прилог подолу и сликовито е прикажано преку табела:

| Дискриминација на пазар на трудот во Република Северна Македонија |                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Теорија                                                           | Објаснување                                                                                                                                                                                 |
| -Теорија на човечкиот капитал                                     | -ја означува разликата во степенот на образование и работно искуство.                                                                                                                       |
| -Теорија за поделба на пазарот на труд на два сектора             | - Претставува поделба на примарни и секундарни сектори, каде што примарниот сектор е еднаков, безбеден и добро платен, а секундарниот сектор се состои од случајни, послабо платени работни |

<sup>45</sup>Baumol, J.W., Blinder, S.A., Economics, Principles and Policy, The Dryden Press Harcourt Brace & Company, Orlando, 1944

<sup>46</sup>Francine D.Blau (2021), The Economics of Women, Men, and Work. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River

|                                         |                                                                                             |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | места кои носат многу помалку бенефиции.                                                    |
| -Теорија на резервната армија на трудот | -го означува тврдењето дека самиот капитализам зависи од постоењето на евтина работна сила. |

Овие економски теории за дискриминација на пазарот на труд во голема мера придонесуваат за истражување на овој општествено-економски поим, како и за дефинирање на можностите и насоките за борба против него. Во природата, се смета дека е оптимално да се интегрираат гореспоменатите теории, а на нив да се додаде и социолошкиот аспект на ова прашање. На пример, разликата во платите, како еден од најчестите и најочигледните примери на дискриминација на пазарот на трудот, во економската научна литература се објаснува со комбинација на сите горенаведени теории.

Комплексноста на ова прашање влијаеше на интензивниот ангажман на научниците во истражувањето и неговото објаснување. Ова на крајот резултираше со појава на други теории за дискриминација на пазарот на трудот, кои често се перципираат како специфични теории.

Специфични теории за дискриминација на пазарот на трудот се следниве:

- Бекеровиот модел на склоност кон дискриминација. Оваа теорија укажува дека дискриминацијата од страна на работодавачите може да се мери со коефициентот на дискриминација. Со намалување на коефициентот се зголемува соодносот на платите на дискриминираните работници во однос на недискриминираните работници. Разликата во платите меѓу овие вработени варира во иста насока како и понудата на дискриминирани вработени.
- Модел на пазарна моќ или монопсонија. За работодавач со монополска моќ е попрофитабилно да вработува жени и да ги плаќа помалку од машките работници, а причината за тоа е помалата еластичност на кривата на понудата на жените и изразената сегрегација според занимањата.

- Теорија на статистичка дискриминација на работа. Работодавците донесуваат одлуки врз основа на заеднички карактеристики на група работници, што резултира со дискриминација на поединци.

#### 4.4 Ефектот на феноменот стаклен плафон

Стаклен плафон е термин кој се користи кога се зборува за спречување на жените да напредуваат на повисоки хиерархиски нивоа на работното место. Развојот на општеството ја менува и положбата на жените во општеството, кои стануваат сè пообразовани и кои сакаат да учествуваат на менаџерски работни места. Подобро платените менаџерски позиции во повеќето случаи се доделуваат на машки колеги, иако образованите жени многу отворено ја изразуваат својата амбиција и знаење. Прашањето за родовата еднаквост, правата на жените и нивното место во работната средина станува исклучително актуелно за целокупниот општествен живот. Тоа значи невидлива горна граница во коорпорации и други организации, над која е тешко или невозможно жените да се издигнат во редовите. Феноменот на стаклениот плафон е метафора за тешко да се видат неформалните бариери кои ги спречуваат жените да добиваат промоции, плати, и дополнителни можности. Тоа е стакло, бидејќи тоа обично не е видлива бариера, а жената можеби нема да биде свесна за нејзиното постоење, додека таа не "ја удри" бариерата. Со други зборови, тоа не е експлицитна практика на дискриминација на жените, иако може да постојат специфични политики, практики и ставови кои ја создаваат оваа бариера без намера да се дискриминираат. Иако денес состојбата е променета во однос на периодот кога се појавува овој термин, сепак, стаклениот плафон продолжува да постои, иако нема експлицитни пречки кои ги спречуваат жените и малцинствата да се стекнат со високи работни позиции.

Јерговски ја наведува дефиницијата за стаклен плафон, во која вели дека тоа е „термин кој означува форма на дискриминација на работното место, а се користи за именување на ситуација во која квалификувани и способни жени се спречени да напредуваат во компанија, во која мажите доминираат на високи позиции”.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup>Jergovski, A., Stakleni strop- granice u napredovanju žena na radnom mjestu Obnovljeni život, Zagreb, 2010.

Од друга страна, Хептонстал наведува дека жените претприемачи често имаат потешкотии да ја пробијат “стаклената бариера плафон”, односно не можат да се искачат на повисоки позиции во компаниите. Во исто време, нивната двојна улога, на работното место и во семејството е недоволно препознаена. Згора на тоа, не само што е недоволно признаено, туку и општо прифатеното гледиште дека примарна должност на жената е да се грижи за децата и семејството често е главниот проблем кога станува збор за назначување жени на менаџерски деловни позиции. Кај работодавците постои одреден страв дека жената ќе биде полоша во извршувањето на работните задачи на таа позиција доколку дојде до ситуација да треба да избира помеѓу семејство и бизнис. Интересно е што кај мажите овој проблем никогаш не се доведува во прашање, односно се разбира нивната посветеност на работата, додека нивната лојалност и труд за семејството дома не се намалува.<sup>48</sup>

Постоењето на овој феномен најчесто се заснова на разни предрасуди, ирационален и главно негативен однос кон жените, но и двојни стандарди кон нив во споредба со мажите. Кога ги ставаат жените на повисоки позиции во организацијата, работодавачите и сопствениците се соочуваат со различни предрасуди со кои се среќаваат и на работното место и во сите области од животот. Во општеството сè уште се смета дека главна грижа и задача на жената е семејството и затоа се претпоставува дека таа секогаш е на прво место, дури и пред кариерата. Ова, се разбира, може да има несакани ефекти врз работењето на организацијата и затоа претпоставените генерално се одлучуваат за мажи, дури и кога жената покажува поголема ефикасност и способност на тоа поле, за да се избегне овој потенцијален проблем.

Котер поставува четири критериуми кои би требало да бидат задоволени за да се заклучи дека во одреден случај постои „стаклен плафон“. Тоа се:<sup>49</sup>

- Нееднаквост според „стаклениот плафон“ претставува полова или расна разлика која не е објаснета со други карактеристики на вработениот кои се релевантни за работата.

---

<sup>48</sup>Heptonstall, S., Poslovna žena: društveni položaj, karijera, obitelj, Zagreb: Krug - Hrvatska udruga poslovnih žena, 2002.

<sup>49</sup>Cotter, David A. et al. The Glass Ceiling Effect, 2001: 657-661



Ова значи дека „стаклените плафони“ се мерат како разлики поради пол или раса, откако е направена проверка на образованието, искуството, способностите, мотивацијата и други релевантни карактеристики за работата.

- Нееднаквост според стаклениот плафон претставува полова или расна разлика која е поголема на повисоките нивоа отколку на пониските.

На пример, во организација или компанија во која е присутен феноменот на стаклен плафон, уделот на жени-менаџерки треба да биде помал од уделот на жени-службенички, уделот на жени службенички треба да биде помал од уделот на жени-референтки итн.

- Нееднаквост според стаклениот плафон претставува полова или расна нееднаквост во шансите за напредување на повисоки нивоа, не само во соодносите на секој пол или раса моментално на тие повисоки нивоа.

Унапредувањата на повисоки функции и зголемувањата на платите се соодветен предмет за тестирање на стаклениот плафон.

- Нееднаквост според стаклениот плафон претставува полова или расна нееднаквост која се зголемува во текот на кариерата.

Студии кои ги набљудуваат траекториите на кариерите можат да испитаат дали половата разлика (во плати или авторитет) се зголемува со зголемувањето на работното искуство.

#### **4.5 Состојбата на жените на пазарот на трудот во Република Северна Македонија**

Во овој дел ќе ги разгледаме податоците кои се важна основа за родовата состојба со еднаквоста на пазарот на трудот кои може да укажат на потенцијална дискриминација на жените. Според податоците од Државниот завод за статистика, односно според процентуалноста на населението од последниот попис од 2021ва година, во нашата држава има вкупно 1 836 713 жители. Од процентуална гледна точка, учество на жените и мажите во севкупното население во нашата држава е речиси подеднакво, 50.39% од населението се жени, а 49.60% од населението се мажи.

Ако ги погледнеме статистичките податоци со кои што располага Државниот завод за статистика, може да се констатира дека пазарот на трудот ни се карактеризира со многу неповолна полова структура, која е непроменета веќе подолг временски период.

Табела број 1. Показатели од половите статистики во Република Северна Македонија од Показател, Година и Пол

| Показатели од половите статистики во Република Македонија од Показател, Година и Пол  |        |       |       |        |       |       |        |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
|                                                                                       | 2019   |       |       | 2020   |       |       | 2021   |       |       |
|                                                                                       | вкупно | жени  | мажи  | вкупно | жени  | мажи  | вкупно | жени  | мажи  |
| Вработени со полно и со скратено работно време според полот и возраста, над 15 години | 797    | 320   | 477   | 794    | 323   | 471   | 795    | 472   | 322   |
|                                                                                       | 651    | 214   | 437   | 909    | 344   | 564   | 087    | 945   | 142   |
| Невработени (население на возраст од 15 години и повеќе)                              | 166    | 43.4% | 56.6% | 155    | 39.3% | 60.7% | 147    | 37.2% | 62.8% |
|                                                                                       | 363    |       |       | 949    |       |       | 917    |       |       |
| Неактивно население (население на возраст од 15 години и повеќе)                      | 720    | 449   | 271   | 734    | 457   | 277   | 739    | 463   | 275   |
|                                                                                       | 805    | 093   | 712   | 731    | 201   | 529   | 796    | 798   | 998   |
| Стапка на активност (население на возраст од 15 години и повеќе)                      | 57.2%  | 46.6% | 67.8% | 56.4%  | 45.7% | 67.1% | 56.0%  | 44.9% | 67.2% |
| Стапка на вработеност (население на возраст од 15 години и повеќе)                    | 47.3%  | 38.1% | 56.6% | 47.2%  | 38.4% | 55.9% | 47.2%  | 38.3% | 56.2% |
| Стапка на невработеност(население на возраст од 15                                    | 17.3%  | 18.4% | 16.5% | 16.4%  | 15.9% | 16.7% | 15.7%  | 14.6% | 16.4% |

Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија

Ако ја земеме во предвид половата структура на работната сила ( табела број 1) во овој период, може да се констатира дека процентот на мажи во работната сила

е значително повисок од процентот на жените, односно исклучително е висок процентот на неактивност на жените кој од година во година се зголемува.

