

## РАЗЛИЧНОСТ У ПЛАЋАЊУ МУШКОГА И ЖЕНСКОГА РАДА У СВЕТСКИМ УСЛОВИМА И СИТУАЦИЈА У РЕПУБЛИЦИ МАКЕДОНИЈИ

### DIFFERENTIATION OF THE SALARIES OF MALE AND FEMALE LABOUR IN THE WORLD WITH REGARD TO THE SITUATION IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA

Кирил Постолов<sup>1</sup>

Лидија Пулевска Ивановска

Универзитет „Св.Кирил и Методиј“, Економски факултет Скопје,  
Македонија

**Сажетак:** У свету у коме је технолошки развој достигао свој максимум, међуљудски односи се пењу на високо ниво. Ипак, постоји једна област у којима међуљудски односи, при чему се мисли на однос између мушкараца и жена, још увек постоји ситуација дискриминације. Та се дискриминација види са аспекта поделе радњи на мушке и женске, као и питања у вези са запошљавањем и плаћањем посебно мушкараца и жена. У тој области, дискриминација још увек постоји и није готова. Мушки, тзв. „јачи“ пол, доминира у области каријеризма и доводи женски, тзв. „слабији“ пол у неравноправни положај, како при запошљавању, напретку у каријери тако и у вредновању рада. Ако погледамо различите културе и традиције земаља и народа, бићемо убеђени да негде жене имају већа права од мушкараца, но има већи број случаја где се оне могу тешко изборити за менаџерске позиције и још теже њихов рад и залагање да је вреднован и плаћен као онај мушкараца. Земље у својим уставима и законима имају загартовану равноправност полова и не дозвољавају никакав степен дискриминације полова у односу на посао. Али, пракса у истим тим земљама показује сасвим другачије стање. Из тих разлога, у оквирима овога рада, биће приказано стање у вези неких питања повезаних са радом мушкараца и жена, различности међу њима, као и каква су искуства из неких земаља Европе и ваневропских земаља, да би на крају било приказано и стање у Републици Македонији.

**Кључне речи:** запошљавање, зарада, разлике у платама, конвенције, дискриминација.

**Abstract:** In a world in which technological development reaches its maximum, interpersonal relationships climb high. However, there is one area in which interpersonal relationships, and it refers to the relationship between men and women, there is still a situation of discrimination. That discrimination is perceived in terms of division of work of male and female, as well as issues relating to employment and payment for men and women. In that area, discrimination still exists and is not passed it. Male, also called the "stronger sex", dominates the field of careerism and brings female "gentler sex" at a disadvantage in the act of employment, career advancement and in the

---

<sup>1</sup> kirilp@eccf.ukim.edu.mk

*valuation of labor. If we look at the different cultures and traditions of the countries and peoples, will be convinced that women sometime have more rights than men, but there are many more cases where harder to fight for managerial positions and more difficult their labor and effort be valued and paid as it is men.*

*Countries in their constitutions and laws have guaranteed equality between the sexes and do not allow any degree of gender discrimination in terms of work. However, the practice in the same shows something completely different.*

*For these reasons, in this paper, will be given an adequate view of the situation with some issues related to the work of men and women, the differences between them, and what are the experiences of the countries of the Balkans and finally gives an overview of the situation in Republic of Macedonia.*

**Keywords:** *employment, earnings, differences in pay, conventions, discrimination*

## УВОД

Жене представљају велики и значајан део светске популације, са великим утицајем у друштву. Ако су мушкарци кров дома, жене су њихов темељ. Њихов утицај на све нас је потпуно јасан, али ми ћемо се ту занимавати са понашањем жена у професионалном смислу.

Ако се жене посматрају у професионалном смислу, може се приметити велика достигнућа у сваком подручју. Мора се приметити и да утицај жена у светским оквирима континуирано расте. Неки сектори који су до јуче били резервисани само за мушкарце, данас заузимају жене.

