

11

решенија за да се намали родовиот јаз во платите во Македонија



FINANCE THINK
OUT OF THE BOX

1

1. Зголемување на минималната плата



Голем процент од професиите кои плаќаат **минимална** плата се во индустрии или сектори во кои **доминира** женската популација. Дополнително, во текстилната и кожарската индустрија, минималната плата е пониска од националната минимална плата. Дополнително, во ваквите индустрии има тенденција платите да не ја одразуваат продуктивноста на работниците поради тоа што вработуваат голем дел работници со ниски вештини или квалификации. Сепак, според едно **истражување**¹, воведувањето на минималната плата во 2012 година, придонесло за намалување на родовиот јаз во платите кај најнископлатените работници во Македонија. Зголемувањето на минималната плата, а посебно изедначувањето на минималната плата на текстилната и кожарската индустрија со националната минимална плата, би придонело за понатамошно **намалување** на родовиот јаз во плати. Според графиконот, постепеното зголемување на минималната плата до 13.000 денари до 2020 година, би предизвикало **позитивни** ефекти.

Слично, минималната плата во текстилната и кожарската индустрија треба да расте со побрзо темпо за да го достигне националното ниво во истата година.

Промената на висината на минималната плата треба да биде воспоставена преку член 4, 9, 10 и 13 од *Законой за минимална плата на Република Македонија по прелиминарни консултации помеѓу Министерството за труд и социјална политика и Економско-социјалниот совет*.

Минималната плата според пресметките на Finance Think



Моменталната минимална плата Finance Think

Извор: Пресметки на Finance Think

1) <http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/489546.pdf>

2. Воведување онлајн калкулатор на плати во различни индустрии, сектори и професии



2

Воведувањето онлајн калкулатор на плати има за цел да ги утврди тенденциите на пазарот на труд во однос на платите според професии, индустрии и сектори. Калкулаторот помага во пресметката на **очекуваната** плата соодветно на индустријата, секторот и професијата, и на таков начин придонесува кон намалување на **потценетата** вредност на трудот на работникот, соодветно на неговата продуктивност, а независно од неговиот род. На ваков начин би се зголемила транспарентноста на пазарот на труд и би се намалила **тајноста** на платите. Калкулаторот би ги охрабрил преговарачките способности на жените кога се утврдуваат нивните работните обврски. Дополнително, транспарентноста во платите би ги охрабрила

работниците, особено жените, да дискутираат помеѓу себе колку се платени, што е базична секојдневна борба **против** дискриминацијата во плати. Ваквите влијанија ќе помогнат и во решавање на родовите стереотипи на машки и женски професии, ќе поттикнат **зголемен** пристап на жените во професии кои се доминирани од мажите и ќе го намалат потенцијалниот родов јаз во плати според сектори, професии и индустрии.

Калкулаторот треба да се имплементира како дел од стратегиите на **Националниот акциски план за родова еднаквост на Министерството за труд и социјална политика**.

ЕдПлаКо-МК (www.edplako.mk) е солидна основа за имплементирање ваков калкулатор на национално ниво.

The screenshot shows the website www.edplako.mk with a navigation menu on the right containing: ИСТРАЖУВАЊА, ИМПАКТ, СОВЕТ, and ЗА ПЛАТФОРМАТА. The main content area features a header with the logo and the text "Еднакви плаќања за мажите и жените во Македонија". Below this is a large image of three people in a meeting. A text box below the image says: "Дознајте колку треба да изнесува вашата плата, според вашите карактеристики, и којашто е родово неутрална". At the bottom, there are two columns: "ИНДИВИДУА" (Individual) and "ОРГАНИЗАЦИЈА" (Organization). The individual section says: "Дознајте колкава е вашата праведна плата, без оглед колку изнесува вашата сегашна плата и без оглед дали сте невработен/а". The organization section says: "Дознајте колкава треба да бидат платите на вашите вработени, согласно нивните карактеристики и позиции во компанијата, при што тој систем на плати не генерира родова дискриминација".