Земајќи ја во предвид активноста, според податоците од Заводот за статистика, може да се забележи дека од 2019 година па до 2021 година се намалува вкупното учество во активното население на жените, за разлика од нив, кај мажите стапката на учество во активното население не бележи некои големи измени.

Според неактивноста на населението, од вкупниот број на неактивно население за 2021ва година, дури околу 60% се жени. А, 204 632 жени се пријавени како домаќинки, додека пак кај мажите нема ниту еден изјаснет како домаќин.

Земајќи ја во предвид возраста, според последните податоци од Заводот за статистика, како најактивно население е населението од возрасната група од 35-39 години, каде што жените се со стапка на активност од 79.2%, додека пак кај мажите е значително повисока и изнесува дури 92.7%.

Разликите во стапките на учество на жените и мажите на пазарот на труд доведуваат до родов јаз. Во Северна Македонија родовиот јаз во стапката на вработеност кај лицата на возраст од 20 до 64 години изнесува 17,5%. Иако постоењето на родов јаз е очекувано, бидејќи тој го одразува фактот дека жените многу почесто поминуваат време надвор од пазарот на труд за да ги одгледуваат децата и поради други семејни обврски, јазот во Северна Македонија е поголем од јазот во ЕУ. За споредба, во ЕУ родовиот јаз во 2020 година изнесуваше 11%.<sup>50</sup> Во Северна Македонија може да се забележи тренд на прогресивно намалување на учеството на економски неактивни жени од 2000та година наваму. Повеќе жени се вработиле отколку што останале без работа. Сепак, целокупниот родов јаз во учеството во работната сила опстојува бидејќи и кај мажите исто така се забележува зголемена вработеност.

Од големо значење за пасивноста на жената на пазарот на трудот придонесува и традиционалната улога на жената што ја има во домот. Главно, традиционалната улога се карактеризира со тоа што жената е таа која се грижи за домот, за децата

---

<sup>50</sup>Жените и мажите во Северна Македонија, Статистички портрет на трендовите во областа на родовата еднаквост (2022)

и повозрасните членови на семејството. Но, доста важно е да се спомне дека истите се декларираат како домаќинки или неплатени семејни работници, особено оние кои што живеат во руралните средини. Местоположбата на живеалиштето е исто така доста битен фактор за поголема достапност на пазарот на трудот за жените.

Жените кои се вклучени во патријархалниот начин на живеење, тешко може да напредуваат надвор од рамките на семејството бидејќи често не можат да користат било какви бенефити од страна на државата од типот на субвенции поради фактот што само мал процент на жени се сопственички на имоти или пак имаат некоја финансиска заштеда.

Битно е и да се спомне дека и дознаките од странство кои се користат како извор на егзистенција на семејствата во некои средини, исто така влијаат врз пасивноста на жените на пазарот на трудот.

#### **4.6 Дискриминација на жените при вработување**

Според истражувањето за родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија, ни укажува на тоа дека жените се позасегнати од мажите.<sup>51</sup> Жените, за разлика од мажите, имаат многу поголемо искуство на родова дискриминација во различни ситуации, вклучително и во областа на вработувањето и во работниот однос, каде што е најчеста.<sup>52</sup> Со ова можеме да кажеме дека правото на работа е израз на принципот на еднаквост, бидејќи на секој поединец треба да му се дадат еднакви можности за време на вработувањето и работата, се во согласност со неговите знаења и способности, со цел да се постигне материјална благосостојба. Тоа значи дека е забрането да се прави разлика помеѓу поединци по било која основа, без постоење на објективна и оправдана причина и некоја легитимна цел. Повеќето на разлика помеѓу поединците е дозволено само според критериумот образование, знаење и способност. Правото на работа и другите права кои произлегуваат од него служат

---

<sup>51</sup>Реактор – Истражување во акција (2019). РОДОВО БАЗИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА И РАБОТНИЧКИ ПРАВА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

<sup>52</sup>Bešliagić J., Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini, pregledni znanstveni rad, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, 2014., str. 153.

за остварување на основните економски и социјални човекови права и слободи. Со оглед на тоа дека работата ни обезбедува материјална благосостојба, никој не може да ни го оспори тоа право, особено не поради полот. Правото на работа, освен што е право, е и обврска на државата.

Начинот на кој родот може да се инкорпорира во работата и вработувањето е следниот: пред сè, родот ја обликува општествената организација на работата, изразена пред сè во родовата сегрегација на занимања, работни места и компании; потоа, родот ги обликува значењата што луѓето ги припишуваат на одредени занимања, работни места и работни активности, што нè наведува да гледаме на некои од нив како „посоодветни“ за жените, а некои како „посоодветни“ за мажи. Родот, исто така, ја обликува вредноста на работните места, оценувајќи ги некои работни места така што тие се ценети и платени повеќе од другите.<sup>53</sup>

Па така, според тоа, главните проблеми со дискриминацијата на жените во областа на работата и вработувањето може да се поделат на следново:

- отежнато вработување на жените,
- пониски плати (обезбедување еднакви плати),
- професионална сегрегација по пол<sup>54</sup>
- услови за напредување на работа.

#### **- Отежнато вработување на жените, разговор за работа (интервју)**

Интервјуто се појавува како многу корисна алатка во овој поглед. Тоа е многу честа метода на селекција и има висока предвидливост на валидноста на работата (Robertson & Smith, 2001, 74). Главната цел на интервјуто е да се избере вистинскиот кандидат за вистинската работа.

Кога станува збор за дискриминацијата, таа може да биде видлива веќе во самиот оглас за вработување, доколку се претпочита само еден пол. Во крајни случаи кога има причина, тоа не е забрането (на пример, ако се бара модел за реклама на природна козметика за жени, тогаш логично е моделот да биде жена, а не маж). Имајте предвид дека оваа форма на дискриминација врз основа на пол во

---

<sup>53</sup>Galić B., Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada, Sociologija i prostor, Zagreb, 2011

<sup>54</sup>Bjelić D., Miroslav Z., Diskriminacija u radnom pravu s posebnim naglaskom na diskriminaciju žena

рекламите е сведена на минимум и речиси и да не постои. Дискриминација која се јавува многу почесто е онаа за време на интервјуа за работа, каде што работодавците им поставуваат лични прашања на кандидатите. Така, при интервјуирање за работа, избор на кандидат за одредена позиција и склучување договор за вработување, жените најчесто се дискриминирани. Најчесто тоа се прашања поврзани со брачниот и семејниот статус и бременоста и мајчинството. Горенаведените прашања се приватни по својата содржина и како такви идниот работодавач не треба да ги поставува. Иако се забранети, во пракса ги има многу. Се забележува дискриминација на жените и при процесот на селекција на кандидатите за одредено работно место, кога при интервјуто им се поставуваат одредени прашања поврзани со личниот живот како што се: „Дали сте во брак? Дали имате деца? Дали планирате да имате деца во наредните неколку години?“ Ова е особено карактеристично за приватниот сектор каде имало и случаи да се побара од кандидатките кои се вработуваат да потпишат и писмена изјава дека во одреден период нема да родат дете. Од аспект на работодавците ваквото постапување го оправдуваат со рентабилноста во работењето, односно дополнителни трошоци, што според нив произлегуваат од нивното вложување во обука на вработените и неможноста брзо да пронајдат соодветна замена за време на породилното отсуство, односно за евентуалните отсуства за време на бременоста и одгледувањето на децата.<sup>55</sup> Нашиот законодавен систем не набројува примери за тоа кои се недозволиви прашања, туку тие се утврдени со практика. Чести се прашањата за приватниот живот на кандидат кој се пријавил за работа. Примери за некои несоодветни прашања за време на интервју за работа се следните:

- Дали сте во брак?
- Имате ли деца?
- Колку деца имаш?
- Дали планирате да имате деца?
- Дали сте бремени?
- Дали планирате бременост?

---

<sup>55</sup>Министерство за труд и социјална политика, Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот

- Дали планирате да дојдете на работа така облечена?

Ова се најчестите прашања со кои се среќаваме во пракса, а се однесуваат на нашите лични работи, а не на работата за која аплицираме. На ваквите прашања не сме обврзани да одговориме, но мислењето на општеството е дека доколку не одговориме ќе имаме помалку можности за работа, без разлика на нашите квалификации. Без разлика на нашите можности за вработување, ние имаме право да ги пријавиме таквите работодавачи во Трудовиот инспекторат и да ставиме крај на таквите практики. Последното прашање, прашањето за облеката, најмногу се соочуваат со жени од други култури. На пример, поставувањето вакво прашање на жена која носи бурка поради религиозни верувања е на самиот врв на скалата на несоодветни прашања. Исто така, има прашања за должината на здолништето или висината на потпетиците - многумина сè уште веруваат дека начинот на облекување на жената ќе влијае на продуктивноста на работата, особено на машките колеги. Жените од етничките заедници (албанска, турска, ромска и др.) особено се погодени од повеќекратната дискриминација, односно дискриминација врз основа на полот и етничката припадност. Само како пример, во сферата на работните односи и образованието, со оглед на постоењето верски и културни пречки, жените припаднички на овие етнички заедници „немале еднаква можност за вработување и образование“<sup>56</sup> Најдобрата одбрана во оваа ситуација е да поставувате прашања за тоа како начинот на облекување ќе влијае на вашата продуктивност и каква врска има тоа со квалитетите потребни за одредена работа.