Да анализирамо значајне сегменте друштва:

- Наука – данас има велики број жена које се јављају као добитнице Нобелове награде у свим областима науке, као што су физика, литература, шта је уствари велико признање у свету науке;

- Политика – у овај сегмент жене улазе пажљиво. Као прво, требале су добити право гласања. Потом, номиновале су кандидатита за политичку функцију, што је више некада био само маркетинг трик, него реална жеља да се жене укључе у политику. Даље, жене све више виде своју моћ као гласачко тело шта се може базирати на губицима мушке популације у ратовима или из некога другог разлога, а исто тако, жене су дисциплинованије у учешћу на изборима, па кандидују жене и за најодговорне позиције у политичком свету. Тако данас, има жена које су председници, премијери, министри (канцелар Немачке, државни секретари у стејт депарманту, потпреседница кинеске владе итд.). Ово су неке од угледнијих позиција које жене заузимају у најјачим државама света. Наравно, има и других утицајних жена у другим областима друштвеног функционисања.

- Бизнис – већи број жена су предузимачи, које успешно раде и стварају приход у као до јуче мушком делу бизниса.

Са овим закључујемо да су жене све више не само мајке, супруге итд., него и да континуирано улазе у све поре друштвеног живота. Наравно, да су ово светли примери и не односе се на све земље света. Има држава које стављају жене у неповољнији положај, па чак и из нашег угла гледано у положај робова, где су им ускраћена сва права на едукацију, политику, спорт, музику итд.

Друга димензија, која је веома важна, и која ће бити центар и фокус овога рада, је и различан третман жена у односу на мушкарце у питању њихових плата.

Тако на пример, поред Интернационалне трговске уније, жене у земљама Еуропске Уније (по Еуростату), примају за 15% мање у поређењу са својим мушким колегама са истим квалификацијама, мерено по час.

Жене у Француској и Белгији, добивају плате за 12%, односно 7% мање у поређењу са својим мушким колегама. У Малти, разлика је 3%, Естонији- 25%, Немачкој- 23%, у Финској, Великој Британији и Аустрији- 20%.

Жене у већем делу Еуропске Уније су дискриминисане и због система плата који подразумева већа примања за дужи радни стаж. Узимајући да жене морају да узимају породилско отсуство, имају и краћи радни стаж, што значи и мање плате, а са тим, и мање пензије. Неприхватљиво је да због рађања деце, имају мање плате и пензије, али систем је такав. Исто тако, због обавеза у дому, жене су приморане да траже посао са скраћеним радним временом, шта и даље придоноси умањивању њихове зараде. Жене често обично немају избор. Друштво их често присиљава да доносе извесне одлуке којима саме себе деградирају у одређеном смислу чак и са вишим образовањем, а чак 60% од факултетски образованих у Европској Унији су жене.

Слично је и у светским оквирима. Жене су за исти посао плаћене 16% мање од мушкараца, при чему разлика је највећа у неким азијским земљама и у Северној и Јужној Америци. Тако, у Јапану, та разлика је 33,4%, Јужној Кореји- 31,5%, КИни- 32,7%, а у САД- 22,4%. Са друге стране, има и земаља у којима су жене боље плаћене од мушкараца. Тако на пример, у Бахреину, жене зарађују 40% већу плату од мушкараца, а у Катару и Костарики- 2,2%, итд.

## **1. ПРИНЦИПИ НА КОЈИМА СЕ БАЗИРА СЕЛЕКЦИЈА И ЗАПОШЉАВАЊЕ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ**

Узимајући аспирације Македоније и Србије, за пуноправно чланство у Европској Унији, било би добро да се види како се регулише питање селекције и запошљавања у Европској Унији.

Законски оквири на кои се базира селекција и запошљавање у земљама Еуропске Уније, је опредељена са Договором из Париза (1952), као и Договором из Рима и Париза (1957).

Основни принцип на којима почивају селекција и запошљавање у земљама Европске Уније, базира на принципима слободе кретања, радних и животних услова, здравља и сигурности у послу, обезбеђивању друштвенога образовања и тренинга.

