



**Премостување на јазот во
економското зајакнување
на жените и девојките во
Северна Македонија:**

**Достапни можности,
мерки, предизвици
и препораки**

ИЗДАВАЧ:

Здружение за еднакви можности Мрежа Стела
Ул. „Архиепископ Доситеј“, бр. 39-16 Чаир, Скопје www.stella.mk
info@stella.mk

ЗА ИЗДАВАЧОТ:

М-р Наташа Димова, претседателка

АВТОРКИ:

Ивана Вучкова, м-р Наташа Димова
со придонес на проектниот тим на Мрежа Стела: м-р Марта
Стевковска, Теодора Милеска и м-р Сара Миленковска

ДИЗАЈН:

Теано Кардула

ГОДИНА НА ИЗДАВАЊЕ:

2024, Скопје



Финансиски поддржано од

Овој документ за политики е во рамките на проектот „Застапување за економско омоќување на жените: Еднаков пристап до можностите за финансиско осамостојување“ поддржан од шведската Фондација Kvinna till Kvinna и Шведска, имплементиран од Националната мрежа против насилство врз жени и семејно насилство.

Содржините на документот за политики се одговорност на авторите и не ги одразуваат ставовите на Националната мрежа против насилство врз жени и семејно насилство и шведската фондација Kvinna till Kvinna и Шведска.

СОДЕРЖАНИЕ

ДЕЛ 1: ДРЖАВНИ ИЛИ ФОРМАЛНИ УСЛУГИ И ПОДДРШКА НА ДЕВОЈКИТЕ И ЖЕНИТЕ ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ ИЛИ ЗАПОЧНУВАЊЕ СОПСТВЕН БИЗНИС	7
Поддршка за самовработување (претприемништво) со грант	8
Предизвици за жените и девојките во пристапот до оваа мерка согласно деск-анализата и спроведеното теренско истражување	10
Субвенционирано вработување	11
Вработување и раст на правни субјекти	12
Предизвици за жените и девојките во пристапот до овие мерки согласно деск-анализата и спроведеното теренско истражување	12
Други мерки	13
Предизвици за жените и девојките во пристапот до оваа мерка согласно деск-анализата и спроведеното теренско истражување	14
Поддршка за активен женски член во земјоделско домаќинство	15
Предизвици за жените и девојките во пристапот до оваа мерка согласно деск-анализата и спроведеното теренско истражување	16
1.6 Други мерки во форма на формални или државни услуги и поддршка	17
ДЕЛ 2: Недржавни или неформални услуги и поддршка на девојките и жените за самовработување или започнување сопствен бизнис	17
ДЕЛ 3: Заклучоци и препораки	19
Препораки за државните институции	21
Препораки за приватниот сектор	23
Препораки за граѓанските организации	23

ВОВЕД

Северна Македонија има висока стапка на невработеност, жените особено имаат многу мало учество на пазарот на трудот, голема економска неактивност и некомпатибилност меѓу достапните и бараните профили за слободни работни места. Индустиите во кои доминираат жените се карактеризирани со ниски плати и не се одразува високото образование и вештините што ги стекнуваат жените. Причините за оваа ситуација се во сооднос со нестабилните економски и општествени услови во земјата, некомпатибилноста со достапните и потребните профили на пазарот на трудот и постојните традиционални норми. Според податоците на Државниот завод за статистика, само 42,8 % од жените во земјата бараат вработување и 37,9 % се вработени¹, иако значителен број жени следат и се стекнуваат со универзитетско образование. Невработеноста е особено раширена меѓу младите жени во руралните делови на земјата.

РС Македонија има голем број мерки и политики што се однесуваат на зголемување на стапките на вработеност, при што се нагласува важноста на зголемувањето на учеството на жените на пазарот на трудот, намалувањето на структурната невработеност и унапредувањето на квалитетот на вработувањата, особено преку решавање на неформалните ангажмани². Меѓутоа, досегашните истражувања покажуваат дека пристапот до мерките за вработување за жените и девојките во РС Македонија е ограничен, што ги става во понеповолна положба на пазарот на трудот³. Ова се должи на недостигот на информации и нивното несоодветно дистрибуирање до таргетираните групи, родовите стереотипи и дискриминацијата, што дополнително ја влошува состојбата на маргинализираните групи и го ограничува нивниот економски потенцијал, а со тоа и севкупниот капацитет за развој на државата.

За таа цел, овој документ за јавни политики ги разгледува предизвиците со кои се соочуваат жените и девојките во РС Македонија при вработувањето, како и при користењето на активните мерки за вработување и другите достапни фондови наменети за олеснување на нивниот пристап на пазарот на трудот и гарантирање еднакви можности.

Врз основа на спроведеното истражување кое се заснова на комбинација од квалитативни и квантитативни методи, документот произлезе со конкретни препораки за државните институции кои се носители на мерките за вработување, како МТСП и АВРСМ, но и други релевантни актери како локалните самоуправи, граѓанските организации и стопанските комори, а со цел подобрување на политиките за самовработување, субвенционирано вработување и одржување сопствен бизнис, како и за работодавците со цел поголема отвореност кон реалните предизвици на жените.

Документот за јавни политики е составен од 3 дела. Во првиот дел е направена анализа на државните, но и на другите формални мерки за самовработување, субвенционирано вработување, пристапот до фондови за започнување бизнис и финансиски олеснувања кои се нудат од државата, банките, но и од други

¹ MakedonijaVoBrojki2024_mk.pdf (stat.gov.mk)

² Feiler, L. (2011). Optimising activation policies to integrate unemployed people into the labour market. European Training Foundation. Преземено на 27 мај 2024: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/A5C3E4509EDD6BD-7C12579B1003A05D1_INFORM_8_Activation%20policies.pdf

³ Здружение ЕСЕ (2020) Пристап на жените до пазарот на труд и активните политики за вработување. Преземено на 27 мај 2024: <https://www.fiscaltransparency.org.mk/index.php/pristap-na-zenite-do-pazarot-na-trud-i-aktivnite-politiki-za-vrabortuvanje>

организации, како и оперативните планови за стартапи и нивната достапност за жените и девојките. Потоа, во вториот дел се претставени неформалните мерки за поддршка на вработувањето на жените или олеснување на пристапот до мерките за вработување преку нудење обуки, практиканство и други програми. Документот завршува со заклучоци и препораки до државните и невладините засегнати страни.

Овој документ за јавни политики го следи форматот и претставува дополнување на постојниот **„Прирачник за девојки и жени со потребни информации за достапни можности за поддршка за самовработување или започнување сопствен бизнис“**, изработен од Здружението за еднакви можности - Мрежа „Стела“ во 2022 година, при што се препорачува нивно разгледување како целина. Документот за политики е информативен за сите креатори на политики, актерите од граѓанското општество и јавните медиуми барајќи разбирање засновано на факти за нивото на знаење што го имаат жените за достапните фондови, причините зошто жените не аплицираат за финансирање и зошто финансирањето се перципира како генерално недостапно или достапно само преку нечесен, пристрасен и корумпиран процес.

