



СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ПАРЛАМЕНТАРЕН ИНСТИТУТ

РОДОВ ЈАЗ ВО ПЛАТИТЕ - СОВЕТОТ НА ЕВРОПА УСВОИ НОВИ ПРАВИЛА ЗА ТРАНСПАРЕНТНОСТ ВО ПЛАТИТЕ

-кратка информација-

Скопје, јуни 2023

Предмет на оваа кратка информација е содржината на родовиот јаз во платите и **директивата на ЕУ за транспарентност во платите.**

Кратката информација е изработена по сопствена иницијатива согласно Правилникот за вршење на надлежностите на Парламентарниот институт во Собранието на Република Северна Македонија.

Правото на еднаква плата меѓу жените и мажите за еднаква работа или работа со еднаква вредност е вградено во член 157 ТФЕУ и во Директивата 2006/54/ЕЗ за еднаква плата; сепак, имплементацијата и спроведувањето на овој принцип долго време беше предизвик. Ова е делумно затоа што дискриминацијата во платите често останува неоткриена поради недостаток на транспарентност на платите, што значи дека жртвите се спречени да поднесат барања за заштита.

Родовата транспарентност на платите беше поставена како еден од клучните приоритети во Стратегијата на ЕУ за родова еднаквост 2020-2025 година, а на 4 март 2021 година Комисијата го објави својот предлог за директива. Европскиот парламент и Советот, предводени од чешкото претседателство постигнаа политички договор на 15 декември 2022 година. Европскиот парламент ја усвои директивата на својот пленум на 30 март 2023 година.

Советот на Европа усвои нови правила за борба против дискриминацијата во платите со цел да помогне да се затвори родовиот јаз во платите во ЕУ.

Според директивата за транспарентност на платите, од компаниите на ЕУ ќе се бара да споделат информации за тоа колку им плаќаат на жените и мажите за работа со еднаква вредност и да преземат мерки доколку родовиот јаз во платите надмине 5%.

Новата директива вклучува и одредби за компензација на жртвите на платежна дискриминација и казни, вклучително и парични казни за работодавците кои ги прекршуваат правилата.

Зошто транспарентност на платите?

Жените во ЕУ заработуваат во просек 13% помалку од нивните машки колеги, а родовиот јаз во платите во голема мера стагнира во последната деценија.

Додека голем број фактори придонесуваат за оваа разлика, дискриминацијата во платите е идентификувана како една од клучните пречки за постигнување родова еднаквост во платите.

Нееднаквите плати ги ставаат жените во поголем ризик од сиромаштија и придонесуваат за зголемување на јазот во платите во пензиите во ЕУ, кој во 2018 година изнесуваше околу 30%.

Според новите правила, работодавците задолжително ќе треба да ги информираат барателите на работа за почетната плата или за опсегот на исплатата на огласените позиции, без разлика дали во огласот за вработување или пред интервјуто. Новите правила им забрануваат на работодавците да ги прашуваат кандидатите за нивната историја на плати.

Откако ќе ја добијат работата, работниците ќе имаат право да побараат од нивните работодавци информации за просечните нивоа на плати, поделени по пол, за категориите на вработени кои вршат иста работа или работа со еднаква вредност. Тие, исто така, ќе имаат пристап до критериумите што се користат за одредување на платата и напредокот во кариерата, кои мора да бидат објективни и родово неутрални.

Обврска за известување

Од компаниите со повеќе од 250 вработени ќе се бара годишно да известуваат за родовиот јаз во платите во нивната организација до релевантниот национален орган. За помалите организации (првично оние со над 150 вработени), известувањето ќе се врши на секои три години.

Доколку извештајот открие јаз во платите од повеќе од 5% што не може да се оправда со објективни, родово неутрални критериуми, од компаниите ќе се бара да преземат активности во форма на заедничка проценка на платите спроведена во соработка со претставниците на работниците.

Пристап до правда

Според новата директива, работниците кои претрпеле родова дискриминација во платите може да добијат компензација, вклучувајќи целосно враќање на заостанатите плати и поврзани бонуси или исплати во натура.

Додека товарот на докажување во случаите на дискриминација во платите традиционално паѓа на работникот, сега ќе зависи од работодавачот да докаже дека не ги прекршил правилата на ЕУ за еднакви плати и транспарентност на платите. Казните за прекршоци мора да бидат ефективни, пропорционални и ќе вклучуваат парични казни.

Проширување на опсегот на директивата

За прв пат, интерсексиската дискриминација (комбинација на повеќе форми на нееднаквост или неповолност, како што се полот и етничката припадност или сексуалноста) е вклучена во опсегот на новите правила. Директивата, исто така, содржи одредби со кои се гарантира дека се земаат предвид потребите на работниците со попреченост.

Следни чекори

Директивата за транспарентност на платите ќе стапи на сила по објавувањето во Службениот весник на ЕУ. Земјите на ЕУ потоа ќе имаат рок до три години да ја „транспонираат“ директивата со хармонизирање на нивното национално законодавство за да ги земат предвид новите правила.

Две години по крајниот рок за транспонирање, условот да се пријавуваат информации за родовите плати на секои три години ќе се прошири на компаниите кои вработуваат над 100 работници (првично, обврската за известување ќе важи само за компаниите со 150 или повеќе вработени).

Изработила: Фросина Дониновска Сусинов
Согласна/Одобрила: Фани Коровешовска

Раководител на Парламентарниот институт,

м-р Златко Атанасов

ЛИСТА НА ИЗВОРИ

1. Council of the European Union. Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency. https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/?utm_source=linkedin.com&utm_medium=social&utm_campaign=20230425-epsco-paytransparency&utm_content=visual



Насоки за користење на истражувачките услуги на Парламентарен институт

Кој
ги користи
услугите?



Зошто?

за обезбедување објективни и непристрасни информации заради:

- подобро аргументирање на ставовите;
- подобро запознавање со предлог-законите и другите акти;
- кристализирање на идејата за поднесување предлог-закон;
- учество на јавни настапи, комуникација со граѓани и дипломатски посети

Како?



со поднесување барање за истражувачки работи:

- во писмена форма (на пропишаниот образец, потпишан лично од корисникот)
- во електронска форма (преку системот на е-парламент)

Кому
му се поднесува
барањето?



на раководителот на Парламентарен институт
(за дополнителни појаснувања во однос на темата и рокот,
истражувачот и раководителите се консултираат со корисникот
при добивањето на барањето и во текот на изработката на
истражувачката работа)

Какви услуги
и препорачан
минимален рок?

минимум работни дена:

-кратка информација	3
-хронолошки преглед	5
-тематски преглед	5
-компаративен преглед	7
-опширна информација	10

Што содржат
истражувачките
работи?

истражувачките работи се од информативна
природа, политички неутрални и објективни, се
фокусираат на факти и не содржат препораки, ниту
сугерираат решенија

Што
не може да
биде
побарано?

- правни совети и помош за индивидуални случаи;
- изработка на нацрт-закони или амандмани;
- информации од надлежност на други сектори во Собранието

parl.inst@sobranie.mk

070/409-544
070/352-474
070/320-349
070/320-348
071/305-384

