

Дали мерките за вработување обезбедуваат еднаков пристап на мажи и жени?

Бриф за политиките бр. 50

Овој бриф за политиките им препорачува на носителите на политики зголемување на буџетските средства наменети за имплементација на активните мерки за вработување и воведување јасни квоти за опфат на невработени жени, како и континуирани заложби за едукација, информирање и поттикнување на жените да се вклучат на пазарот на труд и/или да започнат сопствен бизнис.

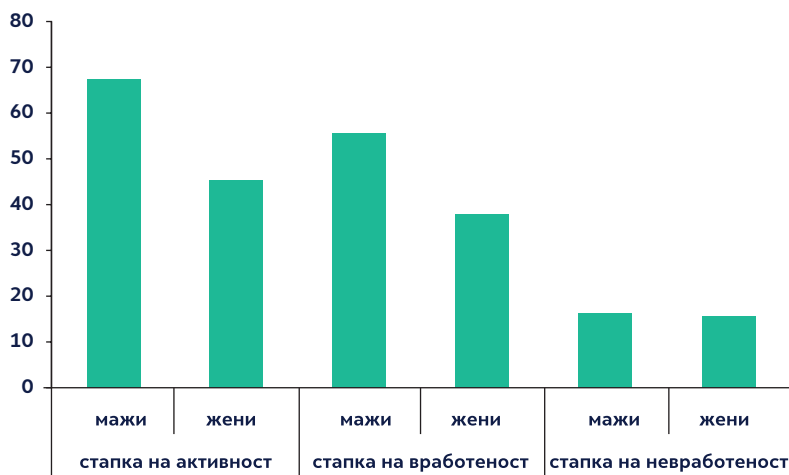
ПРОБЛЕМ

На македонскиот пазар на труд постои висок родов јаз во поглед на учеството на мажите и жените. Иако во последните 5 години забележано е намалување од скоро 10 процентни поени, во последниот извештај на ЕУ за напредокот на земјава за 2020 година, ниското учество на жените на пазарот на труд во споредба со мажите се истакнува како еден од главните предизвици.

Според **Графикон 1**, стапката на вработеност кај жените (38.4%) е

многу пониска од таа кај мажите (55.9%), додека само 45.7% од работоспособните жени во земјава се активни, за разлика од 67.1% од мажите. Единствено, жените се во поповолна положба во однос на стапката на невработеност, со оглед што таа е за 1.8 процентни поени пониска во однос на невработеноста на мажите. Но, овој тренд е регистриран само во последните неколку години; до 2015 година стапката на невработеност на жените беше константно повисока од таа на мажите.

Графикон 1: Стапки на пазарот на труд, по пол, 2020 година



Извор: Државен завод за статистика

Жените се една од најпогодените групи од пандемијата, според неколку аспекти. Прво, најголем дел од вработените во првите редови во борбата со пандемијата (медицински персонал, фармацевти, вработени во супермаркет и сл.) се жени. Второ, за време на кризата се зголеми нивната неплатена работа во домот, заради зголемениот обем на работа, грижата за децата и / или постарите членови во семејството. Според UN Women, владината мерка за платено отсуство на еден родител на деца до 10 години ја користеа главно мажени жени од урбани средини или самохрани мајки. И трето, женските работници се почесто изложени на можна инфекција бидејќи се главно ангажирани како работници во трудоинтензивната индустрија, како што е текстилната индустрија, каде што инфекциите полесно се шират како резултат на преполното работно место и јавниот превоз од и до работното место. Ова може дополнително да ја влоши родовата дискриминација на пазарот на трудот и ризикот од губење на работното место доколку институционалната превенција е неефикасна.

Подобрување на позицијата на жените на пазарот на труд и нивно економско јакнење преку создавање поволна бизнис клима и поддршка на нивниот претприемнички потенцијал е една од основните цели на Стратегијата за развој на женско претприемништво 2019-2023 година, а подобрувањето на пристапот до финансии за жени-претприемачи и зголемување на активноста на жените се врвен приоритет во Програмата на Владата 2020-2024. Притоа, мерките што имаат цел поддршка на жените на пазарот на труд, генерално може да се категоризираат во две групи:

- Мерки што се индиректно насочени кон жени, односно мерки кои не ги таргетираат само жените, но може да имаат влијание врз нивната положба на пазарот на труд, како што се активните мерки за вработување што ги администрира државната Агенција за вработување, и
- Мерки што се директно насочени кон жени, како грантовите за микро, мали и средни претпријатија управувани од жени, администрирани преку Министерство за економија.

