



International
Labour
Organization

Working Paper No. 6 / 2015

Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во ПЈР Македонија: економетриска анализа

Марјан Петрески и Никица Мојсоска Блажевски

Gender,
Equality
and Diversity
Branch,
WORKQUALITY
Department

ILO Decent
Work Technical
Support Team
and Country
Office for
Central and
Eastern Europe



Марјан Петрески
Никица Мојсоска Блажевски

**Родовиот и мајчинскиот јаз
во платите во Република Македонија:
економетриска анализа**

Copyright © Меѓународна организација на трудот 2015 г.

Прво издание во 2015 година

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци од нив може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или преку електронска пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај организациите за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја веб локацијата www.ifrro.org за да ја најдете организацијата со права за репродукција во вашата земја.

ILO Cataloguing in Publication Data

Petreski, Marjan; Mojsoska-Blazevski, Nikica

Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во ПЈР Македонија : економетриска анализа / Марјан Петрески, Никица Мојска-Блажевски ; MOT - Тим за техничка поддршка на пристојна работа и Канцеларија за Централна и Источна Европа. - Budapest: MOT, 2015
77 p.

ISBN: 9789228305173; 9789228305180 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

wage differential / family responsibilities / women workers / sex discrimination / economic analysis / econometric model / Macedonia, former Yugoslav Republic

13.07

Ознаките што се користат во изданијата на MOT, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување.

Изданијата и електронските производи на MOT може да се добијат во поголемите книжарници и дигиталните платформи за дистрибуција, или директно од ilo@turpin-distribution.com . За повеќе информации посетете ја нашата веб локација: www.ilo.org/publns или контактирајте не на: ilopubs@ilo.org .

Предговор

Овој извештај ги проценува и ги анализира родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Македонија. Извештајот се заснова врз методологијата што беше развиена во работниот документ на МОТ – Мајчинскиот јаз во платите: Преглед на прашањата, теоријата и меѓународните докази (The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (Grimshaw and Rubery, 2015). Мајчинскиот јаз во платите го мери јазот во платите меѓу мајките и жените што не се мајки. Тој го мери, исто така, јазот во платите меѓу мајките и татковците. Ова е различно од родовиот јаз во платите, што го мери јазот во платите меѓу сите жени и мажи во работната сила (Grimshaw и Rubery, 2015).

Резултатите за Република Македонија сугерираат дека жените добиваат плати што помали за околу 18-19% од платата на мажите. Изненадувачки, студијата открива дека мајките (дефинирани како жени на возраст од 25 до 45 години, со дете на возраст до 6 години) биле еднакво платени како жените што не се мајки (или мајките со деца постари од шест години) во 2011 година, и дека тие заработувале 6% повеќе од жените што немаат деца на возраст под шест години во 2014 година. Резултатите сугерираат, исто така, дека мајките се платени 7,8% помалку од татковците. Во периодот меѓу 2011 и 2014 година, родовиот јаз во платите се намалил само кај најниско платените работни места на жените и мажите, што упатува на тоа дека воведувањето на минималната плата можеби придонело кон намалување на родовиот јаз во платите.

Преку компонентата „Промовирање на родовата еднаквост и зајакнување на положбата на жените во светот на работата“ на Спогодбата за партнерство меѓу МОТ и Норвешка, МОТ работи заедно со владите и социјалните партнери на развојот на база од знаења за родовата еднаквост на работното место, промовирање на претставувањето и застапувањето за работничките и градење на капацитетите на конституентите за промовирање на родовата еднаквост.

Во 2011 година, МОТ нарача студија за родовиот јаз во платите во Република Македонија¹ што се фокусираше на факторите во основата на родовиот јаз во платите, неговите економски последици и постојните механизми и политики за неговото адресирање. Оттогаш наваму беше спроведена обука за подобрување на активностите за собирање податоци на националните заводи за статистика и за подобрување на пристапот до родово карактеристични податоци за пазарот на трудот. Земјата го посведочи и донесувањето на законот за минимална плата, што влезе во сила во 2012 година. Во текстилната и кожарската индустрија, каде што жените се прекумерно застапени, минималната плата беше утврдена на пониско ниво и се очекува дека ќе го достигне националното ниво во 2018 година.

Во јануари 2013 година, македонската Влада ја донесе својата прва „Национална стратегија за родова еднаквост“. Стратегијата се спроведува до 2020 година и, со оглед на обврските на Владата во согласност со Конвенцијата за еднаквост на платите, 1951 (бр. 100) и Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 (бр. 111), ги приоритизира промовирањето на еднаквите плати за жените и мажите и борбата против дискриминацијата врз основа на полот.

Иако македонското законодавство предвидува еднаква плата за еднаква или иста работа, начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност што е вградено во Конвенцијата бр. 100 не е спроведено во целост во практиката. Еднаквата плата за работа со еднаква вредност би се применувала и за работниците што вршат работи што се со различна природа, но со

1 Милка Казанциска, Марија Ристеска, Верена Шмит (2012): Родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија (МОТ).

еднаква вредност.

Во оваа смисла, МОТ ја нарача оваа студија за да го подобри разбирањето на начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност и за идентификување на родовиот јаз во платите и мајчинскиот јаз во платите врз основа на новите достапни податоци. Ова е прва студија што се заснова врз горенаведениот работен документ на МОТ за мајчинскиот јаз во платите.

Автори на овој извештај се Марјан Петрески и Никица Мојсоска-Блажевски од Универзитетот Американ Колеџ од Скопје.

МОТ организираше работилница за еднаквост на платите и за родовиот/мајчинскиот јаз во платите во Скопје, во септември 2015 година, каде што беше презентирана нацрт-верзијата на трудот. Извештајот беше финализиран по работилницата врз основа на коментарите што беа добиени од учесниците од владините институции, организациите на работодавачите и организациите на работниците.

Овој извештај е изготвен преку заедничката соработка на Лаура Адати и Едвард Лотон, Оддел за родови прашања, еднаквост и диверзитет; Кристен Собек и Розалија Васкез-Алварез Оддел за инклузивни пазари на трудот, работни односи и услови за работа; и Софија Амарал де Оливеира, Тим за техничка поддршка и Национална канцеларија на МОТ за пристојна работа за Централна и Источна Европа, Будимпешта. Верена Шмит, Тим за техничка поддршка и Национална канцеларија на МОТ за пристојна работа за Централна и Источна Европа, Будимпешта, го координираше и го уреди извештајот. Емил Крстановски, Национален координатор на МОТ во Република Македонија за даде значајни совети и координација во врска со извештајот.

Веруваме дека овој документ ќе обезбеди вреден придонес во дијалогот за политиките во Македонија.

Шона Олни (Shauna Olney)

Директор, Оддел за родови прашања,
еднаквост и диверзитет

Антонио Грациози

Директор, Тим за техничка поддршка и
Национална канцеларија за пристојна работа
на МОТ за Централна и Источна Европа

Марјан Петрески

Факултет за деловна економија и управување

Универзитет Американ Колеџ Скопје

marjan.petreski@uacs.edu.mk

Никица Мојсоска Блажевски

Факултет за деловна економија и управување

Универзитет Американ Колеџ Скопје

nikica@uacs.edu.mk

Апстракт

Целта на оваа анализа е да се проценат и да се анализираат родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Република Македонија во две години, 2011 и 2014 година. Особено сме заинтересирани за какви било значајни поместувања на јазовите меѓу 2011 и 2014 година, што може да се припишат на функционирањето на конкретните политики што се спроведувани во периодот меѓу двете години. За таа цел, се потпираме врз стандардната минцерава функција на примањата, регресирање на логаритамската едночасовна заработка за показатели за родот и мајчинството, соодветно, и врз низа лични карактеристики и карактеристики на пазарот на трудот. Користиме обичен метод на најмали квадрати (OLS) и Хекманов метод за корекции на можното присуство на пристрасност на изборот на пазарот на трудот. Користиме податоци од Анкетата за работна сила. Начелно, резултатите сугерираат дека жените се помалку платени од мажите во Република Македонија, за околу 18-19% до платата на мажите, додека, пак, мајките (дефинирани како жени на возраст од 25 до 45 години, со дете на возраст до 6 години) се еднакво платени како жените што не се мајки во 2011 година и се само малку подобро платени – за 6% – во 2014 година. Во периодот меѓу двете години, родовиот јаз во платите се намалил единствено за најниско платените работни места, што упатува на тоа дека определени политики – особено воведувањето на минималната плата – можеби работеле на намалувањето на родовиот јаз во платите и, оттаму, ја ублажиле лепливоста на подот за жените во Република Македонија. Дополнително, постојат ограничени докази дека постои ефектот на стаклен плафон за високо – но не и за највисоко – платените работни места. Наспроти тоа, беше утврдено дека мајчинството е незначајно низ најголемиот дел од дистрибуцијата на платите, вклучувајќи ги нејзините агли, што упатува на тоа дека не постои леплив под или стаклен плафон за жените што не се мајки. Нашите резултати сугерираат дека мајките се послабо платени од татковците, при што тие добиваат плата што, во просек, е за 7,8% пониска од онаа на татковците. Заклучуваме со давање сугестии за определени опции за политиките што имаат потенцијал да го намалат јазот и да промовираат поголема родова еднаквост.

JEL класификација: J16, J31, E24

Клучни зборови: Родов јаз во платите, мајчински јаз во платите, декомпозиција по методот на Blinder-Oaxaca, препондерирање, RIF-регресии

Признанија: Авторите им изразуваат благодарност на вработените во Државниот завод за статистика за нивниот високо професионален однос и за гостопримството при користењето на податоците од APC во заштитената просторија на ДЗС, од 11 до 29 август, 2015 година.

СОДРЖИНА

Предговор	1
Извршно резиме.....	9
1. Вовед	11
2. Теоретски основи.....	12
2.1. Родов јаз во платите и дискриминација на пазарот на трудот.....	12
2.2. Мајчински јаз во платите.....	13
2.3. Претходни студии и наоди во Република Македонија	15
3. Перспектива на политиката.....	17
3.1. Еднаквост на можностите и заштита од дискриминација	17
3.2. Институционалниот контекст за вработувањето и еднаквоста на можностите за жените	18
4. Родови аспекти на главните движења на пазарот на трудот во Република Македонија.....	21
5. Стилизирани факти за разликите во вработеноста и платите	25
5.1. Родови јазови во вработеноста	25
5.2. Родови разлики во платите	27
5.3. Мајчински разлики во вработеноста и платите	30
6. Методологија и податоци	35
6.1. Економски модели и методи за проценка	35
6.2. Методи за декомпозиција на јазовите.....	37
6.3. Податоци.....	37
7. Резултати и дискусија.....	38
7.1. Родов јаз во платите	38
7.1.1. Почетни наоди.....	38
7.1.2. Декомпозиции	42
7.2. Мајчински јаз во платите.....	49
7.2.3. Почетни наоди.....	49
7.2.4. Декомпозиции	57
8. Заклучоци и препораки за политиките	62
8.1. Резиме на наодите	62
8.2. Импликации за политиките.....	63
9. Референта литература.....	65
10. Прилог: Дополнителни табели	68

Список табели

Табела 1 – Стапки на вработеност и неактивност по образование, 2014 г.	12
Табела 2 – Родови јазови по ниво на образование, 2014 г.	19
Табела 3 – Основни показатели за пазарот на трудот и јазови по возрасни групи, 2014 г.	20
Табела 4 – Структура на вработеноста според професионален статус и пол, 2014 г.	21
Табела 5 – Карактеристики на пазарот на трудот по пол, 2011 и 2014 г.	24
Табела 6 – Структура на вработеноста според занимање (ISCO) и пол, 2011 и 2014 г.	25
Табела 7 – Родови разлики во платите по квинтили.....	27
Табела 8 – Родови разлики во платите по занимање.....	28
Табела 9 – Родови разлики во платите по образование	29
Табела 10 – Родова разлика во платите по сектор на вработување.....	30
Табела 11 – Удел на мајките во кохортата од 25 до 45 години согласно различните дефиниции ..	30
Табела 12 – Карактеристики во однос на вработеноста на мајките и жените што не се мајки, 2011 и 2014 г.	31
Табела 13 – Структурата на вработеноста по занимања, жени што не се мајки наспроти мајки	31
Табела 14 – Структура на вработените мајки и жените што не се мајки според образованието.....	32
Табела 15 – Мајчинска разлика во платите по дистрибуција на платите на квинтили	33
Табела 16 – Мајчинска разлика во платите по занимање	34
Табела 17 – Мајчинска разлика во платата по сектор на вработување	34
Табела 18 – Родов јаз во платите, 2011 г.	42
Табела 19 – Родов јаз во платите, 2014 г.	44
Табела 20 – Blinder-Oaxaca декомпозиција на родовиот јаз во платите	46
Табела 21 – Декомпозиција со RIF-регресија на родовиот јаз во платите, 2011 г.	50
Табела 22 – Декомпозиција со RIF-регресија на родовиот јаз во платите, 2014 г.	51
Табела 23 – Родов и мајчински јаз во платите, 2011 г.	55
Табела 24 – Родов и мајчински јаз во платите, 2014 г.	57
Табела 25 – Мајчински јаз во платите, 2011 г.	59
Табела 26 – Мајчински јаз во платите, 2014 г.	61
Табела 27 – Blinder-Oaxaca декомпозиција на мајчинскиот јаз во платите	63
Табела 28 – Декомпозиција со RIF-регресија на мајчинскиот јаз во платите, 2011 г.	66
Табела 29 – Декомпозиција со RIF-регресија на мајчинскиот јаз во платите, 2014 г.	66

Список слики

Слика 1 – Стапки на активност по пол.....	19
Слика 2 – Структура на вработеноста според занимање и пол.....	21
Слика 3 – Стапка на невработеност по пол.....	22
Слика 4 – Структура на вработеноста според образование и пол.....	25
Слика 5 – Дистрибуција на логаритамската едночасовна заработка по пол, 2011 г. (лево) и 2014 г. (десно) 26	
Слика 6 – Дистрибуција на логаритамската едночасовна заработка по мајчинство, 2011 г. (лево) и 2014 г. (десно)	33
Слика 7 – Декомпозиција на родовиот јаз во платите преку препондерирање, 2011 г.	47
Слика 8 – Декомпозиција на родовиот јаз во платите преку препондерирање, 2014 г.	47
Слика 9 – Декомпозиција на мајчинскиот јаз во платите преку препондерирање, 2011 г.	64
Слика 10 – Декомпозиција на мајчинскиот јаз во платите преку препондерирање, 2014 г.	64

Список со скратеници

В-О	Blinder-Oaxaca
ЕУ	Европска унија
МОТ	Меѓународна организација на трудот
АРС	Анкета за работна сила
OLS	Обичен метод на најмали квадрати
RIF	Рецендирана функција на влијание
ДЗС	Државен завод за статистика
САД	Соединети Американски Држави

Извршно резиме

Родовиот јаз во платите може да се дефинира како разликата во платите што ги заработуваат жените и мажите. Јазот нема само економска важност, туку претставува и одраз на пошироките социо-економски односи во рамките на едно општество, т.е. го покажува пристапот на жените до економските можности. Родовиот јаз во платите е дел од севкупната нееднаквост на жените на пазарот на трудот што води кон нивната економска зависност, немањето одлучувачка моќ во домаќинството (вклучително и за расходите за образование и здравствена заштита на децата), поголема толеранција на семејното насилство, итн. Во поново време, јавниот интерес се фокусираше на испитувањето на едно прашање што е поврзано со родовиот јаз во платите, а тоа е мајчинскиот јаз во платите. Мајчинскиот јаз во платите (понекогаш нарекуван и семеен јаз во платите) ја покажува разликата во примањата меѓу вработените мајки и жените што немаат деца (или, понекогаш, меѓу мајките и татковците).

Иако постојат некои претходни студии за родовиот јаз во платите во Република Македонија, прашањето за мајчинскиот јаз во платите сè уште не се нашло на истражувачката или политичката агенда ниту во земјата, ниту во регионот на Западен Балкан како целина. Оваа студија има намера да ја пополни празнината во однос на доказите за обемот, развојот на настаните и специфичните елементи на родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Република Македонија. Иако студијата врши контрола во однос на карактеристиките на пазарот на трудот на поединците и во однос на пристрасноста на изборот за вработувањето, таа, исто така, врши дисагрегација на јазот низ целата дистрибуција на платите, секторите на вработување, образованието и занимањата. Покрај тоа, студијата за првпат испитува дали мајките во Република Македонија се казнуваат по враќањето на своето работно место/пазарот на трудот, т.е. го испитува таканаречениот мајчински јаз во платите. Студијата ги истражува можните фактори што влијаат врз разликата во платите меѓу половите со цел да предложи дејствување во рамките на политиките. Оваа студија, исто така, вклучува и временска димензија со оглед на тоа што анализата опфаќа две години, 2011 и 2014 година. Бевме особено заинтересирани да набљудуваме дали имало некое значајно поместување во јазовите меѓу двете години, што би можело да се припише на функционирањето на конкретните политики што се спроведувани во периодот меѓу двете години, како што е, на пример, воведувањето на минималната плата.

Студијата го испитува некоригираниот јаз во платите – разликата во логаритамските едночасовни заработки на мажите и жените (и на мајките и жените што не се мајки) – и потоа таа разлика ја припишува на: i) разликите во карактеристиките на пазарот на трудот на мажите и жените (како што се различното ниво на образование, работно искуство, занимања и сектори на вработување) – т.е. објаснетиот јаз во платите; ii) необјаснетиот дел од јазот (коригиран или вистински јаз во платите) што може да се толкува како дискриминација. Оваа дискриминација може да биде резултат или на различната стапка на приноси (т.е. плата) за истите карактеристики кај мажите и жените (на пример, мажите се платени повеќе за секоја дополнителна година работно искуство) и/или приносите од неопсервабилните карактеристики на работниците (на пример, работодавачите ја вреднуваат способноста или мотивацијата, што не може да се опсервира). Методологијата се заснова врз стандардна минцеријанска функција на примањата, регресирање на логаритамската едночасовна заработка на показател за родот и мајчинството, соодветно, и врз низа лични карактеристики и карактеристики на пазарот на трудот. Го користевме обичниот метод на најмали квадрати (OLS) и Хекмановиот метод за корекции на можното присуство на пристрасност на изборот на пазарот на трудот. Беа користени податоци од Анкетата за работната сила, каде што анализата на јазот е ограничена на работниците со статус „вработени“, односно на работниците за плата.

Студијата утврди родов јаз во платите во Република Македонија од околу 18-19% од платата на мажите што не забележала значајни промени меѓу 2011 и 2014 година. Коригираниот јаз (за личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот за двата пола) е поголем од необработениот јаз и, пред сè, е зголемен поради личните карактеристики. Ова сугерира дека жените што работат веројатно имаат подобри лични карактеристики од вработените мажи, но сепак заработуваат пониски плати. Дури и кога ќе се земе предвид пристрасноста на изборот, јазот и натаму опстојува на тоа ниво. Коригираниот јаз во платите во голема мера е необјаснет, што значи дека тој предупредува на постоењето на дискриминација на жените на пазарот на трудот (преку пониски примања за истите карактеристики) и/или дека мажите имаат подобри неопсервабилни карактеристики што се вреднуваат од страна на работодавачите. Коригираниот родов јаз во платите се зголемува на скалата на платите: колку што е повисока дистрибуцијата на платите, толку повеќе жените се соочуваат или со дискриминација и/или поседуваат неопсервабилни карактеристики што на пазарот на трудот значат пониски (во споредба со мажите) плати (во конкретниот децил). Исто така, документиравме дека јазот е

поголем кај занимањата и индустриите што плаќаат повисоки плати. Во секој случај, незначајното зголемување на јазот на повисоките нивоа на платите може да сугерира присуство на ефектот на стаклен плафон за жените на високо – но не и највисоко – платените работни места. Со искачувањето на жените до највисоките позиции на скалата на работните места, дискриминацијата опаѓа. Во периодот меѓу двете години, јазот се намалил кај платите на најниското ниво, што упатува на тоа дека определени политики – особено воведувањето на минималната плата – можеби работеле на намалувањето на родовиот јаз во платите и, оттаму, ја ублажиле лепливоста на подот за најслабо платените работни места.

Спротивно на очекувањата, мајките во Република Македонија биле еднакво платени како жените што не се мајки во 2011 година, и биле платени само незначително повеќе – за приближно 6% – во 2014 година. Неообработениот јаз, што опстојува на ниво од околу 13%, првенствено се објаснува со опсервабилните карактеристики на мајките. Со други зборови, вработените мајки имаат подобри карактеристики од вработените жени што не се мајки. Преостанатиот необјаснет дел сугерира дека работодавачите или вршат позитивна дискриминација на мајките (ги преплатуваат), или, пак, вреднуваат некои неопсервабилни карактеристики што не се присутни кај жените што не се мајки. Ова може да се поврзе со сè уште традиционалното општество во коешто од жените се очекува да стапат во брак и да родат дете. Меѓутоа, не е утврдено дека жените што не се мајки се соочуваат со лепливи подови или стаклени плафони. И во двете години, утврдено е дека личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот го објаснуваат во значителни делови, ако не и во целост, мајчинскиот јаз во платите по целата скала на платите.

Ако се споредат со татковците, утврдено е дека мајките се платени помалку, т.е. постои значаен мајчински јаз во платите. Неообработениот јаз е пресметан на 7,8%, што сугерира дека мајките во просек примаат плата што е за 7,8% пониска од таа на татковците.

1. Вовед

Родовиот јаз во платите може да се дефинира како разликата во платите што ги заработуваат жените и мажите. Јазот нема само економска важност, туку претставува и одраз на пошироките социо-економски односи во рамките на едно општество, т.е. го покажува пристапот на жените до економските можности. Родовиот јаз во платите е дел од севкупната нееднаквост на жените на пазарот на трудот што води кон нивната економска зависност, намалената моќ за договарање во домаќинството (вклучително за расходите за образование и здравствена заштита на децата), зголемен ризик од семејно насилство, итн. (Blunch, 2012). Учењето повеќе за природата и факторите што го објаснуваат постоењето на јазовите во платите меѓу мажите и жените може да даде сугестии за ублажување на нееднаквоста, развој на продуктивниот потенцијал на жените и стимулирање на растот. Во земјите во развој, овие видови студии може, исто така, да имаат важна улога во подигнувањето на свеста за постоењето на родовиот јаз во платите.

Родовиот јаз во платите и факторите што го предизвикуваат се истражуваат нашироко во академската литература уште од 1970-тите. Интересот на истражувачите се фокусираше на две посебни прашања: i) родовите разлики во карактеристиките на пазарот на трудот и човечкиот капитал (на пример, тоа што жените просечно имаат завршено пониско ниво на образование или помало работно искуство во однос на мажите), што резултираат со тоа што жените заработуваат помалку од мажите, и ii) дискриминација на жените на пазарот на трудот, така што жените добиваат пониски приноси, или, со други зборови, помала плата за истите индивидуални карактеристики (на пример, образование, работно искуство, итн.) што ги поседуваат мажите. Иако вообичаено и двата елементи придонесуваат кон родовиот јаз во платите, тие може, исто така, да се зајакнуваат меѓусебно. На пример, ако постои дискриминација против жените на пазарот на трудот (како што се пониските приноси од образованието), жените може да бидат помалку мотивирани да вложуваат во своето образование, што може дополнително да го зголеми родовиот јаз во платите.

Ова прашање дури неодамна доби важност во истражувачката заедница во земјите од Западен Балкан. Најголемиот број студии во регионот се однесуваат на Србија, иако постојат и неколку студии за Република Македонија. Ова прашање не беше ефективно адресирано од страна на креаторите на политиките, делумно поради недостигот на докази, но, исто така, и поради ниската свест и разбирање на концептот за родов јаз во платите. Република Македонија ја ратификуваше Конвенцијата на МОТ за еднаква плата за работа со еднаква вредност, но таа сè уште не е транспонирана во националното законодавство и не се спроведува согласно нејзината вистинска природа. Имаше определени напори за промовирање поголема родова еднаквост во сите аспекти на животот (вклучувајќи го пазарот на трудот), но со ограничен севкупен ефект.

Од неодамна, академските кругови се вклучија во испитувањето на едно прашање што е поврзано со родовиот јаз во платите – мајчинскиот јаз во платите – што го мери јазот во платите меѓу мајките и жените што не се мајки (или, понекогаш, татковците). Начелно, наодите покажуваат дека мајчинскиот јаз е поголем во земјите во развој во споредба со развиените земји. Меѓутоа, ова прашање сè уште не се нашло на истражувачката или политичката агенда во земјите од Западен Балкан, вклучувајќи ја и Република Македонија.

Студијата има намера да ја пополни празнината во однос на доказите за родовиот јаз во платите во Република Македонија. Таа дава детална анализа на јазот и неговиот развој со текот на времето. Иако студијата врши контрола во однос на карактеристиките на пазарот на трудот на поединците и во однос на пристрасноста на изборот за вработувањето, таа, исто така, врши дисагрегација на јазот низ целата дистрибуција на платите, секторите на вработување, образованието, сопственоста на друштвата и статусот на вработувањето (вработување за плата наспроти самовработување). Покрај тоа, студијата за првпат испитува дали мајките во Република Македонија се казнуваат заради тоа што имаат деца, таканаречениот мајчински јаз во платите. Студијата ги истражува можните фактори што влијаат врз разликата во платите меѓу половите со цел да предложи дејствување во рамките на политиките.

Остатокот од студијата е структуриран како што следува. Дел 2 ги дава теоретските основи и дава преглед на релевантната литература. Дел 3 го нагласува прашањето од перспектива на политиката. Дел 4 ги разгледува позначајните случувања на пазарот на трудот во Република Македонија во последните неколку години. Дел 5 обезбедува определени стилизирани факти и првична дискусија за родовиот и мајчинскиот јаз во платите што се извлечени од микроподатоците од Анкетата за работната сила. Дел 6 ги наведува користената методологија и податоци. Дел 7 ги претставува резултатите и нуди дискусија. Дел 8 дава заклучоци и нуди низа препораки за политиките.

2. Теоретски основи

2.1. Родов јаз во платите и дискриминација на пазарот на трудот

Родовиот јаз во платите може да се дефинира како разликата во платите што ги заработуваат жените и мажите. Јазот нема само економска важност, туку претставува и одраз на пошироките социо-економски односи во рамките на едно општество, т.е. го покажува пристапот на жените до економските можности. Родовиот јаз во платите е дел од севкупната нееднаквост на жените на пазарот на трудот што може да доведе до нивна економска зависност, намалената моќ за договарање во домаќинството (вклучително за расходите за образование и здравствена заштита на децата), зголемен ризик од семејно насилство, итн. (Blunch, 2012).

Евростат го мери родовиот јаз како процентуалната разлика меѓу просечните бруто-едночасовни заработки на вработените мажи и жени, изразени како процент од бруто-платата на мажите. Најголемиот број емпириски студии го мерат јазот како средната разлика во логаритамските плати на жените и мажите и таквиот јаз се нарекува некоригиран или необработен јаз во платите.

Вообичаено, еден дел од некоригираниот родов јаз во платите се поврзува со разликите во карактеристиките на пазарот на трудот на мажите и жените (како што се различното ниво на образование, работно искуство, занимање и сектор на вработување) што произлегуваат од историските ограничувања за жените во однос на пристапот до образованието и вработувањето, како и од културните стереотипи. Ова е објаснетиот дел од родовиот јаз во платите. Со други зборови, просечната вработена жена може да не биде идентична на просечниот вработен маж во однос на нивото на образованието, работното искуство, занимањето, индустрискиот сектор, итн., и ова треба да се земе предвид при разгледувањето и проценувањето на родовиот јаз во платите. Меѓутоа, ако мажите и жените немаат ист пристап до образование или до можности за вработување, дискриминацијата што му претходела на пазарот на трудот ќе биде вградена во објаснетиот дел. Иако во минатото јазот во платите првенствено се поврзувал со родовите разлики во образованието, во некои земји жените се еднакво образовани како мажите (или дури се пообразовани од нив). Покрај тоа, дел од јазот се должи на разликите во работното искуство меѓу мажите и жените, со оглед на тоа што жените вообичаено работат со пократко работно време и стекнуваат помало искуство поради прекините на кариерата во својот животен век што се поврзани, пред сè, со грижата за децата и работата во домаќинството. Ова може значајно да ги намали нивните приходи. Сепак, она што е важно е дали казната за прекините на кариерата е сразмерна на загубата на човечкиот капитал поради таквите прекини (Manning, 2011). Сегрегацијата на жените во некои послабо платени занимања може, исто така, да даде објаснување за еден дел од родовиот јаз во платите.