3. Зголемување на бројот на установи за детска грижа (градинки)

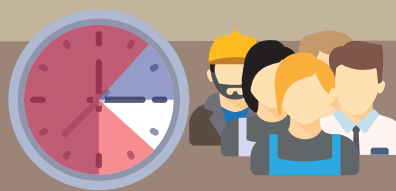


3

Родовиот јаз во платите ќе се намали преку зголемување на **активноста** на женската популација во Македонија. Еден аспект на зголемување на активацијата на пазарот на труд е преку **зголемување** на пристап до услуги и установи за згрижување деца, особено во руралните средини. Преку инвестициите во градинки се создаваат услови поголем број деца да посетуваат установи за предучилишна возраст, а на мајките им се овозможува да бараат работа и да се приклучат кон пазарот на труд. Ова овозможува **отстранување** на бариерите на учество на жените (мајките) на пазарот на труд и ги **ослободува** од стегите и одговорностите во згрижување и растење на своите деца.

Инвестициите треба да се воведат како ставка инвестиции во предучилишно образование во **Програмаџа на владата на Република Македонија** каде што целта ќе биде финансиска поддршка на општините за изградба и надградба на градинки. Дополнително, поттикнување отворање достапни приватни градинки, или градинки по принципот на јавно-приватно партнерство, дополнително значајно ќе придонесе за активноста на жените и мајките на пазарот на труд.

4. Воведување флексибилно работно време



4

Правото за користење флексибилно работно време би овозможило да се **балансираат** различните интереси помеѓу работникот и работодавачот. Целта е да се стави акцент врз важноста за флексибилноста на пазарот на труд и да се **адаптираат** работните часови и работното време соодветно со зголемувањето на разновидноста во начинот на живот и подемот на семејствата со двајца вработени родители. Флексибилното работно време овозможува простор во работата врз основа на личните потреби за флексибилност на работникот. Во однос на жените, флексибилното работно време **овозможува** подобра адаптација помеѓу нивните одговорности кон работата и семејството. Тоа овозможува намалување на конфликтот помеѓу работата и семејството што понатаму директно поттикнува зголемување на активноста на жените на пазарот на труд и намалување на тенденцијата на жените да излезат од пазарот на труд поради преголемите одговорности кон семејството. Дополнително, флексибилното работно време, овозможува на родителите во подобро **делегирање** на одговорностите кон семејството. На ваков начин се намалува ризикот и стравот кај работниците да ја загубат својата работа, што произлегува од немање флексибилност на работното време, кога родителите се приморани да превземаат обврски за грижа на своето дете (носење на детето на лекар, земање на детето од училиште итн.)

Флексибилно работно време треба се имплементира како нов член во Законот за работни односи, каде што ќе биде дефинирано како право на работникот да го прилагоди пристигнувањето и заминувањето на работа колку пати тој/таа сака на дневна основа, но е обврзан да исполни 40 часа неделно работно време кое утврдено според член 116 од законот. Исто така, работникот има право да го дефинира своето работно време во согласност со работодавачот. Законот треба да овозможи и склучување работни договори кои ќе дефинираат работа од дома, работа на далечина, споделување на работното место итн.

5. Воведување право за скратено работно време на родител на новородено дете



5

Правото за **користење** скратено работно време од една година по завршување на деветмесечното отсуството од бременост, раѓање и родителство има за цел да поттикне полесна **транзиција** на мајката или таткото помеѓу одговорностите кон новороденото дете и работата. Дополнително, скратеното работно време овозможува да се намали тенденцијата на земање **неплатено** родителско отсуство заради грижа за детето. Исто така, скратеното работно време му овозможува на родителот да биде **континуирано** активен во својата работа, со што ја намалува **ерозијата** на неговите вештини и работно искуство, а истовремено овозможува грижа на детето.