Дали има универзална рамка по која треба да се водат интервјуерите при подготовка за прашањата? Насоките се универзални, но потребите различни за секое работно место, кои пак бараат подетална анализа и време за да се подготви вистинското прашање, кое ќе доведе до бараниот одговор. Но, правила при подготовка постојат и доколку се почитуваат се од голема помош за подготовка на прашањата и избегнување на негативните последици од непрофесионално подготвени прашања, кои пак доведуваат до погрешен тек и водење на интервјуто.

---

<sup>56</sup>Министерство за труд и социјална политика, Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот

Во овој контекст може да се спомнат неколку правила по кој би се воделе професионалците на човечки ресурси (Whetton, D.A., & Cameron, K.S.,2002):

- Прашањата треба да бидат едноставни и јасни.
- Да не се поставуваат повеќе прашања истовремено.
- Да се избегнуваат “затворени прашања”, кои бараат “да” или “не” • одговор.
- Да не се поставуваат “очигледни” прашања, на кои испитаникот однапред го знае одговорот.
- Да не се поставуваат прашања кои не се во корелација со работното место.
- Да не се поставуваат прашања поврзани со национална, расна и полова припадност, потекло, брачна состојба, број на деца или планови за истите во иднина.
- 

#### **- пониски плати (обезбедување еднакви плати)**

Жените сакаат да бидат вклучени на пазарот на трудот, тие сакаат да бидат еднакви и да имаат економска независност. Најголемата пречка на тој пат е да се направи баланс помеѓу деловниот и приватниот живот, баланс во кој еден работодавач не верува. Работодавачот тоа го оправдува со тоа што жените ги прави помалку продуктивни поради домашните работи и обврски, недостаток на амбиција, мобилност и подолга работа. Причината за ваквите предрасуди произлегува од економскиот интерес на работодавачот за да се спречи зголемени трошоци.<sup>57</sup> Затоа, жените избираат работни места што се помалку платени.

#### **-професионална сегрегација по пол**

Бременоста и мајчинството создаваат перцепција кај работодавците за скапата работа на жените во споредба со мажите, а тоа е најголемата пречка при вработување на жени. Потенцијалната бременост, покрај тоа што е најголема, е и најчеста пречка при вработување на жени. Затоа работодавачот најчесто “размислува” помеѓу вработување на мажи и жени. Имено, постои страв кај

---

<sup>57</sup>Grgurev I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, 2006.



работодавачот од отсуство на жена од работа за време на бременоста, а подоцна и поради земање боледување за детето<sup>58</sup>.

#### **4.7 Жени претприемачки во Република Северна Македонија**

Женското претприемништво е една од поновите форми на претприемништво што се појави на крајот од 20иот век, а најмногу е застапено во земјите во транзиција и во земјите од Централна и Источна Европа. Причината за појавата на овој тип на претприемништво е поврзана со преминот од непазарна кон пазарна економија каде што поради економската криза значителен број жени остануваат невработени. Поради ова, жените влегуваат во процесот на самовработување, односно започнуваат сопствена претприемничка иницијатива за да излезат од невработеноста, а во тоа многу им помагаат нивната креативност, вештини и знаење. Жените претприемачки во денешно време најмногу ги среќаваме во активности поврзани со храна, трговија, козметика и мода, па тие стануваат се поголема атракција и во развиените земји. Во нивните активности дополнително им помагаат различни центри за обука за жени, каде се специјализирани за маркетинг, финансии, менаџмент, стратегија и развој. Иако сè уште не се на исто ниво со мажите во светот на бизнисот, нивните напори, идеи и иницијативи се повеќе се прифаќаат и ценат, што го покажуваат и статистичките податоци за застапеноста на жените во претприемништвото.<sup>59</sup> Жената не смее да биде ставена во позиција да избира дали да биде мајка или успешна професионалка. Државата е таа која треба да го овозможи ова и да се бори против секаков тип на стереотипи и предрасуди. Тука треба да се спомне и промената на основните вредности. До неодамна, за многумина доминантна тема беше сигурноста, препознаена низ редовните примања кои перманентно се зголемуваат во текот на професионалниот живот. Најновите истражувања ја менуваат оваа слика. Според нив, се поголем е бројот на млади стручни кадри кои претпочитаат независен животен стил кој нуди избор наместо сигурност или предвидливост.<sup>60</sup> Терминот

---

<sup>58</sup>Jurčević V., Kvartuč D (2021)., Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti

<sup>59</sup>Vuk B., Primijenjeno poduzetništvo, 2006.

<sup>60</sup>Koen, P.A. & Baron, R.A. 2003 god

„жена претприемачка“ се повеќе се прифаќа и почитува и во Северна Македонија. Жените претприемачки се оние кои започнуваат сопствен бизнис или водат бизнис. Досега жените беа „запоставени“ во однос на еднаквоста во деловниот свет, која се повеќе се намалува благодарение на стратегиите, политиките и напорите на различните здруженија кои се залагаат за еднаквост на жените во деловниот свет. Од тука, под жена претприемачка подразбираме компанија која е најмалку 51% во сопственост на жена која истовремено ја води и контролира.<sup>61</sup>

Според Миошиќ и Ќурлин, женското претприемништво се карактеризира со следниве карактеристики:<sup>62</sup>

- работното место отворено од жена претприемач е побезбедно,
- поголема грижа за вработените, квалитетот и меѓусебните односи,
- инвестираат повеќе во образованието на вработените,
- успехот не се мери само со профитот, туку со задоволството на клиентите и добрите односи,
- поподготвени се за тимска работа,
- успехот на организацијата или идејата им е поважен од сопственото его,
- нудат повеќе опции за надоместување на трошоците, учество во профитот, пофлексибилно работно време итн,
- повнимателни се кога земаат заеми,
- најчесто се занимаваат со услужни активности бидејќи се социјално почувствителни.

Во светот на трудот, жените сè уште се соочуваат со нееднаквост која предизвикува недоволна пристапност до квалитетно образование и вештини насочени кон потребите на пазарот на трудот, нерамноправност во пристапот до работните места, непримена на стандардите во работниот процес поврзани со репродуктивната улога на жените, неразвиеност на женското претприемништво, слаба синдикална организираност и заштита. Почнувајќи од 2012 година, Министерството за економија на Република Северна Македонија, спроведува конкретна мерка за поддршка на жените претприемачки, а за да се засилат

---

<sup>61</sup>Udruga Domine (2008): Zaposlena žena je neovisna žena

<sup>62</sup>Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I., Žene i poduzetništvo: The Star Network of World Learning, 2002

ваквите активности, во 2018 година Владата на Република Северна Македонија донесе Стратегија за развој на женското претприемништво за периодот 2019 – 2023 година<sup>63</sup>. Податоците за причините поради кои жените и мажите не учествуваат во работната сила го откриваат влијанието на родовите стереотипи. Мажите и жените еднакво можат да бидат економски неактивни бидејќи посетуваат образование, и затоа родовиот јаз е мал кај возрасната група од 15 до 24 години. Слично на тоа, жените и мажите се застапени еднакво кај лицата што се неактивни поради тоа што се во пензија. Најзначајната разлика, сепак, се однесува на лицата што се надвор од пазарот на трудот поради домашни обврски. Оваа категорија целосно ја сочинуваат жени, што е показател за тоа дека за некои жени е тешко да ја усогласат работата со семејниот живот.<sup>64</sup>

Битно е да се спомне дека еден од индикаторите за економската моќ на жената во Република С. Македонија не е само нивото на застапеноста на жените во вработувањето, туку и каде се вработени, колку од нив се работодавачки и колку заработуваат. Традиционално, жените се најмногу застапени во преработувачката индустрија, текстилната индустрија, трговијата, земјоделството и во непроизводните (административни) дејности. Високото учество на жените во овие дејности го објаснува и нивото на нето-платите што ги заработуваат жените.

Најголемиот дел од вработените лица работат со полно работно време, но жените почесто од мажите работат со скратено работно време кога почнуваат да работат (до 24 години) и повторно, кога имаат значително работно искуство (по 54-годишна возраст). Жените прифаќаат работа со скратено работно време бидејќи е полесно да се усогласи со другите активности поврзани со домашните обврски и грижата за членовите на семејството. Меѓутоа, фактот што радува е дека со текот на времето, сè помалку жени се одлучуваат за работа со скратено работно време или, пак, имаат можност да изберат таква работа. Мажите почесто се работодавачи или работници за сопствена сметка, додека жените обично работат како работници. Работниците за сопствена сметка се самовработени, обично во

---

<sup>63</sup>Министерство за економија на Република Северна Македонија Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019 – 2023

<sup>64</sup>Жените и мажите во Северна Македонија | Статистички портрет на трендовите во областа на родовата еднаквост

мали претпријатија. Жените многу почесто се неплатени семејни работници, а овој тренд се зголемува со текот на времето. Неплатените семејни работници генерално работат во земјоделството и на земјоделски стопанства. Поголемата застапеност на мажите меѓу работодавачите и самовработените лица укажува на фактот дека жените наидуваат на бариери за основање и водење сопствен бизнис во Северна Македонија. Во приватниот сектор жените поретко се работодавачки во споредба со мажите без разлика на големината на претпријатието. Меѓутоа, во текот на последната деценија се забележува подобрување на позицијата на жените како работодавачки во претпријатија што вработуваат од 11 до 19 лица. Ова може да биде резултат на владините мерки за поддршка на жените претприемачки, што изгледа дека имаат особено влијание врз малите претпријатија. Всушност, малите претпријатија преовладуваат во деловниот пејзаж во Северна Македонија. Од вкупно 72 922 активни деловни субјекти во 2021 година, 82% се микро-претпријатија (1-9 вработени). Малите и средните претпријатија претставуваат 7,5% и 2% од вкупниот број деловни субјекти, соодветно.<sup>65</sup>

Кога сме кај женското претприемништво битно да се спомне дека постојат повеќе пречки во развојот на жените како претприемачки (кои што претставуваат и пречки и за мажите). Најголемите пречки и тешкотии за женското претприемништво се достапноста на финансиски средства, информации, пазари и образование. Фундаменталниот предизвик е пред законодавството, односно државните политики на земјите и во однос на обезбедувањето државни мерки за ефикасно идентификување и решавање на проблемите на жените претприемачки. Друг предизвик ја вклучува потребата од развивање национални стратегии кои ефективно ќе се справуваат со проблемите специфични за родово-базирани бариери, што бара развивање на различни општествени ставови за родот и нивно вклучување во структурите, институциите и политиките поврзани со самовработувањето и малото претприемништво. Појавата на женски претприемачки во развиениот свет во изминатите дваесет години е тесно

---

<sup>65</sup> Жените и мажите во Северна Македонија | Статистички портрет на трендовите во областа на родовата еднаквост

поврзана со демократизацијата на општеството, поточно со изедначувањето на машките и женските права, пред се правото на образование. Многу жени поседуваат креативност, потребни професионални знаења и вештини неопходни за започнување нови бизниси, но често, за разлика од машките претприемачи, немаат еднаков пристап до заеми, обуки и информации, без кои нема успешно управување со бизнисот. Како и нивните колеги-претприемачи, жените претприемачки се високо образовани, склони да преземаат ризици и имаат развиен претприемачки дух. Жените претприемачи размислуваат за работата посеопфатно и размислуваат пореално од нивните колеги претприемачи, тие имаат тенденција да ги почитуваат туѓите мислења и советите на колегите. Тие подобро ги разбираат луѓето околу нив, не само клиентите или корисниците, туку и соработниците и вработените, бидејќи се подготвени да ги ислушаат.