Објаснетиот родов јаз во платите може сепак да биде пристрасен кога постои неслучаен избор на жените и мажите во работната сила. Ако, на пример, вработените жени вообичаено имаат подобри образовни карактеристики од вработените мажи, тогаш контролирањето во однос на индивидуалните карактеристики на работниците и останатите карактеристики не може да го намали, туку, напротив, може дури и да го зголеми јазот во платите. Литературата сеопфатно вршеше коригирања за потенцијалната пристрасност на изборот, потпирајќи се врз Хекмановиот метод за избор на примерок. Некои од истакнатите статии се: Altonji and Blank (1999); Blau and Kahn (2003); Beblo et al. (2003); Albrecht et al. (2004); Neal (2004); Fortin (2005); Azmat et al. (2006); Machado (2012).

Јазот што останува откако ќе се земат предвид разликите во карактеристиките на пазарот на трудот на мажите и на жените, и пристрасноста на изборот во вработување, таканаречениот *корижиран или висџински јаз во платите* во литературата често се толкува како дискриминација. Меѓутоа, дискриминацијата може, исто така, да се манифестира преку објаснетиот дел од родовиот јаз во платите, како што беше објаснето горе. Ова (или *необјаснетиот* дел од родовиот јаз во платите) може да биде резултат на: i) различните приноси за истите карактеристики на мажите и жените (на пример, мажите се платени повеќе за секоја дополнителна година работно искуство), или ii) приносите од неопсервабилните карактеристики на работниците (што не можеме да ги набљудуваме и, оттаму, не може експлицитно да ги вклучиме во студиите). Вториве се однесуваат на индивидуалните карактеристики во однесувањето што влијаат врз продуктивноста на работникот/работничката, но не може да се набљудуваат или да се измерат соодветно, како што се, на пример, ставовите кон преземањето ризици, флексибилноста за прекувремена работа или за работа со невообичаено работно време, конкурентноста, амбициозноста, залагањето на работа, итн. Овие карактеристики веројатно ќе бидат различни за двата пола. Жените би можеле, исто така, да претпочитаат непарични награди, како што се поголемиот број слободни денови за да може да ја подобрат рамнотежата меѓу работата и личниот живот, или блискоста на работата до местото на живеење, што исто така би создало јаз во заработката меѓу жените и мажите. На

пример, Felfe (2012a) покажува дека младите мајки во Германија се подготвени да заменат значаен дел од своите приходи за работа во окружување што е поволно за семејството, како што е работата со флексибилно работно време, што делумно се должи на тешкотиите во пристапот до грижа за децата по достапни цени и на недостигот на поддршка од партнерите.

Меѓутоа, важно е да потсетиме дека необјаснетиот дел од родовиот јаз во платите опфаќа и опсервабилни фактори што се исклучени од збирката податоци со коишто работеше истражувачот. На пример, може да се појават разлики во платите меѓу мажите и жените поради различните степени на одговорност. Ако збирката податоци не вклучува информации за степенот на одговорност, овој ефект, исто така, е опфатен со необјаснетиот дел од родовиот јаз во платите.

Додека ефектите на „објаснетиот“ дел од родовиот јаз во платите (поврзан со фактори како што се образованието, искуството, итн.) се добро проценети во емпириската литература, емпириската работа на „необјаснетиот“ дел останува со мешани резултати, што делумно е поврзано со неможноста за набљудување, детектирање и моделирање на неопсервабилните карактеристики.

Дискриминацијата може да се појави или како вкусно-пристрасна (теоријата за вкусно-пристрасна дискриминација на Becker, 1971) или како статистичка дискриминација (теоријата за статистичка дискриминација на Phelps, 1972), при што и двете го објаснуваат родовиот јаз во платите на целата страна на побарувачката на трудот. Теоријата за вкусно-пристрасната дискриминација претпоставува дека постојат работодавачи што вршат дискриминација на жените (Sano, 2009). Таквите работодавачи ги засноваат наградите за работниците врз своите субјективни предрасуди против жените. На пример, работодавачите може да имаат предрасуда дека жените со деца се помалку посветени на работата и вложуваат помалку напори (се помалку продуктивни), што може да биде одразено во платите и можностите за унапредување на таквите жени. Статистичката дискриминација настанува кога работодавачите ја земаат предвид просечната разлика меѓу очекуваната продуктивност на две групи, како што се мажите и жените, при утврдувањето на платата на поединецот, што може да доведе до дискриминација од страна на работодавачите врз основа на таквиот просек (Blau and Kahn, 2007).

Освен дискриминацијата на жените во однос на платата (пониски приноси за инаку исти карактеристики како мажите), дискриминацијата исто така може да биде во облик на сегрегација во однос на занимањата и индустриите (предоминантноста на жените во послабо платените занимања или сектори на стопанството), помалите можности за напредување на работното место, итн. Теоријата за пренаселеност тврди дека дискриминаторските практики против жените во определени „машки“ занимања водат кон вишок на понуда на жени во „женските“ занимања, со што се врши надолно депресирање на платите во таквите занимања независно од продуктивноста на работниците (Blau and Kahn, 2007). Навистина, постојат докази дека за „женските“ занимања се исплаќаат пониски плати отколку за „машките“ занимања, иако се врши работа со еднаква вредност.

Дискриминацијата во рамките на едно работно место, каде жените се платени помалку од мажите со истите работни места, се намали во последните неколку децении поради експанзијата на конвенциите и законите за еднакви плати и спречување на дискриминацијата. Сепак, постојат студии што покажуваат дека коригираниот јаз во платите сè уште преовладува во развиените економии, дури и во рамките на институциите (видете, на пример, Heinze и Wolf, 2010).

Би требало да се забележи дека би требало да се пристапи со претпазливост кон толкувањето на емпириските резултати за родовиот јаз во платите. Конкретно, мерењето на јазот во платите е статично и го мери единствено јазот во средината на секоја дистрибуција (односно, врши споредба меѓу „просечна“ жена и „просечен“ маж). Меѓутоа, стимулациите и склоностите на истите поединци се менуваат во текот на животниот век. Оттаму, важно е да се научи повеќе за јазот во платите во сите сегменти на дистрибуцијата на платите (што се врши во оваа студија) и да се земат предвид склоностите на жените во различните фази од нивните животни циклуси (на пример, ако тие имаат мали деца).

2.2. Мајчински јаз во платите

Мајчинскиот јаз во платите (понекогаш нарекуван и семеен јаз во платите) ја покажува разликата во примањата меѓу вработените мајки и жените што немаат деца (или, понекогаш, меѓу мајките и татковците). Постоенето на овој јаз во платите стана предмет на широки истражувања и познат факт дури по 1990-тите години. Истражувањето покажа дека јазот е поголем во земјите во развој во споредба со развиените земји, како и дека

постои определена разлика во факторите што го предизвикуваат јазот меѓу двете групи земји.

Grimshaw и Rubery (2015) ги групираат факторите што го предизвикуваат мајчинскиот јаз во платите во три аналитички рамки: рамка на рационалистичка економија, социолошка рамка и компаративна институционалистичка рамка. Рационалистичката економија тврди дека јазот постои поради следниве фактори: намалување на човечкиот капитал на жени по породување поради прекини во кариерата, скратување на работното време и/или вработување на семејно поволни работни места или работни места со подобри непарични повластици што вообичаено се послабо платени (или вработување со скратено работно време) (Beblo и Wolf, 2002; Amuendo-Dorantes и Kimmel, 2008; Ejrnaes и Kunze, 2013). Ако е точно ова објаснување, тогаш тоа сугерира дека жените ги приспособуваат своето однесување на пазарот на трудот и своите склоности заради подобро усогласување на работата со семејниот живот, т.е. нема дискриминација од страна на работодавачите. Социолошкиот пристап аргументира дека мајчинскиот јаз во платите е резултат на дискриминацијата што ја вршат работодавачите кои претпоставуваат разлики во продуктивноста и флексибилноста меѓу мајките и жените што не се мајки: хипотеза што за првпат беше застапувана од Becker (1985). Дискриминацијата значи дека работодавачите постапуваат со мајките на различен начин поради своите предрасуди и тоа не е поврзано со реалната продуктивност на мајките. Покрај тоа, тоа е поврзано и со пониското вреднување на вештините и искуството во „женските“ занимања. Иако дискриминацијата објаснува дел од јазот, голем дел останува необјаснет (Felfe, 2012b). Компаративната институционалистичка рамка го поврзува мајчинскиот јаз во платите со системот на даноци и надоместоци во земјата (првенствено надоместокот за отсуство од работа поради мајчинство), законодавната рамка, политиките за грижа за децата и постарите лица, културниот и семејниот контекст, итн. Според овој пристап, големината и времетраењето на надоместокот за отсуство од работа поради мајчинство, на пример, ќе влијае врз мајчинскиот јаз во платите преку менување на одлуката на мајките дали да учествуваат на пазарот на трудот или не, и колку работни часови да работат. Помалото работно искуство потоа ќе влијае врз големината на мајчинскиот јаз во платите. На сличен начин, во случајот на малата достапност на работни места со скратено работно време и работни места со флексибилни аранжмани за работа (на пример, работа од дома), жените со деца ќе „пазарат“ работни места со подобри погодности, што се послабо платени, на тој начин доведувајќи до повисок мајчински јаз во платите.

Дополнително, разликите во платите меѓу мајките и жените што не се мајки може да бидат поврзани со незабележаната хетерогеност на жените во однос на нивните способности и склоности (Felfe, 2012b). Незабележаната хетерогеност се однесува на разликите меѓу жените и мажите што не може да се забележат (како, на пример, способноста на некое лице, работните склоности, личното вреднување на слободното време, итн.), но веројатно ќе влијаат врз исходот од интерес, односно врз платите и јазот во платите. Моделите што ја земаат предвид незабележаната хетерогеност даваат различни резултати: додека некои автори не утврдуваат каков било значаен јаз во платите меѓу мајките и жените што не се мајки (на пример, Waldfogel, 1997, за САД), другите утврдуваат значаен јаз (Lundeborg и Rose, 2000; Anderson et al. 2003; Ejrnaes и Kunze, 2004).

Врз мајчинскиот јаз во платите влијаат неколку фактори. Како прво, тој се менува во зависност од бројот на децата, нивната возраст и полот на децата (последниот фактор е утврден само во земјите во развој). Голем број студии утврдуваат дека оштетувањето во однос на платата за мајките се зголемува со бројот на децата (Budig and England, 2001; Davies and Pierre, 2005). Покрај тоа, мајките со помали деца (на возраст под три или седум години) трпат поголеми оштетувања во однос на платата. Во случајот со земјите во развој, присуството на ќерка што е постара од единаесет години всушност го намалува јазот во платите бидејќи се очекува дека ќе може да врши дел од работите во домаќинството (на пример, Agüero et al. 2011).

Оштетувањата може да се разликуваат во зависност од видот на мајката. На пример, студиите прават разлика во однос на возраста на којашто мајката родила за првпат. Davis и Pierre (2005) утврдиле големо оштетување за мајките што родиле дете пред да навршат 25 години во 11 земји-членки на ЕУ. Тоа може, исто така, да се поврзе со брачниот статус и со видот на домаќинството. Студиите, исто така, го испитуваат ефектот на образованието на мајките врз оштетувањето поради мајчинството (со различни резултати), должината на породилното отсуство, секторот на вработување (јавен наспроти приватен), итн. Уште еден важен аспект на мајчинскиот јаз во платите е прашањето дали се работи за еднократно оштетување откако мајките се враќаат на работа или станува збор за долгорочни последици врз платата на мајките. Овие студии се поретки бидејќи се засноваат врз лонгитудинална анализа. Дел од нив утврдуваат дека оштетувањето е еднократно (Zgang, 2010, користејќи некоригиран модел за годишните приходи), додека, пак, другите утврдуваат траен јаз во платите (Lundeborg и Rose, 2000, и Zgang, 2010, користејќи анализа на постојани трендови).

Вреди да се забележи дека, од едната страна, мажите со деца (татковци) вообичаено се утврдува дека

имаат повисоки плати отколку мажите без деца (Budig, 2014), што е познато како бонус за татковство. На пример, Hodges и Budig (2010) заклучуваат дека, за САД во периодот од 1979 до 2006 година, татковството ги зголемило платите на мажите за 6%, како и дека зголемувањето било најголемо кај мажите во најповолната положба на пазарот на трудот. Слични наоди се добиени во Glauber (2008), Lundberg и Rose (2000), Killewald (2013) и многу други студии. Утврдено е дека мажите поминуваат повеќе време во канцеларија откако ќе станат татковци, што ја објаснува премијата што ја добиваат (Dey and Hill, 2007); меѓутоа, резултатот вообичаено се поврзува со татковството што се случува во брак и што е резидентно и биолошко.

2.3. Претходни студии и наоди во Република Македонија

Литературата за родовиот јаз во платите во Република Македонија е прилично оскудна, додека, пак, за мајчинскиот јаз во платите сè уште не е спроведена ниту една студија. Според нашите сознанија, постојат две поопшти студии што, меѓу другото, го анализираат родовиот јаз во платите (Angel-Urdinola, 2008 и Angel-Urdinola и Macías, 2008) и три студии што се фокусираат посебно на родовиот јаз во платите (Казанџиска и др. 2012; Авлијаш и др., 2013, Петрески и др., 2014). Покрај тоа, студијата на Blunch (2010) обезбедува споредбено истражување на родовиот јаз во платите во шест земји во Источна Европа и Централна Азија, вклучувајќи ја и Република Македонија.

Авлијаш и др. (2013) утврдуваат дека јазот во Република Македонија изнесува 17,9%, што значи дека жената со истите карактеристики на пазарот на трудот како тие на мажот заработува 17,9% помалку. **Простата разлика во просечната женска наспроти просечната машка плата, т.е. необработениот (некоригиран) јаз во платите изнесува 13,4%**, што е помалку од коригираниот јаз во платите бидејќи вработените жени во просек имаат подобри квалификации од вработените мажи. Слично на тоа, Петрески и др. (2014) наоѓаат дека коригираниот јаз во платите изнесува 17,3%. Меѓутоа, откако ќе спроведат контрола за пристрасноста на изборот, при што жените со пониско образование самостојно избираат да бидат неактивни, јазот се намалува на 7,5%, што би можело да се припише или на неопсервабилни фактори или, пак, на дискриминација. Конкретно, пристрасноста на изборот се јавува затоа што некои жени со специфични карактеристики одлучуваат да останат надвор од пазарот на трудот (неактивни), така што жените што се вработени (и невработени) не ги поседуваат истите карактеристики како сите работоспособни жени (т.е. тие самостојно избираат да бидат активни на пазарот на трудот или вработени). Поради таквиот избор, се очекува дека резултатите во однос на јазот ќе бидат или нагорно или надолно пристрасни. На пример, ако пообразованите жени самостојно избираат да бидат вработени, пресметаниот јаз ќе биде понизок од реалниот (тој е понизок затоа што вработените жени се пообразовани, така што, ако помалку образованите жени почнат да работат, јазот ќе се зголеми).

Во рамките на образовните кохорти, Петрески и др. (2014) утврдуваат дека пристрасноста на изборот го објаснува најголемиот дел од родовиот јаз во платите за групата со основно образование (75%), по што следува групата со средно образование (55%). Кај групата со терцијарно образование, откако ќе се земе предвид неслучајниот избор, родовиот јаз во платите постепено се губи.

Во однос на факторите што го предизвикуваат јазот, најголемиот број студии утврдуваат дека јазот не може да се објасни со разликите во карактеристиките на пазарот на трудот на мажите и жените, туку првенствено се раководи според самостојниот избор во неактивност, дискриминацијата (различни резултати за истите карактеристики) и ефектот на неопсервабилните карактеристики на мажите и жените што се наградуваат од страна на работодавачите. Сите овие студии наоѓаат дека вработените жени имаат подобри образовни карактеристики од вработените мажи, пред сè, поради ниската стапка на активност на жените со пониско образование. Оттаму, контролирањето на карактеристиките на работниците всушност го зголемува јазот во платите, така што објаснетиот дел од родовиот јаз во платите станува негативен (видете Blunch, 2010; Авлијаш и др., 2013; Петрески и др., 2014). Ова повлекува дека карактеристиките на работниците и на работните места имаат ограничена улога во родовиот јаз во платите во Република Македонија.

Дел од студиите за Република Македонија до денешен ден аргументираат дека родовиот јаз во платите се должи на дискриминацијата на жените (што се заснова врз опсервабилни или неопсервабилни карактеристики). Авлијаш и др. (2013) утврдуваат дека само една третина од коригираниот јаз може да се објасни со тоа што жените се платени помалку иако имаат исти карактеристики на пазарот на трудот како мажите. Меѓутоа, најголемиот дел од коригираниот јаз (69% од него) се должи на разликите меѓу мажите и жените, што не може да се забележат од податоците, т.е. на „неопсервабилните“ разлики. Blunch (2010), исто така, утврдува голем необјаснет дел од родовиот јаз во платите. Angel-Urdinola (2008) и Angel-Urdinola и Macías (2008) тврдат дека

родовиот јаз во платите не е задолжително објаснет со сегментацијата на пазарот на трудот (каде што жените влегуваат во послабо платените сектори), туку поверојатно се објаснува со дискриминацијата на пазарот на трудот, при што жените со истото образование, што работат во истите сектори и на истите занимања, итн. се послабо платени од нивните машки еквиваленти.

Спротивно на тоа, Петрески и др. (2014) утврдуваат дека најголемиот дел од родовиот јаз во платите во Република Македонија по прво се должи на неслучајниот избор на жените во вработување, наместо врз родовите разлики (т.е. дискриминацијата). Со други зборови, неактивни не остануваат само жените со најлошите карактеристики на пазарот на трудот (на пример, образование), туку и жените со завршено средно образование имаат голем удел во неактивното население. Нивните наоди сугерираат дека жените што самостојно избираат да не се вклучат во пазарот на трудот првенствено припаѓаат на групата со завршено основно образование (ниско ниво на вештини), но и на групата со завршено средно образование (иако вториот случај е поредок отколку кај мажите). Ова повлекува дека жените во Република Македонија се соочуваат со високи бариери на точката на влез во пазарот на трудот, така што тие треба, во просек, да имаат подобри квалификации од мажите за воопшто да добијат пристап до вработување. Со други зборови, иако работат и нискоквалификуваните и висококвалификуваните мажи, работат само несразмерен број висококвалификувани жени, бидејќи нискоквалификуваните жени често се неактивни (видете Табела 1Табела 1).

Табела 1 – Стапки на вработеност и неактивност по образование, 2014 г.

Образование	Вработеност (%)		Неактивност (%)	
	Мажи	Жени	Мажи	Жени
Основно и пониско	24,5	20,2	46,8	62,7
Средно	57,5	50,5	47,6	33,0
Високо	17,9	29,3	5,6	4,3
<i>Извор: Базата на податоци на Евростат.</i>				

3. Перспектива на политиката

3.1. Еднаквост на можностите и заштита од дискриминација

Република Македонија ја ратификуваше Конвенцијата бр. 100 на МОТ за еднаквост на платите (1951) во 1991 година. Во согласност со оваа Конвенција, мажите и жените имаат право на еднакви плати за работа со еднаква вредност. Постојат два вида работа со еднаква вредност:

- Еднаква или идентична работа под еднакви, идентични или слични услови; и
- Различни видови работа што, врз основа на објективни критериуми, имаат еднаква вредност.

Иако првото е поврзано со подиректна споредба и, според тоа, е разбирливо и полесно за спроведување, второто вклучува индиректна споредба меѓу инаку различните работи. Клучната поента во однос на концептот за „еднаква вредност“ е тоа што работите што на прв поглед се многу различни може да излезе дека имаат еднаква вредност ако се анализираат во смисла на вештините, вложениот труд, одговорностите и работните услови (Казанџиска и др., 2012). Споредбата меѓу две работи не е ограничена на споредувањето исти или слични работни места, кај еден ист работодавач или во еден ист сектор.

Законот за работни односи (со последните измени и дополнувања, во Службен весник бр. 74/2015) предвидува дека работниците имаат право на заработувачка – плата согласно законот, колективните договори и договорите за вработување. Платата е составена од основната плата, дел од платата за работна успешност и додатоци на плата, освен ако не е определено поинаку со релевантните закони. Принципот за еднаква плата за работа со еднаква вредност е транспониран во член 6 на законот, што предвидува дека работодавачот е обврзан да им исплаќа на вработените еднакви плати за еднаква работа. Меѓутоа, оваа формулација е многу потесна и помалку ефективна од Конвенцијата на МОТ затоа што не го вклучува концептот за еднакво наградување за работа со еднаква вредност. На тој начин таа го ограничува делокругот на примената, со оглед на тоа што жените често се издвоени во посебни сектори и занимања. Исто така, не е јасно дали целата низа плаќања, вклучувајќи ги плаќањата во натура, се вклучени во поимот „плати“ што е употребен во одредбата. Законот, исто така, ги дефинира облиците на директна и индиректна дискриминација, а член 9 забранува каква било дискриминација на жените по основ на бременост, раѓање и родителство.

Не постои посебна институција што е надлежна за решавањето на споровите во врска со еднаквото наградување, туку за овие предмети се известуваат институциите што се занимаваат со поопштите прашања на дискриминацијата и еднаквите можности за вработување.

Законот за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник бр. 6/2012) има цел да обезбеди еднакви можности за двата пола. Тој ги уредува надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за обезбедување еднакви можности, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите и правата и должностите на Правниот застапник за еднакви можности на жените и мажите, што претставува функција што е воспоставена во рамките на Министерството за труд и социјална политика за спроведување на законот.

Законот за спречување и заштита од дискриминација ги поставува темелите за воспоставувањето независна непрофесионална Комисија за заштита од дискриминација со седум членови (Службен весник бр. 50/2010). Надлежностите на Комисијата делумно се преклопуваат со надлежностите на јавниот правобранител, како и со надлежностите на застапникот/адвокатот за еднакви можности (Казанџиска и др., 2012). Ако некој чувствува дека е жртва на каква било форма на дискриминација, може да поднесе жалба до Комисијата за заштита од дискриминацијата, која потоа дискутира за проблемот и дава совети и препораки за мерките што му се на располагање на лицето пред судовите и другите институции. Мислењата на Комисијата се објавуваат на нејзината веб-локација (<http://www.kzd.mk/mk>). Комисијата, исто така, врши определени истражувачки активности во врска со родовата дискриминација. На пример, таа има спроведено истражување за родовата дискриминација во огласите за вработување и има утврдено дека околу една четвртина од огласите за вработување што се објавуваат во дневните весници содржат елементи на дискриминација.¹

Извештајот на ЕУ за напредокот на Република Македонија за 2014 година тврди дека постои потреба од дополнително подобрување на капацитетите на основните тела за заштита од дискриминацијата во земјата. Врз основа на Извештајот, учеството и стапките на вработеност на жените остануваат многу ниски во споредба со просекот на ЕУ и, без оглед на определени подобрувања, Секторот за еднакви можности во рамките на Министерството за труд и социјална политика сè уште има недостиг на соодветни ресурси. Постојат ограничени

¹ Извештајот е достапен само на македонски јазик, на <http://www.kzd.mk/mk/dokumenti/2014>.

напори и мерки за подобрување на состојбата на жените Ромки. Покрај тоа, жените во руралните области сè уште се предмет на дискриминаторски обичаи, традиции и стереотипи.

3.2. Институционалниот контекст за вработувањето и еднаквоста на можностите за жените

Покрај рамката и политиката за заштита од дискриминација, врз севкупната ситуација на жените на пазарот на трудот (и понатаму, родовиот јаз во платите) влијаат и некои други политики и институции, како што се, на пример, одредбите за породилно (и татковско) отсуство, пристапот до установите за предучилишна грижа за децата, флексибилноста на работните аранжмани, итн., но и, поопшто, општествените норми, културата и традициите.

Одредбите за породилното отсуство се важни за одлуката на жената дали да го обезбедува својот труд (да учествува на пазарот на трудот), но, исто така, во смисла на часовите на обезбедување труд/работа. Во согласност со Законот за работни односи (членови 161-171, Службен весник бр. 167/15), вработените жени во Македонија имаат право на платено породилно отсуство во времетраење од девет месеци (до 15 месеци ако родат повеќе деца наеднаш), при што задолжителното породилно отсуство започнува 28 дена пред породувањето (што може да се продолжи на 45 дена пред породувањето). Оттаму, земјата ги исполнува стандардите на МОТ за породилно отсуство во времетраење од 14 до 18 недели што се утврдени во Конвенцијата бр. 183 и Препораката бр. 191 на МОТ, соодветно. Во 2014 година беа извршени измени на законодавството со коишто на жените им се даде право на дополнителни три месеци неплатено отсуство, при што здравственото осигурување во тој период е покриено од страна на државата. Висината на надоместокот на плата што мајките го добиваат додека користат породилно отсуство изнесува 100% од основицата на нивните плати пред отсуството (како што е утврдено во Законот за здравствено осигурување). Законодавството (Закон за работни односи, член 166) предвидува финансиска стимулација за мајките да се вратат на работа пред истекот на породилното отсуство (во таквиот случај тие добиваат целосна плата од работодавачот и 50% надоместок на плата за отсуство поради бременост и родителство), но жените многу ретко ја искористуваат оваа можност.

Неодамна беше воведена можност за ангажирање работници за замена на вработените жени што се на породилно отсуство, при што работодавачите се ослободени од обврската за плаќање социјални придонеси за лицата што се вработени како замена. Оваа мерка е наменета за намалување на трошоците на работодавачите за задржување на мајките на работа додека тие користат породилно отсуство. Работодавачите имаат обврска да ја задржат мајката што се вратила на работа уште најмалку истиот период за којшто бил ангажиран работникот за замена. Оваа мерка беше воведена преку изменувањето и дополнувањето на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (Службен весник бр. 154/2015), Законот за пензиско осигурување и Законот за здравствено осигурување (и двата објавени во Службен весник бр. 154/2015). Дополнително, беше воведена можност за користење дополнително неплатено отсуство од работа до три месеци до навршување тригодишна возраст на детето (Закон за работни односи, член 170-а).

Законот за работни односи предвидува, исто така, посебна заштита за жените за време на бременоста, раѓањето и родителството. Работодавачите не може да ги отпуштат од работа работничките во текот на отсуството поради бременост и родителство и нивното работно место им е загарантирано по истекот на отсуството. Меѓутоа, постојат случаи на непријавени незаконски промени на работното место на жените додека се на породилно отсуство што се решаваат од страна на Комисијата за заштита од дискриминација. Работничките, исто така, се заштитени од вршење прекувремена работа или работа ноќе за време на бременоста и сè додека детето не наврши една година, а овој период може да се продолжи до тригодишна возраст на детето (во тој случај жените може да работат прекувремено и ноќе само со нивна писмена согласност; Закон за работни односи, член 164). Дополнително, мајките имаат право на платена пауза во времетраење од еден и пол час дневно во текот на работното време за доење на детето сè додека детето не наврши една година.

Татковците имаат право на платено отсуство од работа за раѓање дете во времетраење до седум дена (иако овој член е поопшт, бидејќи вклучува и отсуство за други лични и семејни околности). Татковците, исто така, имаат право да користат отсуство од работа за родителство ако тоа право не го користат мајките, но користењето на родителското отсуство е многу маргинално, со учество од околу 0,1-0,2% во вкупниот број на отсуства за родителство.² Сепак, од законодавна гледна точка, системот за платени отсуства од работа не прави разлика меѓу породилното отсуство и родителското отсуство и го гарантира само породилното отсуство што мајките потоа може да им го пренесат на татковците (Закон за работни односи, член 167).

² За компаративна студија за практиките за породилно и родителско отсуство во светот, видете МОТ (2014).

Горенаведените информации покажуваат дека мајките се соодветно заштитени за време на бременоста, раѓањето и родителството, како и дека законодавството во врска со породилното отсуство е прилично флексибилно. Меѓутоа, очигледно е дека не постои родова еднаквост и дека мајките се перципираат како примарни негуватели на детето. Покрај тоа, со оглед на релативно големата димензија на неформалната вработеност во земјата (22% од вкупната вработеност во 2014 година, и 19% од вработеноста на жените), сè уште постојат мајки што се оставени без предвидената заштита.

Податоците за користењето на времето дополнително покажуваат дека нема поделена одговорност меѓу сопружниците во домаќинството. Конкретно, податоците од анкетата за користењето на времето што ја спроведува ДЗС (последните достапни податоци се за 2009 година) покажуваат дека во текот на денот жените поминуваат повеќе од трипати подолго време на вршење активности во домаќинството од мажите. Жените во домаќинствата до најмалку едно мало дете (на возраст од 0 до 6 години) дневно трошат 5,5 часа на домашни активности (вклучувајќи грижа за децата) во споредба со мажите кои трошат само 1,3 часа. Оваа разлика е помала во случајот на домаќинствата со дете/деца на возраст од 7 до 17 години (3 часа домашни активности дневно од страна на жените и 0,5 часа од страна на мажите). Од друга страна, мажите трошат повеќе време на слободни активности/одмор, вработеност, патување, итн. Родовите разлики во овие активности се помали кога детето/децата се повозрасни (7-17 години). Овие податоци, исто така, укажуваат на тоа дека жените со мали деца (на возраст од 0 до 6 години) трошат помалку часови на вработеност од оние со деца на возраст од 7 до 17 години.

