




WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

Оваа публикација е произведена со поддршка од Централно Европската Иницијатива со финансирање од Австриската Развојна Агенција. Донаторот може да не се согласува или да не ги одобрува мислењата изразени во оваа публикација.



На економските аспекти на Националната Стратегија за родова еднаквост 2013 - 2020

On the economic aspects of the National Strategy for Gender Equality 2013 - 2020

22 август 2016 /August 22nd, 2016

Националната стратегија за родова еднаквост, е стратешки документ на Република Македонија, чија цел е унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во севкупното општествено живеење во земјата за периодот 2013–2020 година. Основна цел на стратегијата е обезбедување родова еднаквост во секторите здравство, образование, социјална заштита, во процесите на одлучување и **економско јакнење на жените**.

Економското јакнење претставува „еден од најзначајните фактори и цел во постигнувањето на родовата еднаквост, насочено кон: елиминација на разните форми на дискриминација, промовирање на повеќе и подобри работни места за жените, во смисла на број на вработени и квалитет на вработувањето и намалување на феминизацијата на сиромаштијата“ (стр. 19). Во насока на остварување на овие стратешки цели, стратегијата предлага:

- активности за превенција на дискриминацијата на женската популација на пазарот на труд, како и информирање за системите за заштита и казнување на кршењето на тоа право;
- обезбедување услуги за бесплатна правна помош за жртвите на родово-базираното насилство на пазарот на труд;

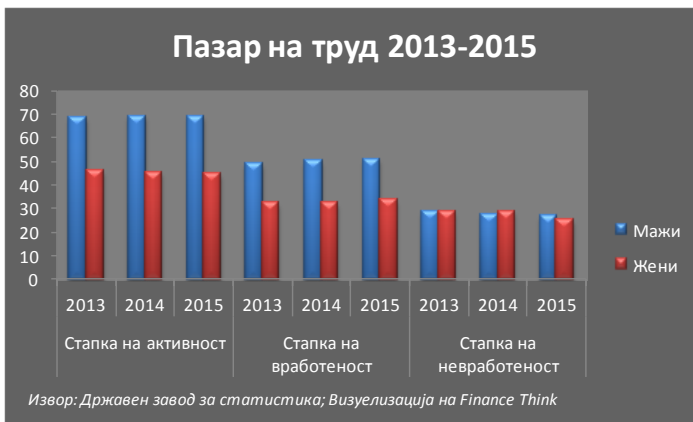
The National Strategy for Gender Equality is a strategic document of the Republic of Macedonia, which aims at promoting equal opportunities for women and men in the overall social life of Macedonia in the period 2013-2020. The main objective of the strategy is securing gender equality in areas such as health, education, social protection, decision making processes and **economic empowerment of women**.

The economic empowerment is “one of the most important factors and objective in achieving gender equality, directed towards: elimination of the various forms of discrimination, promoting more and better jobs for women, in terms of the number of employees and quality of employment, and decreasing the feminization of poverty” (p. 19). In order to achieve these strategic objectives, the strategy suggests:

- activities for prevention of discrimination of the female population on the labor market, as well as informing the protection systems and punishment of violation of the right;
- providing services for free legal assistance to the victims of gender-based violence on the labor market;
- coordination and improvement of the current policies for increasing employment;

- координирање и унапредување на постојните политики за зголемување на вработеноста;
- воведување мерки за балансирање на приватниот и јавниот живот.

Анализата на пазарот на труд, во периодот во кој стратегијата е на сила, не забележува позначителни раздвижувања на стапките на активност и вработеност на жените. Истите, се многу пониски во однос на стапките на активност и вработеност на мажите, 44.9% и 33.7% соодветно, наспроти 68.9% и 50.5% (види графикон). Тоа значи дека родовиот јаз во стапката на активност, во 2015 година, изнесува 24 п.п., родовиот јаз во стапката на вработеност е 16,8 п.п, а според истражување на Finance Think, жените во просек заработуваат 12.5% пониска плата во однос на мажите.