Во Стратегија за развој на женско претприемништво во Република С. Македонија, 2019 – 2023<sup>66</sup>, ние ќе се задржиме на трите вида пречки и тоа:

- Структурални (контекстуални) пречки
- Економски пречки
- „Меки“ пречки

- **Структурални**

- Традиционалните ставови за улогата на жената во општеството;
- Стереотипите за жените во претприемништвото, посебно во претприемничките потфати кои се засноваат на технолошки знаења;
- Изборот на образование на жените ја намалува можноста да се започнат деловни потфати во технолошки интензивните дејности;
- Недостаток на поддршка за жената со два работни ангажмани (семејство и професија)
- Политичко-регулаторна рамка и нејзина имплементација со цел јакнење на рамноправноста на половите.

---

<sup>66</sup>Министерство за економија на Република Северна Македонија Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019 – 2023

Структурните пречки се првенствено резултат на веќе спомнатата родова нееднаквост. Тие се сметаат за најсложени за решавање, имајќи предвид дека е неопходно континуирано да се работи на зајакнување на свеста за еднаквата положба на жената, борба со културното наследство и традиционалното сфаќање на улогата на жената. За да се отстранат или барем да се намалат овие пречки, потребно е да се промени и прилагоди политичката и институционалната рамка, да се преземат активности кои ќе доведат до промени во образовниот систем, да се изнајдат начини да се обезбеди поддршка на жените преку институциите и да се нагласи важноста на родовата чувствителност во општеството преку медиумите и образованието. Со сите горенаведени активности, можно е да се промени светот на општеството за положбата и улогата на жената со текот на времето и на тој начин да се потисне родовата нееднаквост, која е основа на секоја од горенаведените пречки.

- **Економски пречки**

- Отежнат пристап до финансиски ресурси;
- Недоволниот број контакти (невмреженост) го отежнува пристапот до финансиски ресурси.

За жените кои започнуваат или би сакале да започнат некој претприемачки проект, неговото финансирање често е најголемиот проблем. Даночната политика, владините мерки и стратешките проекти можат да постигнат одредени олеснувања и да помогнат во финансирањето на проектите и бизнисот на жените претприемачки. Владата може, во соработка со банките, да обезбеди поповолни услови за кредитирање или преку институциите да обезбеди стимулации за самовработување и со тоа да даде поголема динамика на развојот на женското претприемништво.

- **„Меки“ пречки**

- Недостаток на пристап до мрежите на претприемач-и/ки
- Недостаток на обуки и едукативни програми фокусирани на технолошки интензивни потфати;

- Недостаток на примери, посебно од областа на деловни потфати во технолошки интензивните дејности и науки;
- Недостаток на совети, менторство;
- Перцепција на жените во поглед на недостатокот на доверба, капацитетот за преземање на ризици;

За да се намалат „меките“ пречки, неопходно е континуирано да се работи на зајакнување на образовните програми и обука за технолошки интензивни претприемачки потфати. Со поттикнување на вмрежување на жените во претприемништвото кои споделуваат исти интереси, наидуваат на исти или слични пречки и се разбираат меѓусебно, можно е да се зајакне женската самодоверба и да се даде можност на почетниците да учат од поискусните кои можат да бидат и ментори за понатамошен развој на бизнисот.

## **ГЛАВА 5: ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ**

### **5.1 Цел и научни претпоставки на истражувањето**

Едно од основните права на жената е да не биде дискриминирана како работна сила, и на работното место. Овие права се загарантирани со меѓународното право, како што се конвенциите на Обединетите нации и Меѓународната организација на трудот и ревидираната Европска социјална повелба, како и националното законодавство на сите земји-членки на ЕУ, и државите кандидати за членство. Но, за жал, во реалноста не секогаш се почитуваат законите, па жените се дискриминирани на различни начини во Европа, па и во Македонија. Целта на овој магистерски труд е да се докаже тезата, дека сè уште постои дискриминација на пазар на труд, и преку практичен пример со анализа на македонскиот пазар на труд да се прикаже што е главниот извор. За целите на овој труд спроведено е емпириско квантитативно истражување односно истражување за проблемите со кои се соочуваат жените за време на вработувањето и за време на траењето на работниот однос. Преку истражувањето ќе откриеме дали испитаниците за време на работното искуство наишле на дискриминација, чувство на инфериорност или злоупотреба.

Дополнително, ќе се истражи дали на интервјуираните им биле поставувани прашања за бременоста, брачниот статус и децата за време на интервјуто за работа и како било враќањето на работа доколку испитаничките биле на породилно отсуство.

Магистерскиот труд ќе се обиде да даде одговор на следните истражувачки прашања:

- Дали постои дискриминација на жените на пазарот на трудот во нашата држава?
- Кои се институционалните механизми кои може да се искористат за решавање на проблемот со нееднаквоста на пазарот на трудот?
- Дали постои родова дискриминација на пазарот на трудот во нашата држава и со какви проблеми се соочуваат жените при вработувањето?
- Дали жените знаат да препознаат дискриминација?

Во рамките на истражувањето беа дефинирани следните научни претпоставки:

- На интервјуто за работа, на интервјуираните им било поставено прашање за планирање на бременост.
- На интервјуираните им биле поставени прашања за нивниот брачен статус и бројот на деца за време на интервјуто за работа.
- Повеќето испитанички се помалку платени за иста работа од машките колеги.
- Повеќето од испитаничките се чувствуваат помалку вредни од нивните машки колеги.
- Испитаничките се генерално задоволни од својата кариера.

## **5.2 Примерок и начин на собирање податоци**

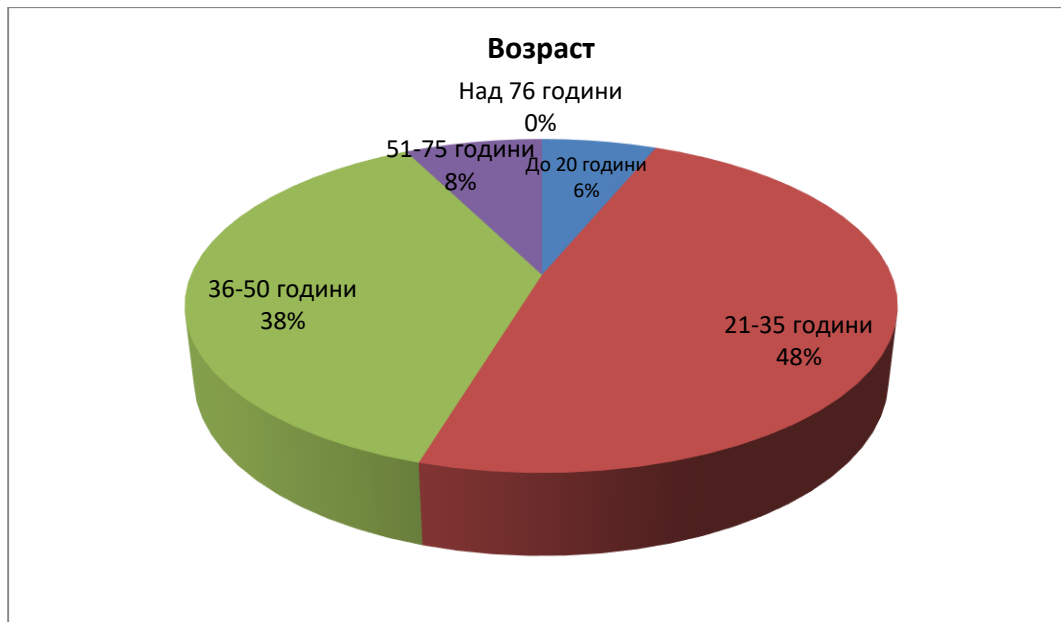
Анкетата се состои од 18 прашања и е спроведена на примерок од 160 испитанички. Анкетата беше спроведена со метод на анкета креирана со помош на формулар на Google. Анкетата е анонимна и секој може да пристапи до неа.