Она што исто така е важно за одлуките на жените за учество на пазарот на трудот е пристапот до капацитети за згрижување на децата. Врз основа на Transmonee – базата на податоци на УНИЦЕФ, стапката на запишување на децата во предучилишно образование во Македонија за децата на возраст од 3 до 5 години е многу ниска и изнесувала 25% во 2013/2014 година. Центрите за ран детски развој што обезбедуваат нега за децата на возраст од 9 месеци до 2 години се ретки и не се географски еднакво распределени. Според податоците од Transmonee, бруто-стапката на запишување на децата на возраст од 0 до 2 години во предучилишните установи изнесувала 9% во 2013/2014 година. Трошоците за установите за згрижување на децата не претставуваат значајна пречка за пристапот, при што месечните трошоци за целодневен престој изнесуваат 5,7% од просечната нето-плата, односно 14% од минималната плата. Горенаведените податоци укажуваат на мала достапност на установите за нега на децата, особено во руралните подрачја, што претставува големо ограничување за учеството на жените на пазарот на трудот. Ваквата состојба е дополнително влошена од ниското ниво на обезбедување установи за згрижување на постарите лица. Во последните години, Владата вложува големи напори за проширување на опфатот на установите за згрижување на децата. Таа го зголеми опфатот на обезбедувањето услуги во јавните установи за нега на децата, отвори дневни центри за згрижување на децата во руралните подрачја (заедно со УНИЦЕФ и единиците на локалната самоуправа) и го промовира отворањето приватни установи (преку олеснување на административните постапки). Како дополнителен исчекор, започнувајќи од февруари 2015 година, законодавството им овозможува на друштвата и на приватните училишта да отворат установи за згрижување на децата во своите простории (измени и дополнувања на Законот за заштита на децата, Службен весник бр. 25/2015).

Одлуката на жените во однос на нудењето на својот труд зависи, исто така, од флексибилноста на работното време и аранжманите за работа. Постојат само мал број опции за флексибилно работно време и флексибилни работни аранжмани (на пример, работа од дома) што се достапни во земјата. Флексибилноста, пред сè, се сфаќа како флексибилност на времето на започнување и завршување на работниот ден. Покрај тоа, уделот на жените што работат со скратено работно време исто така е низок, со 5% во 2014 година (просекот за ЕУ-28 изнесува 32%). Малата достапност на работа со скратено работно време (и на другите облици на флексибилните аранжмани за работа) во Македонија може да биде една од причините за релативно ниското учество на жените на пазарот на трудот, со оглед на тоа што податоците за ЕУ-28 покажуваат дека постои релативно голема корелација меѓу стапката на вработеност на жените и уделот на работата со скратено работно време (коефициент на корелација од 0,5).

Податоците на Евростат покажуваат дека од жените во Македонија што работат со скратено работно време, 34% пријавуваат дека не може да најдат работа со полно работно време, 19,5% пријавуваат дека работат со скратено работно време поради други семејни и лични одговорности, 5,5% пријавуваат дека работат со скратено работно време поради грижа за дете или постаро лице, и 35% изјавуваат дека постојат некои други причини за тоа. Она што е привлечно во податоците е фактот што жените во Македонија со многу помала веројатност пријавуваат дека работат со скратено работно време бидејќи имаат потреба од комбинирање на работата со грижата за деца или постари лица (само 5,5%) во споредба со просекот од 27% во земјите на ЕУ-28. Со оглед на релативно слабото обезбедување услуги за згрижување на децата, ова повлекува дека поддршката

од семејството за згрижување на малите деца во Македонија е многу посилна отколку во ЕУ. Ова е поврзано со општествените норми и традиции во земјата и со фактот дека е вообичаено две или повеќе генерации на едно семејство да живеат заедно (во едно домаќинство). Поддршката од семејството е важна и во случајот кога времето на престој на децата во училиште не се совпаѓа со работното време (ова, пред сè, важи за училиштата во коишто се организира наставата во смени). Инаку, не постојат посебни семејни политики во земјата што може да им помогнат на мајките и што го промовираат споделувањето на обврските.

Од гледна точка на општествените норми и традиции, жените во Македонија првенствено се сметаат за секундарни хранители, така што нивните одлуки во врска со пазарот на трудот во определена мера се условени од одлуките на нивните сопрузи/партнери (видете Мојсоска-Блажевски и др., 2015). Ова, заедно со малата достапност на флексибилните работни аранжмани, имплицира дека дури и кога жените се активни на пазарот на трудот и се вработени, нивните кариерни склоности и аспирации се пониски од оние на мажите, што се покажа дека важи и во развиените економии (видете, на пример, Felfe, 2012a, за Германија). Со други зборови, тие го приспособуваат своето однесување на пазарот на трудот и своите склоности за целите на усогласувањето на своите семејни и професионални обврски. На пример, жените со поголема веројатност од мажите не ги сакаат прекувремената работа, долгото работно време, нефлексибилното работно време, преземањето поголема одговорност на работното место, службените патувања, итн. (сите од нив се неопсервабилни карактеристики на поединците). Ако ова е точно, тогаш родовиот јаз во платите нема да биде одраз на дискриминација, туку на изборот на жените (видете дел 2.1).

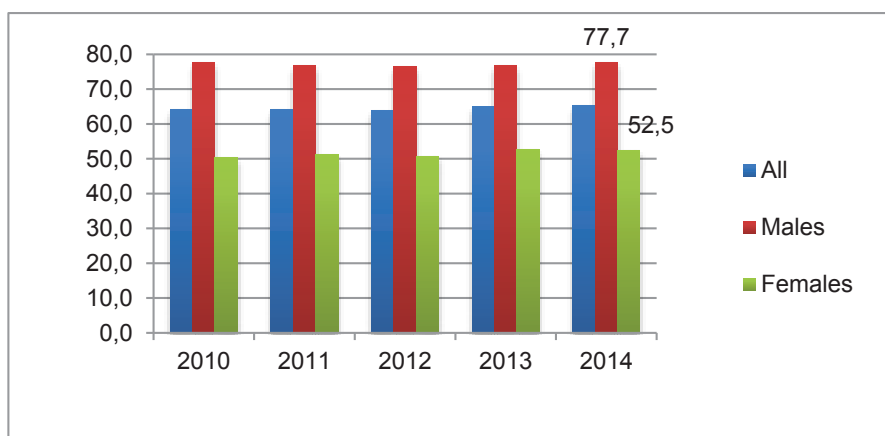
Како заклучок, постојат определени важни бариери за учеството на жените на пазарот на трудот во Македонија (нефлексибилни работни аранжмани, низок степен на пристап до установи за згрижување на децата и постарите лица, итн.), но тоа се надоместува во определена мера преку поддршката од семејството. Жените се првенствено второстепени хранители и како резултат на тоа тие имаат (во просек) пониски кариерни аспирации од мажите, имаат прекини во кариерата поради раѓање дете (за мајките) и веројатно ќе акумулираат помалку човечки капитал и мрежи во текот на своите кариери. Сите овие фактори може да доведат до пониска акумулација на човечки капитал во текот на животниот век од страна на жените во споредба со мажите и може да предизвикаат родов јаз во платите. Сепак, во овој случај, родовиот јаз во платите не потекнува од дискриминацијата, туку само претставува одраз на различниот човечки капитал на двата пола. Ако „просечната“ работничка во Македонија користи подолго породилно отсуство, не е подготвена да преземе поголема одговорност на работното место, не е подготвена да работи прекувременно, итн., тогаш работодавачите можеби развиле статистичка дискриминација, т.е. секоја жена ја перципираат како „просечна“ жена, што води кон пониска плата за секоја жена во споредба со мажите (видете дел 2.1).

4. Родови аспекти на главните движења на пазарот на трудот во Република Македонија.

Македонскиот пазар на трудот се карактеризира со висока општа невработеност и ниски стапки на вработеност и активност. Во условите на ваквата севкупно тешка состојба на македонскиот пазар на трудот, жените сè уште се поизложени на неактивност и ниска вработеност.

Како што покажува Слика 1, само половина од работоспособните жени (на возраст од 15 до 64 години) биле активни во 2014 година, во споредба со приближно 78% од мажите. Оттаму, родовиот јаз во активната изнесува 25 процентни поени (п.п.), т.е. е повеќе од двојно поголем од просечниот родов јаз во ЕУ-28 (11,6% во 2014 година). Инаку, активната на пазарот на трудот на мажите во Република Македонија е споредлива со таа на мажите во ЕУ-28 (77,7% наспроти 78%).

Слика 1 – Стапки на активност по пол



Извор: База на податоци на Евростат.

Родовиот јаз во активната значително се намалува со нивото на образованието. На нивото на основно или пониско образование, активната на жените е 40 п.п. пониска од активната на мажите, додека, пак, јазот на нивото на терцијарното образование е само 3,5 п.п. Очигледно, токму жените со пониско образование со најголема веројатност ќе бидат надвор од пазарот на трудот (видете Табела 2), бидејќи нивните опортунитетни трошоци од неработењето се чини дека се многу ниски (тие, исто така, со поголема веројатност живеат во традиционални семејства што влијаат врз нивните одлуки за продолжување на образованието и за работење).

Табела 2 – Родови јазови по ниво на образование, 2014 г.

	Основно образование			Средно образование			Терцијарно образование		
	Жени (%)	Маже (%)	Јаз (п.п.)	Жени (%)	Маже (%)	Јаз (п.п.)	Жени (%)	Маже (%)	Јаз (п.п.)
Стапка на активност	27,0	66,5	39,5	63,2	80,7	17,5	87,6	91,1	3,5
Стапка на вработеност	18,5	44,3	25,8	44,3	58,6	14,3	66,0	72,8	6,8
Стапка на невработеност	31,5	33,3	1,8	29,8	27,4	-2,4	24,6	20,1	-4,5

Извор: База на податоци на Евростат.

Кога се оценува по возрастни групи, родовиот јаз во активната е најнизок за младите работници (14,2 п.п.) чијашто активност воопшто е многу ниска (видете Табела 3). Кај најпродуктивната старосна група (25-54),

јазот во вработеноста изнесува околу 26,8 п.п. со релативно високи стапки на активност на двата пола (дури 93,2% за мажите). Јазот е најголем за постарите работници, што може да претставува генерациско прашање од минатото кога жените традиционално биле домаќинки што не биле сеопфатно вклучени во образованието. Ова сугерира дека со текот на времето, со поголемото вклучување на жените во образованието и со менувањето на традиционалната структура на семејството, родовиот јаз во активноста ќе се намалува.

Табела 3 – Основни показатели за пазарот на трудот и јазови по возрастни групи, 2014 г.

	15-24			25-54			55-64		
	Жени (%)	Мажи (%)	Јаз (п.п.)	Жени (%)	Мажи (%)	Јаз (п.п.)	Жени (%)	Мажи (%)	Јаз (п.п.)
Стапка на активност	25,1	39,3	14,2	66,4	93,2	26,8	33,5	66,8	33,3
Стапка на вработеност	11,3	18,9	7,6	48,5	69,8	21,3	27,1	50,3	23,2
Стапка на невработеност	55,0	52,0	-3,0	27,0	25,1	-1,9	19,0	29,2	10,2

Извор: База на податоци на Евростат.

Стапката на вработеност на жените во Република Македонија е значително пониска од таа на мажите: јазот во вработеноста меѓу половите во 2014 година изнесувал околу 19 п.п. и е прилично стабилен со текот на времето. Иако, начелно, вработеноста во земјата е ниска (47% во 2014 година), стапката на вработеност на жените е многу ниска и изнесувала 37,4% во 2014 година. Родовиот јаз во вработеноста значително се намалува со нивото на образованието. Додека на нивото на основно образование, стапката на вработеност на жените е 26 п.п. пониска од таа на мажите, јазот изнесува помалку од 7 п.п. на нивото на терцијарното образование (видете Табела 2). Родовиот јаз во вработеноста меѓу лицата што имаат завршено терцијарно образование, пред сè, се должи на повисоката невработеност на жените отколку на мажите (јазот изнесува 4,5 п.п.) и во помала мера се должи на пониската активност на жените (јазот изнесува до 3,5 п.п.). Според тоа, ова сугерира дека иако образованите жени со поголема веројатност ќе учествуваат на пазарот на трудот, тие сè уште се соочуваат со повисока веројатност да бидат невработени од мажите (во споредба со поединците со пониско образование), што може да упатува на тоа дека жените се соочуваат со дискриминација од страна на работодавачите на влезот во вработувањето и/или дека работодавачите им припишуваат поголема вредност на неопсервабилните карактеристики на мажите отколку на таквите карактеристики на жените.

Жените во Република Македонија со помала веројатност работат со скратено работно време од мажите (6,3% вработеност на мажите наспроти 4,8% на жените). Меѓутоа, за оние жени што работат со скратено работно време, семејните и личните одговорности и грижата за децата се многу поважни отколку за мажите (видете дел 3,2 за подетално разгледување на ова прашање).

Набљудуван според возраста (Табела 3), јазот во вработеноста е највисок кај постарите работници на возраст од 55 до 64 години, додека, пак, тој е релативно низок за младите работници (7,6 п.п.). Сепак, секое младо лице, независно од полот, се соочува со многу ниска стапка на вработеност. Големиот јаз на постара возраст сугерира дека постарите жени се соочуваат со несразмерно поголеми тешкотии за наоѓање работа (во споредба со помладите жени или со мажите на иста возраст).

Во однос на структурата на вработеноста, веројатноста жените да бидат самовработени е многу помала во споредба со мажите (8% во споредба со 24%, соодветно). Истото важи и за самовработувањето со вработени (т.е. статус на работодавач) и за работниците за сопствена сметка (самовработени работници без вработени). Од друга страна, жените се прекумерно застапени во групата на неплатени семејни работници. Како неплатени семејни работници се ангажирани првенствено жените со завршено основно или пониско образование (Авлијаш и др., 2013).

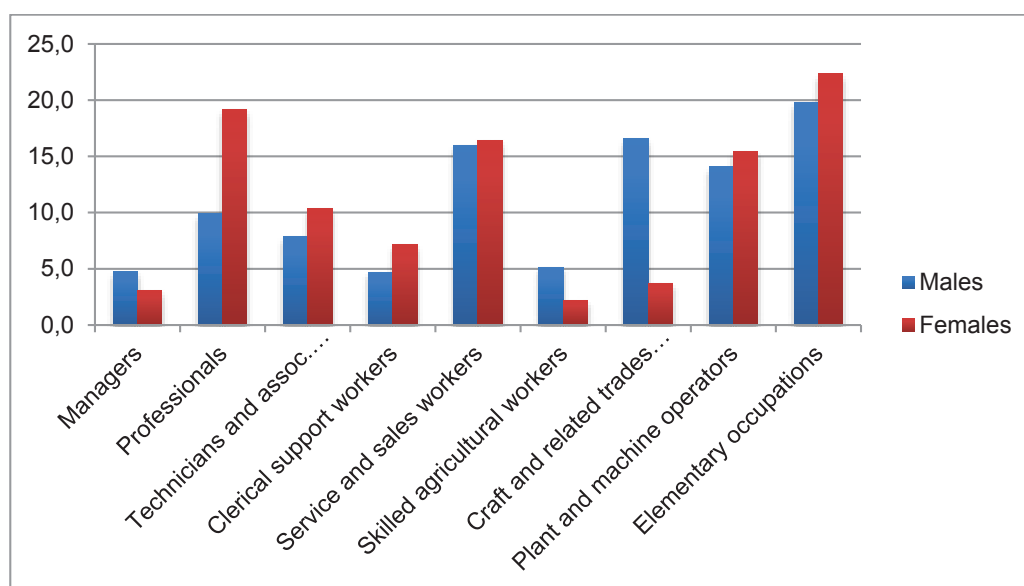
Табела 4 – Структура на вработеноста според професионален статус и пол, 2014 г.

	Сите	Мажи	Жени
Вработени	73,8	70,7	78,7
Самовработени лица	17,6	23,9	7,8
- Работодавачи (самовработени лица со вработени)	3,9	4,9	2,3
- Самовработени лица без вработени (работници за сопствена сметка)	13,7	18,9	5,5
Неплатени семејни работници	8,6	5,5	13,5
Вкупно	100,0	100,0	100,0

Извор: Базата на податоци на Евростат.

Слика 2 ја покажува структурата на вработеноста по занимања во Република Македонија. Иако елементарните занимања преовладуваат во вработеноста за двата пола, жените се малку позастапени (бидејќи тие со поголема веројатност работат во текстилната и сличните индустрии). Истото важи за ракувачите на машини и постројки. Од друга страна, жените се позастапени меѓу стручњаци и техничарите, што претставуваат занимања на високо ниво.

Слика 2 – Структура на вработеноста според занимање и пол

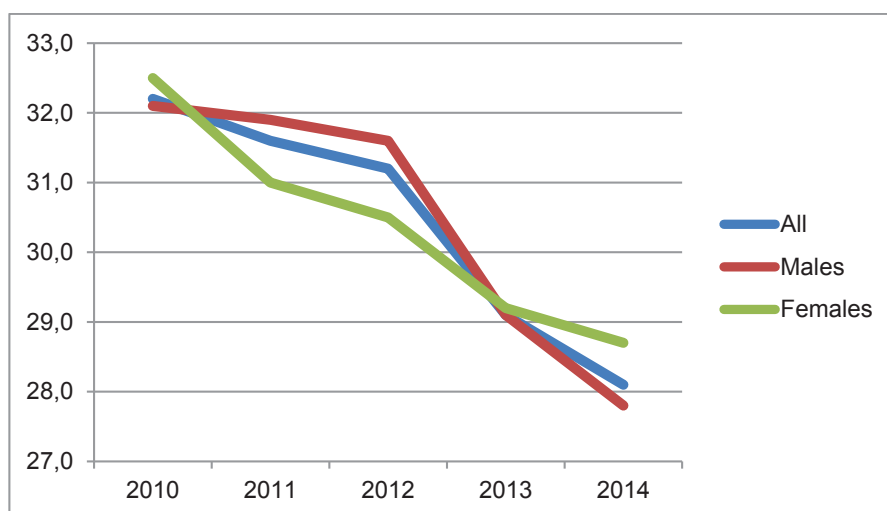


Извор: Базата на податоци на Евростат.

Во однос на трендовите на невработеноста, и двата пола се речиси еднакво погодени од тешкотиите при наоѓањето работа. Во периодот од 2000 до 2014 година, стапката на невработеност се намалувала (видете Слика 3), особено за жените. Меѓутоа, од 2013 година наваму, стапката на невработеност на жените станала поголема од таа за мажите.

Набљудувани според нивото на образованието, жените со завршено основно или пониско образование имаат помала веројатност да бидат невработени во споредба со мажите. Меѓутоа, како што се зголемува нивото на образованието, родовиот јаз станува обратен, така што стапката на невработеност на мажите со завршено терцијарно образование е 4,5 п.п. пониска од стапката на жените со завршено терцијарно образование (видете Табела 2).

Слика 3 – Стапка на невработеност по пол



Извор: Базата на податоци на Евростат.

Родовиот јаз во невработеноста се намалува со возраста (видете Табела 3). Повозрасните жени (55-64) имаат стапка на невработеност што е 10 п.п. пониска од таа на мажите, но ова се должи, пред сè, на големата неактивност на жените од таа старосна група. Како што нагласивме претходно, жените на возраст од 55 до 64 години имаат многу ниски стапки на вработеност и активност (родовите јазови се најголеми за оваа старосна група).

5. Стилизирани факти за разликите во вработеноста и платите

Овој дел ја презентира основната описна статистика што е извлечена од микроподатоците што се користат во студијата. Во определени моменти се вршат упатувања со описните анализи што се презентирани врз основа на агрегатните податоци од APC, за да се покаже усогласувањето и прецизноста на пресметките.

5.1. Родови јазови во вработеноста

Стапката на вработеност на жените на возраст од 15 до 64 години во 2011 година изнесувала 35,3, а во 2014 година таа изнесувала 37,3 (видете Табела 5).³ Истата стапка на вработеност на жените е евидентирана од страна на ДЗС во 2014 година (видете во делот горе). Родовиот јаз во вработеноста изнесувал 17 п.п. во 2011 година и се зголемил на 19 п.п. во 2014 година. Стапката на вработеност на жените е најниска на помала возраст, со оглед на тоа што најголемиот број жени на оваа возраст сè уште се вклучени во образованието. Сепак, родовиот јаз во вработеноста е најмал во оваа точка. Стапката на вработеност на примарната група од работоспособното население (25-54) изнесувала 46,8% во 2011 година, односно 48,5 во 2014 година. Жените на возраст од 55 до 64 години доживеале најголем пораст на стапката на вработеност меѓу 2011 година (24%) и 2014 година (27,1%) од 3,1 п.п.

Табела 5 – Карактеристики на пазарот на трудот по пол, 2011 и 2014 г.

Стапка на вработеност				
	2011		2014	
	Мажи	Жени	Мажи	Жени
Сите (15-64)	52,3	35,3	56,1	37,3
Старосни категории (стапки на вработеност)				
15-24	17,7	10,8	18,9	11,3
25-54	65,7	46,8	69,8	48,5
55-64	47,3	24	50,3	27,1
Професионален економски статус (структура, во %)				
Вработени	69,8	76,4	70,7	78,6
Работодавачи	7,1	3,6	4,9	2,4
Самовработени	17,2	5,8	19	5,5
Неплатени семејни работници	5,9	14,2	5,5	13,5
Извор: Сојсџивени пресметки врз основа на APC.				
Забелешка: Во пресметките се користени пондери.				

Како што беше наведено претходно, основниот професионален статус на жените е статусот на „вработени“, т.е. вработени за плата. Конкретно, околу три четвртини од жените работат со статус на вработени (Табела 5). Малку повеќе од 14% се ангажирани како неплатени семејни работници, што е речиси тројно повеќе од уделот на мажите во оваа категорија. Само мал дел од жените имаат статус на работодавачи. Во споредба со мажите, жените се позастапени меѓу вработените и неплатените семејни работници.

³ Разликите меѓу годините во овој дел не мора задолжително да покажуваат статистички значајни разлики. Процената на интервалите може да покаже дали овие разлики се статистички значајни, но тоа не е примарниот фокус на овој дел.

Табела 6 – Структура на вработеноста според занимање (ISCO) и пол, 2011 и 2014 г.

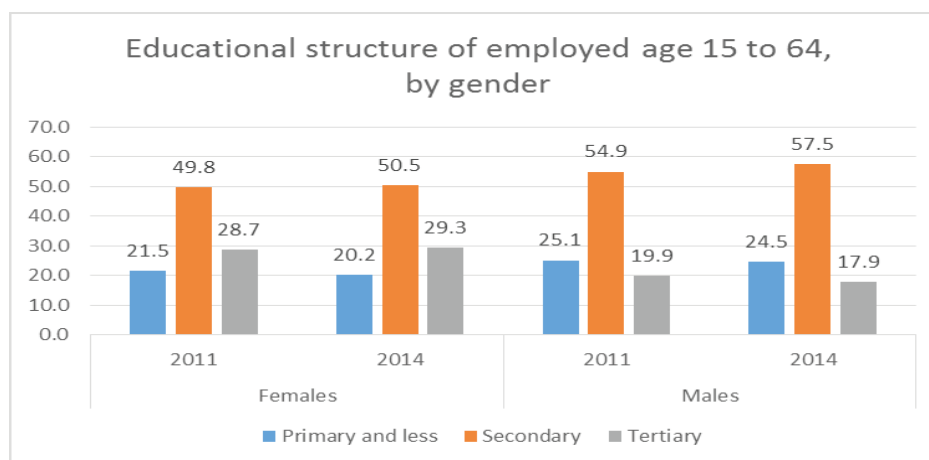
Занимање	Жени		Мажи	
	2011	2014	2011	2014
Воени занимања	0,1	0,2	1,6	1,3
Раководители	4,1	3	7	4,8
Стручњаци	17,3	19,2	10,2	9,9
Техничари и сродни работници	12,2	10,4	9,1	7,9
Вкупно за занимања на високо ниво	33,7	32,8	27,9	23,9
Службеници	8,5	7,2	5,6	4,7
Работници во услужни дејности и продажба	16,1	16,4	14,4	15,9
Стручни работници во земјоделството	0,4	2,2	1	5,2
Вкупно за средно ниво	25	25,8	21	25,8
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	3,7	3,7	17	16,6
Ракувачи на машини и постројки	13,6	15,5	11,4	14
Елементарни занимања	24	22,4	22,7	19,8
Вкупно за ниско ниво	41,3	41,6	51,1	50,4

Извор: Сојсџвени ѓресмејки врз основа на АРС.

Забелешка: Во ѓресмејкиџе се корисџени ѓондери.

Табела 6 открива дека мнозинството жени (23,7%) и мажи (21,4%) во 2014 година биле вработени на елементарни занимања (слично на агрегатните податоци од АРС што се презентирани во Слика 2). Во 2014 година, 17,3% од жените биле вработени како стручњаци, околу 13,6% како ракувачи на машини и постројки и 16% од нив како работници во услужни дејности и продажба. Групирањето на занимањата според нивото на вештините покажува дека занимањата на ниско ниво/вештини се доминантни во вработеноста на двата пола. Ова важи за 41,5% жени и 50,4% мажи (во 2014 година). Жените поверојатно се вработени на занимања од високо ниво, што првенствено се должи на високиот удел (20,3%) на жените што се ангажирани како стручњаци.

Слика 4 – Структура на вработеноста според образование и пол



Извор: Сојсџвени ѓресмејки врз основа на АРС.

Забелешка: Во ѓресмејкиџе се корисџени ѓондери.

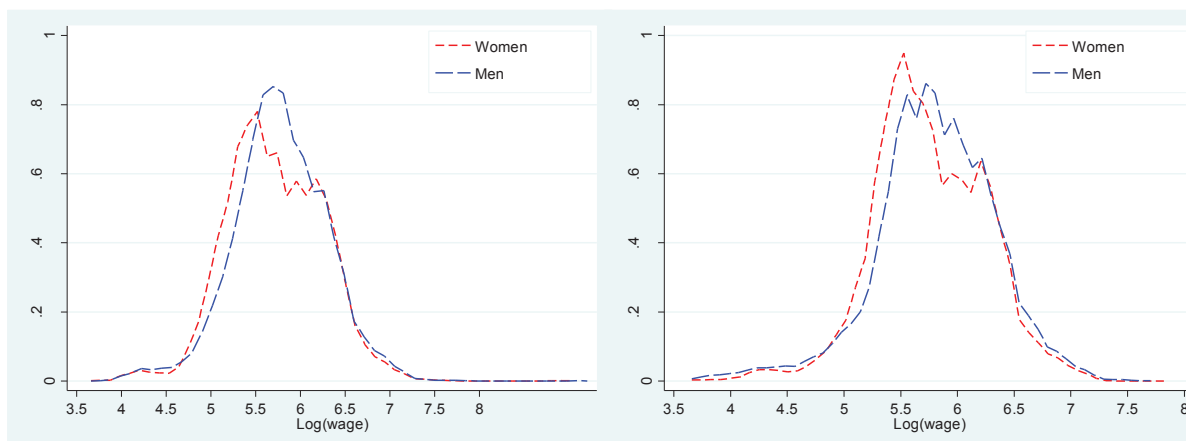
На Слика 4 е претставена образовната структура на вработените работници според полот. Таа покажува дека вработените жени се подобро образовани во споредба со вработените мажи. Конкретно, додека 20,2% од вработените жени во 2014 година имале завршено само основно образование, ова важи за 24,5% од вработените мажи. Уделот на мажите со завршено средно образование во вкупната вработеност е поголем од соодветниот удел на жените (57,5% наспроти 50,5%). Речиси 30% од вработените жени имаат завршено терцијарно образование во споредба со само 18% од вработените мажи со диплома за завршено терцијарно образование. Покрај тоа, треба да се има на ум дека жените со ниско образование се ангажирани, пред сè, како неплатени семејни работници, така што во целата дистрибуција на вработувањето за плата (што е од интерес за анализата на родовите јазови) жените се многу подобро образовани од мажите.

5.2. Родови разлики во платите

Овој дел дава првична описна анализа на нивото и дистрибуцијата на платите и на некоригираниот родов јаз во платите. Анализата се заснова врз едночасовната заработка на вработените (вработени за плата) и ги исклучува сите останати категории вработени работници (работодавачи, самовработени лица и неплатени семејни работници).

Слика 5 ја прикажува дистрибуцијата на логаритамските едночасовни заработки на жените и мажите во 2011 и 2014 година. Таа покажува дека жените се малку позастапени на пониските нивоа на платите, имаат понизок врв на функцијата (т.е. помалку вработени жени заработуваат просечна плата во споредба со вработените мажи) и се помалку застапени во нивоата на платата над просекот. Во 2014 година, дистрибуцијата е донекаде различна во споредба со 2011 година, бидејќи се чини дека повисок удел на жени во споредба со мажите заработуваат просечни плати. Меѓутоа, и во овој случај, врвот на функцијата за жените се наоѓа во пониските нивоа на платата.