Како и у процесу обезбеђивања једнаког третмана, мора се обезбедити одстранивање било каквог облика дискриминације, укључујући дискриминацију у погледу пола, боје коже, расе, убеђења и мишљења и обезбеђивање важности друштвенога статуса.

Основни (главни) принципи селекције и запошљавања у земљама Европске Уније, су :

1. *Слободно кретање људи у оквирима Европске Уније;*
2. *Запошљавање и плаћање;*
3. *Подобрење животних и радних услова;*
4. *Социјална заштита;*
5. *Слобода здруживања и заједничкога спогођавања;*
6. *Тренинг;*
7. *Једнаке могућности;*
8. *Информисање, консултација и партиципација запошљених;*
9. *Здравствена заштита и сигурност раднога места;*
10. *Заштита деце и адолесцента у процесу рада;*
11. *Заштита старијих радника;*
12. *Заштита људи са посебним потребама.*

Ипак, склапање договора (Из Рима, а касније и Рима и Париза, за после тога и Амстердама) је ишло веома тешко, пре свега из разлога шта постоје разлике макроекономских политика које су вођене са стране влада земаља Европске Уније, као и начин решавања стања у односу на запошљавање<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Тако, као највећи противник ових мера је Енглеска у време Тачер и Мејдора, док зелено светло за ратификацију у Парламенту добија тек 1997 године када је дошао Тони Блер за премијера Енглеске.

Од свих ових 12 принципа, ми се задржавамо на принципу број 7- једнаке могућности.

## **2. ЈЕДНАКЕ МОГУЋНОСТИ**

Поштовање овога принципа омогућује одстрањивање различитости које настају између социјалног корена и посла који се обавља. Исто тако, поштовање овога принципа омогућује развој оквира за одговор на демографске промене у економском и друштвеном животу.

Једнаке могућности претставља комплексан појам. Са њима се омогућује различитост и између полова, односно се даје шанса за једнаки третман при запошљавању, раду и каријери, како мушкараца, тако и жена.

Манифестација овога принципа се сагледава у следећим подручјима:

- *једнаке могућности за конкурисање за радно место, без обзира на расу, боју коже, пол и језик;*
- *једнакост третмана- једнаки услови за рад;*
- *једнакост плаћања- односи се на плаћање и друга средства која се остварљивају као резултат рада.*

Свако од ова три основна подручја се манифестују у земљама Европске Уније и велики број имају своју регулативу којом хармонизују те односе. Решавање проблема која могу настати са непоштовањем овога принципа се решавају у Суду правде Европске Уније. Тако на пример, исључивање запослених који немају пуно запошљење у оквирима предузећа из пензискога система, рачуна се као проблем, односно дискриминација. Или, опет, мање плаћање женске радне снаге у односу на мушку, за исти посао, исто тако је облик дискриминације.

Степен поштовања овога принципа се разликује и у земљама Европске Уније. Тако, највисок је у земљама Скандинавије, а најмањи код Грчке.

## **3. АСПЕКТИ ЗА ПОДЕЛУ РАДА**

Корени за поделу рада могу се наћи у:

- *Библији;*
- *Брачним обавезама,*
- *Пери посуђе ако хоћеш секс;*
- *Културним разликама.*

Библија, на више места потенцира одговорни и часни задатак жена да се брину о домаћинству, да подижу децу и у највећем делу и да их васпитавају („ви, младе девојке, никоме не дозвољавајте да проба да се увери да су то ствари ниже вредности“).

О овоме се може толико много говорити, али библијска подела улоге мушкарца и жене мора се изнети јасно: мушкарац је онај ко се брине о храни, заштитник и свећеник породице. Он је задужен да се брине о тзв. спољним стварима породице, док жена је одговорна за стварање унутрашње атмосфере<sup>3</sup>.