МЕТОДОЛОГИЈА

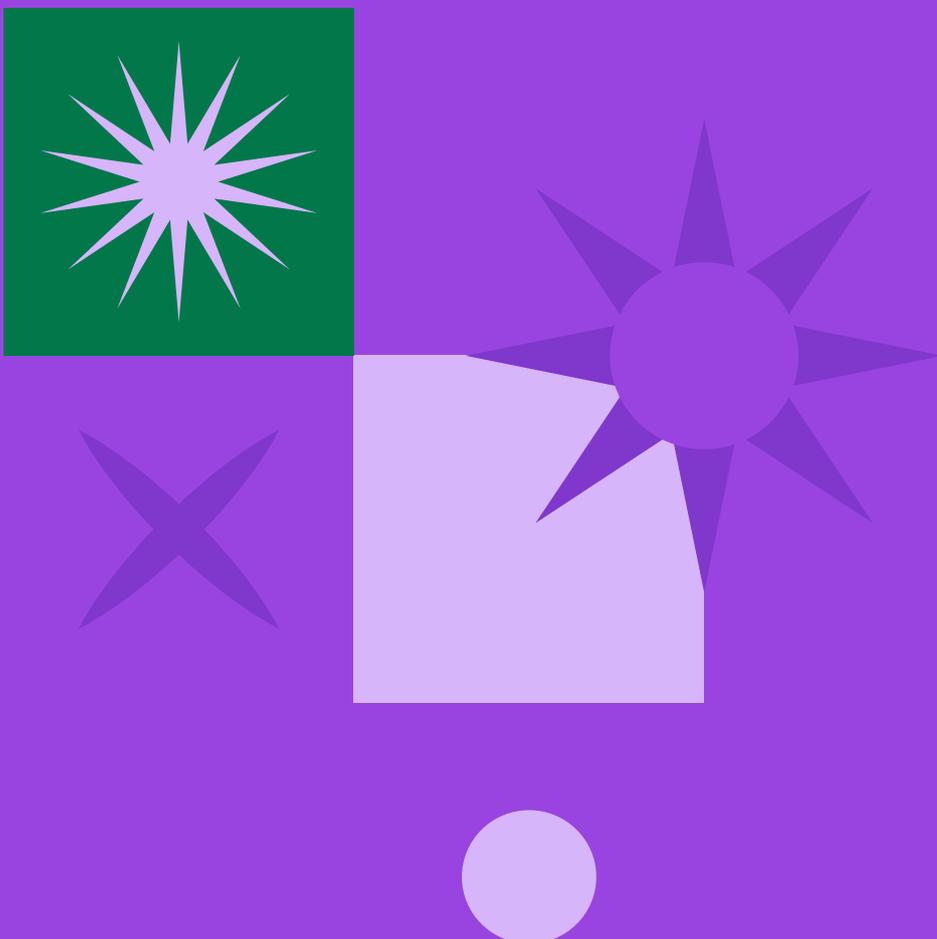
За прецизно да се утврдат предизвиците со кои се соочуваат жените и девојките во РС Македонија при вработување, особено при пристапот кон активните мерки за вработување и другите достапни фондови наменети за олеснување на нивниот пристап на пазарот на трудот, истражувањето во рамките на овој документ се заснова на комбинација од квантитативни и квалитативни методи. Најпрвин беше спроведена деск-анализа на сите достапни мерки и постојни анализи направени на оваа тема, а беа спроведени и полуструктурирани интервјуа со цел да се направи подлабинска анализа на предизвиците со кои се соочуваат корисниците (особено жените) на достапните мерки. Деск-анализата не само што ги идентификува сите постојни мерки туку направи и нивна евалуација со помош на алатката „дизајн тинкинг“, со цел да се овозможи утврдување на правниот, техничкиот и јазичен јаз што постои помеѓу граѓаните, односно жените и девојките и институциите при користењето на мерките за вработување, како и воопшто гарантирањето еднакви можности на пазарот на трудот. Полуструктурираните интервјуа, пак, кои беа спроведени во периодот од април до мај 2024 година, и тоа со претставници на граѓански организации, надлежни институции и професори во областа, овозможија увид во состојбата преку практични примери и искуства. Прашалник беше испратен до 10 таргетираните институции/експерти/претставници на ГО/други професионални здруженија, додека пак одговор беше добиен од 7 од нив⁴. Сепак, вредно е да се напомене дека главните институции како МТСП и АВРМ формално не одговорија на барањето за интервју/прашалник и користени се само јавно достапните информации од овие извори.

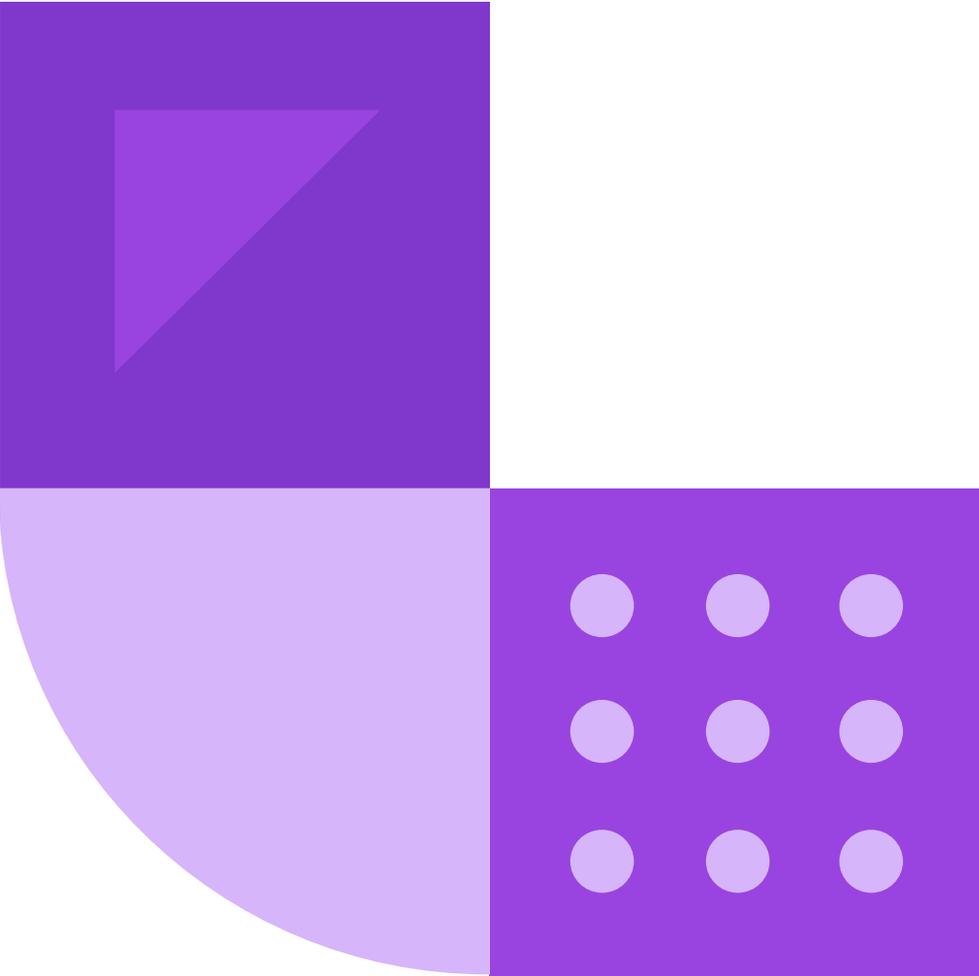
Пристапот беше интерсекциски, со цел да се утврдат состојбата и влијанието на мерките врз различни демографски групи. Истражувањето преку полуструктурираните интервјуа беше спроведено со претставници од различни етнички заедници, вклучувајќи ги македонската, албанската, турската и ромската