Слика 5 – Дистрибуција на логаритамската едночасовна заработка по пол, 2011 г. (лево) и 2014 г. (десно)



Извор: Сојсџвени ѓресмејки врз основа на АРС.

Забелешка: Во ѓресмејкиите се корисџени ѓондери.

И во двете разгледувани години постои сличен модел на родовата разлика во платите што е пресметана како платата на мажите минус платата на жените (видете Табела 7). Таа е негативна (во смисла на тоа дека жените заработуваат повеќе) на најниското ниво на платите (1-от квинтил), а потоа станува позитивна, покажувајќи ги повисоките плати на мажите, и е повторно позитивна во 3-от квинтил. На највисоките нивоа на платите, мажите во просек заработуваат повеќе од жените.

Табела 7 – Родови разлики во платите по квинтили

	2011			2014		
	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)
Прв квинтил	5,045	4,998	-4,7	5,191	5,079	-11,2
Втор квинтил	5,916	5,926	1	5,964	5,985	2,1
Трет квинтил	6,131	6,09	-4,1	6,122	6,109	-1,3
Четврти квинтил	6,285	6,27	-1,5	6,283	6,273	-1
Петти квинтил	6,455	6,471	1,6	6,468	6,501	3,3

Извор: Сопствени пресметки врз основа на APC.

Забелешка: Јазот е пресметан како логаритамските плати на мажите минус логаритамските плати на жените (помножени со 100), на аритметичката средина на платата за секој квинтил. Кога јазот е позитивен, мажите покажуваат повисоки плати од жените, на аритметичката средина, и обратно. Во пресметките се користени пондери.

Сепак постојат определени варијации во текот на годините во однос на обемот и значењето на родовата разлика во платите. На пример, додека во 2011 година жените во првиот квинтил на дистрибуцијата на платите заработувале 3,4% повисоки плати во аритметичката средина во споредба со мажите, оваа разлика во 2014 година изнесувала 11,5%. Меѓутоа, треба да се забележи дека не зборуваме за зголемена разлика во платите во корист на жените бидејќи не известуваме дали промената во јазот е статистички значајна (т.е. не вршиме процена на интервалите).⁴ Во 2014 година, мажите заработувале 2,7% повисоки плати во вториот квинтил, во аритметичката средина, додека, пак, оваа разлика изнесувала 2,5% на највисокото ниво на платите (во петтиот квинтил).

Родовата разлика во платите покажува дека за сите занимања, жените во просек заработуваат пониски плати од мажите (видете Табела 8). Меѓутоа, ова е „некоригираниот“ јаз или разликата што не ги зема предвид личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот на вработените мажи и жени (како што се образованието, работното искуство, итн.). Според тоа, во оваа фаза не може да заклучиме дека мажите се во подобра состојба во однос на платите на македонскиот пазар на трудот. Тоа може едноставно да значи дека во рамките на секое занимање, мажите имаат подобри лични и/или карактеристики на пазарот на трудот во споредба со жените, но немаат повисоки приноси од тие карактеристики, што би упатило на дискриминација.

⁴ Бидејќи лицата што биле дел од примерокот во 2011 и 2014 година не се истите лица, разликата во пресметаните јазови во платите може да биде резултат единствено на различните карактеристики на мажите и жените што биле вклучени во двата циклуси на анкетата, а не претставува систематска карактеристика. Со други зборови, оваа анализа не ни кажува дали би ја утврдиле истата разлика во јазовите во платите кога некои други лица би биле дел од примерокот во 2011 и/или 2014 година.

Табела 8 – Родови разлики во платите по занимање

Занимање	2011			2014		
	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)
Воени занимања	6,059	6,168	10,9	6,206	6,24	3,4
Раководители	5,826	5,953	12,7	5,915	5,989	7,4
Стручњаци	6,25	6,237	-1,3	6,254	6,309	5,5
Техничари и сродни работници	5,918	5,993	7,5	5,962	6,068	10,6
Службеници	5,934	5,938	0,4	5,909	5,946	3,7
Работници во услужни дејности и продажба	5,467	5,702	23,5	5,525	5,754	22,9
Стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството	5,306	5,682	37,6	5,303	5,445	14,2
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	5,477	5,7	22,3	5,439	5,76	32,1
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	5,301	5,695	39,4	5,45	5,77	32
Елементарни занимања	5,358	5,417	5,9	5,462	5,432	-3

Извор: Сопствени пресметки врз основа на АРС.

Забелешка: Во пресметките се користени пондери.

Податоците за 2014 година покажуваат дека родовата разлика во платите е најголема кај нискоквалификуваните занимања, како што се занимањата за неиндустриски начин на работа во производството и ракувачите на машини и постројки, во коишто мажите заработуваат 29% и 32% повисоки плати од жените, соодветно (Табела 8). Разликата, исто така, е голема за работниците во услужните дејности и продажбата (со 23%), стручните работници во земјоделството (17%) и за техничарите и сродните работници (12%).

Родовата разлика во платите (видете Табела 9) начелно се намалува со нивото на образованието. Иако некоригиранот јаз во 2014 година е 15,6% на нивото на основното образование, тој се намалува на помалку од 5% на терцијарното ниво и исчезнува на посттерцијарното ниво (магистерски и докторски студии).

Табела 9 – Родови разлики во платите по образование

	2011			2014		
	Жени	Мажи	Некоригиран јаз во платите (%)	Жени	Мажи	Некоригиран јаз во платите (%)
Основно	5,28	5,519	23,9	5,379	5,535	15,6
Средно	5,569	5,738	16,9	5,612	5,789	17,7
Терцијарно	6,097	6,139	4,2	6,113	6,16	4,7
Посттерцијарно	5,752	5,752	0	5,784	5,784	0

Извор: Сопствени пресметки врз основа на АРС.

Забелешка: Во пресметките се користени пондери.

Како што покажува Табела 10, разликата во платите е најголема во индустрискиот сектор (22,5%) во 2014 година, по којшто следува земјоделството (околу 14%). Јазот е најмал во непазарните услуги⁵ каде што жените, во просек, во 2014 година заработувале речиси 8% пониски едночасовни заработки во споредба со мажите.

Табела 10 – Родова разлика во платите по сектор на вработување

	2011			2014		
	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)
Земјоделство	5,242	5,376	13,4	5,233	5,369	13,6
Индустрија	5,477	5,755	27,8	5,584	5,809	22,5
Услуги	5,69	5,766	7,6	5,709	5,802	9,3
Непазарни услуги и дејности	6,02	6,091	7,1	6,045	6,121	7,6
<i>Извор: Сојсџвени ѓресмејки врз основа на АРС.</i>						
<i>Забелешка: Во ѓресмејкиџе се корисџени ѓондери.</i>						

5.3. Мајчински разлики во вработеноста и платите

Следејќи ги претходните студии во областа на мајчинскиот родов јаз (видете Grimshaw и Rubery, 2015, стр. 7-9 за преглед на дефинициите и мерките за мајчинството и мајчинскиот јаз), мајките ги дефинираме како жени на возраст од 25 до 45 години со најмалку едно дете на возраст под 6 години. Споредбената група за анализата на мајчинскиот јаз во платите е составена од жени што не се мајки – жени на возраст од 25 до 45 години што немаат деца или имаат деца на возраст над 6 години (видете го образложението за изборот на старосниот опсег на стр. 27). Возраста на детето од 6 години е избрана како возраст во којашто децата поаѓаат на училиште во земјата и следејќи ги сличните студии (на пример, Agüero и Marks, 2011). Меѓутоа, ние даваме и процени за трите различни дефиниции за мајките (како во Табела 11).⁶ Според тоа, дефиницијата за жените што не се мајки не мора задолжително да повлекува дека некоја вработена жена нема деца, туку таа би можела да има деца на возраст од 6+ години (оттаму, изразот „жена што не е мајка“ можеби не е сосема соодветен но сепак е често користен во другите студии). Следејќи ги овие дефиниции, уделот на мајките во нашиот примерок е 24% во 2014 година (за мајки со дете на возраст до 3 години), 34% се мајки со дете на возраст до 6 години, и 66% се мајки со дете на возраст до 18 години (видете Табела 11). Треба да имате на ум дека нашата основна анализа долу се заснова врз мајките што се дефинирани како жени на возраст од 25 до 45 години со најмалку едно дете на возраст до 6 години, но во прилогот се дадени определени проверки на робушноста.

Табела 11 – Удел на мајките во кохортата од 25 до 45 години согласно различните дефиниции

	Мајка со дете на возраст до 3 години	Мајка со дете на возраст до 6 години	Мајка со дете на возраст до 18 години
2011	21,9	34,7	69,5
2014	24,1	34,2	65,9
<i>Извор: Сојсџвени ѓресмејки врз основа на АРС.</i>			
<i>Забелешка: Во ѓресмејкиџе се корисџени ѓондери.</i>			

Жените што не се мајки во нашиот примерок покажуваат повисоки стапки на вработеност од мајките (видете Табела 12). Додека во 2014 година биле вработени 54% од жените што не се мајки, ова важело за 37% од мајките. Во однос на професионалниот статус, нема значајни разлики меѓу вработените мајки и

⁵ Оваа категорија вклучува: државна администрација и одбрана; образование; здравство; задолжително социјално осигурување; дејности за социјална работа; уметност, забава и рекреација; други услужни дејности, дејности на домаќинствата во својство на работодавачи; некласифицирани дејности за производство на стоки и услуги на домаќинствата за сопствена употреба.

⁶ Студиите користат различни дефиниции за мајката во однос на возраста на детето.

жените што не се мајки. И двете категории вработени жени со најголема веројатност ќе бидат вработени како работници за плата (во опсег од 76% до 82% од сите вработени жени на возраст од 25 до 45 години во двете години). Мајките имаат малку поголема веројатност да бидат неплатени семејни работници.

Табела 12 – Карактеристики во однос на вработеноста на мајките и жените што не се мајки, 2011 и 2014 г.

	2011		2014	
	Жени што не се мајки	Мајки	Жени што не се мајки	Мајки
Стапка на вработеност	52,5	37	53,7	37,3
Старосни категории (стапки на вработеност)				
25-35	54,1	37,7	49,9	37,1
36-45	51,4	35	56,7	37,9
Професионален економски статус (структура, во %)				
Вработени	79,6	76,1	81,6	78,6
Работодавачи	3,8	3,3	2,1	2,2
Самовработени	5,2	6,6	4,9	3,2
Неплатени семејни работници	11,3	14	11,3	15,9
Извор: Сојсџивени ѝресмејки врз основа на АРС. Забелешка: Во ѝресмејкиѝе се корисѝени ѝондери.				

Табела 13 покажува дека постојат определени разлики во двете години во однос на структурата на вработеноста по занимања. Конкретно, мајките поверојатно се вработени на занимања од повисоко ниво (39% во 2014 година, во споредба со 33% на жените што не се мајки). Наспроти тоа, жените што не се мајки се малку позастапени во занимањата на средно и ниско ниво. Таквата разлика во структурата на вработеноста според занимањата може да доведе до пристрасност на (некоригираниот) родов јаз доколку не биде соодветно земена предвид.

Табела 13 – Структурата на вработеноста по занимања, жени што не се мајки наспроти мајки

	Жени што не се мајки		Мајки	
	2011	2014	2011	2014
Воени занимања	0,1	0	0,3	1,1
Раководители	3,9	2,2	3,3	2,7
Стручњаци	16,8	20,1	23,3	26,2
Техничари и сродни работници	11,5	10,5	12,8	9,3
Вкупно за високо ниво	32,3	32,8	39,6	39,3
Службеници	8,0	7,1	8,5	6,0
Работници во услужни дејности и продажба	18	18,6	15,9	15,8
Стручни работници во земјоделството	0,2	1,8	0,5	2,6
Вкупно за средно ниво	26,2	27,5	24,9	24,4
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	4,3	3,7	3,7	2,8
Ракувачи на машини и постројки	15,8	16,1	12,1	12,7
Елементарни занимања	21,2	19,8	19,7	20,7
Вкупно за ниско ниво	41,3	39,6	35,5	36,2
Извор: Сојсџивени ѝресмејки врз основа на АРС. Забелешка: Во ѝресмејкиѝе се корисѝени ѝондери.				

Натамошната анализа во врска со структурата на вработеноста по сектори покажува дека мајките со поголема веројатност од жените што не се мајки работат во непазарните дејности (веројатно, пред сè, во јавната

администрација, образованието, социјалните служби, итн.). Ова е точно за околу 73% од мајките во споредба со 60% од жените што не се мајки што работат во непазарните услужни дејности. Дополнително, мајките со помала веројатност работат во земјоделството и индустријата. Овие разлики, исто така, може да влијаат врз обемот на некоригираниот мајчински јаз во платите.

Табела 14 – Структура на вработените мајки и жените што не се мајки според образованието

	Жени што не се мајки		Мајки	
	2011	2014	2011	2014
Основно и пониско	33,4	31,2	44,2	41,6
Средно	45,3	43,6	35,9	37,4
Терцијарно	19,9	22,8	19,2	19,6
Посттерцијарно	1,4	2,4	0,57	1,4

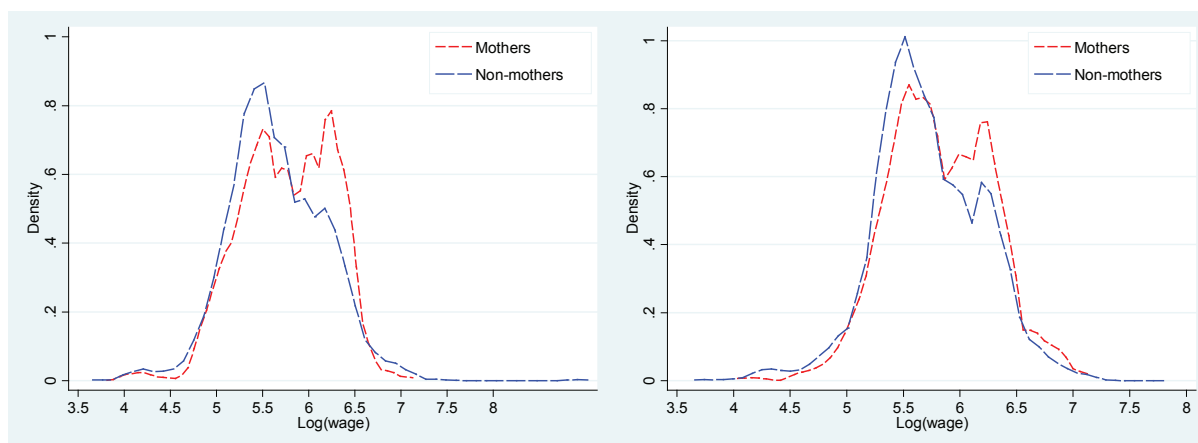
Извор: Сојсџивени ѓресмејки врз основа на АРС.

Забелешка: Во ѓресмејкиџе се корисџени ѓондери.

Врз основа на структурата на вработеноста на жените што не се мајки и на мајките според занимањето и секторот, би можело да се очекува дека вработените мајки се подобро образовани од вработените жени што не се мајки. Меѓутоа, Табела 14 покажува дека вработените мајки всушност имаат поголем удел во работниците со ниско образование (42% во 2014 година), во споредба со жените што не се мајки (31%). Дополнително, вработените жени што не се мајки со поголема веројатност имаат завршено средно и терцијарно образование.

Слика 6 ја прикажува дистрибуцијата на платите за мајките и жените што не се мајки во 2011 и 2014 година. Дистрибуцијата за 2014 година покажува дека врвот на функциите (аритметичка средина) е приближно на истото ниво и за мајките и за жените што не се мајки. Сепак, поголем процент од жените што не се мајки заработуваат просечни плати. И двете дистрибуции покажуваат дополнителен врв на повисоките нивоа на платата. Се чини дека жените што не се мајки поверојатно заработуваат плати на двата краеви на дистрибуцијата, т.е. на ниското и на високото ниво на плата.

Слика 6 – Дистрибуција на логаритамската едночасовна заработка по мајчинство, 2011 г. (лево) и 2014 г. (десно)



Извор: Сојсџивени ѓресмејки врз основа на АРС.

Забелешка: Во ѓресмејкиџе се корисџени ѓондери.

Моделот на мајчинските разлики во платите во 2011 година покажува дека на пониските нивоа на платата (во првиот квинтил) мајките заработуваат помалку од жените што не се мајки (видете Табела 15). Разликата потоа станува позитивна во вториот и третиот квинтил (мајките заработуваат повеќе од жените што не се мајки) и пак станува негативен на повисоките нивоа на платата. Моделот е сличен и во 2014 година, каде мајките на ниските нивоа на платата заработуваат конзистентно повеќе во однос на жените што не се мајки, а потоа разликата станува негативна.⁷

⁷ Да потсетиме дека, во врска со родовата разлика во платите, ние ја ограничуваме анализата на платите и јазот во платите на работниците со професионален статус на вработени лица (вработени за плата).

Табела 15 – Мајчинска разлика во платите по дистрибуција на платите на квинтили

	2011			2014		
	Жени што не се мајки	Мајки	Разлика во плата (%)	Жени што не се мајки	Мајки	Разлика во плата (%)
Прв квинтил	5,007	5,024	1,7	5,091	5,15	5,9
Втор квинтил	5,842	5,926	8,4	5,871	5,947	7,6
Трет квинтил	5,985	6,025	4	6,012	6,047	3,5
Четврти квинтил	6,181	6,173	-0,8	6,274	6,275	0,1
Петти квинтил	6,454	6,379	-7,5	6,403	6,413	1

Извор: Сојсџивени пресметки врз основа на АРС.

Забелешка: Јазој е пресметан како лојаришамскије йлаји на мајкије минус лојаришамскије йлаји на женије шјо не се мајки, на аришмејичкаја средина на йлајаја за секој квинтил. Која јазој е йозијивен, мајкије йокажуваај йовисоки йлаји од женије шјо не се мајки, на аришмејичкаја средина. Во пресметкије се корисјени йондери.

Табела 16 покажува дека не постои посебен модел на мајчинската разлика во платите по занимања и дека не постои конзистентност од година во година. Во 2011 година, мајките на раководни позиции заработувале 31% помалку во споредба со жените што не се мајки. Меѓутоа, оваа разлика се преполовила до 2014 година. Во 2014 година, мајките имале повисоки плати од жените што не се мајки во следниве занимања: службеници (за 15%), елементарни занимања (за 11%), стручни работници во земјоделството (9%), стручњаци (8%), итн. Спротивно на тоа, жените што работат на занимања за неиндустриски начин на работа во производството и како техничари и сродни работници имале 8,5% и 7% пониски плати од жените што не се мајки што работеле во истото занимање, соодветно.

Табела 16 – Мајчинска разлика во платите по занимање

	2011			2014		
	Жени што не се мајки	Мајки	Разлика во плата (%)	Жени што не се мајки	Мајки	Разлика во плата (%)
Воени занимања	6,041	6,109	6,8	6,163	6,216	5,3
Раководители	5,823	5,511	-31,2	5,874	5,81	-6,4
Стручњаци	6,214	6,217	0,3	6,191	6,278	8,7
Техничари и сродни работници	5,86	5,897	3,7	5,952	5,858	-9,4
Службеници	5,853	6,024	17,1	5,774	5,963	18,9
Работници во услужни дејности и продажба	5,44	5,496	5,6	5,524	5,495	-2,9
Стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството	5,672	5,492	-18	5,273	5,362	8,9
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	5,472	5,495	2,3	5,497	5,548	5,1
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	5,292	5,291	-0,1	5,467	5,473	0,6
Елементарни занимања	5,301	5,28	-2,1	5,422	5,575	15,3

Извор: Сојсџивени пресметки врз основа на АРС.

Забелешка: Во пресметкије се корисјени йондери.

Анализата откри дека не постојат специфични разлики во мајчинските разлики во платите по нивоа на образование. Во однос на секторот на вработувањето, се чини дека мајките се во подобра состојба од жените што не се мајки во сите сектори на вработување, особено во непазарните услуги и дејности.

Табела 17 – Мајчинска разлика во платата по сектор на вработување

Сектор	2011			2014		
	Жени што не се мајки	Мајки	Разлика во плата (%)	Жени што не се мајки	Мајки	Разлика во плата (%)
Земјоделство	5,132	5,178	4,6	5,288	5,302	5,3
Индустрија	5,452	5,441	-1,1	5,586	5,638	5,2
Услуги	5,656	5,71	5,4	5,691	5,744	5,3
Непазарни услуги и дејности	5,962	6,086	12,4	5,979	6,135	15,6
Извор: Сојсџивени ѓресмејки врз основа на АРС.						
Забелешка: Во ѓресмејкиџе се корисџени ѓондери.						

6. Методологија и податоци

6.1. Економски модели и методи за процена

За проценување на родовиот и мајчинскиот јаз во платите се потпираме врз Минцеровата (1974) функција на заработките од човечкиот капитал, што ја поврзува логаритамската функција на индивидуалната плата со родот, мајчинството, нивото на образование, возраста, годините работно искуство и другите карактеристики на пазарот на трудот, во рамките на спецификација што е линеарна за образованието и квадратна за возраста⁸:

$$\ln(y_i) = \alpha + \beta \text{gender}_i + \gamma_1 \text{edu}_{i1} + \gamma_2 \text{edu}_{i2} + \gamma_3 \text{edu}_{i3} + \gamma_4 \text{age}_i + \gamma_5 \text{age}_i^2 + \gamma_6 \text{tenure}_i + X_i' \delta_k + \varepsilon_i \quad (1)$$

За процена на мајчинскиот јаз во платите користиме две равенки:

$$\ln(y_i) = \alpha + \beta \text{gender}_i + \partial_1 \text{mother}_i + \partial_2 \text{child}_i + \gamma_1 \text{edu}_{i1} + \gamma_2 \text{edu}_{i2} + \gamma_3 \text{edu}_{i3} + \gamma_4 \text{age}_i + \gamma_5 \text{age}_i^2 + \gamma_6 \text{tenure}_i + X_i' \delta_k + \varepsilon_i \quad (2)$$

$$\ln(y_i) = \alpha + \partial_1 \text{mother}_i + \gamma_1 \text{edu}_{i1} + \gamma_2 \text{edu}_{i2} + \gamma_3 \text{edu}_{i3} + \gamma_4 \text{age}_i + \gamma_5 \text{age}_i^2 + \gamma_6 \text{tenure}_i + X_i' \delta_k + \varepsilon_i \quad (3)$$

Ознаките се исти како порано, со тоа што mother_i е индикатор варијабила што добива вредност 1 за жените со најмалку едно дете на возраст под 6 години, така што ∂_1 открива дали мајките се оштетуваат на пазарот на трудот и се очекува дека овој коефициент, слично како β , е негативен. Разликата меѓу (2) и (3) е во тоа што во (2) го користиме целиот примерок, така што таму се вклучени и мажите, додека, пак, во (3) се користи само примерок од жените. Оттаму, равенката (2), горе, има уште една варијабила, child_i што добива вредност 1 ако лицето i има најмалку едно дете на возраст под 6 години. Ова е потребно за да може да се направат две споредби: мајки наспроти жени што не се мајки (т.е. жени што или немаат деца или имаат деца на возраст над 6 години), земајќи го збирот на коефициентите ∂_1 и ∂_2 ; мајки наспроти татковци, земајќи го збирот на коефициентите β и ∂_1 . Меѓутоа, бидејќи овие пресметки може да бидат тешки за разбирање, равенката (3) го сведува примерокот само на жените, така што ∂_1 директно го пресметува мајчинскиот јаз во платите (т.е. мајки наспроти жени што не се мајки).

Иако разгледуваме две години, 2011 и 2014 година, ги проценуваме (1), (2) и (3) за двете години посебно, бидејќи лицата што биле анкетирани во двете години се различни, со оглед на тоа што едно домаќинство може да остане во кохортата за анкета најмногу 18 месеци. Во рамките на една година, секое домаќинство се анкета двапати. Како што сугерира литературата (на пр., Petrongolo и Olivetti, 2006), во процената на (1) нашата анализа е ограничена на лицата на возраст од 16 до 64 години, исклучувајќи ги невработените лица на возраст под 16 и над 64 години, студентите, пензионерите, лицата со попречености поради нефлексибилната понуда на трудот; вработените со нулти плати бидејќи тие веројатно не се резултат на нивниот човечки капитал, туку на специфичната ситуација на пазарот на трудот; и самовработените лица поради различните фактори што влијаат врз нивните плати. Конечно, нашиот примерок за пресметката на родовиот јаз во платите се состои од 35.335 лица за 2011 година и од 26.597 лица за 2014 година, односно тоа се примероците со коишто работиме. За процената на (2) и (3) дополнително го ограничуваме старосниот опсег на 25-45 години со цел да го рефлектираме вообичаениот репродуктивен период кај жените, како во Harkness и Waldfogel (2003), Gash (2009) и во Pal и Waldfogel (2014), иако во литературата се користат и други старосни опсези (на пр., Felfe, 2012a; Zhang, 2010), но, во секој случај, исклучувајќи ги мајките со возрасни деца (на возраст над 18 години)⁹ што веќе се одвоиле од родителите (т.е. се осамостоиле). Ова, меѓу другото, сугерира дека исклучуваме потенцијални вредности надвор од опсегот: т.е. жените со издржувани лица што станале мајки премногу рано или премногу доцна, бидејќи сметаме дека мајчинството на овие возрасти е прилично неповрзано со статусот или исходите

⁸ Студиите често ги вклучуваат или возраст или работното искуство и нивните квадратни изрази. Овде го користиме само квадратниот израз на возраста бидејќи тој веројатно ќе биде доволен за опфаќање на пресвртната точка на платата во текот на животниот циклус.

⁹ Во делот за резултатите спроведуваме проверки на робустноста преку дефинирање мајки со најмалку едно дете на возраст до 3 години; и мајки со најмалку едно дете на возраст до 18 години.

на пазарот на трудот¹⁰. На крајот, нашиот примерок за пресметката на мајчинскиот јаз во платите се состои од 27.370 лица за 2011 година и 20.977 лица за 2014 година (примерок што ги вклучува мажите) и 14.290 лица во 2011 година и 10.181 за 2014 година (примерок што ги исклучува мажите).

Во сите регресији се користени пондерите што ги дава ДЗС заедно со анкетите, за да се земат предвид структурите на примероците.

Стратегијата за проценка започнува со проценувањето на сите три регресији само со варијабилите од интерес: равенката (1) само со $gender_i$ како експланаторна варијабил; равенката (2) само со $mother_i$ и $child_i$ како експланаторни варијабил; и равенката (3) само со $mother_i$ како експланаторна варијабил. Тие ќе ни ги откријат големината и значењето на некоригираниот (необработениот) родов и мајчински јаз во платите. Во вториот чекор ги додаваме останатите експланаторни варијабил за да ги процениме коригираните јазови.

Меѓутоа, основниот економетриски предизвик при процената на (1), (2) и (3) е во тоа што понудата на платите за невработените или неактивните не е опсервирана во дистрибуцијата на платите. Ова било ирелевантно ако изборот во работа беше целосно случаен. Меѓутоа, некои жени може самостојно да изберат да не работат или да не бараат работа, поради различни причини: припишување голема вредност на функцијата на домаќинка; избирање да не се работи поради примањето парични дознаки од сопругот-мигрант; вршење неплатена семејна работа (особено во земјоделството); воспитување на децата, итн. Ако во процената не се земе предвид неслучајниот избор, тоа може да доведе до значителна пристрасност на родовиот и мајчинскиот јаз во платите. Овој случај се нарекува споредно скратување, т.е. зависната варијабил (платата) не се опсервира поради исходот на некоја друга варијабил (учество во работната сила/вработеност).

Хекмановиот (Heckman, 1976; 1979) модел за избор нашироко се користеше во литературата, овозможувајќи изборот во работната сила да не биде случаен и неопсервираните карактеристики што ја определуваат опсервираната плата да не бидат независни од одлуката дали ќе се работи или не. Според тоа, моделот се состои од две равенки, равенката за платата и равенката за изборот. Равенката за платата е нашата равенка (1) (или, аналогно (2) или (3)) чиито коефициенти може да се проценуваат конзистентно под услов ако го вклучиме обратниот Милсов коефициент ($\lambda(Z'\phi m)$), пресметан со пробит-процените на коефициентот од првата фаза како дополнителен регресор во равенката за платата, за да се коригира за каква било селективност (ендогеност) во примерокот на работниците. Во поформална смисла, равенката за платите е како што следува:

$$y_i^* = X_i' \Theta_k + \varepsilon_i \quad (4)$$

Каде што y_i^* е логаритам од едночасовната заработка и не е опсервиран за луѓето што не работат (оттаму доаѓа *); X_i' ги опфаќа карактеристиките на пазарот на трудот (пол, образование, претходно работно искуство, итн.) и претставува константен член во регресиската равенка; Θ_k е вектор на коефициентите што се проценуваат; ε_i е стохастички член.