Скратеното работно време треба да биде имплементирано како нов член во *Законой за работни односи*, каде што скратеното работно време ќе се дефинира како право за користење скратено работно време на родителот после завршување на 9 месечното отсуство од бременост, раѓање и родителство, а најмногу до навршување три години на детето.

6. Воведување татковско платено отсуство



6

Татковско платено отсуство претставува начин **таткото** да има право да земе платено отсуство од еден месец за грижа на своето дете. Отсуството претставува мерка што ја **ослободува** мајката од одговорностите за грижа на детето и ја **поддржува** нејзината активност на пазарот на труд или во нејзината работа. Татковско платено отсуство е различно од сегашното постојно решение во член 167 од Законот за работни односи каде што таткото има право да земе родителско отсуство доколку отсуството не го искористи мајката. Татковското платено отсуство помага во делегирање на **одговорностите** помеѓу родителите кога грижата за новороденото дете е преголема да биде **издржана** само од едниот родител. Мерката е различна од родителско отсуство не само поради тоа што ги таргетира татковците туку и овозможува на семејствата да **искористат** дополнително отсуство од постојното платено родителско отсуство и неплатеното родителско отсуство. Оваа невообичаена мерка **промовира** зголемување на родовата еднаквост во домот и работното место, и помага во **отстранување** на општествените и традиционални норми дека мајката е грижател на детето, а таткото е глава на семејството. Дополнително, отсуството ги **елиминира** очекувањата во приватниот сектор дека мајката е личноста која комплетно ќе го користи своето отсуство од работа поради грижа на своето дете. На крај, татковското платено отсуство има потенцијал, индиректно, позитивно да влијае врз зголемување на **бројот** на татковци кои земаат платено родителско отсуство. Преку воведување на оваа мерка, татковците се поттикнуваат да превземат повеќе одговорности кон семејството, со што индиректно се **вклучуваат** во развојот на детето и се подобрува **односот** помеѓу двата родители.

Татковското платено отсуство треба да се воведи како нов член во секцијата *Заштити на работниците поради бременост и родителство* во *Законой за работни односи*.

7. Развивање на вештините кај жените и нивна поддршка во субвенционирано отворање претпријатија



7

Поради високата неактивност на жените во Македонија, и тенденцијата да бидат вклучени како **неплатени** семејни работници, **обуки** за подигнување на женските работни вештини и **субвенциите** за отворање бизниси од жени ќе го таргетираат економското **јакнење** на жените и зголемувањето на нивната активност на пазарот на труд. Обуките имаат за цел да се фокусираат врз **развивањето** на вештините на жените за полесно справување со **барьерите** на пазарот на труд. Субвенционираните претпријатија имаат за цел да ги вклучат жените во приватниот сектор со цел да се зголеми **претприемништвото** и економското јакнење кај жените.

Обуките и субвенционираните бизниси би се имплементирале на годишно ниво од страна на *Агенцијата за вработување во нивните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот*. Под секоја мерка треба да биде наведено колкав дел од опфатот на лица би биле жени. Препораката е жените да учествуваат со најмалку 30%, со тенденција овој удел да порасне до 50% за 5 години.

8. Зголемување на учеството на жените во стручното образование



8

Целта на оваа активност би била да се обезбеди зголемен **опсег** на образовни избори за жените, со што тие би се вклучиле во поголемиот дел од **стручните** професии. Активноста има можност да ги **отстрани** барьерите за учество на жените во стручните професии. Дополнително, мерката има за цел да го

отстрани **стереотипизирањето** на машки и женски професии. Исто така, таа цели кон зголемување на платите на жените во стручните професии.

Преку воведување стратегиски мерки за стручно образование во *Националната стратегија за еднаквост и недискриминација*, Министерството за труд и социјална политика има шанса да воведо родово-инклузивно стручно образование.