Овие наоди укажуваат на потреба од **дополнување и зајакнување на Националната стратегија за родова еднаквост со конкретни активности кои значително ќе ги подобрат изгледите на жените за поактивно учество и вклучување на пазарот на труд, и намалување на дискриминацијата при одредувањето плата и избор на работно место.**

Неколку конкретни активности во насока на полесно вклучување на жените на пазарот на труд, со цел подобрување и унапредување на нивниот економски статус се:

- дизајнирање активни мерки и политики за вработување кои директно ќе ги таргетираат жените или воведување квота во секоја активна мерка, која мора да биде пополнета со женска популација (како случајот со популацијата Млади во Оперативниот план за активни

- introducing measures for balancing of private and public life.

The analysis of the labor market for the period when the strategy is in force does not reveal any significant improvement of the rates of activity and employment of women. They are much lower compared to those of men, 44.9% and 33.7% respectively; contrary to 68.9% and 50.5% (see the graph). It means that the gender gap of the activity rate in 2015 was 24 p.p., the gender gap in the employment rate was 16.8 p.p., while according to Finance Think's research, women, on average, earn 12.5% lower wage compared to man.



These findings suggest a need for **amending and strengthening the National Strategy for Gender Equality with specific actions that would significantly improve the prospects of women's active participation and involvement on the labor market, and would reduce discrimination in the salary determination and employment choice.**

Several specific actions towards easier inclusion of women in the labor market in order to improve and promote their economic status include:

- designing of active measures and employment policies that directly target women, or introducing quotas in each active measure which must be filled by female population (as in the case of the youth population in the Operational Plan for active programs and labor market measures, 2016);
- promotion of female entrepreneurship through incentives for self-employment and interest-free loans to start business by a woman;

програми и мерки на пазарот на труд, 2016 година);

- развој на женско претприемништво преку стимулативни мерки за само-вработување и бесплатни кредити за започнување сопствен бизнис од страна на жена;
 - модификација на постојните мерки за социјална заштита, од типот на „надомест за трето дете“, кои ги демотивираат жените да пристапат на пазарот на труд;
 - поволности за компании кои ќе вработат жена на висока/одлучувачка позиција – во насока на поддршка на еднаквото учество на мажите и жените на водечки позиции;
 - воведување политика на флексибилно работно време во компании со повеќе од 20 вработени жени, (во сектори во кои тоа е изводливо) што овозможува флексибилна комбинација на работење во канцеларија и работење од дома, со посебни поволности за мајки – во насока на намалување на учеството на неплатени семејни работници во вкупниот број вработени жени;
 - промоција на онлајн пресметувач на плата, www.edplako.mk, кој нуди лесно достапни информации за износот на праведната плата согласно индивидуалните карактеристики на вработените лица – во насока на намалување на родовиот јаз во плати;
 - промоција на жените во техничките и научно-оритентираниите сектори од типот на онлајн платформата www.meineteshnik.at на Австриското Министерство за образование и жени - во насока на намалување на големото учество на вработените жени во ниско платените професии како трговија и текстилна индустрија.
- modification of the existing social protection measures, such as "compensation for the third child" that discourage women from joining the labor market;
 - incentives for companies that hire women on high/decisive position - in order to support the equal participation of men and women in leading positions;
 - introducing a policy of flexible working hours in companies with more than 20 female employees (in sectors where feasible) that allows flexible combination of work in the office and work from home, with special benefits for mothers - aimed at reducing the share of unpaid family workers in the total number of employed women;
 - promotion of the online salary calculator, www.edplako.mk, which offers easily accessible information on the amount of fair wage in accordance with individual characteristics of employees - aimed at reducing the gender pay gap;
 - promotion of women in technical and scientific-oriented sectors as the online platform www.meineteshnik.at of the Austrian Ministry of Education and Women - in order to reduce the large share of employed women in low paid occupations such as trade and textile industry.