Равенката за изборот е пробит-модел за утврдување на учеството во работната сила (т.е. веројатноста некое лице да биде вработено). Таа го има следниов облик:

$$h_i^* = Z_i' \phi_m + u_i \quad (5)$$

Каде што h_i^* е бројот на работните часови и не е опсервиран за луѓето што не работат (оттаму доаѓа*); ϕ_m е вектор на коефициентите што се проценуваат; u_i е стохастичкиот член. Z_i' ги опфаќа варијабилите во X_i' плус варијабилите што ја определуваат одлуката за учествување, но не и платата директно. Тие се нарекуваат ограничувања на исклучувањето и условуваат дека бројот на експланаторните варијабил што се вклучени во регресијата на платата мора да биде вистинско подмножество на бројот на експланаторните варијабил што се вклучени во пробит-регресијата. Односно, секоја варијабил што се појавува како експланаторна варијабил во регресијата на платата треба, исто така, да биде експланаторна варијабил во равенката за изборот и во равенката за изборот мора да има најмалку еден елемент што не се појавува во равенката за платата (Wooldridge, 2009, Поглавје 17). Вообичаено користените варијабил за ограничување на исклучувањето во литературата вклучуваат: показател за тоа дали сопругникот има приходи или нивната големина; бројот на децата до некоја определена возраст; и показател за тоа дали мајката има барем една ќерка. Ние се потпираме само врз првите два показатели бидејќи сметаме дека третиот фактор може да биде важен за одлуката на мајката дали ќе работи или не во општества што се помалку развиени од македонското.

¹⁰ Т.е. ова вообичаено е поврзано со несаканата бременост на рана возраст, или со мајчинство по период на стерилност на постара возраст.

6.2. Методи за декомпозиција на јазовите

Откако ги проценивме родовиот и мајчиниот јаз во платите, спроведуваме Blinder-Оахаса декомпозиција (Blinder, 1973; Оахаса, 1973). Како прилично стандардна процедура во литературата, таа овозможува декомпозиција на средните разлики во логаритамските плати врз основа на модели за линеарна регресија на контрафактички начин. Процедурата ја дели разликата во платите меѓу двете групи (во нашиот случај: мажи – жени; мајки – жени што не се мајки) на дел што е „објаснет“ од разликите на групите во карактеристиките на продуктивноста, како што се образованието или работното искуство, и преостанат дел („необјаснетиот“ дел) што не може да се објасни со таквите разлики во детерминантите на платата. Овој „необјаснет“ дел често се користи како мерка за дискриминацијата, но тој ги вклучува и ефектите на разликите на групите во однос на неопсервираните предиктори (Jann, 2008) (видете дел 2,1). Двете декомпозиции за коишто сме заинтересирани би можеле да се запишат на следниов начин:

$$\text{Родов јаз во платите:} \quad \bar{y}^M - \bar{y}^F = (\bar{X}^M - \bar{X}^F)' \hat{\theta}_k^M + \bar{X}^{F'} (\hat{\theta}_k^M - \hat{\theta}_k^F) \quad (6)$$

$$\text{Мајчински јаз во платите:} \quad \bar{y}^{Nm} - \bar{y}^{Mo} = (\bar{X}^{Nm} - \bar{X}^{Mo})' \hat{\theta}_k^{Nm} + \bar{X}^{Mo'} (\hat{\theta}_k^{Nm} - \hat{\theta}_k^{Mo}) \quad (7)$$

Каде $\bar{y}^M, \bar{y}^F, \bar{y}^{Nm}$ и $\bar{y}^{Mo}$ се опсервираните просеци на логаритамските едночасовни заработки на мажите, жените, жените што не се мајки и на мајките, соодветно; $\bar{X}^M, \bar{X}^F, \bar{X}^{Nm}$ и $\bar{X}^{Mo}$ се просеците на индивидуалните карактеристики; $\hat{\theta}_k^M, \hat{\theta}_k^F, \hat{\theta}_k^{Nm}$ и $\hat{\theta}_k^{Mo}$ се регресиските коефициенти за моделот што ги објаснува едночасовните заработки, проценети посебно за мажите, жените, жените што не се мајки и за мајките. Изразите на левата страна во (6) и (7) се однесуваат на необработените јазови; првите членови на десната страна се однесуваат на објаснетиот дел, додека, пак, последните членови се однесуваат на необјаснетите делови.

Литературата за декомпозицијата доживеа еволуција: Fortin et al. (2011) ги ревидираат методите за декомпозиција што беа развиени по епохалниот труд на Оахаса and Blinder¹¹. Ние се потпираме врз две унапредувања на литературата за декомпозицијата. Како прво, истражувањето премина на процени на родовиот и мајчинскиот јаз во платите на различни перцентили на дистрибуцијата на платата. Важните прилози вклучуваат: Machado и Mata (2005), Firpo et al. (2007; 2009), Chernozhukov et al. (2013). Второ, се предлагаа полупараметарски и непараметарски методи, како што се впарувањето или пондерирањето, наспроти инхерентно параметарскиот карактер на Оахаса-Blinder декомпозицијата. Репрезентативните трудови во оваа област вклучуваат: Barsky et al. (2002), Frölich (2007), Black et al. (2008), Ćopić (2008). Оттаму, покрај стандардната Blinder-Оахаса декомпозиција, ние ги декомпонираме јазовите по децили, преку упатување на пристапот со пондерирање (Barsky et al. 2002); пристапот на рецентрирана функција на влијание (RIF) (Firpo et al. 2007); како и нивната комбинација.

6.3. Податоци

Анализата се заснова врз Анкетата за работната сила (APC) и се однесува на две години: 2011 и 2014 година. Идејата зад користењето две години е да се провери дали имало определени промени во родовиот и мајчинскиот јаз во платите што би можело да се припишат на определени промени на пазарот на трудот, особено на воведувањето на минималната плата. Во секое тримесечје во примерокот се вклучени 5.000 домаќинства и сите нивни членови на возраст од 15 до 79 години. Врз основа на ротацискиот модел, примерокот е поделен на 9 потпримероци (бранови) со по 1.250 домаќинства, или вкупно 11.250 домаќинства во текот на годината, од кои 8.750 се анкетаат двапати, а останатите 2.500 домаќинства се анкетаат само еднаш во текот на годината. APC се заснова врз стратифициран ротациски случаен модел на примерокот во две фази. Во првата фаза се избираат пописните кругови, а во втората фаза се избираат по 8 домаќинства од секој пописен круг. Бидејќи податоците се собираат на неделно ниво и се обработуваат на тримесечно ниво, 52-те седмици во годината се поделени на 4 тримесечја со 13 интервали.

11 Ние одиме подалеку од вообичаената Оахаса-Blinder декомпозиција бидејќи декомпозицијата на средната вредност може всушност да скрие многу информации за јазовите, особено во врска со ефектот на стаклен плафон.

7. Резултати и дискусија

7.1. Родов јаз во платите

7.1.1. Почетни наоди

Прво ги презентираме резултатите за 2011, а потоа за 2014 година.

Табела 18 ги претставува резултатите за родовиот јаз во 2011 година. Како што беше објаснето во методолошкиот дел, првите три колони се потпираат врз процена според обичниот метод на најмали квадрати и соодветно ги евидентираат резултатите кога полот се користи само како експланаторна варијабила (колона 1); потоа се додаваат личните карактеристики (колона 2); и потоа се додаваат карактеристиките на пазарот на трудот (колона 3). Колоните (4) и (5) ги презентираат резултатите од Хекмановата корекција на изборот на примерокот, преку обезбедување на резултатите, соодветно, од равенката за исходот (колона 4) и равенката за изборот (колона 5).

Резултатите сугерираат дека необработениот родов јаз во платите во Република Македонија изнесува 11,6%, што имплицира дека жените се помалку платени од мажите за просечно 11,6% од платата на мажите. Интересно е тоа што јазот се зголемува на 17,4% кога ќе се земат предвид личните карактеристики, што сугерира дека некоја жена со истите лични карактеристики како некој маж во просек е платена 17,4% помалку, *ceteris paribus*. Сепак, овој наод не изненадува бидејќи е документиран и порано (Авлијаш и др., 2013; Петрески и др., 2014), и сугерира дека жените што работат имаат, во просек, подобри карактеристики на пазарот на трудот од мажите што работат, т.е. најверојатно се подобро образовани. Нискоквалификуваните жени, од друга страна, остануваат надвор од пазарот на трудот поради различни причини: грижа за децата и постарите лица, улогата на домаќинки, добивање парични дознаки од сопругот-мигрант, или едноставно поради тоа што имаат повисока условна плата. Тие се неслучајно исклучени од пазарот на трудот. Наодот се потврдува дополнително ако се земе предвид пристрасноста на изборот – неслучајното исклучување определени жени од пазарот на трудот – преку Хекмановата корекција: обратниот Милсов коефициент е негативен и значаен. Ова ниво на родовиот јаз се одржува и по додавањето на карактеристиките на пазарот на трудот, што сугерира дека тие ниту го намалуваат, ниту, пак, го зголемуваат јазот, т.е. немаат никаква улога во неговата промена.

Наодите во однос на другите коефициенти (за личните и карактеристиките на пазарот на трудот) се прифатливи и очекувани. Зголемувањата на платата со годините (замена за работното искуство), во смисла на тоа дека секоја дополнителна година возраст/стаж резултира во плата што е повисока за приближно 1,8%. Меѓутоа, овој сооднос е конкавен, т.е. платите, во просек, растат приближно до возраст од 43 години, а потоа нивниот раст се намалува. Една дополнителна година искуство во рамките на тековната фирма резултира во плата што е повисока за околу 0,7%. Утврдено е дека образованието се исплатува: оние со завршено средно образование се платени 8,8% повеќе; оние со терцијарно образование добиваат 26,2% повисока плата, додека оние со завршени постдипломски студии имаат плата што е речиси за половина повисока од онаа на лицата до основно или пониско образование. Начелно, платите во урбаните подрачја се само 2% повисоки од оние во руралните подрачја.

Лицата што се вработени на неопределено време имаат плата што е 6,8% повисока од таа на лицата што се вработени на определено време. Сите занимања имаат посебни нивоа на платите, т.е. за сите занимања се утврдени значително различни плати во споредба со елементарните занимања (земени како референтна категорија), со исклучок на машинистите. Воените занимања, раководителите и стручњаците имаат, во просек, 50% повисока плата од лицата што работат на елементарни занимања, додека, пак, техничарите и службениците се наградени со 30% повисока плата. Во однос на секторите, платите во земјоделството се околу 14% пониски од платите во индустријата, услужниот сектор дава плати што се занемарливо повисоки од платите во индустријата, додека непазарните услуги – што, пред сè, се ограничени на јавниот сектор – исплаќаат 13,3% повисоки плати од индустријата.

Табела 18 – Родов јаз во платите, 2011 г.

ВАРИЈАБИЛИ	OLS			Хекман	
	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Пол (1=женски)	-0,116***	-0,174***	-0,180***	-0,180***	0,0298
	(0,011)	(0,009)	(0,009)	(0,009)	(0,082)
Возраст (во години)		0,0181***	0,0176***	0,0176***	-0,011
		(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,027)
Возраст квадратна		-0,000223***	-0,000207***	-0,000207***	2,58E-04
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0106***	0,00712***	0,00710***	0,00691
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,007)
Средно образование		0,208***	0,0877***	0,0871***	0,186
		(0,013)	(0,013)	(0,013)	(0,114)
Терцијарно образование		0,670***	0,262***	0,261***	0,250*
		(0,014)	(0,019)	(0,019)	(0,132)
Постдипломско образование		0,992***	0,474***	0,477***	-0,471*
		(0,042)	(0,045)	(0,045)	(0,248)
Населено место (1=урбано)		0,0424***	0,0189**	0,0195**	-0,240**
		(0,010)	(0,009)	(0,009)	(0,102)
Вид договор (1=неопределено време)			0,0682***	0,0681***	
			(0,015)	(0,015)	
Занимања (1=воени занимања)			0,493***	0,492***	
			(0,031)	(0,031)	
Занимања (1=раководители)			0,531***	0,531***	
			(0,035)	(0,035)	
Занимања (1=стручњаци)			0,479***	0,479***	
			(0,024)	(0,024)	
Занимања (1=техничари)			0,322***	0,322***	
			(0,019)	(0,019)	
Занимања (1=службеници)			0,302***	0,302***	
			(0,020)	(0,020)	
Занимања (1=услуги и продажба)			0,0466***	0,0466***	
			(0,017)	(0,017)	
Занимања (1=земјоделски работници)			0,183***	0,183***	
			(0,070)	(0,070)	

Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,119***	0,119***	
			(0,018)	(0,018)	
Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			0,0193	0,0193	
			(0,016)	(0,016)	
Сектор (1=земјоделство)			-0,139***	-0,139***	
			(0,029)	(0,029)	
Сектор (1=пазарни услуги)			0,0382***	0,0383***	
			(0,012)	(0,012)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,133***	0,133***	
			(0,013)	(0,013)	
Број на деца					0,0168
					(0,085)
Статус на вработеност на сопругникот (1=вработен)					0,00569
					(0,089)
Константа	5,848***	5,086***	5,016***	5,018***	2,227***
	(0,007)	(0,061)	(0,059)	(0,058)	(0,521)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,045*	
				(0,0269)	
Опсервации	12435	12.435	12.435	12.575	12.575
R-квадрат	0,013	0,307	0,408		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградите. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.					

Табела 19 ги презентира резултатите за родовиот јаз во платите за 2014 година. Резултатите, начелно, се многу слични на оние за 2011 година и, според тоа, заклучоците остануваат исти. Родовиот јаз во платите е со многу слична величина, 19,3% кога ќе се земат предвид личните и карактеристиките на пазарот на трудот. Имено, малата разлика во споредба со наодот во 2011 година е статистички значајна¹², што сугерира дека јазот опстанал и се одржувал во периодот меѓу 2011 и 2014 година. Заклучоците за личните карактеристики и за карактеристиките на пазарот на трудот остануваат исти.

¹² Интервалот на доверба на коефициентот за варијабилата пол (колона 3) во 2011 година е (-0,199; -0,166), додека, пак, во 2014 е (-0,214; -0,178). Бидејќи се преклопуваат, разликата во проценетите коефициенти во двете години е статистички незначајна.

Табела 19 – Родов јаз во платите, 2014 г.

ВАРИЈАБИЛИ	OLS			Хекман	
	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Пол (1=женски)	-0,114***	-0,186***	-0,193***	-0,194***	0,112*
	(0,011)	(0,010)	(0,009)	(0,009)	(0,059)
Возраст (во години)		0,0235***	0,0198***	0,0194***	0,0336*
		(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,019)
Возраст квадратна		-0,000275***	-0,000228***	-0,000225***	-3,31E-04
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0107***	0,00657***	0,00648***	0,00879**
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,004)
Средно образование		0,179***	0,0687***	0,0687***	-0,0137
		(0,015)	(0,015)	(0,015)	(0,104)
Терцијарно образование		0,597***	0,167***	0,171***	-0,282**
		(0,017)	(0,022)	(0,022)	(0,110)
Постдипломско образование		0,906***	0,373***	0,378***	-0,401**
		(0,032)	(0,035)	(0,035)	(0,185)
Населено место (1=урбано)		-0,00884	-0,0159*	-0,0148	-0,0883
		(0,010)	(0,009)	(0,009)	(0,063)
Вид договор (1=неопределено време)			0,107***	0,107***	
			(0,016)	(0,016)	
Занимања (1=воени занимања)			0,442***	0,442***	
			(0,028)	(0,028)	
Занимања (1=раководители)			0,668***	0,668***	
			(0,046)	(0,046)	
Занимања (1=стручњаци)			0,504***	0,504***	
			(0,024)	(0,024)	
Занимања (1=техничари)			0,315***	0,315***	
			(0,021)	(0,021)	
Занимања (1=службеници)			0,254***	0,254***	
			(0,023)	(0,023)	
Занимања (1=услуги и продажба)			0,0353*	0,0353*	
			(0,018)	(0,018)	
Занимања (1=земјоделски работници)			0,00459	0,00448	
			(0,050)	(0,050)	

Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,120***	0,120***	
			(0,021)	(0,020)	
Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			0,0322*	0,0324*	
			(0,018)	(0,018)	
Сектор (1=земјоделство)			-0,149***	-0,148***	
			(0,043)	(0,043)	
Сектор (1=пазарни услуги)			0,0045	0,00452	
			(0,013)	(0,013)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,0958***	0,0956***	
			(0,015)	(0,015)	
Број на деца					0,043
					(0,046)
Статус на вработеност на сопругникот (1=вработен)					-0,046
					(0,061)
Константа	5,899***	5,117***	5,108***	5,123***	0,999***
	(0,007)	(0,064)	(0,061)	(0,061)	(0,382)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,073***	
				(0,0308)	
Опсервации	9795	9.795	9.795	10.182	10.182
R-квадрат	0,015	0,306	0,414		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградите. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.					

7.1.2. Декомпозиции

Во овој дел ги презентираме резултатите од декомпозициите на родовиот јаз во платите. Како што беше наведено во методолошкиот дел, прво ја презентираме Blinder-Oaxaca декомпозицијата. Меѓутоа, таа го декомпонира јазот на неговата средна вредност и од таа гледна точка е помалку информативна. Потоа спроведуваме декомпозиција на децили и, оттаму, се потпираме врз три методи: препондерирање, рецентрирана функција на влијание (RIF); како и врз нивната комбинација.

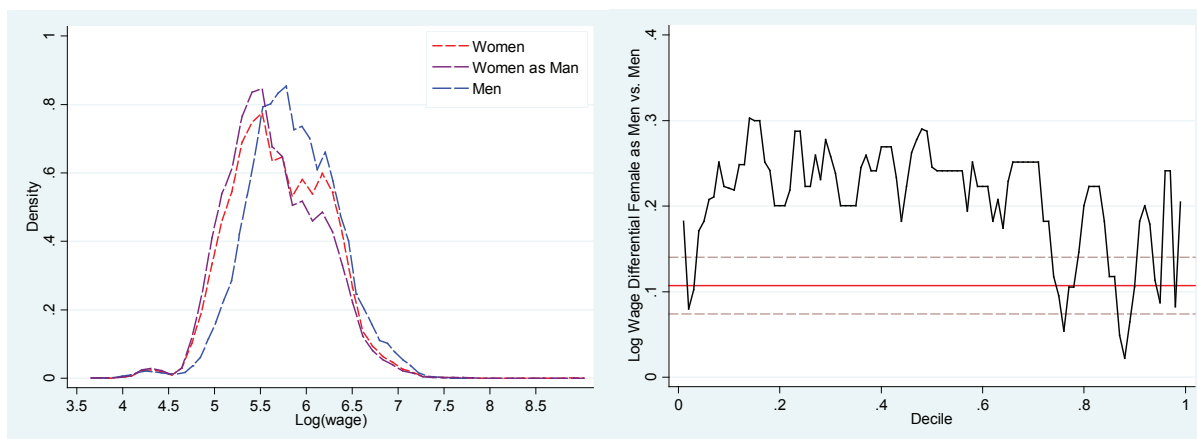
Процените на родовиот јаз во платите може прво да се резимираат со основната Blinder-Oaxaca декомпозиција (Табела 20), каде што родовиот јаз се декомпонира на објаснетиот дел (што се должи на разликите во личните карактеристики и карактеристиките на работното место на работниците) и необјаснетиот дел (разлики во приносите за истите лични карактеристики и оние што се должат на неопсервабилните разлики во личните карактеристики). Табелата го презентира она што го заклучивме во делот 6.1.1 за двете години: личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот го прошируваат јазот, наместо да го намалуваат, така што целосниот коригиран јаз останува необјаснет, т.е. се должи или на неопсервабилни карактеристики или на дискриминација на жените на пазарот на трудот.

Табела 20 – Blinder-Оахаса декомпозиција на родовиот јаз во платите

	2011	2014
	(1)	(2)
Жени (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,732***	5,785***
	(0,008)	(0,009)
Мажи (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,848***	5,899***
	(0,007)	(0,007)
Разлика (необработен јаз во платите)	-0,116***	-0,114***
	(0,011)	(0,011)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0796***	0,0896***
	(0,009)	(0,009)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	-0,175***	-0,185***
	(0,009)	(0,009)
Интеракција на двата дела	-0,0205***	-0,0185***
	(0,007)	(0,006)
Извор: Пресметки на авторите		
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардниот жрешки се дадени во заграда. Резултатите се робусни до хетероскедастичност . Во пресметките се користени џондери.		

Сепак, декомпозирањето на јазот само на средната вредност може да скрие важни информации. Имено, јазот може да се разликува во различните точки на дистрибуцијата на платите, што може да биде поврзано со занимањата во коишто преовладуваат жените, на пример. Оттаму, Слика 7 и Слика 8 (левата страна) ја прикажуваат дистрибуцијата на логаритамската едночасовна заработка на мажите (сина линија) и на жените (црвена линија): во двете години платите на жените се на лево од платите на мажите, што е изразено на левата половина на дистрибуцијата на платите. На двете слики има и трета линија – виолетовата – што е исцртана преку назначување на вредноста на карактеристиките на мажите и на жените – препондерирање – и што потоа се користи за пресметка на родовиот јаз во платите. Виолетовата линија не е многу различна од црвената линија, но сепак се наоѓа малку лево од неа, што сугерира дека платите на жените на некој начин би се намалиле кога овие жени би ги добиле вредностите на опсервабилните карактеристики на мажите (како што се образованието, возраста и слично). Навистина, ова може да се очекува, бидејќи заклучивме дека просечните вработени жени имаат подобри карактеристики од просечните вработени мажи во Македонија. Потоа, овие жени како мажи се споредуваат со мажите и јазот се прикажува на десната страна на двете слики. Очигледно е дека преку користењето на овој метод ние проценуваме дека родовиот јаз во платите во 2011 година е значително повисок од просекот, особено на левата страна на дистрибуцијата на платите. Оваа анализа покажува дека јазот не е првенствено резултат на различни (опсервабилни) карактеристики, туку на различните приноси за истите карактеристики (дискриминација) и/или различните неопсервабилни карактеристики на мажите и жените. Малку поразлично, во 2014 година јазот се шири меѓу третиот и осмиот децил.

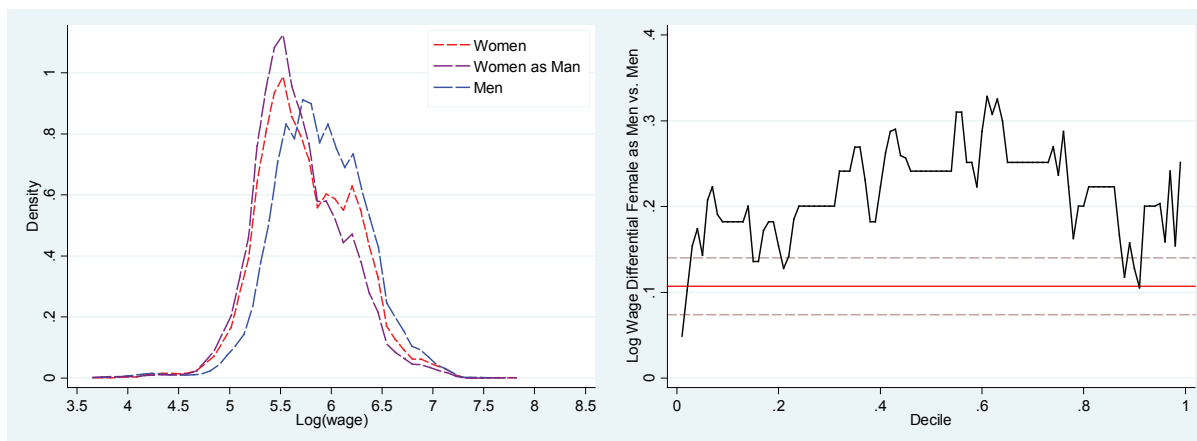
Слика 7 – Декомпозиција на родовиот јаз во платите преку препондерирање, 2011 г.



Извор: Пресметки на авторите

Забелешка: Уоската на десната страна на графиконои е свршена обратно поради технички причини. Во пресметките се користени џондери.

Слика 8 – Декомпозиција на родовиот јаз во платите преку препондерирање, 2014 г.



Извор: Пресметки на авторите

Забелешка: Уоската на десната страна на графиконои е свршена обратно поради технички причини. Во пресметките се користени џондери.

За добивање натамошни согледувања за тоа како еволуира родовиот јаз во платите по должината на дистрибуцијата на платите, ги претставуваме наодите од пристапот со RIF-регресијата. Оваа регресија директно го проценува влијанието на експланаторните варијабили врз дистрибуциската статистика од интерес (во нашиот случај тоа е платата) и потоа го пресметува јазот, поради неговиот објаснет и необјаснет дел. Во Табела 21 и Табела 22 е претставена декомпозицијата на родовиот јаз во платите врз основа на RIF-регресија по децили за двете разгледувани години. Необработениот јаз е сличен за сите различни групи децили во 2011 година, со исклучок на шестиот децил, каде што е понизок, и горниот децил, каде што јазот исчезнува. Веројатно е дека, откако жените ќе стигнат на врвот, не постои дискриминација во однос на платата и/или нивните неопсервабилни карактеристики се слични со оние на мажите. Меѓутоа, необјаснетиот дел се зголемува како што оди нагоре по скалата на платите: повисоко платените жени се соочуваат или со потешка дискриминација и/или поседуваат неопсервабилни карактеристики што на пазарот на трудот значајно пониски (во споредба со мажите) плати (во конкретниот децил). Исто така, би можело да значи дека повисоко на скалата, жените што работат имаат подобри лични карактеристики од мажите, во споредба со случајот пониско на скалата, што е потврдено од растечкиот објаснет дел на родовиот јаз во платите по должината на дистрибуцијата на платите.

Меѓутоа, малото зголемување на коригираниот јаз во рамките на седмиот и осмиот децил не треба да се занемари и може да се смета како знак за постоење стаклен плафон за жените на повисоко, но не и највисоко платените работни места.

Вториот дел од табелите понатаму ги декомпонира објаснетиот и необјаснетиот дел на родовиот јаз во платите на објаснети/необјаснети делови според личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот¹³. Може да се забележи дека големината на родовиот јаз во платите што е објаснет од личните карактеристики се одржува низ целата дистрибуција на платите, додека, пак, големината што е објаснета од карактеристиките на пазарот на трудот се зголемува со скалата на платите. Ова сугерира дека занимањата и индустриите што исплаќаат повисоки плати или вршат поголема дискриминација на жените, или вработуваат жени со полоши неопсервабилни карактеристики од мажите. Кога станува збор за необјаснетиот дел, тој е необјаснет во голема мера поради личните, а не поради карактеристиките на пазарот на трудот, особено во десниот дел на дистрибуцијата на платите.

Наодите за 2014 година во голема мера ги имитираат оние за 2011 година, иако определени повисоки варијации во родовиот јаз може да се забележат меѓу децилите на платата. Сепак, една значајна разлика е намалувањето на коригираниот родов јаз во платите во првиот и во вториот децил на дистрибуцијата на платите¹⁴, што може да се смета за важно постигнување, со оглед на воведувањето на минималната плата во 2012 година.¹⁵ Првиот децил во 2011 година е плата под 6.400 МКД, додека во 2014 година тоа е плата под 7.500 МКД. Вториот децил се движи од првиот децил до 7.500 МКД во 2011 година и до 8.750 МКД во 2014 година. Оттаму, воведувањето на минималната плата има очигледен ефект врз дистрибуцијата на платата (покажан како нагорно поместување на платите и за мажите и за жените), што последователно придонело за намалување на родовиот јаз во платите бидејќи жените се позастапени меѓу работниците во првиот и во вториот децил. Би можело да се каже дека лепливоста на подот за жените во Република Македонија некако се намалила во периодот меѓу 2011 и 2014 година.

Табела А 1 и Табела А 2 во Прилогот ги презентираат истите резултати како тие во Табела 21 и Табела 22, но на RIF-регресијата ѝ го додаваат пристапот со препондерирање (што го користевме за изготвувањето на Слика 7 и Слика 8). Резултатите остануваат претежно исти и, меѓу другото, служат како проверка на робустноста на нашите наоди.

13 Одлучивме да ја групираме варијабилата во две групи, бидејќи опсервацијата на поединечните варијабили, или на група што е помалку агрегирана, би резултирало во многу несмасни табели.

14 Разликата во јазовите меѓу двете години во првиот децил е статистички значајна со 5%, додека во вториот децил таа изнесува 1%.

15 За детална анализа на ефектите од воведувањето на минималната плата во Македонија, вклучувајќи ја родовата перспектива, ве молиме консултирајте ја студијата на Мојсоска-Блажевски и Куртиши (2013).

Табела 21 – Декомпозиција со RIF-регресија на родовиот јаз во платите, 2011 г.

