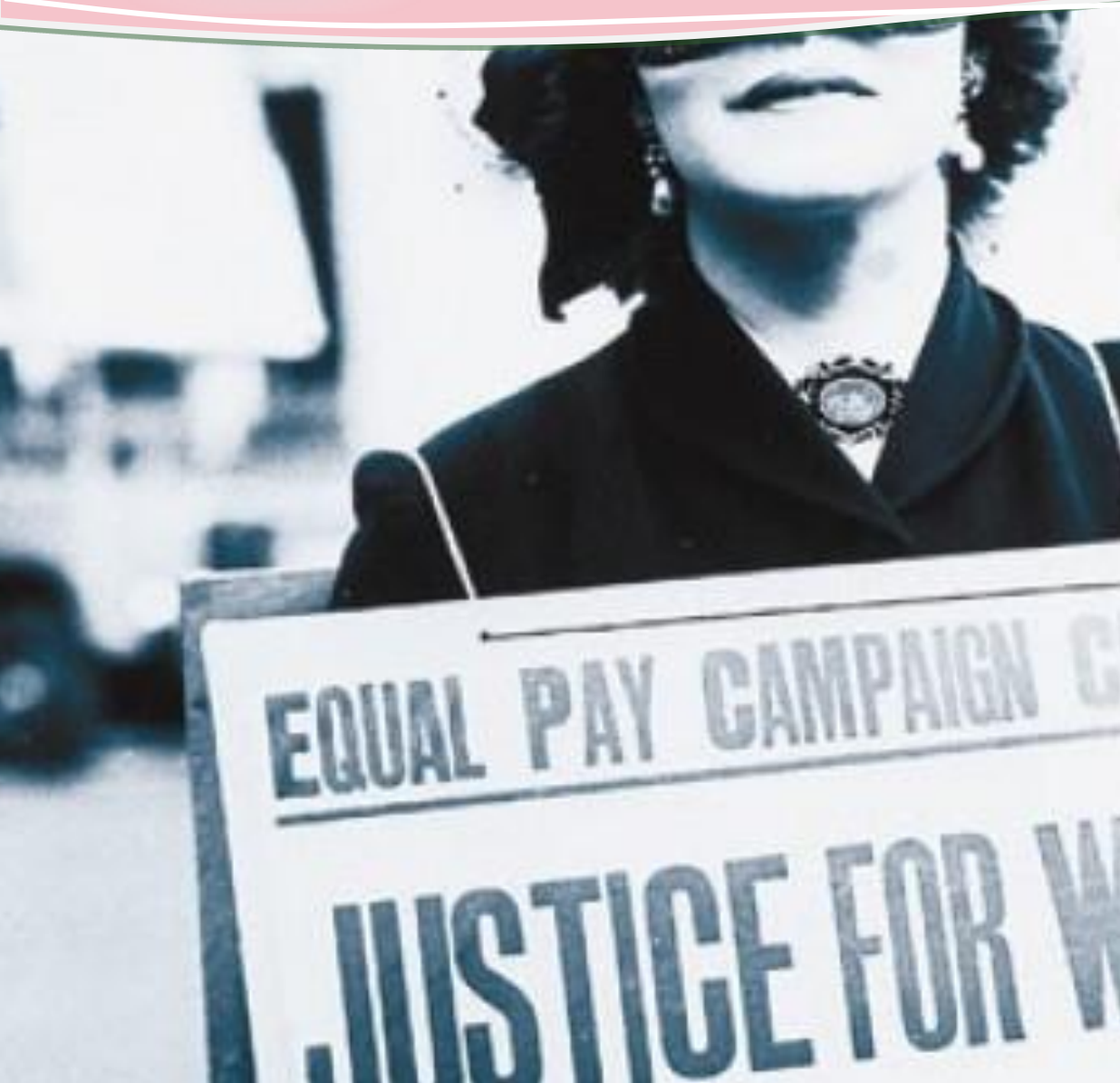




Зошто жените се помалку платени од мажите во Македонија?



Неодамнешно истражување покажа дека жените во Македонија, во просек, добиваат 12.5% пониска плата од мажите. За делот од населението со основно образование, овој јаз изнесува високи 28.4%. Интересно е што кога овој јаз ќе се коригира за карактеристиките на личноста, првенствено образованието, тој се зголемува на 17.3%, што укажува дека вработените жени имаат подобри карактеристики – повисоко образование – од мажите во Македонија. Сепак, она што е главен проблем при пресметката кај родовиот јаз во платите е што една третина од жените, наспроти само 1% од мажите во Македонија, се неактивни на пазарот на труд.

БРИФ ЗА ПОЛИТИКИТЕ

бр. 9

Овој документ им препорачува на носителите на политиките на пазарот на труд да посветат посебно внимание во активацијата на жените, како еден од начините да се намали родовиот јаз во платите. Остатокот од јазот се припишува главно на родова дискриминација, што бара спроведување кампањи за подигање на свесноста за потребата жените да бидат платени еднакво со мажите за работни места од еднаква вредност. Конечно, документот препорачува користење на веб алатката ЕдПлаКо-МК како начин за елиминирање на родовиот јаз во платите во Македонија.