Мнозинството од испитаничките е на возраст од 21 до 35 години (графикон 1) со завршено високо образование односно дипломирани (графикон 2). Што се



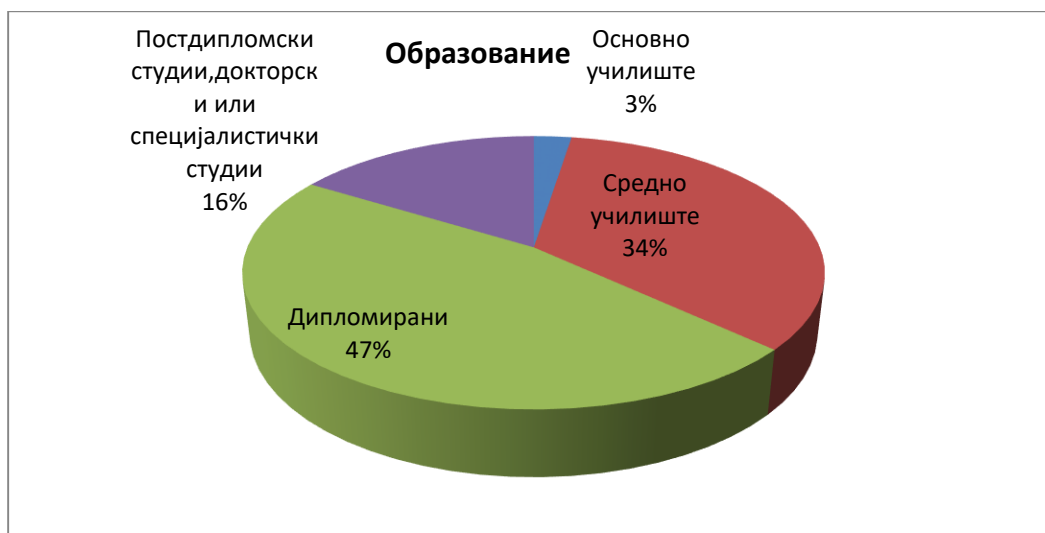
однесува до брачниот статус, мнозинството од испитаничките изјавиле дека се во брак (графикон 3) и мнозинството од нив се со над 60 000 мкд месечни примања во домаќинство (графикон 4).

Графикон 1. Возраст



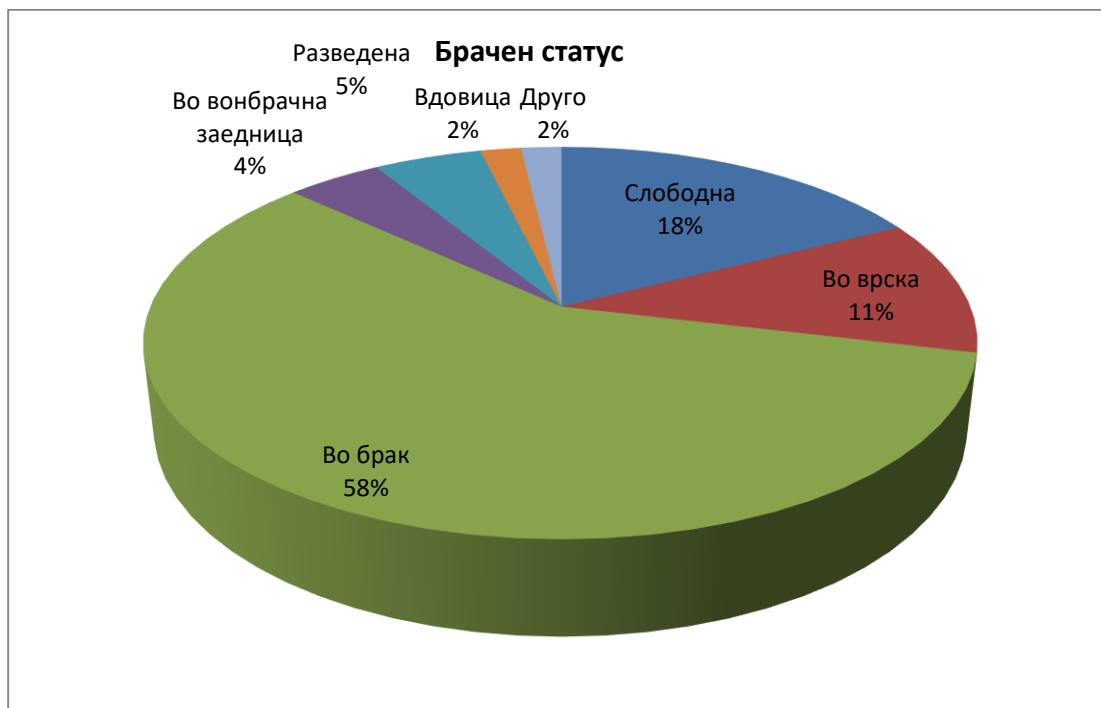
Извор: резултати од направената анкета

Графикон 2. Степен на образование



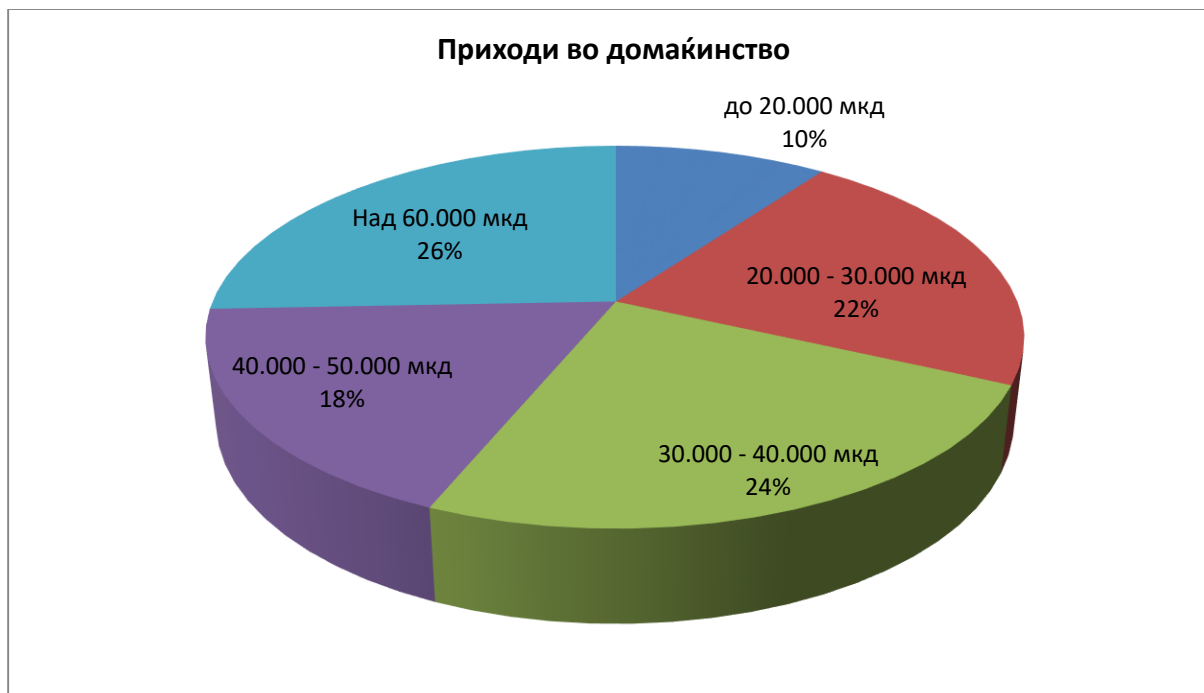
Извор: резултати од направената анкета

Графикон 3. Брачен статус



Извор: резултати од направената анкета

Графикон 4. Месечен приход на домаќинството



Извор: резултати од направената анкета

### 5.3 Анализа и интерпретација на резултатите

Првото прашање од анкетата беше за работниот статус на испитаничките. Најголем дел од испитаничките се вработени (графикон 5), што е добра вест знаејќи дека вработеноста и личната заработка се многу важни за жените. Но, евидентно е дека учеството на жените на пазарот на трудот е помало во однос на мажите, учествуваат во пазарот на трудот претежно како нискоквалификувана работна сила, со професии кои се сродни со секојдневните обврски на жената во традиционалното семејство и најголем дел од жените имаат многу пониски месечни примања од просечната нето плата.

Графикон 5. Работен статус.



Извор: резултати од направената анкета

Најголем дел од испитаничките имаат работен стаж до 5 години. Со оглед на тоа што најголемиот дел од испитаничките се на возраст од 21 до 35 години, ваквите резултати беа очекувани.

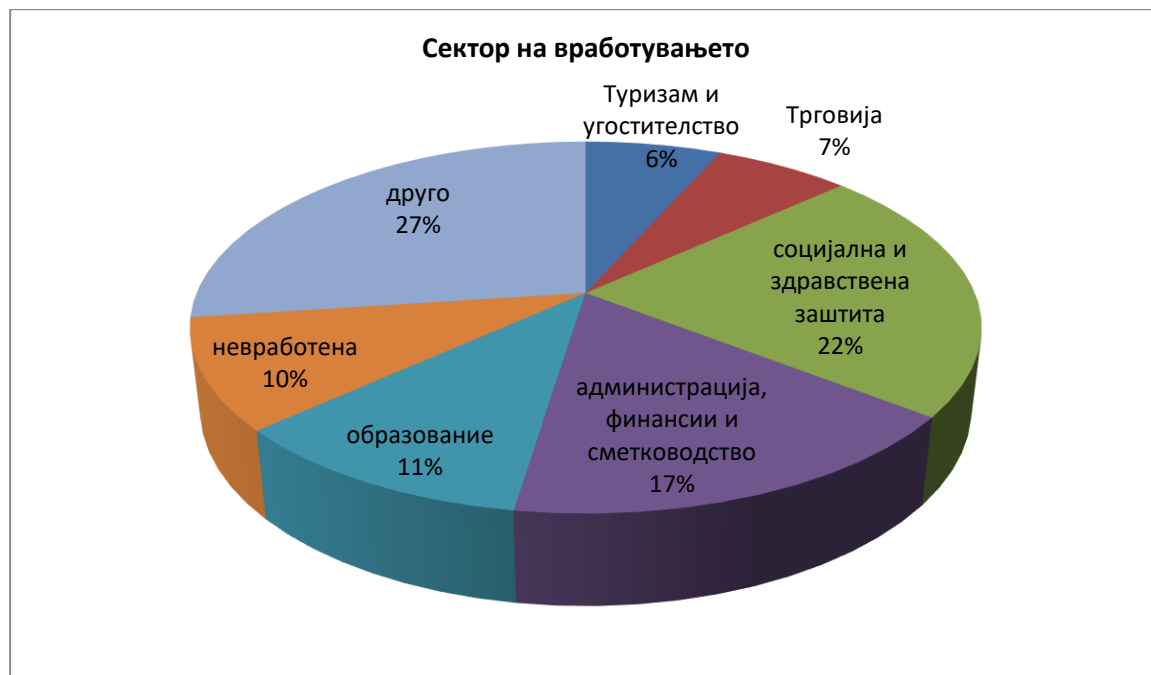
Графикон 6. Вкупно години работен стаж



Извор: резултати од направената анкета

Што се однесува до секторот на вработување, најголем број испитанички се изјасниле за опцијата Друго што значи дека или не сакаат да го кажат точно секторот или навистина се работи за друг сектор кој не е наведен тука. На второ место е секторот за социјална и здравствена заштита каде што помеѓу овие два сектора е мала разликата. Потоа следува, администрацијата, финансии и сметководство и образованието. Најмалку се изјасниле за секторот туризам и угостителство. Од вкупниот број испитанички, како невработени се изјасниле 16 испитанички. (графикон 7)