Домаћи послови су и даље табу тема између мушкарца и жена, како код нас, тако и у земљама које се рачунају за напредније и мање патријархалне. Тако на пример, једно истраживање у Вирџинији, је показало да у већим бројем бракова и даље постоји подела на „мушке и женске послове“, а жена чим уђе у брачну заједницу преузима и улогу куварице и домаћице. Али, док су у браку, мужеви се понашају сасвим другачије. Истраживање је показало да мушкарци који живе са својом партнерком и пре брака, раде више домаћих послова него када уђу у брак. Можда је и то разлог за велики број ванбрачних веза и бракова у САД- на пример у 2006 години, њихов број је премашивао број од 5 милиона парова.

„Брак је традиционална институција и има сигурно утицај на сва подручја. Чак и мушкарци који рачунају да су равноправни са својим женама, у браку мењају став“, је став социолога Џорџ Мансона са Вирџинскога универзитета.

Истраживање је урађено на 17636 испитаника из 28 земаља-мушкарци у просеку раде једва 9 сати домаћих послова недељно. За разлику од њих, код жена тај број је 20.<sup>4</sup>

Мушкарци су већи домаћини него што се то мисли. Ипак бројка од 9 сати није мала. Једино шта се може замерити је шта нема ко да их похвали. Мушкарци раде више домаћих послова него шта се мисли, а жене то примећују јер мушкарци око те обавезе не дижу „фаму“, показало је истраживање козметичкога бренда Dove у којој је били анкетирани 1000 мушкарца Британаца. По њиховим одговорима, 676 часа у години они троше на домаће послове, у току једне недеље, 4,7 часа раде код куће, 1,5 часа раде по принципу „уради сам“, а 6,9 часова, чувају децу. „Наше истраживање је тиме

---

<sup>3</sup> <http://www.skavadarci.com/zivot/roditeli-deca/179-brak/html>, pristapeno na 26.4.2013.

<sup>4</sup> <http://panoptikum.com.mk/2009-11-08-15-10-52/semen-krug/387-2010-01-31-11-11-12-.html>, pristapeno na 26.4.2013.

доказало да популарни стереотип мушкарца који ништа не ради код куће, није тачан, изјавио је бренд менаџер колекције Dove, Pol Cone<sup>5</sup>

Прављен је велики број истраживања у склопу давања одговора на питање: „који пол је одговоран за одређене послове“.

Чишћење прозора, бацање смећа, одстрањивање паука и инсеката из дома, као и све повезано са колима...ово су сигурно мушки послови...да, нормално је да мишљење долази од жене.

Ипак, листа његових и њених обавеза – 20 главних, користећи истраживање на примерку од 5000 испитаника, дало је следећи редослед:

<i>Топ 20 мушких послова</i>	<i>Топ 20 женских послова</i>
Изношање ствари из стана	Вођење рачуна о рођенданима и годишњицима
Провера чудних звукова увече	Елиминисање ваши из косе детета
Избацивање смећа	Мењање постељине
Провера радијатора, прање аутомобила	Куповање поклона
Кошење травњака	Спаривање чистих чарапа
Одржавање врта	Организација друштвених догађаја
Читање упутства	Прање одеће
Избацивање паука из купатила	Печење колача за рођендане
Отпушавање сифона	Организирање социјалнога живота деце
Игре око полица	Чишћење уши код деце
Поправка сломљених играчака	Спремање доручка за децу
Састављање елемената намештаја	Пеглање
Отстрањивање љепљивих етиката са ствари	Бацање хране са истеченим роком употребе
Прање судова после вечери	Чишење прашине
Подешавање тв програма	Чишење прозора
Било шта повезано са колима	Постављање нових ролни тоалет хартије
Куповање новина	Посета детских забава
Чишћење прозора	Мењање пелена
Чишћење улаза дома	Налажење дадиље

<sup>5</sup> <http://on.net.mk/default-Mk.asp?Item!D=2086EDASC8AB4E6DA51E1EA67A>

Сечење печенице	Чишћење повраћања“	„дечјих
-----------------	-----------------------	---------

Двојке које заједно извршавају домаће послове, чешће воде љубав! Чишћење, прање, кување, пеглање, су само део послова и обавеза које морате извршавати заједно ако хоћете богат сексуалан живот, тврди Кенстант Гејдсер, менаџер пројекта, направљено са стране универзитета у Њу Џерсију. Он је објаснио, да постоји јака веза између заједничкога времена које се потроши у домаћим обавезама и време проведено у сексу.