⁴ РЕДИ, Гласен текстилец, Рурална коалиција и Здружение на жени фармери, МППС, Професорка од УЗИЕ, Здружение на бизнис-жени, Каузал Капитал (средно претпријатие, странска инвестиција)

заедница, и тоа осврнувајќи се и на урбаните и на руралните заедници за да се добие целосна слика за пристапот и влијанието на мерките за вработување. Овој пристап овозможи идентификување на специфичните бариери и потреби на различните етнички групи со различни места на живеење, што дополнително го обогати разбирањето на состојбата и ги насочи препораките кон поефикасни и инклузивни мерки за вработување.

Ваквиот интердисциплинарен и интерсекциски пристап, комбиниран со квалитативни и квантитативни методи, овозможи сеопфатен и длабок увид во економските предизвици и потенцијалите за подобрување на мерките за вработување во РС Македонија, со цел да се обезбедат еднакви можности за сите граѓани, без разлика на нивниот пол, етничка припадност или социјален статус.





**ДЕЛ
1**

**Државни или
формални услуги
и поддршка
на девојките
и жените за
самовработување
или започнување
сопствен бизнис**

Во првиот дел, кој се однесува на државните, но и на другите формални мерки за самовработување, најпрво ќе ги разгледаме програмите, мерките и услугите за вработување овозможени со **Оперативниот план за активни мерки и програми за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2024 година**, чиј носител е Министерството за труд и социјална политика (МТСП), а неговата имплементација е во надлежност на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) во партнерство со други институции и организации. Планот е достапен во моментот на изработка на овој документ, а негова цел е создавање нови работни места, поддршка за нивно креирање и зголемување на работливоста, особено на младите, долгорочно невработените и корисниците на право на парична помош од социјална заштита, како и поддршка на невработените лица на кои престанокот на работен однос им е регистриран во периодот на кризата предизвикана поради коронавирусот. Овде, посебен фокус ќе ставиме на мерките што се достапни за жени и девојки, односно за самохрани мајки, жени земјоделки, жени кои преживеале насилство и други жени со намален пристап кон можности за самовработување на пазарот, субвенционирано вработување, пристап до фондови за започнување бизнис и финансиски олеснувања во државата, како и оперативни планови за стартапи.

ПОДДРШКА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ (ПРЕТПРИЕМНИШТВО) СО ГРАНТ

Цел на оваа мерка, која се пропишува на годишно ниво, е да се даде поддршка за 1.475 невработени лица евидентирани во АВРСМ да започнат сопствен бизнис или да го формализираат веќе постојниот, како и на 520 лица вработени во новоосновани правни субјекти. Покрај овие 1.995 корисници, дополнителни 10 лица ќе се вработат кај работодавците од новооснованите бизниси во сопственост на лицата со попреченост, а 20 нови бизниси поддржани преку регионалниот проект на Програмата за развој на Обединетите нации (УНДП) за повратниците од странство припадници на ромската заедница и други лица во ризик од социјално и економско исклучување.

- Финансиската поддршка, која од оваа година е зголемена, се состои во обезбедување неповратни средства за отворање сопствен бизнис (грант) во износ од 369.000 денари, или до 738.000 денари доколку се основа правен субјект Друштво со ограничена одговорност од две лица (ДОО), при што секој од содружниците ќе има еднаков (50 %) удел во друштвото.
- Мерката е наменета за невработени млади лица до 29 години, невработени лица со попреченост, невработени лица (мажи до 60 години и жени до 58 години), жени жртви на родово базирано насилство и жртви на семејно насилство, невработени лица кои сакаат да го формализираат својот бизнис (мажи до 60 години и жени до 58 години), невработени лица (Роми мажи до 60 години и жени до 58 години, невработени лица повратници). А корисници на програмата можат да бидат и невработените лица што имаат завршено обука за претприемништво и/или изработено бизнис-план во 2023 година.

- Во текот на имплементацијата на Оперативниот план, опфатот на лицата од програмите/мерките за вработување може да се приспособува, а средствата можат да се пренаменуваат во рамките на обезбедените, врз основа на согледувања и анализи на АВРСМ и преостанати надлежни институции и органи, по предлог на АВРСМ и МТСП, за што ресорниот министер/ка дава согласност, а Владата на РС Македонија ги усвојува.
- Учеството во програмата и селекцијата на кандидатите се врши на конкурентска основа, согласно утврдени критериуми во кои им се дава предност на жени од ранливи категории (приматели на парични права по основ на социјална заштита, жртви на семејно насилство, жртви на трговија со луѓе, самохрани мајки и социјално исклучени жени по основ на технолошки вишок и стечај).
- Меѓу другото, мерките нудат менторска поддршка од најмалку 120 часа за развој на позитивно оценетите бизнис-планови за различни целни групи, меѓу кои и жени. Според достапните ресурси, менторската поддршка вклучува насоки и советување за развивање деловни идеи и бизнис-планови, како и организирање обуки за професионални вештини како менаџмент, маркетинг и финансиско управување. Менторите помагаат при развивање професионални контакти и обезбедуваат морална поддршка и мотивација, особено за жените и младите претприемачи. Оваа поддршка е клучен дел од стратегијата за зголемување на вработеноста и е насочена кон ранливите категории граѓани.⁵
- Корисниците што ќе бидат поддржани преку програмата за самовработување и ќе успеат да регистрираат правен субјект и се самовработат, ќе можат да се вклучат во мерката 2.1 Субвенционирање на плати и 2.2 Вработување и раст на правни субјекти. Поддршката со дополнително вработување ќе се обезбеди сè до исполнување на планираниот опфат во мерките 2.1 и 2.2 од програмата за поддршка за креирање нови работни места.
- Иако целната група за користење на активната мерка за вработување се невработени лица евидентирани во АВРСМ и таа е еднакво достапна и за мажите и жените, жените имаат можност за менторска поддршка каде што се конкретно наведени како целна група покрај лицата со попреченост, припадниците на ромската заедница и повратниците од странство.