Графикон 7. Сектор на вработување



Извор: резултати од направената анкета

Следното прашање беше за прашањето за брачниот статус и децата на последното интервју за работа. Повеќето од испитаничките одговорија дека не им биле поставувани вакви прашања на интервју, но, она што загрижува е дека разликата помеѓу негативните одговори и потврдата дека им се поставувани такви прашања е мала. Тоа значи дека се уште жените се сведуваат на стереотипот домаќинка односно жените се ставаат во позиција да избираат помеѓу семејството и кариерата. Седум од испитаничките одговориле дека не биле воопшто интервју. (Графикон 8)

Графикон 8. Дали Ви поставија прашања за вашиот брачен статус и деца на вашето последно интервју за работа?



Извор: резултати од направената анкета

Следејќи го претходното прашање, следното прашање беше за тоа дали е поставено прашање на интервју за работа за планирање бременост. Слично на претходното прашање, повеќето одговориле дека не биле прашани за планирање бременост. 37 испитанички одговориле дека им било поставено такво прашање што исто така според мене е загрижувачка бројка бидејќи тоа е критичен момент

во кариерите на жените и често крајна точка во нивниот кариерен развој. (графикон 9).

Графикон 9. Дали Ви поставија прашања за планирање на бременоста на вашето последно интервју на работа?



Извор: резултати од направената анкета

Водејќи се по фактот дека многу жени се соочуваат со полова дискриминација и злоупотреба, следното прашање од анкетата беше дали испитаничките доживеале дискриминација или злоупотреба на интервју за работа. Мнозинството од испитаничките одговориле дека не доживеале такво чувство. 34 од испитаничките потврдиле дека се соочиле со родова дискриминација на интервју, а 15 од нив не биле сигурни за тоа што значи дека кај тие 15 испитанички сепак постојат некои сомневања, некои елементи или не се доволно информирани за тоа како да препознаат полова дискриминација.

Графикон 10. Дали според Вас, сте доживеале родова дискриминација или злоупотреба на интервју за работа?



Извор: резултати од направената анкета

Следното прашање на анкетата беше: „Дали сте биле коментирани за вашиот изглед и/или сексуалност на некое од интервјуата за работа?“. Разликата е слична како и на претходното прашање. 111 испитанички одговориле дека не биле коментирани за нивниот изглед и сексуалност, а 42 испитанички го потврдиле тоа што исто така не е мала бројка. Седум од испитаничките не биле на интервју.



Графикон 11. Дали сте биле коментирани за вашиот изглед или сексуалност на некое од вашите интервјуа за работа?



Извор: резултати од направената анкета

Уште еден загрижувачки податок што произлезе од анкетата е од прашањето Дали сте биле помалку платени од вашите машки колеги за истата работа, што, и покрај тоа што 79 испитанички одговориле дека не биле платени помалку од нивните машки колеги за вршење иста работа, 44 од нив потврдиле дека биле помалку платени за иста работа од своите машки колеги, а 31 испитаничка одговориле дека не се сигурни. 9 од нив одговориле дека не биле вработени никогаш.

Графикон 12. Дали сте биле помалку платени од вашите машки колеги за истата работа?



Извор: резултати од направената анкета

Следното прашање се однесуваше на ускратување на можностите за напредување поради полот. Мнозинството одговори дека не им е одбиено унапредувањето поради полот што е секако позитивно.

Графикон 13. Дали Ви е ускратена можноста за напредување поради вашиот пол?



Извор: резултати од направената анкета

Нормално, од претходното прашање каде што мнозинството не е лишено од можноста за напредување поради нивниот пол, мнозинството испитанички сметаат дека не мора да работат повеќе од машките колеги.

Графикон 14. Дали чувствувате дека треба да работите повеќе од машките колеги?



Извор: резултати од направената анкета

Покрај тоа што испитаничките веруваат дека не треба да работат повеќе од машките колеги, очекуван беше податокот од следното прашање каде што мнозинството испитанички изјавиле дека не се помалку вредни од нивните колеги мажи.

Графикон 15. Дали некогаш сте се чувствувале помалку вредни од вашите машки колеги на работа?



Извор: резултати од направената анкета

Следното прашање беше: “По враќањето од породилно, дали го променивте работното место по налог на работодавачот?”. Мнозинството од испитаничките одговориле дека не го смениле работното место по враќањето од породилно. Сепак, релативно голем број од оние кои го го променија своето работно место.

Графикон 16. По враќањето од породилно, дали го променивте работното место по налог на работодавачот?



Извор: резултати од направената анкета

Претпоследното прашање се однесува на раскинување на договорот за вработување поради бременост. Мнозинството одговори дека не добиле раскин на договор за вработување поради бременост, што секако треба да биде пракса на сите фирми.

Графикон 17. Дали Ви е откажан договорот за работа поради бременост?



Извор: резултати од направената анкета

Последното прашање беше за задоволството од кариерата. Оценката од 1 означува дека испитаничката е многу незадоволна, додека оценката 5 означува многу задоволна.

Мнозинството своето задоволство го оцени со 3, што значи дека мнозинството е во средината. Секако, голем е бројот на оние кои своето задоволство го оценуваат со 4 и 5, но за жал има и 36 испитанички кои своето задоволство го оцениле со 1 и 2. Секоја жена треба да работи пред се за да се осигура дека е задоволна од својата кариера. Во секој случај, потребна е поддршка од семејството и роднините за жените успешно да се соочат со сите предизвици и препреки на нивното деловно патување.

Графикон 18. Оценете го вашето задоволство од кариерата (1-многу незадоволна, 5-многу задоволна).



Извор: резултати од направената анкета

#### 5.4 Критички осврт во поглед на наодите од истражувањето.

Во рамките на ова истражување беа утврдени пет наоди согласно научните претпоставки на истражувањето. Првиот е: **На интервјуто за работа, на дел од интервјуираните жени им се поставува прашање за планирање на бременост.** Мнозинството жени, односно 116 од нив, одговориле дека не им било поставено прашање за планирање на бременоста. 7 од нив одговориле дека никогаш не биле на интервју за работа, додека 37 испитанички се изјасниле дека тоа прашање им било поставено на интервјуто. Според овој наод за 37 испитанички кои го потврдиле ова искуство, сметаме дека тоа не е бројка што треба да се игнорира. Прашањата на интервју за работа за планирање на бременоста и оние прашања насочени кон тоа дали кандидатката е бремена, каква планови има за формирање семејство претставуваат една негативна практика која се уште се постои. Ова ни укажува дека професионалните вредности на жена која планира бременост или која е веќе бремена, се изоставуваат во целост, а идентитетот на жената се претопува со фактот на бременост кој ниту ја намалува нејзината интелектуална способност ниту ја прави помалку вредна кандидатка за работа.

Вториот е: **На половина од интервјуираните жени им биле поставени прашања за нивниот брачен статус и бројот на деца за време на интервјуто за работа.** Малку повеќе од половина од анкетираниите жени, односно 84, се изјасниле дека не биле прашани за нивниот брачен статус и бројот на децата на интервјуто за работа. Но, мала е разликата со бројката на жени кои биле прашани за нивниот брачен статус и бројот на децата, односно вкупно 69 испитанички го потврдиле тоа. Мажите ретко се прашуваат за нивниот брачен статус и бројот на деца, додека тоа е едно од главните прашања за жените. Најголемиот проблем е што жените се уште се сметаат за оние кои мораат постојано да бидат со децата, додека од татковците тоа не се очекува. Исто како и претходно и ова е една негативна практика која не треба да се игнорира, и претставува дискриминаторски индикатор кон жените при интервју за работа.

Третиот наод е: **Дел од испитаничките се помалку платени за иста работа од машките колеги.** На прашањето “Дали биле помалку платени од нивните машки

колеги за истата работа?”, мнозинството одговориле дека не се помалку платени. Од нив, 79 испитанички, или половина, одговориле дека не се помалку платени, додека 44 одговориле дека се помалку платени, а 31 не се сигурни дали се помалку платени. И 9 испитанички никогаш не биле вработени. За пофалба е што поголемиот дел од анкетираните жени не се платени помалку од машките колеги за иста работа, но тоа не треба да се земе здраво за готово. 31 од нив не се сигурни, што значи дека воопшто не се запознаени со оваа информација. Иако постои свест за родовата еднаквост, таа треба повеќе да се поттикнува во пракса. Сепак 44те испитанички кои одговориле дека се помалку платени за иста работа од своите машки колеги ни укажува на тоа дека механизмите за заштита во однос на родовиот јаз се уште не се доволно ефикасни.

Четвртиот наод е: **Повеќето од испитаничките не се чувствувале помалку вреднувани од нивните машки колеги.** На прашањето: “Дали се чувствувале помалку вредни од нивните машки колеги?”, мнозинството жени, поточно 113 одговориле дека не се чувствувале помалку вредни, додека 38 испитанички одговориле потврдно, а 9 испитанички никогаш не биле вработени. Овој резултат беше и очекуван имајќи го во предвид фактот дека мнозинството испитанички одговориле дека не се помалку платени од своите машки колеги. Ова е причината поради која жените мора да чувствуваат дека треба да се докажуваат и работат повеќе.