Проблем

Родовиот јаз во платите во Македонија – разликата меѓу платата на еден просечен маж и една просечна жена, изразена како процент од платата на мажот – изнесува 12.5%. Со оглед дека просечната жена има подобри трудови карактеристики од просечниот маж, нивното земање предвид го `надувува` јазот на 17.3%. За оние со најлоши вештини – оние со основно образование – јазот е 28.4%. Овие бројки може да укажуваат на тоа дека жените се дискриминирани на пазарот на труд во Македонија. Сепак, за ова, отсутствуваше соодветна анализа до неодамна. На аналитичко ниво, проблемот со ваква анализа е што е непходно да ја земе предвид големата неактивност на жените од 34.5% и невработеноста од 28.6% од сите работоспособни жени. Ако за овие жени не ја набљудуваме платата, и ако тие од некоја причина одлучуваат да останат надвор од пазарот на труд, тогаш сликата за родовиот јаз во платите ќе биде сосем искривена.

Притоа, постојат повеќе причини зошто овие жени може да не се случајно надвор од пазарот на труд. На пример, поради традиционалната улога на жената во Македонското општество на домаќинка и одгледувачка на деца, поради жените кои се неплатени семејни работници, особено во земјоделието, жените кои не работат бидејќи мажот мигрирал и им испраќа дознаки и така натаму.

Методологија

За да се надмине проблемот дека овие жени не се случајно надвор од пазарот на труд, истражувањето примени најнова техника на повторени импутации, доделувајќи им плата на сите жени што се неактивни или не работат, по случаен принцип водејќи се само од тоа дали се под или над медијалната плата, а врз основа на нивните трудови карактеристики.

Кога сите жени во примерокот имаат плати – вистинските на оние што работат и импутираните на оние што неработат – пресметката на родовиот јаз во платите би била многу посоодветна, односно го зема предвид фактот дека жените што се надвор од пазарот на труд се потенцијално со различни карактеристики од оние што се во пазарот на труд.

Резултати

По решавањето на проблемот со (не)случајноста на жените што се надвор од пазарот на труд, главниот наод од истражувањето е дека родовиот јаз во платите – слободно зборувајќи, родовата дискриминација во платите – е само 7.5%. Најголема е кај жените со средно образование, 9.8%; кај оние со основно е 5.4%; а родов јаз во платите не постои кај жените со високо образование.

Оттука, главниот наод на истражувањето е дека селекцијата на пазарот на труд во Македонија не е случајна и тоа игра голема улога за родовиот јаз во платите, објаснувајќи и до две третини од истиот.

Препораки

Главната препорака од ова истражување е дека носителите на трудовите социјални политики – Министерството за труд и социјална политика – при дизајнот на активациските политики на пазарот на труд треба да воспостави посебен модул за стимулирање на активирањето на жените, што ќе придонесе за намалување на родовиот јаз во платите.

Сепак, дури и по стимулирањето активирање на жените во Македонија за учество на пазарот на труд (активно барање работа), остатокот од родовиот јаз во платите може да се адресира главно преку активни кампањи за зголемување на свесноста за еднакви плаќања на жените како и мажите, за работни места кои имаат иста вредност.

Веб алатка за зголемување на родовата еднаквост во платите

Врз основа на наодите од истражувањето, развиена е веб алатката ЕдПлаКо-МК, www.edplako.mk, која има за цел да ги поттикне организациите да го тестираат својот систем на плати и да им помогне во неговото балансирање со цел на ниво на организација мажите и жените да бидат платени исто за работни места со иста вредност. За организациите кои ќе се тестираат за родово-неутрален систем на плати, ЕдПлаКо-МК доделува лого за општествено-одговорна компанија.

Покрај тоа, ЕдПлаКо-МК нуди и можност за индивидуи да ја оценат просечната плата што би ја добивале врз основа на нивните карактеристики како образование, возраст, искуство, економски сектор и занимање.

Оттука, финалната препорака на истажувањето до носителите на политиките е да се вклучат во пропагирање на користењето на ЕдПлаКо-МК, како начин за елиминирање на родовите разлики во платите на индивидуално, организациско и национално ниво.

Слика од ЕдПлаКо-МК: www.edplako.mk

Finance Think e непрофитна асоцијација за економско истражување, застапување и донесување економски политики.

Нашата Визија

Да поттикнеме економско размислување за подобра благосостојба утре.

Нашата Мисија

Да ја намалиме сиромаштијата, да ги зајакнеме макро-финансиските политики и да ја унапредиме финансиската стабилност преку економски истражувања, советување и препораки за економските политики и поттикнување критичка дебата за економските процеси.

Ул. Фредерик Шопен 1/2,
1000 Скопје

+389 2 6156 168,
www.financethink.mk,
info@financethink.mk