⁵ Фајннс тинк (2021) „Дали мерките за вработување обезбедуваат еднаков пристап на мажи и жени?“. Бриф за политиките бр.50. Преземено од Фајннс тинк на 7 мај 2024:
https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2021/09/PolicyBrief_no.51.pdf

ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ЖЕНИТЕ И ДЕВОЈКИТЕ ВО ПРИСТАПОТ ДО ОВАА МЕРКА СОГЛАСНО ДЕСК-АНАЛИЗАТА И СПРОВЕДЕНОТО ТЕРЕНСКО ИСТРАЖУВАЊЕ:

- Според податоците на МТСП, над 40 % од добиените грантови за самовработување досега биле искористени од жени⁶, сепак, пристапот до оваа мерка според собраните информации не е воопшто едноставен. Добиените грантови за самовработување предвидуваат враќање на дел од средствата доколку има неуспех во втората или третата година дополнително, засновањето на работниот однос на неопределено со полно работно време на корисникот кој ќе ги искористи средствата доделени со овој договор и тој во рок од три години не може да се врати во евиденцијата на невработени лица во АВРСМ, сметано од денот на засновањето на работниот однос или сè додека не го врати долгот произлезен од непочитување на одредбите од договорот.
- Во моментот нема јавно достапни информации колку бизниси продолжиле да функционираат по првата година, односно втората година. Ниту, пак, има информации колкав процент од вкупно поддржаните бизниси од започнување на програмата сè уште се функционални и профитабилни, а основачите вработени. Понатаму, не се следи ни растот на бизнисите, односно дали се зголемил бројот на вработени и сл.⁷ Согласно резултатите од спроведените интервјуа, ова претставува вистински ризик за жените и девојките, кои во споредба со мажите се наоѓаат во понеповолна социо-економска состојба, што се должи на послабата почетна позиција при влезот на пазарот на трудот како резултат на нееднаква поделба на обврските околу домот и грижата за деца/постари членови во семејството, како и имотната состојба. Согледувајќи го непредвидливото опкружување, како и многубројните пазарни ризици, честопати ваквите последици, особено бришењето од евиденција (на кое укажуваат одговорите од интервјуата) со кое се губи секое право на социјална и здравствена заштита, негативно влијаат врз одлуките на жените и девојките за започнување сопствен бизнис.
- За активните мерки за самовработување да бидат успешни, тие треба да се комбинираат со поддршка за корисниците во текот на процесот, но и по завршување на процесот, односно доделување на средствата. Така, на пример, во Обединетото Кралство, корисниците на грант имаат обврска за ревизија на употребените средства на крајот од секоја финансиска година, а добиваат и оцена во однос на направените бизнис-одлуки и инвестиции. Така, во случај на неуспех, заклучоците и оцените од спроведените ревизии може да послужат во одредувањето на последиците за корисниците на грантот.⁸ Слична е состојбата и во Црна Гора, каде што жените и девојките може да добијат ваучер за самовработување во износ од 500 до 7.000 евра, при што треба да обезбедат сопствено учество од 30 %, но мерката не предвидува

⁶ МТСП (2023) „Тренчевска: Верувам во сите жени, нивните способности и нивните можности за успех“. Преземено од МТСП на 9 мај 2024: https://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-trecevska-veruvam-vo-site-zeni-nivnite-sposobnosti-i-nivnite-moznosti-za-uspeh.nspk

⁷ Operativni-planovi-web.pdf (glasprotivnasilstvo.org.mk)

⁸ Euna Solutions (2023) “Best Practices for Grantees and Grantors: Grant Compliance”. Преземено од Euna Solutions на 8 мај 2024: <https://eunasolutions.com/resources/best-practices-for-grantees-and-grantors-grant-compliance/>

последници во случај на неуспех. Напротив, мерката е придружена со редовен надзор за употребата на добиените средства на крајот од секоја финансиска година во период од 3 години по доделување на ваучерот.⁹

- Резултатите од интервјуата укажуваат и на предизвици во однос на информираноста на жените и девојките за постоењето на ваквите мерки. Ова важи особено за руралните средини, каде што според интервјуираните, голем број жени и девојки од албанската и од ромската етничка заедница имаат капацитет за водење сопствен бизнис, но за жал, не се информирани за ваквите можности.
- Согласно одговорите на испитаниците на организациите што работат конкретно на зајакнување на позицијата на жените Ромки на пазарот на трудот во РС Македонија, а засновани на нивните досегашни искуства, воспоставените критериуми за користење на мерката го ограничуваат пристапот на голем број жени и девојки од ромската етничка заедница поради нивото на образование кое се наведува како основен критериум. Така, на пример, според нив¹⁰, иако голем дел од нив имаат претприемачки способности и веќе водат сопствен неформален бизнис¹¹, немаат можност да аплицираат за користење на мерката, со што не можат ниту да го формализираат постојното работење.
- Добиените резултати од интервјуата укажуваат и на предизвици до пристапот на обуки кои се достапни само во урбаните средини, што го ограничува пристапот на жените и девојките од руралните места.
- Исто така, неможноста да се посетат обуките поради нивно одржување во определен термин (а не во повеќе) е дополнителна пречка за девојките и жените, особено за оние што во моментот имаат други ангажмани поради кои не можат да ги посетуваат обуките во редовните термини.
- Во изминатите години бизнисите што ги отворале жени се доминантно во т.н. типично женски бизниси (фризерско студио, козметичко студио, слаткарство, шивачка работилници, колонијал), па останува прашањето што е причината за ова, дали висината на грантот за оваа програма не дозволува основање на друг вид бизнис или нешто друго.¹²

СУБВЕНЦИОНИРАНО ВРАБОТУВАЊЕ

Покрај мерката за самовработување со грант, државните мерки вклучуваат и субвенционирани вработувања.

Цел на оваа мерка е поддршка за вработување 650 невработени лица евидентирани во АВРСМ кои потешко се вклучуваат во пазарот на трудот, а помеѓу нив се вбројуваат и: жени жртви на родово базирано насилство и жртви

⁹ Министерство за економски развој на Црна Гора (2023) „Програма за унапредување на конкурентноста на стопанството за 2023 година“. Преземено од Министерство за економски развој на Црна Гора на 8 мај 2024: [program-za-unapredenje-konkurentnosti-privrede-za-2023-godinu.pdf](https://www.mre.gov.me/program-za-unapredenje-konkurentnosti-privrede-za-2023-godinu.pdf)

¹⁰ Одговор на спроведените полуструктурирани интервјуа

¹¹ Ромалитико (2017) „Истражување на искористеноста на социјалните бенефиции и факторите кои го ограничуваат пристапот на ромската заедница“. Преземено од Ромалитико на 11 мај 2024: <https://romalitico.org/16/02/2017/publikacii/parichni-nadomestoczi-za-deczata-od-semejstva-vo-socizialen-rizik-istrazhuvane-na-iskoristenosta-na-socizialnite-beneficzii-i-faktorite-koi-go-ogranichuvaat-pristapot-na-romskata-zaednicza/>

¹² Operativni-planovi-web.pdf (glasprotivnasilstvo.org.mk)

на семејно насилство, жени припадници на ромската етничка заедница и на другите етнички заедници, како и жените воопшто.