ЦЕЛ

Целта на овој бриф е да направи родова анализа на корисниците и буџетските средства наменети за активните мерки за вработување и квалитативна анализа на ставовите на креаторите на мерките и искуствата на (потенцијалните) кориснички за дизајнот на мерките и можностите што ги нудат за подобрување на позицијата на жените на пазарот на труд.

МЕТОДОЛОГИЈА

Методологијата на оваа анализа се состои од четири дела:

- Документациска анализа на оперативните планови за вработување за 2020 и 2021 година, со цел да се испита поставеноста на системот при обезбедување еднакви можности за пристап на пазарот на труд,
- Дескриптивна анализа на податоци за бројот на апликанти, корисници и алоцирани буџетски средства за активните мерки за вработување, по пол,
- Прибирање податоци преку полуструктурирани интервјуа со претставници на Агенција за вработување на РСМ со цел стекнување увид во дизајнот на расположливите мерки за вработување и при родово-одговорно буџетирање,
- Прибирање податоци преку длабински фокус групи со жени корисници на активни мерки за вработување за да се испитаат искуствата и препораките за нивно подобрување.

РЕЗУЛТАТИ

Жените, како целна група, се таргетираат во само 2 од 14 активни мерки за вработување

Обезбедување еднаков пристап на мажите и жените, согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, е главна цел на Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување (ОП). Од 2021 година, при имплементација на ОП се земаат предвид и принципите на дизерзитет и инклузивност на сите општествени категории, со цел обезбедување правична и адекватна застапеност по етничка, полова, религиозна, расна или која било друга ранлива категорија граѓани, во согласност со стандардите и практиките на Обединетите нации и Меѓународната организација на трудот.

Во 2020 година, жените, како целна група, без специфично одреден целен опфат, се издвоени само во две од 14 активни мерки за вработување: 1) поддршка за самовработување, односно започнување сопствен бизнис и 2) субвенционирање на плати во рамки на програмата за поддршка за креирање нови работни места. Но, и овие две мерки не ги таргетираат сите невработени активни барателки на работа, туку специфични категории невработени жени како примателки на социјална помош, жртви на семејно насилство, жртви на трговија со луѓе, долгорочно невработени жени, самохрани мајки, социјално исклучени жени по основ на стечај или технолошки вишок и припаднички на етничките заедници. Освен што се издвоени како посебна целна група, корисничките на мерката за самовработување имаат право на дополнителни бенефиции во однос на мажите:

„им се овозможува менторска поддршка во траење од една

година по регистрацијата на правниот субјект. Значи стручни лица, експерти даваа менторска поддршка на оваа целна група“ – претставник на АВРСМ.

За дел од мерката за самовработување што е финансиран од УНОПС, а опфаќа 52 невработени лица

„беа селектирани лица по следните критериуми: невработените лица да се од Вардарскиот, Североисточниот и Полошкиот плански регион, најмалку 40% да се жени, најмалку 30% да се на возраст до 29 години, 30% да се припадници на малцинствата и најмалку половина да имаат идеја за бизнис поврзана со производство. Значи, само тука имаше точно определена квота за опфат на жени и мажи.“ – претставник на АВРСМ.

Заради пандемијата, ОП за 2020 година беше двапати ревидиран и беа воведени две ‘нови’ мерки: 1) самовработување и формализација на постојни бизниси во услови на Ковид-19 и 2) вработување и раст на правни лица кои создаваат нови работни места во услови на Ковид-19. Опфатот на мерките е 500 и 600 невработени лица, соодветно, од кои половина жени, но нема расположливи податоци за бројот на корисници и исполнувањето на предвидените квоти.

Помал дел (41%) од корисниците на мерки што водат до директно вработување (грантови за самовработување и субвенции на плати) се жени

И покрај тоа што жените се директна целна група на мерките за самовработување и субвенционирање плати, интересот и учеството на невработените жени, особено во мерката за самовработување, се многу помали во споредба со мажите. **Графикон 2** покажува дека само 32.8% од апликантите

и 29.6% од корисниците на мерката самовработување во 2020 година се жени, а несигурноста, менталитетот и ограничен пристап до финансии се причини за незаинтересираноста на жените за оваа мерка.

„Имаше една кандидатка што ги помина сите чекори, имаше супер идеја за започнување сопствен бизнис. Кога требаше да се потпише договорот за да го добие грантот, неочекувано се откажа. Неоправдано ... од страв дека нема да може да го води бизнисот.“ – претставник на АВРСМ.