Истраживање у коме је било испитано више од 6000 брачних парова, показало је да парови који си помажу у домаћим пословима, воде љубав у просеку 82 пута, што је готово два пута недељно. Осим што ће подела рада у домаћим условима растеретити жену, она ће штети и сексуално да „награди“ свога партнера.

Тако на пример, у Француској, мужеви препуштају женама домаће послове и васпитавање деце. Студија Француског института за демографска истраживања је несумњива: француски очеви скоро и да не брину о васпитавању своје деце. То је и даље обавеза жена, иако оне, посебно у узрасти од 30-55 година су запошљене. Мора се признати, и систем збрињавања деце је изванредно развијен, али ипак младе мајке морају да комбинују фамилију и професију и трпе двоструки терет. Када се враћају кући, домаћи посао је њихова обавеза. Францускиње се жале да добијају малу помоћ од својих партнера. Улога очева у васпитавању деце се сагледава у томе да се они са њима играју, да им читају приче за лаку ноћ и да их успављују.

Европски мушкарци не воле да пеглају, да чисте купатило, да перу своју одећу, мењају постељину. Та подела домаћих обавеза је разлог за несугласица у скоро половини од домаћинства испод 35-годишњег узраста.

По земљама, подела на домаће обавезе ствара најжешће конфликти у Шпанији (52%), а процент је најмањи у Великој Британији (42%), док је у Француској 46%<sup>6</sup>

Узимајући у обзир резултате истраживања, највећи смисао за домаће послове имају Италијани, а највише се расправљају Шпанци, док најмање помажу Британци. Мушкарци најчесто имају изговор да се жене боље сналазе у домаћим пословима или да они то не знају да

---

<sup>6</sup> [Http://www.Mia.com.mk/default.aspx?vid=61530663&ill=1&pml,pristapeno](http://www.Mia.com.mk/default.aspx?vid=61530663&ill=1&pml,pristapeno) на 27.4.2013.



ураде, односно да немају време за обавезе у дому. Најомиљена стратегија им је да се праве „неспособни, или да обећају да ће следећег пута завршити домаћу обавезу“.

У Малезији, неприхватљиво је да мужеви седе код куће и да извршавају домаће послове, док им жене зарађују за живот. Тренд у ком мушкарци у малезијском друштву „узурпирају“ традиционалну улогу жене се не може толерисати. Тамо се рачуна да су мушкарци ти који морају радити и зарађивати. Муж мора да обезбеди хлеб и да штити породицу. Али, ипак одлука ко ће да ради, а ко ће да седи код куће, треба да донесу супружници. Не сме се мешати у избор брачних другова. Оно што не воле малезијске жене су насилни и незаинтересовани мужеви који се не брину за породицу. У Малезији је јака појава „мушких домаћица“, која је за свештенике супротна исламској религији<sup>7</sup>.

#### **4. ПРАКСА ПЛАЋАЊА У РАЗЛИЧИТИМ ЗЕМЉАМА**

У следећем делу, ће бити приказани случајеви различности у следећим земљама:

1. *Немачкој*
2. *Швајцарској*
3. *Канади*
4. *Македонији.*

##### **4.1. Искуства Немачке**

Жене у Немачкој зарађују за 23% у поређењу са њиховим мушким колегама и то за исти посао. Тако се Немачка налази у најгорем положају на овом плану- не само у Европској Унији, него и у земљама ОЕЦД. Ако би ту разлику могли решавати немачки грађани, то би се још одавно решило. Преко 90% испитаника у анкетама тврди да оваква дискриминација у односу на полове припадност не сме да постоји у модерним друштвима.