- Финансиската поддршка изнесува вкупно 22.000 денари месечно како субвенција на платата на вработеното лице за период од 6 месеци за вработување лица од споменатите целни групи, со назнака дека работодавецот може да му исплати на работникот и повисока плата.
- Вкупната финансиска поддршка за едно лице за период од 6 месеци изнесува 132.000 денари, а средствата ќе се исплаќаат месечно, по доставен доказ за исплатена плата од страна на работодавец за целиот период на субвенционирање, по реализацијата на вработувањето со полно работно време, во согласност со одредбите и условите наведени во Договорот за субвенција.

ВРАБОТУВАЊЕ И РАСТ НА ПРАВНИ СУБЈЕКТИ

Цел на оваа мерка е обезбедување поддршка во креирање нови работни места во микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија и граѓански организации преку вработување 473 невработени лица евидентирани во АВРСМ од следните целни групи: млади лица до 29 години, лица над 29 години, корисници на гарантирана минимална помош, Роми и жени Ромки со завршено средно или високо образование.

- Финансиската поддршка за ново вработување изнесува до 800.000 денари, или 1.100.000 денари (во зависност од возраста и од бројот на одобрените вработувања). Висината на грантот за вработување на едно лице до 29 години, за лица корисници на гарантирана минимална помош, Роми, за лица со попреченост и за жени Ромки со завршено средно или високо образование, изнесува 220.000 денари. За невработени над 29 години, висината на грантот за вработено едно лице изнесува 160.000 денари.

ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ЖЕНИТЕ И ДЕВОЈКИТЕ ВО ПРИСТАПОТ ДО ОВАА МЕРКА СОГЛАСНО ДЕСК-АНАЛИЗАТА И СПРОВЕДЕНОТО ТЕРЕНСКО ИСТРАЖУВАЊЕ:

- Не постојат официјални податоци за искористеност на овие мерки за последните две години.
- Согласно добиените резултати од интервјуата, постои недоволна информираност меѓу работодавците, кои во голем број случаи не се свесни за постојните мерки. Со оглед на тоа дека жените често се соочуваат со родова дискриминација при барање работа, овие мерки се подостапни за мажите и на некој начин дополнително ги ограничуваат нивните можности за користење на мерките за субвенционирано вработување. Работодавците можат да

имаат предрасуди за способностите на жените, особено за физички работи или во индустрии на производство како резултат на нивната посветеност кон семејните обврски, вклучувајќи грижа за деца и за постари членови на семејството или поради самиот репродуктивен процес.¹³

- Според претставниците на граѓанските организации што одговорија на прашалникот, жените во руралните средини не се (доволно) информирани, односно немаат пристап до информации за субвенционирање на вработувањето.
- Оддалеченоста од достапните работни места и истовремената грижа за деца претставуваат, исто така, значајни пречки за жените да се вклучат на пазарот на трудот исто како и мажите.

ДРУГИ МЕРКИ

Во Оперативниот план за активни мерки и програми за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2024 година се забележани и други мерки кои се однесуваат на обука на невработени лица, практиканство, економија на грижа, зелени инвестиции, меѓутоа, во рамките на нивната достапност жените не се издвојуваат како посебна категорија. Сепак, пристапот до овие мерки за жените и девојките ќе биде исто така опфатен со анализата, а со цел утврдување на предизвиците, односно можностите за подобрување на нивната искористеност од страна на жените и девојките.

ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ЖЕНИТЕ И ДЕВОЈКИТЕ ВО ПРИСТАПОТ ДО ОВАА МЕРКА СОГЛАСНО ДЕСК-АНАЛИЗАТА И СПРОВЕДЕНОТО ТЕРЕНСКО ИСТРАЖУВАЊЕ:

- Повторно, како и во случајот на присуство на страв кај жените и девојките поради последиците од неуспех при користење на мерката самовработување со грант, и овде во најголем случај пречката е иста, бидејќи:
- За нејзино користење, неопходна е гаранција за поврат на средствата со хипотека во однос 1:1 со одобриениот кредит. Со оглед на тоа дека само 28 % од сите жени во РС Македонија поседуваат сопствен имот¹⁴, претпоставката е дека бројот на млади жени до 29 години што поседуваат имот е уште помал. Поради тоа, доколку се решат да аплицираат за оваа мерка, мора да имаат поддршка/разбирање од членовите на нивното потесно семејство од машки пол, без оглед дали се работи за партнер, татко, брат и сл.

¹³ Реактор – Истражување во акција (2019) „Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија“. Преземено од Реактор на 9 мај 2024:

<https://reactor.org.mk/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BD-%D0%BD%D0%BE%D0%B2-%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE-%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B8%D1%80/>

¹⁴ Државен завод за статистика (2022) „Жените и мажите во Северна Македонија, 2022“. Преземено од ДСЗ на 28 април 2024: <https://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=23>

Можноста за сопствена меница наидува на своєвремени предизвици со оглед на ниската финансиска писменост што постои воопшто во државата,¹⁵ па затоа би требало да се надополни со повеќе информации околу процедурата за нејзино добивање, како и поголема информираност на банките за надминување на јазичниот и правен јаз во комуницирањето со заинтересираните корисници.

ПОДДРШКА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ (ПРЕТПРИЕМНИШТВО) СО КРЕДИТИРАЊЕ

Цел на оваа мерка е да им обезбеди поддршка за самовработување на заинтересираните невработени лица до 29 години регистрирани во АВРСМ како активни баратели на работа кои сакаат да започнат сопствен бизнис, да им се овозможи поволен кредит, со што ќе се отворат нови работни места и ќе се самовработат во областа на земјоделството, трговијата, преработувачката индустрија, градежништвото, услужните дејности итн.

- Финансиска поддршка е во форма на кредит од најмалку 5.000 евра до најмногу 10.000 евра, по избор на невработеното лице како кредитобарател, а за секое новоотворено работно место дополнително по 5.000 евра, при што ќе се финансираат проекти со најмногу 5 работни места (вклучувајќи го и кредитобарателот), односно до 30.000 евра, независно од тоа дали станува збор за дејност од помал или од поголем обем. Притоа, рокот на враќање на средствата е 7 години со вклучен грејс-период од 1,5 година без оглед на износот на кредитните средства, а каматната стапка изнесува само 1% на годишно ниво. Барателот треба да обезбеди учество од најмалку 25% од износот на бараниот кредит (во вид на опрема, предмети и/или пари), како и гаранција за поврат на средствата со хипотека во однос 1:1 со одобриениот кредит, или сопствена меница авалирана од најмалку еден авалист за кој правата и обврските по однос на неа се уредени со менична изјава дадена во форма на нотарски акт и со извршна клаузула или рачен залог во однос 1:2 во износ на одобриениот кредит.

ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ЖЕНИТЕ И ДЕВОЈКИТЕ ВО ПРИСТАПОТ ДО ОВАА МЕРКА СОГЛАСНО ДЕСК- АНАЛИЗАТА И СПРОВЕДЕНОТО ТЕРЕНСКО ИСТРАЖУВАЊЕ:

- Повторно, како и во случајот на присуство на страв кај жените и девојките поради последиците од неуспех при користење на мерката самовработување со грант, и овде во најголем случај пречката е иста, бидејќи: За нејзино користење, неопходна е гаранција за поврат на средствата со хипотека во однос 1:1 со одобриениот кредит. Со оглед на тоа дека само 28 % од сите жени во РС Македонија поседуваат сопствен имот, претпоставката е

¹⁵ Вучкова И., Рајчиќ О., и др. (2021) „Прирачник за финансиска писменост“, Глобал Шејперс Скопје Хаб. Преземено од Глобал Шејперс на 28 април 2024: https://issuu.com/globalshapersskopje/docs/priracnik_z_a_finansiska_pismenost

дека бројот на млади жени до 29 години што поседуваат имот е уште помал. Поради тоа, доколку се решат да аплицираат за оваа мерка, мора да имаат поддршка/разбирање од членовите на нивното потесно семејство од машки пол, без оглед дали се работи за партнер, татко, брат и сл.

Можноста за сопствена меница наидува на своєвремени предизвици со оглед на ниската финансиска писменост што постои воопшто во државата, па затоа би требало да се надополни со повеќе информации околу процедурата за нејзино добивање, како и поголема информираност на банките за надминување на јазичниот и правен јаз во комуницирањето со заинтересираните корисници.

ПОДДРШКА ЗА АКТИВЕН ЖЕНСКИ ЧЛЕН ВО ЗЕМЈОДЕЛСКО ДОМАЌИНСТВО

Во рамките на финансиската поддршка за рурален развој што Владата на РС Македонија ја обезбедува секоја година преку Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство (МЗШВ), има и посебна мерка која се однесува на поддршка за активен женски член во земјоделско домаќинство.

Целта на оваа мерка е да придонесе кон унапредување на руралниот развој преку поддршка на активни женски членови во земјоделски домаќинства.

- Финансиската поддршка изнесува до 360.000 денари по корисник, кои се неповратни, а не може да се користат доколку биле користени во претходните години или доколку се работи за земјоделските стопанства кои се корисници на ИПАРД-програмата за истиот тип инвестиција.
- Опфатот на мерката, која првпат се воведува во 2017 година, до денес изнесува 1.700 жени земјоделки со вкупна поддршка од 1.1 милијарди денари. Притоа, во 2022 година износот на финансиска поддршка е зголемен од 120.000 на 360.000 денари.

Освен оваа конкретна мерка, МЗШВ нуди поддршка за жените земјоделки и преку грантовите за поддршка на мали производители на храна и мали винари кои изнесуваат до 10.000 евра, како и грантовите за производство на храна од неживотинско и животинско потекло, како и за поддршка на бизнис-план во земјоделството. А во 2023 година МЗШВ креира и посебна, нова програма за платено отсуство за мајчинство на жената земјоделка, со поддршка од 81.000 денари, која веќе оваа година, односно 2024 е зголемена на 100.000 денари.

ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ЖЕНИТЕ И ДЕВОЈКИТЕ ВО ПРИСТАПОТ ДО ОВАА МЕРКА СОГЛАСНО ДЕСК-АНАЛИЗАТА И СПРОВЕДЕНОТО ТЕРЕНСКО ИСТРАЖУВАЊЕ:

- Жените во руралните средини често немаат пристап до информации за достапните земјоделски грантови, критериумите што треба да ги исполнуваат и процедурите што треба да ги следат. Жените често имаат и ограничен пристап до земјиште, права на сопственост и други неопходни ресурси за земјоделски активности. Без сигурно поседување земјиште, тешко е да пристапат до грантови и да инвестираат во земјоделството.
- Традиционалните родови улоги и општествените норми во руралните средини ги спречуваат жените активно да учествуваат во земјоделските активности и да бараат финансиска поддршка.
- Руралните средини нудат помалку можности за вмрежување и градење професионални врски, што е особено значајно за жените во земјоделскиот сектор.
- Жените се соочуваат со сложени услови за добивање финансиска поддршка, како што се НАСАП-стандарди, продажба од куќен праг, кои често не се наведуваат во повиците, туку се наметнуваат дополнително во рамките на административната процедура, со што таа трае многу подолго од предвиденото и наметнува временска пречка за соодветно дејствување од страна на заинтересираните апликанти.
- Освен тоа, грантовите или средствата се доделуваат откако ќе се реализира инвестицијата, што значи долг период на чекање за жените да си ги повратат средствата, што претставува финансиски товар.

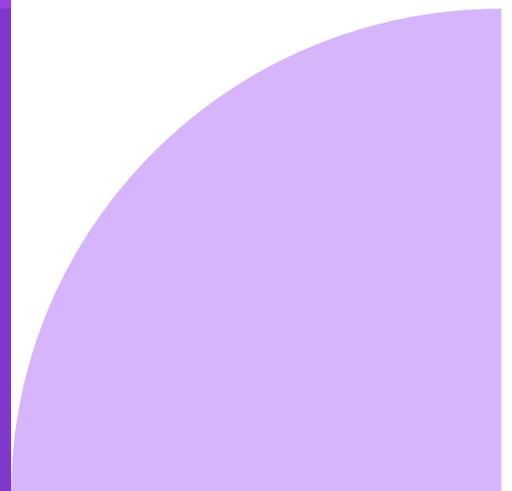
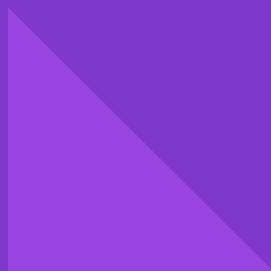
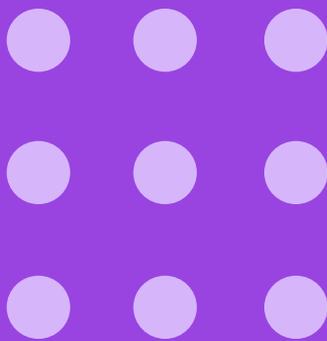
1.6 ДРУГИ МЕРКИ ВО ФОРМА НА ФОРМАЛНИ ИЛИ ДРЖАВНИ УСЛУГИ И ПОДДРШКА

Освен овие мерки во форма на формални или државни услуги и поддршка, треба редовно да се следат повиците на следните институции: Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Северна Македонија и Фондот за иновации и технолошки развој.¹⁶

¹⁶ Прирачникот за девојки и жени со потребни информации за достапни можности за поддршка за самовработување или започнување сопствен бизнис