	Децили								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Жени (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,114*** (0,008)	5,309*** (0,008)	5,455*** (0,008)	5,553*** (0,008)	5,720*** (0,010)	5,922*** (0,013)	6,072*** (0,011)	6,152*** (0,010)	6,461*** (0,011)
Мажи (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,285*** (0,008)	5,470*** (0,007)	5,637*** (0,007)	5,712*** (0,007)	5,901*** (0,008)	5,973*** (0,008)	6,206*** (0,010)	6,333*** (0,009)	6,482*** (0,009)
Разлика (Неообработен јаз во платите)	-0,171*** (0,012)	-0,161*** (0,011)	-0,182*** (0,011)	-0,159*** (0,011)	-0,181*** (0,013)	-0,0508*** (0,015)	-0,134*** (0,015)	-0,181*** (0,013)	-0,0214 (0,014)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0334*** (0,006)	0,0359*** (0,005)	0,0467*** (0,006)	0,0548*** (0,006)	0,0807*** (0,008)	0,0848*** (0,008)	0,104*** (0,009)	0,0841*** (0,008)	0,0404*** (0,007)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	-0,204*** (0,012)	-0,197*** (0,011)	-0,229*** (0,010)	-0,214*** (0,010)	-0,261*** (0,011)	-0,136*** (0,013)	-0,237*** (0,013)	-0,265*** (0,012)	-0,0618*** (0,014)
Објаснето од карактеристики (вкупно)									
Група лични карактеристики	0,0138*** (0,004)	0,0148*** (0,004)	0,0160*** (0,004)	0,0164*** (0,004)	0,0234*** (0,004)	0,0276*** (0,004)	0,0351*** (0,005)	0,0380*** (0,005)	0,0321*** (0,005)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0195*** (0,005)	0,0211*** (0,005)	0,0306*** (0,005)	0,0384*** (0,005)	0,0573*** (0,006)	0,0572*** (0,006)	0,0684*** (0,007)	0,0461*** (0,006)	0,00827 (0,006)
Вкупна структура на платата (необјаснето)									
Група лични карактеристики	-0,525*** (0,160)	-0,559*** (0,142)	-0,452*** (0,132)	-0,537*** (0,129)	-0,630*** (0,146)	-0,529*** (0,164)	-0,763*** (0,165)	-0,614*** (0,162)	-0,581*** (0,182)
Група карактеристики на пазарот на трудот	-0,162*** (0,051)	-0,146*** (0,046)	-0,0822* (0,042)	-0,103** (0,042)	-0,129*** (0,047)	0,185*** (0,053)	0,0824 (0,053)	0,116** (0,052)	0,310*** (0,059)
Константа	-0,483*** (0,161)	-0,507*** (0,142)	-0,305** (0,132)	-0,426*** (0,130)	-0,498*** (0,147)	-0,209 (0,165)	-0,443*** (0,165)	-0,234 (0,163)	-0,209 (0,183)
Опсервации	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575

Извор: Пресметки на авторите

Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградите. Резултатите се робусни до хетероскедастичноста. Во пресметките се користени пондери.

Табела 22 – Декомпозиција со RIF регресија на родовиот јаз во платите, 2014 г.

	Децили								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Жени (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,289*** (0,007)	5,444*** (0,006)	5,474*** (0,007)	5,648*** (0,009)	5,704*** (0,010)	5,964*** (0,013)	6,105*** (0,013)	6,215*** (0,011)	6,506*** (0,013)
Мажи (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,443*** (0,006)	5,562*** (0,006)	5,712*** (0,007)	5,769*** (0,007)	5,969*** (0,008)	6,025*** (0,008)	6,255*** (0,010)	6,382*** (0,010)	6,518*** (0,010)
Разлика (Неообработен јаз во платите)	-0,153*** (0,010)	-0,118*** (0,009)	-0,237*** (0,010)	-0,121*** (0,011)	-0,264*** (0,012)	-0,0613*** (0,016)	-0,149*** (0,016)	-0,167*** (0,014)	-0,0121 (0,016)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0238*** (0,005)	0,0366*** (0,005)	0,0450*** (0,006)	0,0605*** (0,006)	0,0762*** (0,007)	0,0854*** (0,008)	0,108*** (0,010)	0,107*** (0,009)	0,0578*** (0,008)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	-0,177*** (0,010)	-0,155*** (0,009)	-0,282*** (0,010)	-0,181*** (0,010)	-0,340*** (0,011)	-0,147*** (0,013)	-0,257*** (0,014)	-0,274*** (0,013)	-0,0699*** (0,016)
Објаснето од карактеристики (вкупно)									
Група лични карактеристики	0,00674* (0,004)	0,0123*** (0,004)	0,0138*** (0,004)	0,0114*** (0,004)	0,0159*** (0,005)	0,0272*** (0,005)	0,0336*** (0,006)	0,0419*** (0,006)	0,0377*** (0,006)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0170*** (0,005)	0,0244*** (0,005)	0,0312*** (0,005)	0,0491*** (0,006)	0,0603*** (0,007)	0,0581*** (0,007)	0,0741*** (0,008)	0,0649*** (0,008)	0,0201*** (0,007)
Вкупна структура на платата (необјаснето)									
Група лични карактеристики	-0,0847 (0,134)	-0,359*** (0,120)	-0,488*** (0,129)	-0,396*** (0,138)	-0,521*** (0,146)	-0,262 (0,173)	-0,205 (0,179)	-0,0619 (0,170)	0,319 (0,207)
Група карактеристики на пазарот на трудот	-0,0685 (0,043)	-0,198*** (0,039)	-0,162*** (0,042)	-0,143*** (0,045)	-0,0599 (0,047)	0,246*** (0,056)	0,190*** (0,058)	0,138** (0,055)	0,270*** (0,067)
Константа	0,0236 (0,135)	-0,402*** (0,120)	-0,368*** (0,129)	-0,359*** (0,139)	-0,24 (0,146)	0,131 (0,174)	0,242 (0,179)	0,349** (0,170)	0,659*** (0,208)
Опсервации	10.182	10.182	10.182	10.182	10.182	10.182	10.182	10.182	10.182

Извор: Пресметки на авторите

Забелешка: * ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградите. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.

Како заклучок: родовиот јаз во платите во Република Македонија изнесува околу 18-19% од платата на мажите и нема забележано какви било значајни промени меѓу 2011 и 2014 година. Корижираниот јаз е поголем од необработениот јаз и, пред сè, е зголемен од личните карактеристики, што сугерира дека жените што работат веројатно имаат подобри лични карактеристики од вработените мажи. Дури и кога ќе се земе предвид пристрасноста на изборот, јазот и натаму опстојува на тоа ниво. Корижираниот јаз во платите во голема мера е необјаснет, што значи дека тој предупредува на постоењето дискриминација на жените на пазарот на трудот (преку пониски приноси за истите карактеристики) и/или дека мажите имаат подобри неопсервабилни карактеристики што се вреднуваат од страна на работодавачите. Корижираниот родов јаз во платите се зголемува на скалата на платите: колку што е повисока дистрибуцијата на платите, толку повеќе жените се соочуваат со дискриминација и/или поседуваат неопсервабилни карактеристики што на пазарот на трудот значат пониски (во споредба со мажите) плати (во конкретниот децил). Исто така, би можело да се толкува дека на повисоката скала, жените што работат имаат подобри лични карактеристики од мажите, во споредба со состојбата на пониската скала. Исто така, документираме дека занимањата и индустриите што исплаќаат повисоки плати или вршат поголема дискриминација на жените, или вработуваат жени со полоши неопсервабилни карактеристики од мажите. Во секој случај, малото зголемување на јазот во седмиот и во осмиот децил може да сугерира присуство на ефектот на стаклен плафон за жените на високо – но не и највисоко – платените работни места. Во периодот меѓу двете години, јазот се намалил кај платите во првиот и вториот децил, што упатува на тоа дека определени политики – особено воведувањето на минималната плата – можеби работеле на намалувањето на родовиот јаз во платите и, оттаму, ја ублажиле лепливоста на подот за најслабо платените работни места.

7.2. Мајчински јаз во платите

7.2.3. Почетни наоди

Во овој дел преоѓаме на анализирањето на мајчинскиот јаз во платите. Да потсетиме дека мајката ја дефинираме како жена со најмалку едно дете на возраст до шест години. Иако овој јаз се анализира на сличен начин како родовиот јаз во платите, овде даваме парови табели: прво го анализираме мајчинскиот јаз во платите заедно со родовиот јаз во платите, така што ќе можеме да ги споредуваме мајките со жените што не се мајки, но и со татковците. Покрај тоа, истражуваме дали родовиот јаз во платите се менува ако го воведеме мајчинскиот јаз во платите во равенката. На крајот ги отфрламе сите мажи за да го анализираме само мајчинскиот јаз и да направиме споредби само меѓу мајките и жените што не се мајки.

Табела 23 ги презентира резултатите за родовиот и мајчинскиот јаз во платите заедно, за 2011 година. Резултатите за родовиот јаз во платите се пресликани, како во Табела 18, што сугерира дека воведувањето на мајчинскиот јаз во платите во равенката не влијае врз големината на родовиот јаз во платите. Со други зборови, мајчинството не објаснува дел од (необјаснетиот) родов јаз во платите во Република Македонија. Потоа, за да може да ги споредуваме мајките со сите што не се мајки (мажи и жени), и мајките со татковците, треба да го земеме предвид збирот на два коефициенти: [дете+мајка] за првите и [пол+мајка] за вторите. Може, исто така, да вршиме споредба меѓу татковците и оние што не се татковци. Ова се открива едноставно од коефициентот пред детето (бидејќи, во економетриска смисла, таткото е дефиниран во случајот кога $dgn=0$, мајка=0 и дете=1. Оттаму, коефициентот пред варијабилата за детето ќе ја открие премијата/бонусот (или казната) на платата за татковство.

Очигледно е дека беше утврдено оти мајките се подобро платени од жените што не се мајки: двата коефициенти даваат збир од околу 14% за необработениот јаз: 8,3% кога ќе се земат предвид личните карактеристики; и 6% повисоки плати за мајките отколку за жените што не се мајки, кога ќе се земат предвид личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот. Ова сугерира дека личните карактеристики објаснуваат околу 40% од необработениот јаз, додека, пак, карактеристиките на пазарот на трудот објаснуваат дополнителни 18% од јазот. Свкупно, карактеристиките може да објаснат речиси 60% од необработениот мајчински јаз во платите. Со други зборови, 60% од необработениот јаз се објаснети од подобрите лични карактеристики и карактеристики на пазарот на трудот на вработените мајки во споредба со оние што не се мајки. Необјаснетиот дел сугерира дека работодавачите или вршат позитивна дискриминација на мајките (ги преплатуваат), или, пак, мајките имаат неопсервабилни карактеристики што им носат повисоки награди. Оттаму, хипотезата дека мајките може да бидат платени помалку поради ниското ниво на заложби, помалата посветеност, недостапноста за службени патувања или останување прекувреме, не е потврдена во Република Македонија. Процените што се коригирани за изборот ги потврдуваат овие наоди, но обратниот Милсов коефициент е незначителен, што сугерира дека не е присутен избор. Треба да се забележи дека збирот на коефициентите е статистички значаен во сите случаи, иако табелите директно не го покажуваат тоа.

Спротивно на тоа, утврдено е дека мајките се послабо платени од татковците. Збирот на коефициентите пред пол и мајка значи необработен јаз од 7,8%, што сугерира дека мајките, во просек, добиваат плата што е пониска за 7,8% од татковците. Слично како во случајот на родовиот јаз во платите, мајчинскиот јаз во платите (мајки во споредба со татковци) се проширува кога ќе се земат предвид карактеристиките, што сугерира дека вработените мајки во просек имаат подобри карактеристики од вработените татковци, но сепак добиваат пониски плати.

Како што вообичаено е документирано во другите земји, татковците добиваат премија на платата во споредба со оние што не се татковци. Се проценува дека премијата изнесува меѓу 4,9% и 7,7%, што е слично на наодите на Hodges и Budig (2010), на пример.

Табела 23 – Родов и мајчински јаз во платите, 2011 г.

	OLS			Хекман	
ВАРИЈАБИЛИ	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Пол (1=женски)	-0,155***	-0,198***	-0,198***	-0,198***	-0,0325
	(0,016)	(0,014)	(0,013)	(0,013)	(0,129)
Деца (1=ако лицето има најмалку едно дете)	0,0632***	0,0768***	0,0486***	0,0486***	0,186
	(0,018)	(0,016)	(0,015)	(0,015)	(0,241)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	0,0762**	0,00653	0,00963	0,00986	0,31
	(0,031)	(0,025)	(0,022)	(0,022)	(0,289)
Возраст (во години)		0,00686	0,00721	0,00724	0,0268
		(0,013)	(0,011)	(0,011)	(0,105)
Возраст квадратна		-6,68E-05	-5,12E-05	-5,17E-05	-0,00051
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,001)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0151***	0,00977***	0,00978***	0,0134
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,015)
Средно образование		0,179***	0,0703***	0,0704***	0,186
		(0,017)	(0,017)	(0,017)	(0,140)
Терцијарно образование		0,634***	0,252***	0,252***	0,155
		(0,020)	(0,025)	(0,025)	(0,169)
Постдипломско образование		0,983***	0,499***	0,498***	-0,591**
		(0,045)	(0,051)	(0,051)	(0,300)
Населено место (1=урбано)		0,0333***	0,0173	0,0172	-0,16
		(0,013)	(0,012)	(0,012)	(0,121)
Вид договор (1=неопределено време)			0,0552***	0,0552***	
			(0,018)	(0,018)	
Занимања (1=воени занимања)			0,425***	0,425***	
			(0,035)	(0,035)	
Занимања (1=раководители)			0,429***	0,429***	
			(0,057)	(0,057)	
Занимања (1=стручњаци)			0,424***	0,424***	
			(0,032)	(0,032)	
Занимања (1=техничари)			0,292***	0,292***	
			(0,024)	(0,024)	
Занимања (1=службеници)			0,249***	0,249***	
			(0,027)	(0,027)	
Занимања (1=услуги и продажба)			0,0192	0,0193	

			(0,023)	(0,023)	
Занимања (1=земјоделски работници)			0,225*	0,225*	
			(0,127)	(0,127)	
Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,101***	0,101***	
			(0,024)	(0,024)	
Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			-0,00958	-0,00959	
			(0,021)	(0,021)	
Сектор (1=земјоделство)			-0,174***	-0,174***	
			(0,047)	(0,047)	
Сектор (1=пазарни услуги)			0,0412**	0,0412**	
			(0,016)	(0,016)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,157***	0,157***	
			(0,018)	(0,018)	
Број на деца					-0,173
					(0,112)
Статус на вработеност на сопругникот (1=вработен)					0,0118
					(0,126)
Константа	5,819***	5,277***	5,209***	5,208***	1,822
	(0,011)	(0,214)	(0,196)	(0,195)	(1,817)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,029	
				(0,0611)	
Опсервации	6.719	6.719	6.719	6.806	6.806
R-квадрат	0,03	0,296	0,404		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заграда. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени џондери.					

Слични заклучоци може да се донесат за 2014 година (Табела 24). Мајчинскиот јаз во платите (во споредба со оние што не се мајки) е задржан, а карактеристиките сè уште објаснуваат 60% од него. Меѓутоа, утврдено е дека мајките, во споредба со татковците, се платени помалку, но само за 3% (необработен јаз) и за 15% (коригиран јаз). Ова намалување на мајчинскиот јаз во платите (во споредба со татковците) меѓу двете години може да било поттикнато од воведувањето на минималната плата, ако мајките со поголема веројатност од татковците добивале (или биле вработени во сектори со) пониски плати (под законската минимална плата што е воведена во 2012 година). Меѓутоа, овој ефект е тежок за докажување. Останатите можности вклучуваат: перцепцијата на работодавачите кон мајките се променила (малку веројатно), образовната структура на вработените мајки се подобрила повеќе отколку на вработените татковци (веројатно), мајките во просек го скратиле времетраењето на своето породилно отсуство (прекин на кариерата) итн. Интересно е тоа што премијата на платата за татковство исчезнува во 2014 година.

Табела 24 – Родов и мајчински јаз во платите, 2014 г.

	OLS			Хекман	
ВАРИЈАБИЛИ	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Пол (1=женски)	-0,146***	-0,221***	-0,222***	-0,223***	0,0292
	(0,017)	(0,015)	(0,014)	(0,014)	(0,087)
Деца (1=ако лицето има најмалку едно дете)	0,0166	0,0116	-0,00414	-0,00412	0,055
	(0,021)	(0,020)	(0,018)	(0,018)	(0,172)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	0,117***	0,0809***	0,0721***	0,0685***	0,241
	(0,034)	(0,027)	(0,024)	(0,024)	(0,173)
Возраст (во години)		0,0330**	0,0263**	0,0279**	-0,147*
		(0,014)	(0,012)	(0,013)	(0,083)
Возраст квадратна		-0,000402**	-0,000302*	-0,000328*	0,00233*
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,001)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0142***	0,00840***	0,00815***	0,0221**
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,010)
Средно образование		0,164***	0,0565**	0,0553**	0,0835
		(0,024)	(0,023)	(0,023)	(0,151)
Терцијарно образование		0,586***	0,147***	0,150***	-0,194
		(0,027)	(0,031)	(0,031)	(0,162)
Постдипломско образование		0,865***	0,322***	0,330***	-0,433*
		(0,043)	(0,046)	(0,047)	(0,247)
Населено место (1=урбано)		-0,0328**	-0,0359***	-0,0345***	-0,108
		(0,014)	(0,013)	(0,013)	(0,083)
Вид договор (1=неопределено време)			0,0928***	0,0924***	
			(0,020)	(0,020)	
Занимања (1=воени занимања)			0,430***	0,429***	
			(0,035)	(0,035)	
Занимања (1=раководители)			0,706***	0,707***	
			(0,074)	(0,074)	
Занимања (1=стручњаци)			0,534***	0,534***	
			(0,033)	(0,033)	
Занимања (1=техничари)			0,324***	0,324***	
			(0,030)	(0,030)	
Занимања (1=службеници)			0,220***	0,220***	
			(0,034)	(0,034)	
Занимања (1=услуги и продажба)			0,0454*	0,0452*	

			(0,027)	(0,027)	
Занимања (1=земјоделски работници)			0,0907	0,0905	
			(0,076)	(0,076)	
Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,0880***	0,0880***	
			(0,029)	(0,029)	
Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			0,0378	0,0378	
			(0,026)	(0,026)	
Сектор (1=земјоделство)			-0,228***	-0,227***	
			(0,072)	(0,072)	
Сектор (1=пазарни услуги)			-0,00271	-0,00264	
			(0,018)	(0,018)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,0897***	0,0894***	
			(0,020)	(0,020)	
Број на деца					-0,0353
					(0,095)
Статус на вработеност на сопругникот (1=вработен)					-0,0378
					(0,085)
Константа	5,882***	4,971***	5,017***	5,000***	3,902***
	(0,012)	(0,234)	(0,211)	(0,213)	(1,376)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,056	
				(0,0595)	
Опсервации	4.934	4.934	4.934	5.148	5.148
R-квадрат	0,024	0,281	0,403		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардниот грешки се дадени во заграда. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени џонгери.					

Бидејќи потпирањето врз зборовите на коефициентите понекогаш може да биде несмасно, во Табела 25 и во Табела 26 се дава „обичниот“ мајчински јаз во платите. Имено, ги испуштаме сите мажи, така што овие две табели се еквиваленти на Табела 23 и Табела 24, но само мајките може да се споредуваат со оние што не се мајки. Заклучоците што ги донесовме од последно наведените табели би можеле да се потврдат и овде: мајчинскиот јаз во платите е позитивен и значаен: мајките се повисоко платени од жените што не се мајки за околу 4% во 2011 година и за 5,6% во 2014 година¹⁶. Личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот објаснуваат околу 60-70% од јазот, а резултатот се потврдува и откако ќе се земе предвид пристрасноста на изборот, иако не е документирана каква било улога на изборот. Од друга страна, пак, изборот станува значаен и негативен во 2014 година, што сугерира дека жените со полоши карактеристики почесто самостојно избираат да бидат вработени. Ова ја потврдува хипотезата дека поквалификуваните жени можеби имаат висока условна плата и затоа одлучуваат да останат надвор од пазарот на трудот во Република Македонија.

¹⁶ Речиси не постои разлика меѓу јазовите во двете години. Ова е потврдено со преклопувањето на сличните интервали на доверба (што не ги презентираме поради просторните ограничувања).

Потоа посветуваме малку поголемо внимание на останатите експланаторни варијабили. Дополнителната година стаж во тековната фирма ја зголемува платата на жените за 0,8%, во просек и *ceteris paribus*. Образованието им се исплатува на жените: оние со средно образование во просек се платени за 7% повеќе, оние со терцијарно образование се платени за 24% повеќе, а жените со постдипломско образование се платени 52% повеќе од жените што имаат основно или пониско образование. Урбаните жени се 5,3% подобро платени од руралните жени, а истото важи и за оние со договор за вработување на неопределено време. Слично како во случајот на целиот примерок, жените во армијата и оние што работат како раководители и стручњаци добиваат плата што е за повеќе од половина повисока од онаа на жените што работат во елементарните занимања. Жените во земјоделството се 22% помалку платени од оние во индустријата, додека, опак, оние што работат во јавните услуги добиваат 8% повисоки плати од жените што работат во индустријата.

Табела 25 – Мајчински јаз во платите, 2011 г.

ВАРИЈАБИЛИ	OLS			Хекман	
	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	0,137***	0,0685***	0,0396**	0,0400**	0,949***
	(0,025)	(0,021)	(0,018)	(0,017)	(0,335)
Возраст (во години)		-0,0162	-0,0141	-0,0141	-0,0433
		(0,019)	(0,016)	(0,016)	(0,170)
Возраст квадратна		2,50E-04	2,24E-04	2,24E-04	1,10E-03
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,002)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0152***	0,00842***	0,00842***	-0,0083
		(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,020)
Средно образование		0,230***	0,0714***	0,0717***	0,327
		(0,022)	(0,022)	(0,022)	(0,253)
Терцијарно образование		0,761***	0,240***	0,240***	0,229
		(0,026)	(0,033)	(0,033)	(0,271)
Постдипломско образование		1,153***	0,519***	0,518***	-0,214
		(0,049)	(0,059)	(0,059)	(0,462)
Населено место (1=урбано)		0,0734***	0,0534***	0,0532***	-0,198
		(0,019)	(0,015)	(0,015)	(0,181)
Вид договор (1=неопределено време)			0,0688**	0,0688**	
			(0,028)	(0,028)	
Занимања (1=воени занимања)			0,562***	0,562***	
			(0,060)	(0,060)	
Занимања (1=раководители)			0,503***	0,502***	
			(0,070)	(0,070)	
Занимања (1=стручњаци)			0,548***	0,548***	
			(0,041)	(0,041)	
Занимања (1=техничари)			0,340***	0,340***	
			(0,032)	(0,032)	

Занимања (1=службеници)			0,368***	0,368***	
			(0,037)	(0,036)	
Занимања (1=услуги и продажба)			0,00584	0,00581	
			(0,033)	(0,033)	
Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,00697	0,00689	
			(0,040)	(0,040)	
Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			-0,128***	-0,128***	
			(0,031)	(0,031)	
Сектор (1=земјоделство)			-0,223***	-0,223***	
			(0,068)	(0,067)	
Сектор (1=пазарни услуги)			0,0142	0,0142	
			(0,027)	(0,027)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,0807***	0,0807***	
			(0,026)	(0,026)	
Број на деца					-0,443**
					(0,196)
Статус на вработеност на сопругникот (1=вработен)					0,113
					(0,163)
Константа	5,666***	5,387***	5,405***	5,403***	2,27
	(0,012)	(0,328)	(0,289)	(0,289)	(2,856)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,010	
				(0,0209)	
Опсервации	3.143	3.143	3.143	3.176	3.176
R-квадрат	0,014	0,384	0,543		

Извор: Пресметки на авторите

Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградите. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.

Возраста на жените станува значајна единствено во 2014 година: дополнителната година возраст/искуство носи, во просек, повисока плата за 4,3%, но платата расте со годините до возраст од 39 години, а потоа растот на платата се намалува (слично како при пресметката на родовиот јаз во платите). Во 2014 година, исплатливоста на образованието се зголемила малку за средното образование, но се намалила за терцијарното и постдипломското образование, што може да се поврзе со зголемената понуда на лица со завршено терцијарно образование. Заклучоците во однос на занимањата остануваат исти како во 2011 година, со исклучок на раководителите, чие што плаќање е двојно поголемо во споредба со елементарните занимања, додека, пак, разликите во платите меѓу секторите на вработување исчезнуваат.

Табела 26 – Мајчински јаз во платите, 2014 г.

	OLS			Хекман	
ВАРИЈАБИЛИ	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	0,133*** (0,027)	0,0862*** (0,021)	0,0561*** (0,019)	0,0490*** (0,019)	0,157 (0,215)
Возраст (во години)		0,0402** (0,018)	0,0432*** (0,016)	0,0508*** (0,017)	-0,313** (0,122)
Возраст квадратна		-0,000500* (0,000)	-0,000551** (0,000)	-0,000660*** (0,000)	0,00444** (0,002)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0135*** (0,002)	0,00680*** (0,002)	0,00622*** (0,002)	0,0249* (0,015)
Средно образование		0,185*** (0,029)	0,0873*** (0,029)	0,0886*** (0,029)	-0,0374 (0,233)
Терцијарно образование		0,669*** (0,032)	0,187*** (0,039)	0,197*** (0,039)	-0,351 (0,246)
Постдипломско образование		0,917*** (0,057)	0,350*** (0,062)	0,369*** (0,064)	-0,57 (0,351)
Населено место (1=урбано)		0,00774 (0,020)	0,000685 (0,018)	0,00286 (0,018)	-0,0899 (0,132)
Вид договор (1=неопределено време)			0,106*** (0,028)	0,103*** (0,028)	
Занимања (1=воени занимања)			0,564*** (0,088)	0,560*** (0,086)	
Занимања (1=раководители)			0,923*** (0,075)	0,924*** (0,074)	
Занимања (1=стручњаци)			0,553*** (0,043)	0,554*** (0,043)	
Занимања (1=техничари)			0,335*** (0,039)	0,335*** (0,038)	
Занимања (1=службеници)			0,249*** (0,048)	0,250*** (0,047)	
Занимања (1=услуги и продажба)			-0,0238 (0,035)	-0,0245 (0,035)	
Занимања (1=земјоделски работници)			-0,2 (0,133)	-0,197 (0,133)	

Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,0448	0,0447	
			(0,047)	(0,046)	
Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			-0,0468	-0,0462	
			(0,038)	(0,037)	
Сектор (1=земјоделство)			0,0172	0,0211	
			(0,079)	(0,081)	
Сектор (1=пазарни услуги)			-0,00465	-0,00326	
			(0,030)	(0,030)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,0274	0,0271	
			(0,029)	(0,029)	
Број на деца					0,0413
					(0,125)
Статус на вработеност на сопругникот (1=вработен)					-0,00563
					(0,117)
Константа	5,736***	4,556***	4,498***	4,381***	7,168***
	(0,013)	(0,314)	(0,279)	(0,287)	(2,081)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,164***	
				(0,0484)	
Опсервации	2.196	2.196	2.196	2.286	2.286
R-квадрат	0,016	0,379	0,527		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заграда. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.					

Сите овие пресметки се засноваат врз дефиницијата за мајка со најмалку едно дете на возраст до шест години. Меѓутоа, во литературата се користени низа различни дефиниции, особено во однос на возраста на детето (децата). Според тоа, ние користиме две алтернативни дефиниции: мајки со најмалку едно дете на возраст до 3 години и на возраст до 18 години. Оттаму, ги добиваме Табела А 3, Табела А 4, Табела А 5 и Табела А 6 што даваат процени за мајчинскиот јаз во платите во 2011 и 2014 година, со алтернативни дефиниции за мајка (две години, две дополнителни дефиниции за мајка). Наодите остануваат претежно робусни, со една карактеристична разлика. Имено, мајчинскиот јаз во платите исчезнува во 2011 година, што сугерира дека јазот од 4% што го проценивме горе веројатно не е стабилен. Со други зборови, може да се смета дека тие четири проценти се плафонот за овој јаз во 2011 година, со можноста дека јазот е нула. Од друга страна, пак, коригираниот мајчински јаз во платите варира меѓу 3% и 6,8% во 2014 година, што сè уште припаѓа на, или се преклопува со, интервалот на доверба на нашите основни процени горе.

7.2.4. Декомпозиции

На крајот, го декомпонираме мајчинскиот јаз во платите на сличен начин како родовиот јаз во платите: прво ги даваме резултатите од стандардната Blinder-Oaxaca декомпозиција, а потоа резултатите од пристапот со препондерирање, назначувајќи им ги на мајките карактеристиките на оние што не се мајки, и на крајот користиме RIF-регресија. Во Прилогот ги даваме комбинираниите резултатите од последните две.