Последниот наод е: **Испитаничките генерално се задоволни од својата кариера.** Оцена со бројот 1 покажува дека испитаничката е многу незадоволна, додека оценката 5 означува многу задоволна. Од вкупниот број испитанички, 21 го оцениле своето задоволство со 1, 15 од испитаничките со 2, 51 од нив со 3, 42 од нив со 4 и 31 од нив со 5. Од тука може да се види дека мнозинството го оцениле своето задоволство како 4. Голема е бројката на жени кои своето задоволство од кариерата го оценуваат со 4 и 5, но за жал има и 36 испитанички кои своето задоволство од кариерата го оцениле со 1 и 2. Преку кариерата луѓето ја осознаваат сопствената улога во светот на работата и во каква релација се со истиот. Од објективната димензија на кариерата тоа претставува способност за заземање одделни позиции од една личност во текот на животот. Субјективниот



дел од кариерата се состои од промена на: вредности, ставови и мотиви кои се случуваат во работниот век на една личност. Во текот на кариерата, при промена на работно место, се менува и задоволството од кариерата. Важно е жените да се свесни за своите квалитети, способности и вештини и да се ценат себеси. Доколку не се задоволни со моменталната позиција, потребно е да се потрудат или да ја сменат работата доколку не се доволно ценети или да ги развијат своите способности и вештини доколку сакаат да напредуваат во моменталната работа.

## 6. Заклучок и препораки

Гледајќи ги стратегиите, меѓународните документи и актуелните закони, се добива впечаток дека се направени сите напори за економско зајакнување на жените и нивното изедначување со мажите на пазарот на трудот. Но, ако се погледне постоечката практика и применливоста на донесените прописи, се среќаваме со низа проблеми, почнувајќи од оние каде слепо се спроведуваат решенија од меѓународните конвенции, па се до намалувањето на правата и непримената на прописите за конкретни случаи. Анализата на состојбата на пазарот на трудот во Република Северна Македонија, како клучен елемент на достоинствената работа укажува на неповолна положба на жените на пазарот на трудот. Жените се соочуваат со нееднакви можности за вклучување во работната сила мерени со показатели за вработеност, невработеност, неактивност и дискриминација.

Дискриминацијата на жените на пазарот на труд е дел од општата дискриминација врз жените.

Во македонската економија жените сочинуваат речиси половина од работната сила, а учеството на жените на пазарот на труд постојано се зголемува. И покрај значителните позитивни движења, положбата на жените на пазарот на трудот е сè уште полоша од онаа на мажите. Традиционалната поделба на трудот, каде жените главно работат во активности и на послабо платени работни места, сè уште постои. Најчести форми на дискриминација на пазарот на трудот во Република Северна Македонија се разликите во платите, нееднаквата положба на жените и мажите во однос на пристапот до можности за вработување, дискриминација во напредувањето во организациската структура итн.

Иако сме во 21 век, дискриминацијата помеѓу жените и мажите не е новост. Во нашата држава, бројот на жени претприемачки е многу помал и заостанува зад бројот на мажи вклучени во претприемничка активност. Без разлика на нивното знаење и способност, жените често немаат еднаков пристап до ресурси кои би им помогнале успешно да водат бизнис. Иако има големи недостатоци во женското претприемништво, нивните предности се тоа што тие како сопственици на бизниси се почувствителни, посамоуверени, го земаат во предвид мислењето на своите вработие и ги охрабруваат истите, а вработените во таквите компании се

позадоволни од оние што ги водат мажите. Поради недоволната посветеност на владините организации и поради нивната бавност во решавањето на прашањата поврзани со поттикнување на женското претприемништво, се формираат невладини, непрофитни здруженија за поттикнување на жените претприемачи. Но, и покрај споменатите здруженија и институции, жените во претприемништвото сè уште се помалку застапени од мажите.

“На жените местото им е во куќата, мажите се тие кои треба да работат и да заработат пари за семејството”. Иако можеби звучи како реченица од далечното минато, за жал, до денес, има голем број на луѓе кои сè уште веруваат во неа. Жените наидуваат на многу пречки во нивните кариери, исто како и мажите секако. Сепак, жените се тие кои поминуваат низ разни предрасуди, стереотипи и дискриминација во поголема мера. Свеста за родовата еднаквост постои, но таа е многу поубава во теорија отколку во пракса. Колку е успешен човекот не зависи од полот, туку од индивидуалните карактеристики. За жал, практиката покажува дека понекогаш предрасудите, стереотипите и родовата дискриминација се посилни од образованието, вештините и способностите. Позицијата на жената во општеството постојано се менува на подобро. За очекување е дека така ќе биде и во иднина. Секако, треба да се пофалат досегашните напори на жените во борбата за своите права и да се охрабрат да продолжат да го прават тоа. Спроведено е истражување на 160 жени за проблемите со кои се соочуваат при вработување и за време на работниот процес. Анкетата се состоеше од 18 прашања и беше наменета за жени над 18 годишна возраст. Генералниот заклучок е дека жените сè уште се во полоша позиција од мажите на пазарот на трудот во Република Северна Македонија и дека често се соочуваат со дискриминација. Иако на мнозинството од интервјуираните жени не им било поставено прашања во врска со нивниот брачен статус, бројот на деца и планирање на бременоста но, сепак не е голема разлика од оние на кои им биле поставени истите прашања, што значи дека и денес голема е бројката на жените кои се соочуваат со дискриминација, проблем кој не треба да биде игнориран и со кој не треба да се помириме, туку напорно да се работи на решавање на истиот. Исто така, не е голема разликата од оние кои биле помалку платени од нивните машки колеги за иста работа од

оние кои не биле, имајќи во предвид дека доста интервјуирани жени изјавиле дека не се сигурни во тоа, што значи дека недостига и индивидуален пристап кон лицето кое бара вработување и подоцна во работата.

Токму затоа дискриминацијата врз основа на пол е една од најраспространетите форми на дискриминација во трудовото право. По сето она што е наведено во овој труд, сепак може да се зборува за подобра заштита на правата на жените во нашата држава, а тоа најдобро се гледа на полето на учеството на жените на самиот пазар на трудот.

Вклученоста на жените на пазарот на трудот, особено во последните децении, значително придонесе за развојот на глобалната економија и одредени области на активност, а учеството на жените на пазарот на трудот е во пораст. Со цел жените да бидат овластени и активни на пазарот на трудот, неопходно е да се координираат активности кои вклучуваат обезбедување еднакво време за жените како и за мажите, и отворање можност за жените да управуваат со истото.

- Една од најважните цели мора да биде изградбата на механизми кои ќе им овозможат на жените да го усогласат својот приватен и деловен живот и да им овозможат рамнотежа меѓу овие два сегмента. Ова е клучно прашање кое не само што мора да биде на ниво на поединец, туку мора да биде императив за целото општество. За почеток, треба да се отворат повеќе градинки, едносменски училишта и слично, бидејќи на тој начин жените би добиле повеќе време да се посветат на работата и себе си.

Проблемот со дискриминацијата не може да се реши само со воведување закони, туку потребно е да се подигне свеста кај граѓаните за родовата дискриминација на работа. Неопходно е да се промени перцепцијата за важноста на родовата еднаквост бидејќи тоа не е само прашање поврзано исклучиво со жените, туку и со општеството во целина. Токму затоа е неопходно да се променат вредностите и да се отстранат родовите стереотипи за социјалната улога на жената и да се оддалечи од наметнатите родови улоги поврзани со работата. Овој процес е многу бавен, секако побавен од оној преку кој жените влегуваат во светот на работата,

- затоа, треба да ја сензибилизираме јавноста, да ги едуцираме поединците во областа на антидискриминацијата (од ученици до работодавачи) и да ја промовираме активната улога на татковците од раѓањето на детето. Сето ова е неопходно за да се ослободи општеството од вкоренетите стереотипи за улогата на жената во општеството.

Еден од сегментите за тоа колку е постигнат напредок во заштита на правата на жените во нашата држава е токму учеството на жените на пазарот на трудот особено кога земјата е во економска криза. Неопходно е да се препознае придонесот на жената во заедницата, општеството и економијата, а во таква ситуација треба редовно да се укажува на неправилностите поврзани со нееднаквата положба на жената во истата. Јавниот и приватниот сектор и сите владини тела да забрануваат дискриминација врз основа на пол за вработување. Еднаквите можности на пазарот на трудот се клучни предуслови за развој на секое општество.

- Ако сакаме да ја намалиме дискриминацијата на жените на пазарот на трудот, треба поактивно и поконзистентно да ги применуваме постоечките закони. Општините и невладините организации мора активно да се вклучат во овој процес. Преку зајакнување на граѓанското општество треба континуирано да работиме на разбивање на стереотипите (поделба на таканаречени машки и женски работни места и занимања). Економско зајакнување на жените преку охрабрување на самовработувањето и поволното кредитирање треба да им овозможат на жените полесно да влезат на пазарот на трудот.

## Користена Литература

Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2021), Годишен извештај

Александар Стојанов. (2016), Дискриминација и психолошко вознемирување во сферата на работните односи со посебен осврт на приватниот сектор<<https://js.ugd.edu.mk/index.php/sss/article/view/1839/1639>> [16.02.2023]

Ананиев, Ј., [и др.]. (2018), Човекови права

Baumol, J.W., Blinder, S.A. (1944). Economics, Principles and Policy, The Dryden Press  
Harcourt Brace & Company, Orlando

Bešliagić J. (2014) Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini, pregledni znanstveni rad, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću

Bjelić D., Miroslav Z. (2007), Diskriminacija u radnom pravu s posebnim naglaskom na diskriminaciju žena

Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. (Brussels, 5.3.2020), A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>> [08.01.2023]

David A. Cotter, Joan M. Hermsen, Seth Ovadia and Reeve Vanneman. (2001), The Glass Ceiling Effect

Државен завод за статистика на Република Северна Македонија.(2020), Жените и мажите во Северна Македонија

Државен завод за статистика, Показатели од половите статистики во Република Македонија<[http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat\\_\\_PoloviStat/125\\_PoloviStatistiki\\_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef](http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat__PoloviStat/125_PoloviStatistiki_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef)> [16.08.2022]

- Фондација Институт отворено општество – Македонија. (2011), Еднаквоста како основно право - со посебен осврт на практиката на Европскиот суд за човекови права во однос на заштита од дискриминација

Francine D. Blau. (2021), The Economics of Women, Men, and Work. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River

-Фрчковски Данаилов, Љ. (2005), Меѓународно право за правата на човекот, Магор, Скопје

Galić B. (2011), Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada, Sociologija i prostor, Zagreb

Gender Relations and Sexual Behavior in Ancient Greece:<[https://web.ics.purdue.edu/~rauhn/greek\\_gender.htm](https://web.ics.purdue.edu/~rauhn/greek_gender.htm)> [12.01.2023]

Grgurev I. (2006), Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti

Heptonstall, S. (2002), Poslovna žena: društveni položaj, karijera, obitelj, Zagreb

Jergovski, A. (2010), Stakleni strop

Jurčević V., Kvartuč D. (2021), Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti

Koen, P.A., & Baron, R.A. (2003), Predictors of resource attainment among corporate entrepreneurs: Executive champion versus team commitment. Paper presented at the BabsonKaufman Entrepreneurship Research Conference, Babson Park, MA.