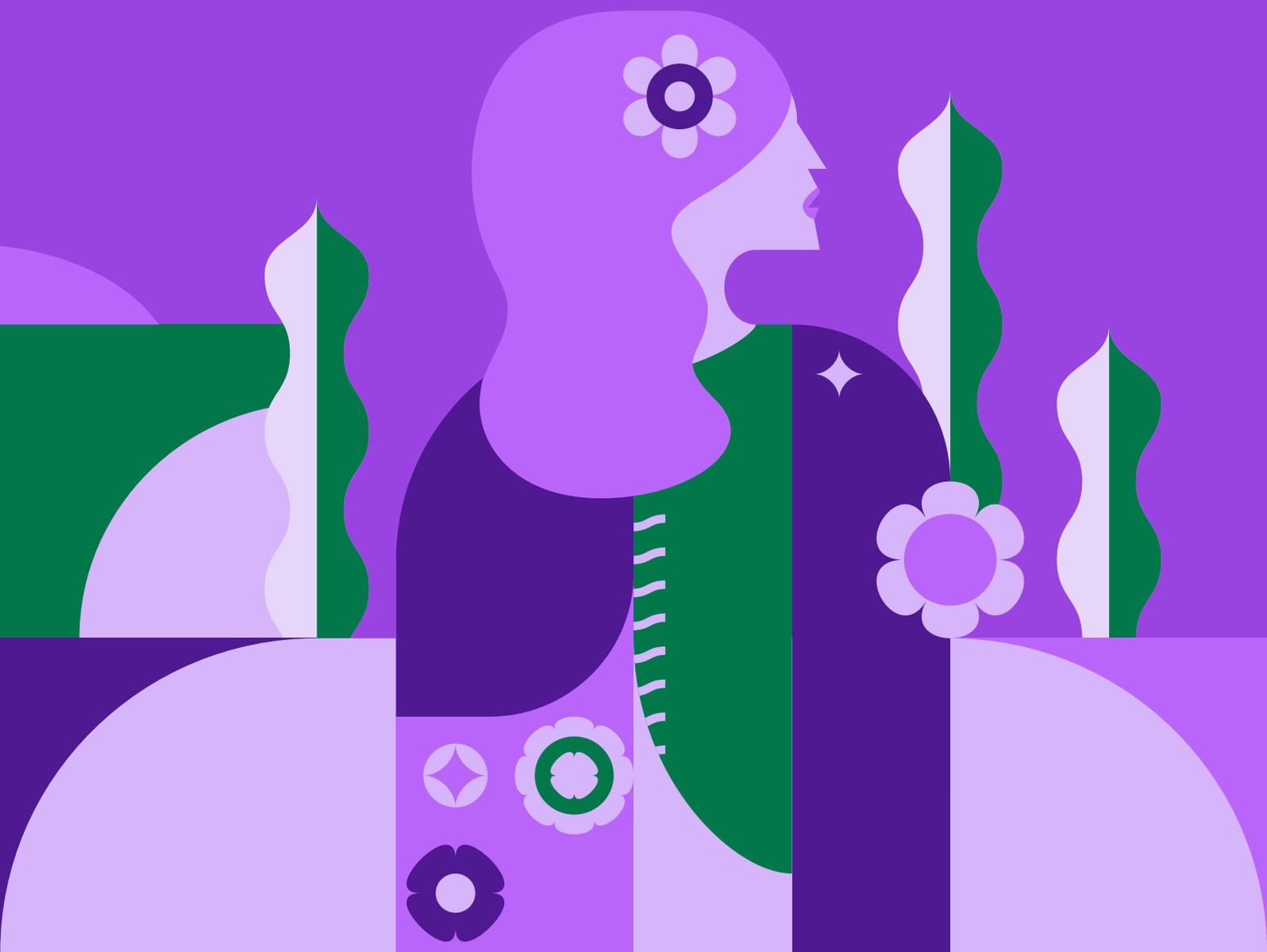
ДЕЛ 2

**Недржавни или
неформални
услуги и
поддршка на
девојките и
жените за
самовработување
или започнување
сопствен бизнис**



Во делот на државни или формални услуги и поддршка на девојките и жените за самовработување или започнување сопствен бизнис, во Прирачникот се споменуваат меѓународната организација УНДП и здружението на граѓани РЕДИ. Тие, иако не се државни институции, сепак, се формално дел од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот и за 2024 година. Освен нив, постојат и низа други недржавни или неформални услуги и поддршка на девојките и жените за самовработување или започнување сопствен бизнис, во форма на обуки, менторска поддршка, застапување и информирање, кои им стојат на располагање на жените и девојките.¹⁷

¹⁷ National Platform for Women Entrepreneurship | (weplatform.mk), Здружение ЕСЕ – Мрежа за заштита од дискриминација (mzd.mk), www.fes-skopje.org, United Nations in North Macedonia, Мисијата во Скопје | OSCE, <https://ehelp.mk/>, <https://rural.mk/>, Женска граѓанска иницијатива – АНТИКО (antiko.org.mk), <https://cup.org.mk/>, <https://www.macedonia2025.com/>, <http://www.mrfp.mk/>, Развојна банка на Северна Македонија АД Скопје (mbdp.com.mk), <http://www.yes.org.mk/>, <http://www.mir.org.mk>, <http://www.stella.mk>, Глас против насилство (glasprotivnasilstvo.org.mk), Здружение Иницијатива за економски развој на Ромите РЕДИ, Национален совет за женско претприемништво, Институт за истражување и анализа на политики – Ромалитико.



Заклучоци и препораки

Истражувањето укажува на потребата од холистички пристап во осмислувањето мерки и стратегии за унапредување на родовата еднаквост, кој ќе ги земе предвид врските што постојат помеѓу образовниот процес и пазарот на трудот. Истовремено, важно е тие да се развијат врз основа на интерсекционална анализа, која покрај родот, ќе се осврне и на другите оски што ги информираат системските пречки, како локацијата, социо-економскиот статус и етничката припадност. Програмите и мерките за вработување се одличен начин за зголемување на вработеноста, особено на жените и младите девојки. Меѓутоа, во голем број случаи нивното постоење не значи и загарантиран пристап на жените и девојките до нив. Така, спроведената анализа покажа дека пристапот на жените и девојките до активните мерки за вработување во РС Македонија е ограничен поради неколку предизвици: недоволна информираност за постојните мерки, бирократски пречки во процесот на аплицирање, родови стереотипи во средината кои обесхрабруваат учество, критериуми кои не одговараат на потребите на сите заедници, недостиг на приспособена поддршка за специфичните потреби на жените, ограничен пристап до обука и развој на вештини, дискриминација и пристрасност на работодавците врз основа на пол, како и ограничено финансирање и ресурси за активните мерки за вработување.

Овие фактори го попречуваат пристапот до мерките за поддршка, особено во руралните и маргинализираните заедници. Мерките што постојат се често општи и не се приспособени на специфичните потреби на различни региони и профили на жени и девојки. Таков е случајот со руралните средини, каде што согледувајќи ги профилот и опкружувањето во кое живеат жените, најголемите пречки со кои тие се среќаваат при користењето на овие мерки се должат на ограничениот пристап до информации и финансии, ограниченото време со оглед на нивната традиционална улога, како и непоседувањето имот или земјоделско земјиште. Затоа, потребно е: холистички пристап во осмислувањето и спроведувањето на мерките, соодветно застапување на регионите при креирањето на стратегиите за вработување и економски развој воопшто; соработка со образовните институции, граѓанските организации и претставништвата на стопанските комори и земјоделски задруги за да се намалат предизвиците со кои се соочуваат жените, особено жените од маргинализираните и од руралните средини, со цел да се работи на надминување на неинформираноста, традиционалните стереотипи и недостапните услуги.