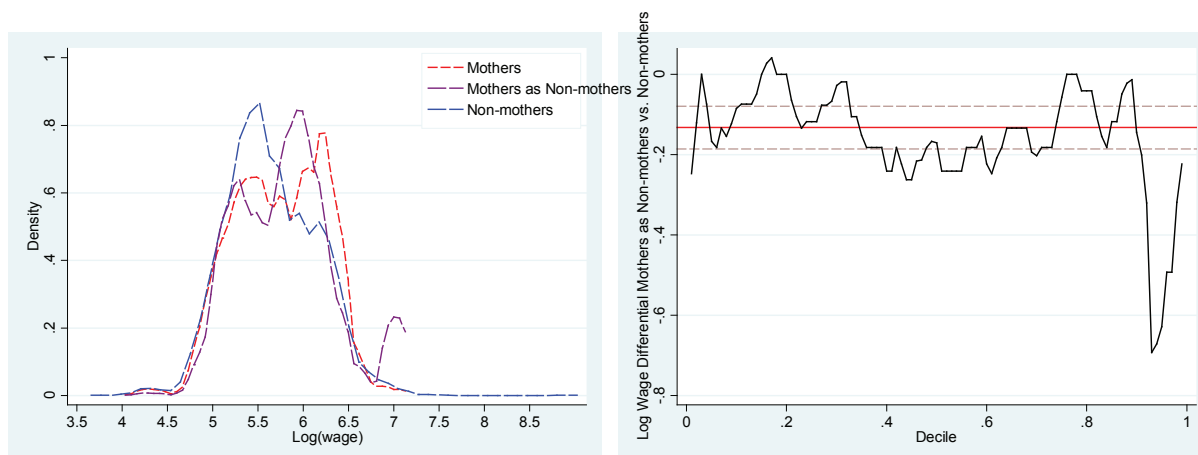
Табела 27 го презентира мајчинскиот јаз во платите што е декомпониран според методот на Blinder-Оахаса. Задебелените линии го претставуваат необработениот јаз, што потоа е објаснет од карактеристиките во приближно 60% (како што беше заклучено во Дел 6.2.1.), додека останатиот дел сè уште е необјаснет, што сугерира или позитивна дискриминација на мајките, или дека тие имаат неопсервабилни карактеристики што се подобри од карактеристиките на оние што не се мајки. Хипотезата за потенцијалната кариерна ориентација на жените што не се мајки нема поддршка во нашите резултати.

Табела 27 – Blinder-Оахаса декомпозиција на мајчинскиот јаз во платите

	2011	2014
	(1)	(2)
Мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,804***	5,869***
	(0,022)	(0,024)
Жени што не се мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,666***	5,736***
	(0,012)	(0,013)
Разлика (Необработен јаз во платите)	0,137***	0,133***
	(0,025)	(0,027)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0816***	0,0511*
	(0,026)	(0,027)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	0,0402**	0,0507***
	(0,018)	(0,019)
Интеракција на двата делови	0,0155	0,0307*
	(0,018)	(0,018)
Извор: Пресметки на авторите Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заграда. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени џонгери.		

Слика 9 и Слика 10 (левата страна) ја прикажуваат дистрибуцијата на логаритамската едночасовна заработка на жените што не се мајки (сина линија) и на мајките (црвена линија): во двете години, платите на мајките се наоѓаат на десно од платите на жените што не се мајки, што означува присуство на позитивен мајчински јаз во платите. На двете слики има и трета линија – виолетовата – што е исцртана преку назначување на вредноста на карактеристиките на жените што не се мајки на оние што се мајки – препондерирање – и што потоа се користи за пресметка на препондерираниот мајчински јаз во платите. Виолетовата линија е малку лево од црвената линија и се приближува до сината линија, што сугерира дека откако на мајките ќе им се назначат карактеристиките на жените што не се мајки, јазот веројатно се намалува (или дури и исчезнува). Ова е во согласност со опсервацијата дека мајките се подобро наградени во споредба со жените што не се мајки. Ова сугерира дека, севкупно, мајчинскиот јаз во платите е блиску до нулата, што е случајот барем на левата страна на дистрибуцијата на платите. Потоа, тој флукутира околу средната вредност на јазот, при што непостојаноста е поистакната во 2014 година. Овие трендови може да се забележат на десната страна во двете слики.

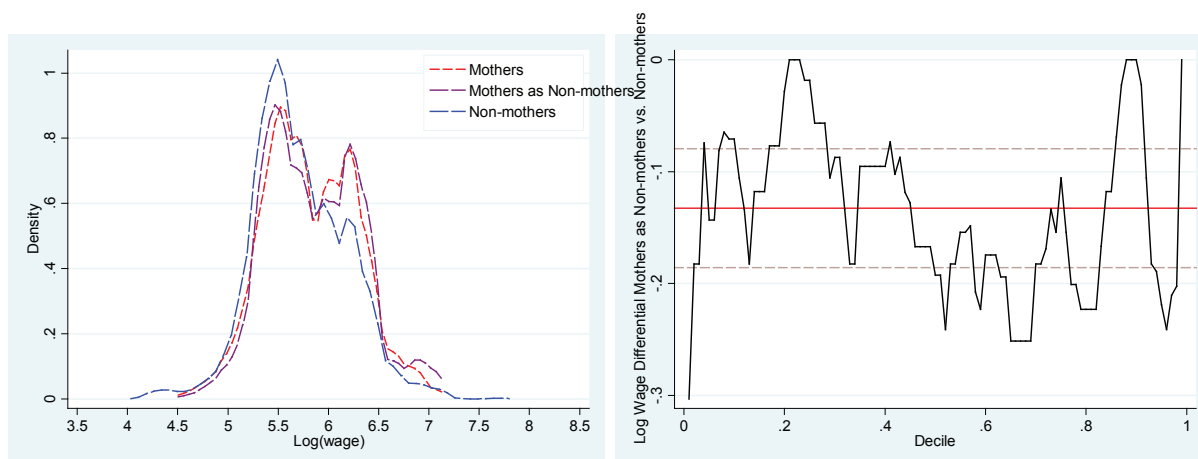
Слика 9 – Декомпозиција на мајчинскиот јаз во платите преку препондерирање, 2011 г.



Извор: Пресметки на авторите

Забелешка: Уоската на десната страна на графиконот е свршена обратно поради технички причини. Во пресметките се користени џондери.

Слика 10 – Декомпозиција на мајчинскиот јаз во платите преку препондерирање, 2014 г.



Извор: Пресметки на авторите

Забелешка: Уоската на десната страна на графиконот е свршена обратно поради технички причини. Во пресметките се користени џондери.

Во Табела 28 и Табела 29 е претставена декомпозицијата со RIF-регресија на мајчинскиот јаз во платите во Република Македонија, за 2011 и 2014 година, соодветно. Може да се извлечат интересни заклучоци. Во двете години нема мајчински јаз во платите за пониските децили; потоа тој станува значаен околу средната плата: тој е меѓу 11,2% и 14,9% непосредно лево од медијаната и расте од 19,4% до 25,6% непосредно десно од медијаната. И во двете години, утврдено е дека карактеристиките објаснуваат значителни делови од мајчинските јазови во платите, и особено карактеристиките на пазарот на трудот резултираат во исчезнување на мајчинскиот јаз во платите за најголемиот број децили на платите. Исклучок во 2011 година се пониските, но не и најниските децили, додека, пак, во двете години јазот станува негативен во осмиот децил, што сугерира дека мајките се помалку платени од оние што не се мајки. Меѓутоа, севкупно, покрај наодот дека јазот е незначаен за најголемиот дел од децилите на платата, не постојат докази ниту за леплив под, ниту за стаклен плафон за оние што не се мајки.

Овие резултати се потврдуваат до задоволителна мера кога RIF-регресијата се комбинира со методот на препондерирање. Тие се претставени во Табела А 7 и Табела А 8 во Прилогот.

Табела 28 – Декомпозиција со RIF-регресија на мајчинскиот јаз во платите, 2011 г.

	Децили								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,112*** (0,023)	5,312*** (0,023)	5,444*** (0,026)	5,636*** (0,032)	5,758*** (0,031)	5,935*** (0,031)	6,199*** (0,027)	6,246*** (0,019)	6,468*** (0,024)
Жени што не се мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,086*** (0,012)	5,285*** (0,011)	5,411*** (0,011)	5,487*** (0,012)	5,646*** (0,014)	5,737*** (0,015)	6,005*** (0,019)	6,219*** (0,019)	6,402*** (0,018)
Разлика (Необработен јаз во платите)	0,0267 (0,026)	0,0265 (0,026)	0,0329 (0,028)	0,149*** (0,034)	0,112*** (0,034)	0,198*** (0,034)	0,194*** (0,033)	0,0272 (0,027)	0,0662** (0,031)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0216* (0,012)	0,0267** (0,012)	0,0442*** (0,014)	0,0522*** (0,015)	0,0913*** (0,020)	0,117*** (0,023)	0,154*** (0,031)	0,152*** (0,031)	0,103*** (0,024)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	0,00517 (0,027)	-0,000167 (0,025)	-0,0114 (0,024)	-0,0973*** (0,028)	0,0202 (0,026)	0,0809*** (0,027)	0,04 (0,027)	-0,124*** (0,028)	-0,0371 (0,029)
Објаснето од карактеристики (вкупно)									
Група лични карактеристики	-0,00818 (0,011)	-0,002 (0,009)	-0,0012 (0,009)	0,00153 (0,009)	0,0195** (0,010)	0,0300*** (0,010)	0,0316** (0,014)	0,0376** (0,016)	0,0335*** (0,016)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0297*** (0,008)	0,0287*** (0,008)	0,0454*** (0,011)	0,0506*** (0,012)	0,0718*** (0,016)	0,0871*** (0,018)	0,123*** (0,024)	0,114*** (0,022)	0,0698*** (0,015)
Вкупна структура на платата (необјаснето)									
Група лични карактеристики	-2,415** (1,040)	1,346 (0,987)	1,275 (0,939)	0,0298 (1,019)	-1,107 (1,016)	0,615 (1,038)	0,869 (0,970)	-0,183 (0,847)	-0,19 (1,061)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,131 (0,144)	0,333** (0,136)	0,237* (0,130)	-0,223 (0,141)	0,369*** (0,140)	0,331** (0,143)	-0,0106 (0,134)	-0,111 (0,117)	0,179 (0,147)
Константа	-2,289** (1,042)	1,679* (0,989)	1,523 (0,941)	0,0959 (1,021)	0,758 (1,018)	0,866 (1,040)	0,819 (0,970)	-0,17 (0,846)	0,0265 (1,061)
Опсервации	3.176	3.176	3.176	3.176	3.176	3.176	3.176	3.176	3.176
Извор: Пресметки на авторите									
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградата. Резултатите се робусни до хетероскедастичноста. Во пресметките се користени бондери.									

Табела 29 – Декомпозиција со RIF-регресија на мајчинскиот јаз во платите, 2014 г.

	Децили								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,307*** (0,024)	5,479*** (0,022)	5,569*** (0,023)	5,729*** (0,025)	5,843*** (0,035)	5,968*** (0,037)	6,236*** (0,034)	6,288*** (0,026)	6,519*** (0,034)
Жени што не се мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,279*** (0,010)	5,400*** (0,010)	5,451*** (0,011)	5,586*** (0,011)	5,728*** (0,014)	5,907*** (0,020)	5,980*** (0,019)	6,299*** (0,023)	6,487*** (0,022)
Разлика (Неоработен јаз во платите)	0,028 (0,027)	0,0791*** (0,024)	0,118*** (0,025)	0,143*** (0,028)	0,115*** (0,037)	0,0607 (0,042)	0,256*** (0,039)	-0,0112 (0,034)	0,0316 (0,041)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0216** (0,011)	0,0431*** (0,012)	0,0543*** (0,014)	0,0548*** (0,015)	0,0753*** (0,020)	0,109*** (0,033)	0,0944*** (0,033)	0,119*** (0,039)	0,0868*** (0,031)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	0,00632 (0,027)	0,036 (0,024)	0,0639*** (0,023)	0,0883*** (0,025)	0,0395 (0,031)	-0,0486 (0,033)	0,162*** (0,031)	-0,130*** (0,036)	-0,0552 (0,040)
Објаснето од карактеристики (вкупно)									
Група лични карактеристики	0,0057 (0,009)	0,0190** (0,008)	0,0213** (0,009)	0,0166* (0,009)	0,0232** (0,010)	0,0117 (0,014)	-0,0126 (0,014)	-0,00964 (0,018)	0,0137 (0,019)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0159** (0,008)	0,0240*** (0,009)	0,0330*** (0,010)	0,0382*** (0,012)	0,0522*** (0,016)	0,0976*** (0,027)	0,107*** (0,027)	0,128*** (0,031)	0,0730*** (0,022)
Вкупна структура на платата (необјаснето)									
Група лични карактеристики	-0,509 (0,976)	-1,032 (0,833)	0,02 (0,811)	-0,272 (0,878)	-0,723 (1,001)	-1,4 (1,118)	-0,828 (1,040)	-2,569*** (0,986)	-2,708** (1,336)
Група карактеристики на пазарот на трудот	-0,0812 (0,143)	-0,121 (0,122)	0,0343 (0,119)	0,166 (0,129)	0,621*** (0,147)	0,17 (0,165)	0,091 (0,153)	-0,292** (0,147)	-0,00555 (0,197)
Константа	-0,597 (0,972)	-1,189 (0,830)	-0,00961 (0,808)	-0,194 (0,874)	-0,142 (0,997)	-1,181 (1,115)	-0,898 (1,037)	-2,731*** (0,984)	-2,658** (1,333)
Опсервации	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286
Извор: Пресметки на авторите									
Забелешка: * ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заграда. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.									

Како заклучок, мајките веројатно не биле плаќани различно од жените што не се мајки во Република Македонија во 2011 година, или разликата – во корист на мајките – била многу мала ако постоела. Од друга страна, пак, мајките биле платени за 6% повеќе од жените што не се мајки во 2014 година. Неопсервабилниот јаз, што опстојува на ниво од околу 13% во двете години првенствено се објаснува со опсервабилните карактеристики на мајките. Преостанатиот необјаснет дел во 2014 година сугерира дека работодавачите или вршат позитивна дискриминација на мајките (ги преплатуваат), или, пак, вреднуваат некои неопсервабилни карактеристики што не се присутни кај жените што не се мајки. Вреднуваните неопсервабилни карактеристики може да вклучуваат, на пример, поголема одговорност или тоа што мајките се гледаат од страна на работодавачот како постабилни личности. Меѓутоа, не е утврдено дека жените што не се мајки се соочуваат со лепливи подови или стаклени плафони, за разлика од случајот на жените. И во двете години, утврдено е дека карактеристиките го објаснуваат во значителни делови, ако не и во целост, мајчинскиот јаз во платите, особено карактеристиките на пазарот на трудот. Тие доминираат, исто така, во целата структура на платата.

Меѓутоа, како што беше објаснето во воведот, важно е да потсетиме дека необјаснетиот дел од родовиот јаз во платите и мајчинскиот јаз во платите опфаќа и опсервабилни фактори што се исклучени од збирката податоци со коишто работеше истражувачот. На пример, може да се појават разлики во платите меѓу мажите и жените поради различните степени на одговорност. Ако збирката податоци не вклучува информации за степенот на одговорност, овој ефект, исто така, е опфатен со необјаснетиот дел од родовиот или мајчинскиот јаз.

8. Заклучоци и препораки за политиките

8.1. Резиме на наодите

Целта на оваа анализа е да се проценат и да се декомпонираат родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Република Македонија во две посебни години, 2011 и 2014 година. Бевме особено заинтересирани да набљудуваме дали имало некоја значајна промена во јазовите меѓу двете години, што би можела да се припише на функционирањето на конкретните политики што се спроведувани во периодот меѓу двете години, како што е, на пример, воведувањето на минималната плата. За таа цел, се потпираме врз стандардна минцорова функција на примањата, регресирање на логаритамската едночасовна заработка за показатели за полот и мајчинството, соодветно, и врз низа лични карактеристики и карактеристики на пазарот на трудот. Го користевме обичниот метод на најмали квадрати (OLS) и Хекмановиот метод за корекции на можното присуство на пристрасност на изборот во пазарот на трудот. Беа користени податоци од Анкетата за работната сила.

Начелно, резултатите сугерираат дека жените се помалку платени од мажите во Република Македонија, за околу 18-19% од платата на мажите, додека, пак, мајките најверојатно се еднакво платени како жените што не се мајки во 2011 година и се само малку подобро платени – за 6% – во 2014 година. Не е забележано какво било значајно поместување кај родовиот јаз во платите меѓу двете години. Беше утврдено дека карактеристиките на работниците се способни да го објаснат само мајчинскиот јаз – во обем од приближно 60% до 100%, додека, пак, во случајот на родовиот јаз, тие всушност го зголемуваат, што сугерира дека просечната вработена жена има подобри карактеристики од просечниот вработен маж. Резултатите беа потврдени дури и откако изборот во пазарот на трудот беше земен предвид во процените.

Во периодот меѓу двете години, родовиот јаз во платите се намалил за најниско платените работни места, што упатува на тоа дека определени политики – особено воведувањето на минималната плата – можеби работеле на намалувањето на родовиот јаз во платите и, оттаму, ја ублажиле лепливоста на подот за жените во Република Македонија. Со исклучок на децилите на дното на дистрибуцијата, утврдено е дека коригираниот родов јаз во платите се зголемува како што се движи нагоре по скалата на платите: колку што е повисок децилот на платите, толку повеќе жените се соочуваат со дискриминација и/или поседуваат неопсервабилни карактеристики што на пазарот на трудот значат пониски (во споредба со мажите) плати (во конкретниот децил). Исто така, документиравме дека занимањата и индустриите што исплаќаат повисоки плати или вршат поголема дискриминација на жените, или вработуваат жени со полоши неопсервабилни карактеристики од мажите. Декомпозициите на родовиот јаз во платите по должината на дистрибуцијата на платите открија дека во двете години има ограничени докази за постоењето на ефектот на стаклен плафон за високо – но не и за највисоко – платените работни места.

Спротивно на тоа, се утврди дека коригираниот мајчински јаз во платите е нула за најголемиот дел од децилите по должината на дистрибуцијата на платите. За оние децили каде што беше утврдено дека јазот е

значаен, не можеше да се извлече каков било систематски модел. Со оглед на тоа што се утврди дека мајчинскиот јаз во платите е незначаен на краевите на дистрибуцијата на платите, тоа сугерира и дека не постои леплив под или стаклен плафон за жените што не се мајки, на тој начин побивајќи ги сите тврдења дека политиките што биле спроведувани во меѓувреме – особено воведувањето на минималната плата – влијаеле врз мајчинскиот јаз во платите на определен начин. Меѓутоа, нашата студија наоѓа дека мајките заработуваат пониски плати од татковците со истите карактеристики на пазарот на трудот. Необработениот мајчински јаз во платите (во споредба со татковците) е 7,8%, што сугерира дека мајките во просек примаат плата што е за 7,8% пониска од таа на татковците.

8.2. Импликации за политиките

Студијата утврди релативно голем и траен родов јаз во платите во Република Македонија од околу 18-19% од платата на мажите. Кога јазот ќе се коригира за личните и карактеристиките на пазарот на трудот на двата пола, тој се зголемува дополнително, со оглед на тоа што вработените жени имаат многу подобри карактеристики на пазарот на трудот од вработените мажи (образование, работно искуство, итн.). Ова имплицира дека ако вработените мажи во Република Македонија ги имаат истите карактеристики како жените, јазот би се зголемил дополнително (т.е. тие би заработувале уште повисоки плати од жените). Студијата утврдува дека работодавачите може да вршат дискриминација на вработените жени бидејќи мажите, со исти карактеристики како жените, добиваат поголема плата за тие карактеристики (т.е. искуство, образование, итн.). Исто така, покажуваме дека постои мајчински јаз во платите (кога мајките се споредуваат со татковците, но не и кога мајките се споредуваат со жените што не се мајки) од 7,8%, што значи дека мајките со истите карактеристики на пазарот на трудот како татковците сепак заработуваат во просек 8% пониски плати.

Владините напори за осигурување повисока родова еднаквост (вклучувајќи ја Конвенцијата на МОТ за еднаквост на платите и другите законодавни и институционални рамки за родова еднаквост и спречување на дискриминацијата) се покажуваат како неделотворни. Како што беше документирано, јазот опстојува во текот на годините. Сепак утврдивме дека воведувањето на минималната плата веројатно ја намалило родовата нееднаквост кај пониско платените/нискоквалификуваните работни места и може да се смета за добра мерка во политиката (иако родовата еднаквост на платите не беше сметана за аргумент во полза на воведувањето на минималната плата на национално ниво). Покрај тоа, голем дел од основите на дискриминацијата се вкоренети во општеството, нормите, вредностите и културата. Во дел 2 ја разгледавме теоретската основа на дискриминацијата што може да доведе до вкусо-пристрасна дискриминација и/или статистичка дискриминација. Овие основи за дискриминација не е веројатно дека ќе се променат, но интервенциите во политиките може да ги придвижат работите во вистинската насока со текот на времето.

Какви опции имаат креаторите на политиките за намалување на родовиот јаз во платите? Врз основа на главните наоди на извештајот, како и со оглед на институционалниот контекст во земјата во врска со родовата еднаквост (дел 3.2), упатуваме на неколку политики што би можеле да бидат ефективни во намалувањето на родовиот јаз во платите во Македонија:

- Натамошно вложување и проширување на мрежата на достапни и висококвалитетни услуги за згрижување на децата и за предучилишно образование – Подобриот пристап до установите за ран детски развој ќе има позитивно влијание врз учеството на жените на пазарот на трудот, ќе ги намали прекините во кариерата кај жените и, според тоа, може да ја подобри релативната положба на жените на пазарот на трудот, вклучувајќи ги нивните изгледи во однос на платата;
- Правилно транспонирање на Конвенцијата на МОТ за еднаквост на платите, во нејзината вистинска смисла, во националното трудово законодавство – Ова има потенцијал да ја намали дискриминацијата што се заснова врз сегрегацијата на жените во „женските“ занимања што вообичаено исплаќаат пониски плати што не соодветствуваат на продуктивноста на жените;
- Развој на јасни процедури и институционална рамка за решавање на споровите во врска со еднаквоста на платите – Реалното влијание на мерките и законодавните одредби што ја промовираат родовата еднаквост (и еднаквоста на платите) во голема мера зависи од практичното спроведување и заканите од санкции во случај на непочитување од страна на работодавачите. Оттаму, процедурите и институционалната рамка во земјата треба да се унапредат за да се осигури поволно окружување за спроведување на законодавството;

- Поддршка на култура на работното место што е поволна за семејството како во јавниот, така и во приватниот сектор – Малата флексибилност на работните аранжмани во Македонија и недостигот на семејно ориентирани политики ги намалува можностите на жените за усогласување на работните со семејните обврски. Оттаму, жените се соочуваат со можноста или воопшто да не го нудат својот труд, или да работат, но да акумулираат помал човечки капитал во текот на своите кариери (или да избираат работни места што нудат пониска плата, но повисоки непарични повластици);
- Поддршка и градење на културата на родова еднаквост во сите останати аспекти на општеството и животот – Како што аргументираме во дел 3.2, културата и нормите не се „во поддршка на“ споделените одговорности меѓу половите. Семејствата вообичаено обезбедуваат голема поддршка за грижа за децата, но тоа не е доволно за промовирањето поголема родова еднаквост во сите аспекти на работата и животот и за менување на улогата на жените како секундарни издржувачи на семејството;
- Промовирање на воведувањето на родовите перспективи и родовата еднаквост во колективните договори (покрај формалното барање за недискриминација) – Прашањето на спречувањето на дискриминацијата врз основа на полот треба да биде дополнително развиено во рамките на колективните договори, земајќи ги предвид специфичностите на секоја индустрија и гранка;
- Борба против стереотипите за „женски“ и „машки“ занимања – Оваа мерка всушност е од подолгорочна природа, бидејќи навлегува во општествените норми и културата што тешко се менуваат. Меѓутоа, технологијата и технолошките постигнувања исто така ја менуваат структурата на занимањата во однос на вештините и полот;
- Зголемување на минималната плата во текстилната и кожната индустрија, како индустрии во кои жените се позастапени, до минималната плата на национално ниво (можеби постепено, со текот на времето) – Оваа мерка се заснова врз претпоставката дека платите во овие индустрии во коишто доминираат жените не ја изразува вистинската продуктивност на работниците, туку се исплаќаат пониски плати затоа што се работи за занимања во кои преовладуваат жените;
- Воведување родови одредби во правилата за јавни набавки – Оваа мерка има потенцијал за унапредување на вработеноста на жените преку фаворизирање друштва каде што жените учествуваат со поголем удел меѓу вработените;
- Промовирање споделено родителско отсуство од двајцата родители – Тековниот систем за платени отсуства од работа не прави разлика меѓу породилното отсуство и родителското отсуство и го гарантира само породилното отсуство што мајките потоа може да им го пренесат на татковците. Законодавството треба да се измени и да се дополни во смисла на еднаквото промовирање на родителското и породилното отсуство, но и на споделеното отсуство од двајцата родители.

Исто така, треба да се забележи дека соработката меѓу социјалните партнери е од суштинско значење за успешноста на горенаведените мерки.

9. Референта литература

- Agüero, J. M. and Marks, M. S. (2011) Motherhood and female labour supply in the developing world: Evidence from infertility shocks. *Journal of Human Resources*, 46(4): pp. 800–826.
- Albrecht, J., A. van Vuuren and S. Vroman (2004) Decomposing the Gender Wage Gap in the Netherlands with Sample Selection Adjustment. IZA DP No. 1400.
- Altonji, J. and R. Blank (1999) Race and Gender in the Labour Market. In: O. Ashenfelter and D. Card (eds.) *Handbook of Labour Economics*, North-Holland, volume 3C: 3141–3259.
- Amuendo-Dorantes, C. and Kimmel, J. (2008) New Evidence on the Motherhood Wage Gap. IZA Discussion Paper No. 3662.
- Anderson, D., Binder, M. and Krause, K. (2003) The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work- Schedule Flexibility. *Industrial and Labour Relations Review*, 56(2): pp. 273–294.
- Angel-Urdinola DF (2008) Can the Introduction of a Minimum Wage in FYR the Former Yugoslav Republic of Macedonia Decrease the Gender Wage Gap? Social Policy Discussion Paper No. 0837, Washington DC: World Bank.
- Angel-Urdinola DF, Macias V (2008) FYR The former Yugoslav Republic of Macedonia Labour Market Profile 2004–2007: A Policy Note. World Bank, Washington, DC
- Avlijaš, S., Ivanovic, N., Vladislavljevic M. and Vujic S. (2013) *Gender wage gap in Western Balkans: Evidence from Serbia, the Former Yugoslav Republic of Macedonia and Montenegro*. Foundation for Advancement of Economics, Belgrade.
- Azmat, G., M. Güell and A. Manning (2006) Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries. *Journal of Labour Economics*, 24(1), p.1–37.
- Barsky, R., John Bound, K. Charles, and J. Lupton (2002) Accounting for the Black-White Wealth Gap: A Non-parametric Approach. *Journal of the American Statistical Association*, 97, p.663–673.
- Beblo, M., Wolf, E. (2002) Wage Penalties for Career Interruptions. DP 02–45. ZEW.
- Beblo, M., D. Beninger, A. Heinze and F. Laisney (2003) Measuring Selectivity-corrected Gender Wage Gaps in the EU. ZEW DP No. 03-74, Mannheim.
- Becker, Gary S. (1971) *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Black, D.A., Amelia M. Haviland, Seth G. Sanders and Lowell J. Taylor (2008) Gender Wage Disparities among the Highly Educated. *Journal of Human Resources*, 43(3), p.630–659.
- Blau, F. and L. Kahn (2003) Understanding International Differences in the Gender Wage gap. *Journal of Labour Economics*, 21, p.106–144.
- Blau, F. and Kahn, L. (2007) The gender wage gap: have women have got as far as they can? *Academy of Management Perspective*, 21, p.7–23.
- Blinder, A. S. (1973) Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.
- Budig, M.J. (2014) *The Fatherhood Bonus & The Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay*. Washington, DC: Third Way.
- Budig, M.J. and England, P. (2001) The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), p.204–225.
- Chernozhukov, Victor, Ivan Fernandez-Val, and Blaise Melly (2013) Inference on Counterfactual Distributions. *Econometrica*, 81(6), p.2205–2268.
- Davies, R. and Pierre, G. (2005) The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, 12(4):

pp. 469–486.