Котевска, Б. (2013), ОБСЕ, Водич за основи за дискриминација

Law Library - American Law and Legal Information, Gender Discrimination History.<<https://law.jrank.org/pages/22615/Gender-Discrimination-History.html>> [16.10.2023]

Марјан Габеров. (2015), Компоненти на пристојната работа како содржина на работниот однос

McConnel, R.C., Brue, L.S. (1994), *Suvremena ekonomija rada*, MATE, Zagreb

Министерство за труд и социјална политика, Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот

<[https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/dokumenti%202017/13.6\\_Анализа%20за%20учеството%20на%20жените%20на%20пазарот%20на%20трудот.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/dokumenti%202017/13.6_Анализа%20за%20учеството%20на%20жените%20на%20пазарот%20на%20трудот.pdf)> [16.08.2022]

Министерство за економија на Република Северна Македонија. Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019 – 2023<<https://tinyurl.com/272t5sjn>> [01.03.2023]

Министерство за труд и социјална политика.(2022), Стратегија за родова еднаквост 2022-2027, достапна на <<https://tinyurl.com/56yznz7d>> [01.03.2023]

Министерство за труд и социјална политика. (2017), Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот

<[https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/dokumenti%202017/13.6\\_Анализа%20за%20учеството%20на%20жените%20на%20пазарот%20на%20трудот.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/dokumenti%202017/13.6_Анализа%20за%20учеството%20на%20жените%20на%20пазарот%20на%20трудот.pdf)> [16.10.2022]

Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I. (2002), *Žene i poduzetništvo: The Star Network of World Learning*

Мојсоска-Блажевски, Н. (2012), Македонскиот пазар на трудот: Што го прави толку поинаков?

Mojsoska-Blazevski, N. (2011), *Supporting Strategies to Recover from the Crises in South Eastern Europe: The case of FYR Macedonia*. Geneva: ILO

Национална стратегија за родова еднаквост 2021-2026,

<<https://api.klimatskipromeni.mk/data/rest/file/download/46b36c51b05829a6042447f89600c491a3462f88a159d488687330150c686131.pdf>> [16.10.2022]

Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016

2020,<[https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/7.7\\_Strategija%20za%20ednakvost%20i%20nediskriminacija.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/7.7_Strategija%20za%20ednakvost%20i%20nediskriminacija.pdf)> [16.10.2022]

Национална стратегија за вработување 2021-2027,

<<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/NSV%202021-2027%20i%20NPV2021-2023.pdf>> [16.10.2022]



Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026,  
<<https://tinyurl.com/yr8xyxzt>>[01.08.2023]

Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во република Македонија 2010-2020,  
<[https://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/revidirana\\_str\\_siromastija.pdf](https://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/revidirana_str_siromastija.pdf)> [16.10.2022]

Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд. (2022)<<https://av.gov.mk/content/pdf/FINALEN%20OP%202022.pdf>> [16.10.2022]

Piere Legrand. (2017), Jameses at Play: A tractation on the comparison od laws

Повелба на основните права на европската унија. (2000/С 364/01),<  
<https://tinyurl.com/3kv4t7ah>> [01.03.2023]

-Поп Дучева, А., [и др.].(2019),Жената во современото општество,Скопје

Прирачник за застапување. (2016), Родовата еднаквост пристапувањето кон  
еу<<https://tinyurl.com/2p8u98kd>> [02.10.2023]

Реактор – Истражување во акција. (2019), Родово базирана дискриминација и работнички  
права во Северна Македонија.<<https://reactor.org.mk/wp-content/uploads/2020/05/Gender-based-discrimination-in-N.Macedonia-MK.pdf>> [31.12.2022]

Реактор – Мажите и грижата. (2021), Грижлив маскулинитет во Северна Македонија –  
Национален извештај

Регионален прирачник за спречување и одговор на родово базирана дискриминација,  
сексуално вознемирување и злоупотреба во Министерствата за одбрана и вооружените  
сили на државите од Западен Балкан: Сараево, Подгорица, Скопје, Белград. (2021).

Роланд Штурм. (2008), Консолидирана верзија на договорот за европската  
унија,<[https://www.sep.gov.mk/data/file/Publikacii/Dogovor%20od%20Lisabon\(1\).pdf](https://www.sep.gov.mk/data/file/Publikacii/Dogovor%20od%20Lisabon(1).pdf)> [25.02.2023]

Robertson, T. and Smith, M. (2001), Personnel Selection. Journal of Occupational and  
Organizational Psychology

Siniša Rodin. (2003), Jednakost muškarca i žene - Institut za međunarodne odnose IMO

Udruga Domine. (2008), Zaposlena žena je neovisna žena

Универзална декларација за човековите права. (1948), Усвоена и објавена во Резолуцијата 217 А(III)

Устав на РСМ, <<https://www.sobranie.mk/content/Odluki%20USTAV/UstavSRSM.pdf>> [26.02.2023]

Виенска Декларација и Програма за акција. 1993 година, став 18. <<https://ednoopstestvo.vlada.mk/wp-content/uploads/2021/01/vienna.pdf>> [01.03.2023]

Vuk B.(2006), Primijenjeno poduzetništvo

What is Human Resource Management? - HRM Definitions - Functions - Objectives - Evolution of HRM from Personnel Management<<https://www.whatishumanresource.com/human-resource-management>> [16.10.2022]

Whetten, D. and Cameron, K. (2002) Developing Management Skills. 5th Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ

World bank group. (2022), North Macedonia - Scores for Women, Business and the Law

Закон за еднакви можности на жените и мажите. (2012),“Службен Весник на Република Македонија” бр. 6/2012)

Закон за работните односи. (2016)  
<[https://mtsp.gov.mk/content/pdf/trud\\_2017/pravilnici/16,11-akonPaбОдноси.pdf](https://mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-akonPaбОдноси.pdf)> [16.10.2022]

Закон за вработување и работа на странци. (2010), Сл.Весник на Р.Македонија бр. 70 од 05.06.2007 година

Закон за спречување и заштита од дискриминација. (2020), Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година

-Закон за заштита од вознемирување на работно место. (2015), Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/2013 и 147/2015

Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост -ЕСЕ. (2002). Публикација: Жените тоа го можат

Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост – ЕСЕ. (2020), Пристап на жените до пазарот на труд и активните политики за вработување

## Прилог анкета

### 1. Работен статус?

- а) Вработена
- б) Невработена

### 2. Вкупно години работен стаж?

- а) До 5 години
- б) 6-15 години
- в) 16+ години

### 3. Сектор на вработувањето:

- а) туризам и угостителство
- б) трговија
- в) здравствена заштита
- г) финансии и сметководство
- д) образование
- ѓ) невработени
- е) друго

### 4. Дали ви поставија прашања за вашиот брачен статус и децата на вашето последно интервју за работа?

- а) да
- б) не
- в) Никогаш не сум била на интервју за работа

### 5. Дали ви поставија прашања за планирање на бременоста на вашето последно интервју на работа?

- а) да
- б) не
- в) Никогаш не сум била на интервју за работа

**6. Дали според Вас, сте доживеале родова дискриминација или злоупотреба на интервју за работа?**

- а) да
- б) не
- в) Никогаш не сум била на интервју за работа

**7. Дали сте биле коментирани за вашиот изглед или сексуалност на некое од вашите интервјуа за работа?**

- а) да
- б) не
- в) Никогаш не сум била на интервју за работа

**8. Дали сте биле помалку платени од вашите машки колеги за истата работа?**

- а) да
- б) не
- в) Не сум сигурна
- г) никогаш не сум била вработена

**9. Дали ви е ускратена можноста за напредување поради вашиот пол?**

- а) да
- б) не
- в) Не сум сигурна
- г) никогаш не сум била вработена

**10. Дали чувствувате дека треба да работите повеќе од машките колеги?**

- а) да
- б) не
- в) Не сум сигурна
- г) никогаш не сум била вработена

**11. Дали некогаш сте се чувствувале помалку вредни од вашите машки колеги на работа?**

а) да

б) не

в) Никогаш не сум била вработена

**12. По враќањето од породилно, дали го променивте работното место по налог на работодавачот?**

а) да

б) не

в) Никогаш не сум била вработена

г) не бев бремена

**13. Дали ви е откажан договорот за работа поради бременост?**

а) да

б) не

в) Никогаш не сум била вработена

г) не бев бремена

**14. Оценете го вашето задоволство од кариерата (1-многу незадоволна, 5-многу**

задоволна).

1 2 3 4 5

**15. Брачен статус:**

д) слободна

ѓ) во врска

е) во брак

ж) во вонбрачна заедница

з) разведена

с) вдовица

и) друго

**16. Месечен приход на домаќинството:**

а) До 20.000 мкд

б) 20.000 - 30.000 мкд

в) 30.000 - 40.000 мкд

г) 40.000 - 50.000 мкд

д) Над 60.000 мкд

**17. Возраст:**

а) до 20 години

б) од 21 до 35

в) од 36 до 50

г) од 51 до 75

д) над 76 години

**18. Завршено ниво на образование:**

а) Основно училиште

б) средно училиште

в) дипломирани

г) Постдипломски студии, докторски или специјалистички студии