9. Родова еднаквост во приватниот сектор и контроли за намалување на родовиот јаз



9

Преку воведување задолжително приложување **извештаи** за еднакви плати, компаниите ќе бидат обврзани да приготват извештаи за приходот на своите вработени на секои две години. Извештаите мора да прикажат број на мажи и жени во соодветна професија, нивните **плати, просекот и медијаната** на платите прилагодени за работни часови. Целта е да се создаде **транспарентност** во приходите и да се преземаат мерки за да се намали родовиот јаз во плати. Дополнително, преку овие извештаи се **гарантира** промовирање на еднаквите можности меѓу жените и мажите на пазарот на труд, преку **демотивирање** на оние работодавачи кои плаќаат различни плати по родов основ за исти карактеристики или работни места со иста вредност.

Работодавачите кои имаат фирми со 50 вработени и повеќе треба да се обврзани да ги приложуваат извештаите преку *Националниот акциски план за родова еднаквост на Министерството за труд и социјална политика*, кое потоа ги приложува податоците на Секторот за инспекциски надзор од областа на работните односи од Државниот инспекторат за труд и кон синдикатите во Република Македонија. На овој начин се воведува јасна процесна и институционалната поставеност за спорите во врска со еднаква плата. Работодавачите кои не се придржуваат до *Заколот за сличување и заштитата од дискриминација* и *Закон за работните односи*, би се соочиле со санкции и казни ако се увиди дека има јасна родова нееднаквост.

10. Национална кампања за зголемување на свеста кај граѓаните со цел намалување на негативните последици од родовиот јаз во плати.



10

Кампањата би имала цел да ги **промовира** во јавноста: важноста на активирањето на жените на пазарот на труд, негативните последици од стереотипната поделба на машки и женски професии, негативните последици од традиционалните општествени норми каде мајката и жената се гледани како домаќинки, и важноста на елиминирањето на родовиот јаз во плати за социо-економскиот развој на жените. Кампањата ќе ја **покрене** јавната свест за родовата еднаквост и ќе ги информира луѓето за нејзината важност. Исто така, ваквиот вид кампања има можност да го зголеми **интересот и ангажираноста** на засегнатите страни, носителите на одлуки, медиумите и граѓанското општество за родовата еднаквост.

Кампањата на национално ниво може да се спроведе преку договор за соработка помеѓу Министерството за труд и социјална политика и *Комисијата за заштитата од дискриминација*. Кампањата би содржела серија на прес-конференции, работилници и тркалезни маси организирани за главните засегнати страни, вклучувајќи ги носителите на одлуки, државните службеници, јавната администрација, медиумите и граѓанското општество.

11. Спроведување годишен извештај за родовиот јаз во плати во Македонија



11

Извештајот има за цел да ги **идентификува** факторите кои влијаат врз родовиот јаз во платите, врз база на **економетриски модели** кои се применуваат во пресметка и анализа на родовиот јаз во плати. Врз база на овие анализи, извештајот дава **заклучоци и препораки** кон релевантните институции за мерките кои треба да се преземат за **намалување** на родовиот јаз. Ваквиот извештај им помага на носителите на одлуки да воспостават подобра стратегија која ќе **цели** кон намалување на родовиот јаз во плати. На ваков начин би се зголемила **транспарентноста** на пазарот на труд и би се намалила тајноста на платите. Придобивките од извештајот треба да се гледаат заедно со придобивките од онлајн калкулаторот за плати.

Извештајот може да се спроведува и анализира од страна на *Државниот завод за статистика* како индивидуален извештај на годишно ниво или како дел од публикацијата *Жените и Мажите во Република Македонија*. Потоа, Министерството за труд и социјална политика би ги инкорпорирало заклучоците и препораките од извештајот во *Националниот акциски план за родова еднаквост*, *Стратегијата за еднаквост и недискриминација* и во *Стратегијата за родова еднаквост*.