ПРЕПОРАКИ ЗА ДРЖАВНИТЕ ИНСТИТУЦИИ

- Овој документ укажува на неопходноста од интерсекциски пристап во дизајнирањето какви било мерки, за што е потребно и на државно и на локално ниво редовно да се прибираат податоци за родот, социо-економскиот статус, локацијата и етничката припадност на жените и девојките кои се активни и неактивни во образовниот процес и на пазарот на трудот.
- Анализата јасно покажува дека постојат многу стереотипи во врска со родот и родовите улоги, кои негативно влијаат врз образовните и работни можности за девојките и жените. Покрај јавни кампањи, неопходен е и системски пристап преку образовниот процес, почнувајќи од основно училиште, преку што ќе се придонесе за надминување на родовите стереотипи, предрасуди и патријархални сфаќања.
- При развивање на програмите и мерките за вработување мора да се земаат предвид индивидуалните потреби и спецификите на жените и девојките. Само на овој начин постојните мерки за вработување и другите достапни фондови во вистинска смисла ќе им го олеснат пристапот на жените и девојките на пазарот на трудот и ќе гарантираат еднакви можности за сите. Следствено ќе се постигне и основната цел на ваквите програми, а тоа е зголемување на вработеноста и раст и развој на економијата во целина.
- Програмите и мерките што се предлагаат и се применуваат треба континуирано да се следат, да се мери нивниот ефект и да се прават промени доколку тоа го налага состојбата. Доколку постојат позитивни практики, тие треба да се разгледуваат и да се промовираат.
- Недостигот на адекватни и недоволни објекти за грижа на децата и повозрасните лица мора да се отстрани за да се осигури дека жените можат да ги посветат своето време и напор во образование и (само)вработување. Пристапот и можностите за објекти за згрижување на децата, вклучувајќи го и работното време на градинките, како и постоење на објекти за згрижување возрасни, треба да бидат високи приоритети.
- Додека образованието на жените и девојките не гарантира стабилна и добро платена соодветна работа, како што покажуваат постојните статистики, сепак, стекнувањето повисоко ниво на образование ги зголемува шансите за вработување, а со тоа и придонесува кон економско јакнење, па за таа цел потребно е промовирање и олеснување на пристапот на девојки и жени до образование и образовни можности.
- Засилени инспекциски надзори и имплементација на законски регулативи во однос на заштита на бремените жени, мерки за заштита на мајчинството и осигурување недискриминација на работничките.
- МТСП треба да воведи национални и локални информативни и промотивни кампањи за подигнување на свеста за правата на жените и можностите за економско зајакнување. Најсоодветни би биле мали јавни настани, дискусии често водени од жени што примиле финансиска поддршка и/или отпочнале свој бизнис. Во руралните области личното споделување информации е

поефективно отколку само преку интернет, телевизиски реклами или други медиумски платформи.

- МТСП треба да развие специјализирани програми во соработка со образовните институции кои ќе помогнат во понатамошно приспособување на мерките за вработување на индивидуалните потреби на жените и девојките.
- Мерките за поддршка на вработувањето на жените треба да бидат едноставни и лесно разбирливи, придружени со едноставен процес на аплицирање, со соодветна финансиска поддршка и постојана менторска помош која нема да заврши со доделување на средствата, туку ќе продолжи и понатаму, особено во првите шест до дванаесет месеци од започнувањето со бизнис-активностите и ќе следува во наредните години.
- Менторската поддршка треба да биде усогласена според профилот на жените и девојките, а потребно е во менторските сесии да се вклучат и жени што успеале да отворат сопствен бизнис и успешно го водат со цел да мотивираат преку споделување на нивните искуства.
- Поради сите наведени предизвици со кои се соочуваат жените во руралните средини, при дизајнирањето на мерките за жени земјоделки МЗШВ мора да има повеќестран пристап кој вклучува насочени програми за информирање и образование, напори за промовирање на родовата еднаквост и зајакнување на жените, рационализирани процеси за аплицирање и поголема застапеност на жените во телата за одлучување во земјоделството. Дополнително, обезбедувањето приспособени услуги за поддршка, како што се обука, менторство и можности за вмрежување, може да им помогне на руралните жени успешно да пристапат и да ги користат мерките.
- Програмите за поддршка на жените во земјоделството на МЗШВ, кои меѓу другото вклучуваат финансиска помош и обуки за претприемништво, треба да се приспособат на руралните средини каде што се и најпотребни. Навремено согледување и процена на ризиците од страна на стручни лица, како и поддршка пред и по добивање на финансиската поддршка, е од особено значење за охрабрување на жените и девојките при искористување на мерката. Дополнително организирање обуки во руралните средини или овозможување девојките и жените без дополнителни финансиски трошоци (патни и дневни трошоци) да ги следат обуките, исто така, би значело поголемо нивно вклучување.
- Освен институциите што нудат директни мерки за зголемување на вработеноста на жените и девојките, и другите институции, како МОН, треба да воведат програми за родова еднаквост и претприемништво во рамките на образовните програми во училиштата и на универзитетите. Промовирањето образовни програми за развој на претприемачки вештини кај жените и младите девојки е важно за нивниот економски напредок.

ПРЕПОРАКИ ЗА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

- Употреба на родово сензитивен јазик во јавните повици за работни места: важно е работодавците да бидат сензитивни во начинот на кој ги промовираат отворените работни позиции, што ја вклучува и јавната администрација. Покрај тоа, треба да се воведи практиката на охрабрување на жените да аплицираат.
- Стопанските комори и здруженијата на работодавци треба да организираат едукативни семинари и работилници за работодавците - за важноста на вклучувањето на жените на пазарот на трудот.
- Стопанските комори и здруженија треба да промовираат успешни примери на женски претприемачки активности со цел да помогнат во надминувањето на предрасудите и поттикнувањето на жените да се вклучат на пазарот на трудот.
- Најпосле, препораката до работничките синдикати, од кои многу засега користат таканаречен родово неутрален пристап, е развивање родово сензитивен пристап во борбата за работнички права. Тоа би овозможило препознавање на пречките со кои специфично се соочуваат жените работнички и соодветно дејствување и организирање.

ПРЕПОРАКИ ЗА ГРАЃАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

- Граѓанските организации треба да соработуваат со владините институции за подобрување на информирањето и пристапот до програмите за вработување. Формирањето партнерства за заедничко спроведување програми за економско зајакнување на жените ќе биде од голема корист.
- Граѓанските организации треба проактивно да ги вклучуваат жените и девојките од различни локации (рурални и урбани средини) и заднини во определувањето на донаторските приоритети и организациските проекти.

На крај, владините институции, приватниот сектор и невладините организации треба да формираат партнерство за заедничко спроведување програми за економско зајакнување на жените и девојките со цел унапредување на пристапот на жените и девојките до овие мерки, како и воопшто зголемување на стапката на нивната вработеност и нивно економско зајакнување.