- Dey, J. and C. Hill (2007) *Behind the Gender Gap*. American Association of University Women Educational Foundation
- Ejrnaes, M. and Kunze, A. (2013) Work and wage dynamics around childbirth. *The Scandinavian Journal of Economics*, 115(3): pp. 856–877.
- Ejrnaes, M., Kunze, A. (2004) Wage dips and drops around first birth. CAM Working Paper 2004–01.
- Felfe, C. (2012a) The motherhood wage gap: What about job amenities? *Labour Economics*, 19(1), p.59-67.
- Felfe, C. (2012b) The Willingness to Pay for Job Amenities: Evidence from Mothers' Return to Work. *Industrial & Labour Relations Review*, 65(2): pp. 427-454.
- Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux (2007) Decomposing Wage Distributions using Recentered Influence Functions Regressions", mimeo, University of British Columbia.
- Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux (2009) Unconditional Quantile Regressions. *Econometrica* 77(3), p.953-973.
- Fortin N. (2005) Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), p.416-438.
- Fortin, N., Thomas Lemieux, Sergio Firpo, (2011) Chapter 1 - Decomposition Methods in Economics, In: Orley Ashenfelter and David Card, Editor(s), *Handbook of Labour Economics*, Volume 4, Part A, p.1-102.
- Frölich, M. (2002) Propensity score matching without conditional independence assumption—with an application to the gender wage gap in the United Kingdom. *The Econometrics Journal*, 10(2), p.359–407.
- Glauber, R. (2008). Gender and race in families and at work: The fatherhood wage premium. *Gender and Society*, 22, 8 – 30.
- Grimshaw, D. and Rubery, J. (2015) *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Geneva: ILO.
- Harkness, S. and J. Waldfogel. (2003) The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries. *Research in Labour Economics*, 22, p.369-413.
- Heckman, J. (1976) The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models. *Annals of Economic Social Measurement*, 5(4), p.475-492.
- Heckman, J. (1979) Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47, p.153- 163.
- Heinze, A. and Wolf, E. (2010) The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer–employee data. *Journal of Population Economics*, 2010, 23(3): pp. 851-879.
- Hodges, M. and M.J. Budig. (2010) Who Gets the Daddy Bonus? Markers of Hegemonic Masculinity and the Impact of First-time Fatherhood on Men's Earnings. *Gender & Society*, 24(6), 717-745.
- ILO (2014) Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Geneva: International Labour Office.
- Jann, B. (2008) The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, 8(4), p.453-479.
- Kazandiska, M., Risteska, M. and Schmidt, V. (2012) The gender wage gap in the former Yugoslav Republic of The former Yugoslav Republic of Macedonia. Skopje: ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_180637.pdf. [Пристапено на 15 јуни 2015 г.]
- Killewald, A. (2013) A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages. *American Sociological Review*, 78, 96–116.

- Lundberg, S., Rose, E., (2000) Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), 689–710.
- Machado, C. (2012) Selection, Heterogeneity and the Gender Wage Gap. IZA Discussion Paper No. 7005
- Machado, J.A.F. and José Mata (2005) Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), p.445–465.
- Manning, A. (2011). “Imperfect Competition in the Labour Market.” In O. Ashenfelter, & D. Card (Eds.), *Handbook of Labour Economics*, Vol. 4B (pp. 973-1041). Elsevier B.V.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press, New York.
- Mojsoska-Blazevski and Kurtisi, N. (2014) *Initial Effects of the Introduction of a Minimum Wage in FYR Macedonia*. ILO. Mimeo.
- Mojsoska-Blazevski, N., Petreski, M. and Petreska, D. (2015) Increasing labour market activity of the poor, females and informal workers: Let’s make work pay in Macedonia. *Eastern European Economics*, во најава.
- Ñopo, H. (2008) Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *Review of Economics and Statistics*, 90(2), p.290-299
- Oaxaca R. L. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. *International Economic Review*, 14, p.693-709.
- Pal, I. and Waldfogel, J. (2014) Re-visiting the family gap in pay in the United States, Columbia Population Research Center (CPRC) Working Paper No. 14-02 (New York, Columbia University).
- Petreski, M., Mojsoska-Blazevski, N. and Petreski, B. (2014) Gender wage gap when women are highly inactive. Evidence with Macedonian data. *Journal of Labour Research*, 35(4), p.393-411.
- Petrongolo, B. and Olivetti, C. (2008) Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labour Economics*, 26(4), p.621-654.
- Phelps, Edmund S. (1972) The statistical theory of racism and women. *American Economic Review*, 62, no.4:414-45.
- Sano, S. (2009) Testing the Taste-Based Discrimination Hypothesis: Evidence from Data on Japanese Listed Firms. *Japan Labour Review*, 6(1): pp. 36-50.
- Waldfogel, J., 1997. The effect of children on women’s wages. *American Sociological Review*, 62, 209–217.
- Wooldridge, J. M. (2009) *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, Chapters 7 & 17. Cincinnati, OH: South-Western – Thomson Learning.
- Zhang, X. (2010) Can motherhood earnings losses be ever regained? Evidence from Canada. *Journal of Family Issues*, 31(12), p.1671–1688.

10. Прилог: Дополнителни табели

Табела А 1 – Декомпозиција со RIF-регресија на родовиот јаз во платите преку препондерирање, 2011 г.

	Децили								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Мажи (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,096*** (0,007)	5,301*** (0,007)	5,411*** (0,007)	5,521*** (0,007)	5,708*** (0,009)	5,823*** (0,010)	6,126*** (0,013)	6,343*** (0,014)	6,498*** (0,014)
Жени (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,285*** (0,008)	5,470*** (0,007)	5,637*** (0,007)	5,712*** (0,007)	5,901*** (0,008)	5,973*** (0,008)	6,206*** (0,010)	6,333*** (0,009)	6,482*** (0,009)
Разлика (Неоработен јаз во платите)	-0,188*** (0,011)	-0,169*** (0,010)	-0,225*** (0,010)	-0,190*** (0,010)	-0,193*** (0,012)	-0,149*** (0,013)	-0,0796*** (0,017)	0,00963 (0,017)	0,0155 (0,017)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0361*** (0,008)	0,0484*** (0,008)	0,0499*** (0,008)	0,0601*** (0,009)	0,0998*** (0,011)	0,103*** (0,012)	0,145*** (0,016)	0,136*** (0,017)	0,0841*** (0,016)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	-0,224*** (0,013)	-0,217*** (0,012)	-0,275*** (0,011)	-0,251*** (0,011)	-0,293*** (0,012)	-0,252*** (0,013)	-0,225*** (0,016)	-0,127*** (0,018)	-0,0686*** (0,020)
Објаснето од карактеристики (вкупно)									
Група лични карактеристики	0,00708** (0,003)	0,0123*** (0,003)	0,0121*** (0,003)	0,0151*** (0,003)	0,0172*** (0,004)	0,0178*** (0,004)	0,0226*** (0,006)	0,0339*** (0,007)	0,0255*** (0,007)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0290*** (0,007)	0,0361*** (0,007)	0,0378*** (0,008)	0,0451*** (0,008)	0,0826*** (0,010)	0,0851*** (0,011)	0,123*** (0,014)	0,103*** (0,014)	0,0586*** (0,014)
Вкупна структура на платата (необјаснето)									
Група лични карактеристики	-0,528*** (0,148)	-0,571*** (0,132)	-0,517*** (0,124)	-0,508*** (0,123)	-0,644*** (0,138)	-0,730*** (0,143)	-0,547*** (0,175)	-0,360* (0,188)	-0,592*** (0,211)
Група карактеристики на пазарот на трудот	-0,205*** (0,047)	-0,182*** (0,042)	-0,120*** (0,040)	-0,0965** (0,039)	-0,173*** (0,044)	-0,0174 (0,046)	0,137** (0,056)	0,337*** (0,061)	0,335*** (0,068)
Константа	0,509*** (0,150)	0,536*** (0,134)	0,362*** (0,126)	0,354*** (0,126)	0,524*** (0,140)	0,495*** (0,145)	0,185 (0,179)	-0,104 (0,192)	0,188 (0,215)
Опсервации	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575	12.575
Извор: Пресметки на авторите									
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградите. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени бондери.									

Табела А 2 – Декомпозиција со RIF-регресија на родовиот јаз во платите преку препондерирање, 2014 г.

	Децили								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Мажи (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,281*** (0,006)	5,403*** (0,006)	5,536*** (0,006)	5,608*** (0,006)	5,752*** (0,008)	5,832*** (0,009)	6,131*** (0,013)	6,395*** (0,016)	6,567*** (0,017)
Жени (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,443*** (0,006)	5,562*** (0,006)	5,712*** (0,007)	5,769*** (0,007)	5,969*** (0,008)	6,025*** (0,008)	6,255*** (0,010)	6,382*** (0,010)	6,518*** (0,010)
Разлика (Неообработен јаз во платите)	-0,162*** (0,009)	-0,159*** (0,008)	-0,176*** (0,009)	-0,161*** (0,009)	-0,216*** (0,011)	-0,193*** (0,012)	-0,124*** (0,016)	0,0128 (0,019)	0,0487** (0,020)
Објаснет дел од карактеристиките	0,0203*** (0,006)	0,0298*** (0,006)	0,0315*** (0,006)	0,0533*** (0,007)	0,0717*** (0,008)	0,0903*** (0,010)	0,142*** (0,015)	0,193*** (0,019)	0,162*** (0,018)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	-0,182*** (0,010)	-0,189*** (0,010)	-0,207*** (0,010)	-0,214*** (0,010)	-0,288*** (0,012)	-0,284*** (0,011)	-0,265*** (0,016)	-0,181*** (0,019)	-0,113*** (0,022)
Објаснето од карактеристики (вкупно)									
Група лични карактеристики	0,00706** (0,004)	0,0102*** (0,003)	0,00832*** (0,003)	0,00799** (0,003)	0,0117*** (0,004)	0,0177*** (0,004)	0,0262*** (0,006)	0,0462*** (0,008)	0,0563*** (0,010)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0133** (0,006)	0,0196*** (0,006)	0,0231*** (0,005)	0,0453*** (0,006)	0,0600*** (0,008)	0,0727*** (0,009)	0,116*** (0,013)	0,147*** (0,016)	0,105*** (0,016)
Вкупна структура на платата (необјаснето)									
Група лични карактеристики	-0,108 (0,119)	-0,363*** (0,112)	-0,549*** (0,113)	-0,495*** (0,115)	-0,537*** (0,135)	-0,511*** (0,133)	-0,399** (0,178)	0,252 (0,206)	0,553** (0,243)
Група карактеристики на пазарот на трудот	-0,0910** (0,039)	-0,185*** (0,036)	-0,249*** (0,037)	-0,208*** (0,037)	-0,194*** (0,044)	-0,0104 (0,043)	0,147** (0,058)	0,394*** (0,068)	0,325*** (0,081)
Константа	0,0166 (0,121)	0,359*** (0,114)	0,590*** (0,115)	0,489*** (0,117)	0,443*** (0,137)	0,238* (0,136)	-0,0131 (0,182)	-0,827*** (0,212)	-0,991*** (0,251)
Опсервации	10.182 (-0,108)	10.182 (-0,363***)	10.182 (-0,549***)	10.182 (-0,495***)	10.182 (-0,537***)	10.182 (-0,511***)	10.182 (-0,399**)	10.182 (0,252)	10.182 (0,553**)
Извор: Пресметки на авторите									
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградата. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени појадери.									

Табела А 3 – Мајчински јаз во платите, 2011 г. (мајки со најмалку едно дете на возраст до 3 години)

ВАРИЈАБИЛИ	OLS			Хекман	
	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	0,193*** (0,031)	0,0709*** (0,025)	0,0228 (0,021)	0,0229 (0,021)	-3,714*** (0,340)
Возраст (во години)		-0,00796 (0,019)	-0,00891 (0,016)	-0,00889 (0,016)	-0,0462 (0,180)
Возраст квадратна		0,000128 (0,000)	0,000143 (0,000)	1,43E-04 (0,000)	0,0011 (0,003)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0153*** (0,002)	0,00847*** (0,001)	0,00846*** (0,001)	-0,0102 (0,021)
Средно образование		0,231*** (0,022)	0,0721*** (0,022)	0,0722*** (0,022)	0,342 (0,251)
Терцијарно образование		0,761*** (0,026)	0,242*** (0,033)	0,242*** (0,033)	0,254 (0,270)
Постдипломско образование		1,144*** (0,049)	0,514*** (0,059)	0,514*** (0,059)	-0,315 (0,441)
Населено место (1=урбано)		0,0730*** (0,019)	0,0523*** (0,015)	0,0522*** (0,015)	-0,213 (0,178)
Вид договор (1=неопределено време)			0,0710** (0,028)	0,0710** (0,028)	
Занимања (1=воени занимања)			0,559*** (0,061)	0,559*** (0,060)	
Занимања (1=раководители)			0,503*** (0,070)	0,503*** (0,070)	
Занимања (1=стручњаци)			0,549*** (0,041)	0,549*** (0,041)	
Занимања (1=техничари)			0,341*** (0,032)	0,340*** (0,032)	
Занимања (1=службеници)			0,370*** (0,037)	0,370*** (0,037)	
Занимања (1=услуги и продажба)			0,00592 (0,033)	0,00592 (0,033)	
Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,00868	0,00867	

			(0,040)	(0,040)	
Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			-0,127***	-0,127***	
			(0,031)	(0,031)	
Сектор (1=земјоделство)			-0,226***	-0,226***	
			(0,068)	(0,068)	
Сектор (1=пазарни услуги)			0,014	0,014	
			(0,027)	(0,027)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,0815***	0,0815***	
			(0,026)	(0,026)	
Број на деца					3,775***
					(0,142)
Статус на вработеност на сопружникот (1=вработен)					0,23
					(0,169)
Константа	5,673***	5,260***	5,328***	5,328***	2,338
	(0,012)	(0,334)	(0,292)	(0,291)	(3,018)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,171***	
				(0,0458)	
Опсервации	3.143	3.143	3.143	3.176	3.176
R-квадрат	0,019	0,384	0,542		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во загради. Резултатите се робустни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени џондери.					

Табела А 4 – Мајчински јаз во платите, 2011 г. (мајки со најмалку едно дете на возраст до 18 години)

ВАРИЈАБИЛИ	OLS			Хекман	
	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	-0,0444*	0,0285	0,0226	0,0229	0,642**
	(0,024)	(0,020)	(0,017)	(0,017)	(0,255)
Возраст (во години)		-0,016	-0,0163	-0,0163	0,0548
		(0,020)	(0,018)	(0,017)	(0,173)
Возраст квадратна		0,000224	0,00024	2,41E-04	-0,00041
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,003)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0154***	0,00847***	0,00847***	-0,00528
		(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,020)
Средно образование		0,234***	0,0730***	0,0732***	0,188
		(0,023)	(0,022)	(0,022)	(0,243)
Терцијарно образование		0,774***	0,246***	0,246***	0,121
		(0,026)	(0,033)	(0,033)	(0,262)
Постдипломско образование		1,159***	0,522***	0,521***	-0,454
		(0,049)	(0,060)	(0,060)	(0,434)
Населено место (1=урбано)		0,0705***	0,0520***	0,0518***	-0,187
		(0,019)	(0,015)	(0,015)	(0,171)
Вид договор (1=неопределено време)			0,0707**	0,0707**	
			(0,028)	(0,028)	
Занимања (1=воени занимања)			0,565***	0,565***	
			(0,061)	(0,061)	
Занимања (1=раководители)			0,505***	0,505***	
			(0,070)	(0,070)	
Занимања (1=стручњаци)			0,550***	0,550***	
			(0,041)	(0,041)	
Занимања (1=техничари)			0,341***	0,341***	
			(0,032)	(0,032)	
Занимања (1=службеници)			0,370***	0,370***	
			(0,037)	(0,037)	
Занимања (1=услуги и продажба)			0,00477	0,00467	
			(0,033)	(0,033)	
Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,0102	0,00991	
			(0,040)	(0,040)	

Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			-0,128***	-0,128***	
			(0,031)	(0,031)	
Сектор (1=земјоделство)			-0,223***	-0,223***	
			(0,068)	(0,068)	
Сектор (1=пазарни услуги)			0,0146	0,0146	
			(0,027)	(0,027)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,0820***	0,0820***	
			(0,026)	(0,026)	
Број на деца					-0,282**
					(0,113)
Статус на вработеност на сопружникот (1=вработен)					0,0736
					(0,170)
Константа	5,732***	5,409***	5,452***	5,451***	0,868
	(0,020)	(0,343)	(0,305)	(0,304)	(2,842)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				0,0054	
				(0,0518)	
Опсервации	3.143	3.143	3.143	3.176	3.176
R-квадрат	0,002	0,382	0,542		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заграда. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени йондери.					

Табела А 5 – Мајчински јаз во платите, 2014 г. (мајки со најмалку едно дете на возраст до 3 години)

ВАРИЈАБИЛИ	OLS			Хекман	
	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	0,150*** (0,030)	0,121*** (0,024)	0,0675*** (0,022)	0,0585*** (0,022)	0,175 (0,319)
Возраст (во години)		0,0466** (0,018)	0,0477*** (0,016)	0,0552*** (0,017)	-0,304** (0,123)
Возраст квадратна		-0,000588** (0,000)	-0,000616*** (0,000)	-0,000722*** (0,000)	0,00432** (0,002)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0135*** (0,002)	0,00685*** (0,002)	0,00623*** (0,002)	0,0257* (0,015)
Средно образование		0,189*** (0,029)	0,0909*** (0,029)	0,0920*** (0,029)	-0,0237 (0,234)
Терцијарно образование		0,671*** (0,032)	0,191*** (0,039)	0,202*** (0,039)	-0,341 (0,247)
Постдипломско образование		0,936*** (0,057)	0,363*** (0,063)	0,381*** (0,064)	-0,503 (0,346)
Населено место (1=урбано)		0,00959 (0,020)	0,00161 (0,018)	0,00382 (0,018)	-0,0804 (0,133)
Вид договор (1=неопределено време)			0,107*** (0,028)	0,104*** (0,028)	
Занимања (1=воени занимања)			0,561*** (0,091)	0,557*** (0,089)	
Занимања (1=раководители)			0,917*** (0,075)	0,918*** (0,074)	
Занимања (1=стручњаци)			0,552*** (0,043)	0,553*** (0,043)	
Занимања (1=техничари)			0,332*** (0,039)	0,333*** (0,038)	
Занимања (1=службеници)			0,247*** (0,048)	0,248*** (0,047)	
Занимања (1=услуги и продажба)			-0,0237 (0,035)	-0,0247 (0,035)	
Занимања (1=земјоделски работници)			-0,194 (0,134)	-0,192 (0,133)	
Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,0438 (0,047)	0,0439 (0,046)	

Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			-0,0421	-0,0419	
			(0,038)	(0,037)	
Сектор (1=земјоделство)			0,0164	0,0216	
			(0,079)	(0,082)	
Сектор (1=пазарни услуги)			-0,00514	-0,00382	
			(0,030)	(0,030)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,0285	0,028	
			(0,029)	(0,029)	
Број на деца					0,106
					(0,220)
Статус на вработеност на сопругникот (1=вработен)					0,0032
					(0,117)
Константа	5,745***	4,439***	4,418***	4,307***	6,982***
	(0,012)	(0,312)	(0,278)	(0,287)	(2,100)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,171***	
				(0,0458)	
Опсервации	2.196	2.196	2.196	2.286	2.286
R-квадрат	0,015	0,378	0,525		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во загради. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.					

Табела А 6 – Мајчински јаз во платите, 2014 г. (мајки со најмалку едно дете на возраст до 18 години)

ВАРИЈАБИЛИ	OLS			Хекман	
	Само пол	Пол и лични карактеристики	Пол, лични и карактеристики на пазарот на трудот	Равенка за исходот	Равенка за изборот
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Мајка (1=ако жената има најмалку едно дете)	-0,0287	0,0379*	0,0298*	0,0189	0,502***
	(0,023)	(0,020)	(0,017)	(0,018)	(0,172)
Возраст (во години)		0,0405**	0,0418**	0,0507***	-0,360***
		(0,019)	(0,017)	(0,018)	(0,129)
Возраст квадратна		-0,000536*	-0,000552**	-0,000675***	0,00499***
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,002)
Стаж во сегашната фирма (во години)		0,0138***	0,00693***	0,00639***	0,0280*
		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,015)
Средно образование		0,185***	0,0858***	0,0877***	-0,0457
		(0,029)	(0,029)	(0,029)	(0,235)
Терцијарно образование		0,677***	0,188***	0,196***	-0,294
		(0,032)	(0,040)	(0,040)	(0,245)
Постдипломско образование		0,928***	0,353***	0,367***	-0,503
		(0,058)	(0,064)	(0,065)	(0,352)
Населено место (1=урбано)		0,00396	-0,00161	-4,38E-05	-0,0749
		(0,020)	(0,018)	(0,018)	(0,131)
Вид договор (1=неопределено време)			0,110***	0,108***	
			(0,028)	(0,028)	
Занимања (1=воени занимања)			0,589***	0,585***	
			(0,083)	(0,081)	
Занимања (1=раководители)			0,912***	0,911***	
			(0,073)	(0,072)	
Занимања (1=стручњаци)			0,558***	0,559***	
			(0,043)	(0,043)	
Занимања (1=техничари)			0,336***	0,335***	
			(0,039)	(0,038)	
Занимања (1=службеници)			0,251***	0,251***	
			(0,048)	(0,047)	
Занимања (1=услуги и продажба)			-0,0249	-0,0259	
			(0,035)	(0,035)	
Занимања (1=земјоделски работници)			-0,201	-0,197	
			(0,133)	(0,132)	
Занимања (1=неиндустриски начин на работа во производството)			0,0442	0,0438	
			(0,047)	(0,046)	

Занимања (1=ракувачи на машини и постројки)			-0,046	-0,0458	
			(0,038)	(0,037)	
Сектор (1=земјоделство)			0,0239	0,0265	
			(0,078)	(0,079)	
Сектор (1=пазарни услуги)			-0,00151	-0,0008	
			(0,030)	(0,030)	
Сектор (1=непазарни услуги)			0,029	0,029	
			(0,029)	(0,029)	
Број на деца					-0,0568
					(0,076)
Статус на вработеност на сопружникот (1=вработен)					-0,0978
					(0,121)
Константа	5,787***	4,587***	4,539***	4,400***	7,978***
	(0,018)	(0,330)	(0,291)	(0,307)	(2,199)
Обратен Милсов коефициент (ламбда)				-0,151***	
				(0,0584)	
Опсервации	2.196	2.196	2.196	2.286	2.286
R-квадрат	0,001	0,37	0,523		
Извор: Пресметки на авторите					
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во загради. Резултатите се робусни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.					

Табела А 7 – Декомпозиција со RIF регресија на мајчинскиот јаз во платите преку препондерирање, 2011 г.

	Децили								
	10	20	30	40	50	60	70	80	90
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Мајка (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,108*** (0,022)	5,306*** (0,021)	5,446*** (0,031)	5,598*** (0,031)	5,780*** (0,025)	5,932*** (0,021)	6,142*** (0,023)	6,195*** (0,023)	6,254*** (0,040)
Жени што не се мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,086*** (0,012)	5,285*** (0,011)	5,411*** (0,011)	5,487*** (0,012)	5,646*** (0,014)	5,737*** (0,015)	6,005*** (0,019)	6,219*** (0,019)	6,402*** (0,018)
Разлика (Неоработен јаз во платите)	0,0223 (0,025)	0,0202 (0,024)	0,0348 (0,033)	0,111*** (0,033)	0,134*** (0,028)	0,196*** (0,026)	0,137*** (0,030)	-0,0237 (0,030)	-0,148*** (0,044)
Објаснет дел од карактеристиките	-0,0142 (0,030)	0,0281 (0,028)	0,0443 (0,040)	0,0215 (0,039)	0,0265 (0,031)	0,0490* (0,027)	0,0756*** (0,029)	0,0509* (0,030)	-0,0464 (0,053)
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	0,0365 (0,036)	-0,00797 (0,034)	-0,00943 (0,042)	0,0893** (0,038)	0,107*** (0,031)	0,147*** (0,028)	0,0615* (0,031)	-0,0746** (0,035)	-0,102 (0,064)
Објаснето од карактеристики (вкупно)									
Група лични карактеристики	-0,0667** (0,028)	-0,0264 (0,027)	-0,0532 (0,034)	-0,0876*** (0,031)	-0,0615** (0,024)	-0,029 (0,022)	-0,0103 (0,023)	-0,0197 (0,026)	-0,0964* (0,052)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0525*** (0,013)	0,0545*** (0,013)	0,0975*** (0,022)	0,109*** (0,024)	0,0881*** (0,019)	0,0779*** (0,015)	0,0859*** (0,017)	0,0706*** (0,015)	0,0500** (0,021)
Вкупна структура на платата (необјаснето)									
Група лични карактеристики	-0,306 (0,969)	1,294 (0,902)	1,462 (1,087)	-0,156 (0,985)	-0,251 (0,818)	0,481 (0,755)	0,586 (0,852)	-0,211 (0,946)	1,336 (1,668)
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,171 (0,129)	0,264** (0,120)	0,274* (0,145)	0,296** (0,131)	0,191* (0,109)	0,126 (0,100)	-0,0411 (0,113)	0,00183 (0,126)	0,028 (0,222)
Константа	0,172 (0,987)	-1,566* (0,919)	-1,745 (1,109)	-0,0509 (1,005)	0,167 (0,834)	-0,46 (0,768)	-0,483 (0,865)	0,135 (0,962)	-1,466 (1,702)
Опсервации	3,176	3,176	3,176	3,176	3,176	3,176	3,176	3,176	3,176
Извор: Пресметки на авторите									
Забелешка: *, ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградата. Резултатите се робустни до хетероскедастичност. Во пресметките се користени пондери.									

Табела А 8 – Декомпозиција со RIF регресија на мајчинскиот јаз во платите преку препондерирање, 2014 г.

	Децили									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
Мајка (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,284*** (0,022)	5,471*** (0,019)	5,583*** (0,022)	5,740*** (0,028)	5,846*** (0,038)	6,027*** (0,036)	6,249*** (0,037)	6,330*** (0,028)	6,487*** (0,028)	
Жени што не се мајки (просечна логаритамска едночасовна заработка)	5,279*** (0,010)	5,400*** (0,010)	5,451*** (0,011)	5,586*** (0,011)	5,728*** (0,014)	5,907*** (0,020)	5,980*** (0,019)	6,299*** (0,023)	6,487*** (0,022)	
Разлика (Неообработен јаз во платите)	0,00509 (0,025)	0,0711*** (0,022)	0,132*** (0,025)	0,154*** (0,030)	0,118*** (0,040)	0,120*** (0,042)	0,269*** (0,042)	0,0311 (0,036)	-0,00057 (0,036)	
Објаснет дел од карактеристиките	-0,0311 (0,030)	-0,0179 (0,025)	0,0394 (0,029)	0,0447 (0,036)	0,0953** (0,047)	0,0693 (0,045)	0,105** (0,046)	-0,00438 (0,037)	-0,00438 (0,037)	
Необјаснет дел (коригиран јаз во платите)	0,0362 (0,035)	0,0891*** (0,030)	0,0922*** (0,033)	0,109*** (0,039)	0,0224 (0,044)	0,0507 (0,045)	0,164*** (0,045)	0,0355 (0,045)	0,00381 (0,045)	
Објаснето од карактеристики (вкупно)										
Група лични карактеристики	-0,0425 (0,028)	-0,03 (0,023)	0,00786 (0,025)	-0,0038 (0,031)	-0,0186 (0,035)	-0,0301 (0,035)	0,00494 (0,036)	-0,0522 (0,034)	-0,0522 (0,034)	
Група карактеристики на пазарот на трудот	0,0114 (0,012)	0,012 (0,010)	0,0315** (0,014)	0,0485*** (0,018)	0,114*** (0,029)	0,0994*** (0,023)	0,100*** (0,024)	0,0479*** (0,015)	0,0479*** (0,015)	
Вкупна структура на платата (необјаснето)										
Група лични карактеристики	-0,73 (0,856)	-0,948 (0,732)	-0,162 (0,796)	-0,167 (0,934)	-0,63 (1,053)	-1,995* (1,101)	-0,798 (1,104)	-2,659** (1,102)	-2,600** (1,151)	
Група карактеристики на пазарот на трудот	-0,121 (0,123)	-0,105 (0,105)	0,0154 (0,115)	0,181 (0,134)	0,630*** (0,152)	0,0509 (0,159)	0,158 (0,159)	-0,227 (0,159)	-0,0527 (0,166)	
Константа	0,888 (0,868)	1,142 (0,742)	0,239 (0,807)	0,0954 (0,948)	0,0228 (1,069)	1,995* (1,117)	0,804 (1,120)	2,921*** (1,117)	2,656** (1,167)	
Опсервации	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	2.286	
Извор: Пресметки на авторите										
Забелешка: * ** и *** означуваат статистичка значајност од 10, 5 и 1%, соодветно. Стандардните грешки се дадени во заградите. Резултатите се робусни до хетероскедастичноста. Во пресметките се користени бондери.										

Gender, Equality and Diversity Branch (GED)
Conditions of Work and Equality Department

International Labour Office (ILO)
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
tel. +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged

ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

Mozsár utca 14.
Budapest
Hungary
1066
Tel : +36 1 301 4900
Fax : +36 1 353 3683
Email : budapest@ilo.org
www.ilo.org/budapest

ISBN 9789228305180



9 789228 305180