Али, противно раширеном јавном мњењу, жене и мушкарци у Немачкој ипак ништа у погледу плаћа не мењају. Тако је још од самог почетка запошљавања, а то показује једна студија „Ханс Биклера“ блиска до организације немачких синдиката. Чак и почетнице у радном животу зарађују 18% мање него њихове колеге

---

<sup>7</sup> <http://www.star.taratur.com/node/574>, pristapeno na 28.4.2013.

без раднога искуства. Студија је показала исто тако да разлике су много веће уколико се ради о односима у већим предузећима.

По неким израчуњавањима, предвиђа се да ће се за 10 година та разлика смањити само на 10%. То је амбициозан циљ, за чије остваривање се треба уложити још пуно напора, а бит ће и потребно пуно времена.

#### **4.2. Искуства Швајцарске**

За постојање разлика у заради даје своју потврду и Швајцарска, где је дискриминација у погледу пола уставом забрањена и Законом о равноправности, исто као и у Немачкој. Али и тамо се то показало неефикасно. И у Швајцарској продавац кобасица зарађује више од продавачице сира у истој продавници. Ситуација је донекле промењена средином 90-тих година, када је донесена Уредба да јавни тендери могу да се додељују само предузећима у којима и мушкарци и жене зарађују исто. До тада, предузећима се веровало на реч, али то стање се уредбом променило. Закон има експлицитан пасус са којим се омогућује контрола па и санкције уколико се предузећа не придржавају законских одредаба. Кон крају 90-тих година, надлежни органи су дали налог истраживачком центру да уради одговарајући инструмент за контролу. Он постоји као законски поткрепљен инструмент од 2004 године, а прве реалне контроле су започеле 2006. године.

Иако овај закон се односи само на јавна предузећа у Швајцарској, он је успео да омогући реалну промену у смањивању разлике у зарадама између мушкараца и жена у целој земљи. Ово је између другог и резултат тога шта се приватна предузећа се повела примером јавних предузећа и су урадили значајни искорак у овом подручју.

И поред ових промена, у Швајцарској и данас мушкарци, ипак имају већу зараду за исти посао, и то око 19%, али ригорозним мерама убудуће ова се разлика смањује.

#### **4.3. Искуства Канаде**

У погледу овога питања, највећи напредак је постигнут у канадској покрајини Квебек. Откако су синдикалне организације и организације за заштиту женских права направиле јак јавни притисак 90-тих година, Министарство за рад је донело Закон који је био обавезан и за јавне и приватни сектор. По овоме закону („Закон о

једнаким примањима“), сваки послодавац мора да докаже да жене код њега не зарађују мање од мушкараца и да радна места, на којима више раде жене исто тако принципијелно нису мање плаћене од оних на којима раде мушкарци. Послодавци морају направити прецизан опис радног места и касније мора анализирати да ли се запосленима даје иста плата. Уколико се докаже да неки посао има висок квалитет, али је слабије плаћен зато што га обављају претежно жене, онда послодавац мора да надопуни разлику. При томе, послодавци не треба да смањују приходе мушкараца, него да увећају она примања жена.

Закон обавезује сва предузећа са више од 10 запослених да провере да ли мушкарци и жене имају једнаки третман на пољу зараде. Само плате власника предузећа и чланова управних одбора, не подлежу провери. И поред овог недостатка, Закон за Квебек је најнапреднији у целом свету.

Експерти говоре да до сада нема ефикаснијег средства у борби против неједнакости на овом плану и да је кључ успеха модела Квебека је у његовој транспарентности.

Позитивне промене са укључивањем овога закона у реалности су видљиви. У великим предузећима на пример, разлика у заради између мушкараца и жена се умањује на мање од 5%. Осим тога, плате запослених код типично женских занимања, као што су секретарица, благајница и медицинска сестра, су порасле за око 10%.

Иако, таква и слична законска норма постоје само у двама покрајинама, Квебек и Онтарио, оне су имале значајни утицај на стање у целој Канади.

#### **4.4. Искуства Македоније**

У Македонији однос између мушког и женског најамног рада се разликује од односа у поменутиим државама и државама чланицама, правних тековина Европске уније, али у негативном смислу.

Жене у нашој земљи су још увек у тзв. "подређеном положају" у односу на мушкарце од почетка образовног процеса, преко смањене могућности запошљавања и њихове ниже зараде од мушкараца. Иако постоји више удружења жена које покушавају да едукују жене о њиховим правима, њиховој способности и економској независности, традиција је широко утицала на жену обично смештена у кући као извршилац породичних обавеза. У последњих неколико година, влада доноси законе и уредбе, покушавајући да истакне улогу жена у нашем друштву и да смањи

разлику у вредновању рада жена и мушкараца. Ипак, из истраживања које је економски магазин „Капитал“ урадио, можемо закључити да у нашим менаџерским позицијама у предузећима и јавним установама и даље држе мушкарци. Само 4 % жена које раде су менаџери, према истраживању Секције жена, као део Савеза синдиката Македоније.

Скоро 88,7% жена које су запослене у великим корпорацијама Македоније неоправдано су ван органа управљања и одлучивања. Истраживања јасно показују да већина жена у земљи и даље жртвују своју каријеру у корист мушкараца, и да су посвећене традиционалним улогама.

Али, оне жене које желе да покрену посао се суочавају са проблемима јер је већина имовине у власништву мушкараца, а ова пракса се прати у наслеђивању имовине, где је пракса да скоро целу имовину наслеђује мушко дете. Дакле, жена не може да гарантује без имовине да узме кредит и отвори бизнис. Жене које желе да изграде каријеру тактично морају пажљиво одабрати време када да постану мајке и да се не одражавају негативно на њихов рад.

У нашој земљи, подаци показују да су жене које су у радном односу, у просеку мање плаћене од мушкараца. Статистике показују да плате 89% жена у Македонији су мање од просечне зараде у земљи, док је само 11% - већа од просека.

Ова ситуација је последица чињенице да већина жена ради у најслабије плаћеним секторима, као што су текстилна индустрија, пољопривреда, јавна управа, образовање, здравство и тако даље. Поред те чињенице, указују на то да је 24,9% жена запослено у индустрији одеће која важи за најрадноинтензивну активност. Скоро 90 % запослених у индустрији одеће су жене.

Мушкарци доминирају у сектору снабдевања електричном енергијом, гасом и водом, транспортом, комуникацијама, где су зараде у просеку више за 20% у односу на друге активности.

Насупрот томе, жене чине 79% радне снаге у здравственом сектору и 72% у сектору образовања, где су зараде у просеку мање.

Чини се да жене чине послове у којима постоји висок степен мотивације или интелектуалног од мушкараца, Мушкарци су обично потребни за обављање монотоног посла.

У циљу побољшања положаја жена на тржишту рада у институцијама наше земље се предузимају мере за доношење закона и прописа који ће довести до промена у правцу промовисања родне равноправности и подршке женама. Дакле 2006. донесен је Закон о једнаким могућностима за жене и мушкарце и отишао је у праксу у 2007 тзв. Ревидирани први Национални план акције за родну

равноправност и усвајање другог Националног плана акције за родну равноправност за период 2007 до 2012.

После тога, се образује Комисије за једнаке могућности за мушкарце и жене у општинским већима и државним властима, именовани су координатори одбора који ће пратити процес изједначавања могућности.

Жене у поређењу са мушкарцима у Македонији имају знатно нижи проценат независног извора прихода. Стопа активности становништва у Македонији за жене је у благом порасту у протеклих годину дана, може се показати да постоји позитиван тренд.

Овде очигледно недостаје признавање и остваривање социјалних права жена, свођење на фер дискриминацију, односно стварање услова за једнаке могућности у политичку акцију у потрази садржајне и добро плаћеног посла, и могућности за стално стручно образовање и тако даље. Такође, важно је да се ради да се дели брига о репродукцији нових чланова заједнице, односно афирмација функционалног родитељства (оба родитеља).

Званична статистика Завода за запошљавање Републике Македоније показују да је укупан број незапослених, неквалификуваних радника или полуквалификуваних (жена),- 39,2% са вишим образовањем - 48,6 % , док је на са факултетом- 60.2 %.

Просечна незапосленост у Македонији је 36%, а просек код жена је 37,2%, шта значи да су мање запосљене у односу на мушкарце.

Данас у Македонији, преко идеја водиља се иде према томе да се елиминише дискриминација у свим областима, укључујући дискриминацију на тржишту рада, идеја једнаких могућности за све, односно једнаке могућности за мушкарце и жене.

То значи једнак приступ жена и мушкараца на свим образовним институцијама на свим нивоима, једнаку шансу да добије било какву професију, једнак приступ политици и слично.

## **ЗАКЉУЧАК**

Дакле, из свега овога што је речено до сада, може се закључити да се борба против дискриминације одвија у области законодавства и формалног карактера. Међутим, ова једнакост пред законом не пружа поуздану гаранцију да ће се та права и поштују и спроводе. Међународне институције, посебно институције које има Европска Унија врши притисак на владе да се прихвате многе конвенције, законе, стратегије и препоруке о решавању овог питања.

На пример, да се постигне принцип једнаких могућности запошљавања за жене, то не значи да постоји закон који ће гарантовати право на породилско одсуство, односно родитељско одсуство. Али, то није довољно уколико постоје други институционални предуслови да би у складу са професионалним породичним улогама приступачним флексибилним вртићима, радног времена итд.

Али, ако вртићи коштају пола или више од плате жена које раде у поподневним сатима, а онда не могу остати само у смислу идеје формалних права, иако су од великог значаја .

Један од предуслова за побољшање положаја жена на тржишту рада је да се повећа економска активност жена. Директно је повезан са подизањем свести о значају економске независности, адекватан приступ квалитетној и приступачној заштити деце и пружање одговарајућег образовања и конкурентности на тржишту предузимањем мера за усклађивање породичног и професионалног живота.

И на крају, од великог значаја је јачање улоге жена у јавном животу, јер она може да створи позитивну друштвену климу. Конкретно то значи веће присуство жена, у свим политичким, законодавним, извршним и другим видовима власти у једној земљи.

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

1. Andrea Molloy (2005), Stop Living Your Job, Start Living Your Life: 85 Simple Strategies to Achieve Work/Life Balance , March 2005
2. Frederick E. Allen (2011), Work-Life balance in a challenging time, Forbes
3. Hughes S. and Bolton T. (2012) , Work life balance, London
4. Matthew Kelly (2011), Off Balance: Getting Beyond the Work-Life Balance Myth to Personal and Professional Satisfaction , September 2011
5. Survey (2007): U.S. Workplace Not Family-Oriented., Forbes, February 2007
6. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/introduction](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/introduction)
7. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics)
8. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-30082013-AP/EN/3-30082013-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30082013-AP/EN/3-30082013-AP-EN.PDF)

9. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/dataset?p\\_product\\_code=LC\\_N08COST\\_R2](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=LC_N08COST_R2)
10. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdec420&tableSelection=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>
11. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>
12. <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>
13. <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?rbtxt=98>
14. <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=9>
15. <http://www.skavadarci.com/zivot/roditeli-deca/179-brak/html>, pristapeno na 26.4.2013.
16. [http://panoptikum.com.mk/2009-11-08-15-10-52/semen\\_krug/387-2010-01-31-11-11-12-.html](http://panoptikum.com.mk/2009-11-08-15-10-52/semen_krug/387-2010-01-31-11-11-12-.html), pristapeno na 26.4.2013.
17. <http://on.net.mk/defaultMk.asp?Item!D=2086EDASC8AB4E6DA51E1EA67A>
18. [Http://www.Mia.com.mk/default.aspx?vid=61530663&ill=1&pml](http://www.Mia.com.mk/default.aspx?vid=61530663&ill=1&pml), pristapeno na 27.4.2013.
19. <http://www.star.taratur.com/node/574>, pristapeno na 28.4.2013.

*Рад је примљен: 08.09.2013.*

*Рад је прихваћен за штампање: 09.11.2013.*