„Имам добра идеја за сопствен бизнис, но пет илјади евра се малку за да започнам. Од друга страна, немам заштеда ниту пристап до друг кредит бидејќи сум невработена.“ – учесничка во фокус група.

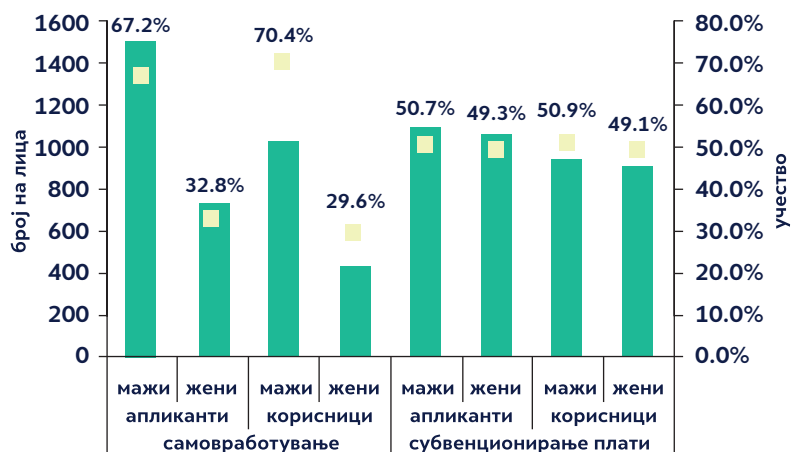
Во мерката за субвенционирање плати не постојат значителни родови разлики во бројот на апликанти и корисници, но одредени категории жени честопати се дискриминирани при изборот на лица што се вработуваат преку оваа мерка.

„ ... Обично жените кои излегуваат од процесот на семејно насилство се етикетирани и многу тешко вработливи. Компаниите избегнуваат да ги ангажираат на работа, со изговор дека им се проблематични... дека проблемите од приватниот живот ќе ги пренесат на работното место. И, избегнуваат да ги ангажираат на работа.“ – претставник на АВРСМ.

“Ги исполнував сите барани критериуми, но никој не сакаше да ме вработи преку оваа мерка, веројатно затоа што сум Ромка.“ – учесничка на фокус групи.

Дополнително, обврските околу грижа за децата и недостигот од соодветни капацитети за згрижување деца во претшколска возраст ги спречуваат самохраните мајки да се вработат преку оваа мерка на работно место во смени.

Графикон 2: Број на апликанти и корисници на мерки за самовработување и субвенционирање плати во 2020 година



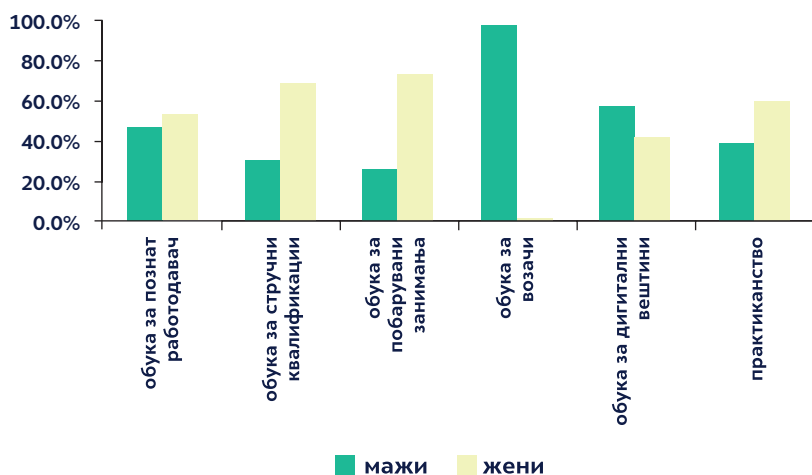
Извор: АВРСМ

„Кога барам вработување, барам да е само прва смена, зошто ако одам втора смена немам кој да ми ги чува децата. Изгледа како да пребирам, а не е така. Како самохран родител на мали деца, изборот е тој.“ – учесничка во фокус група.

Жените се позаинтересирани за мерки што ја зголемуваат вработливоста (обуки и практиканство) но не гарантираат нивно вработување

Во активните мерки за вработување чија примарна цел е зголемување на вработливоста на невработените лица, како обуки и практиканство, жените не се таргетираат како посебна целна група, и тие се наменети за сите

Графикон 3: Број на корисници на мерки за обука и практиканство, по пол, во 2020 година



Извор: АВРСМ

лица што се евидентирани како активни баратели на работа. Но, речиси во сите овие мерки, жените се побројни и како апликанти и како корисници, во споредба со мажите. Според **Графикон 3**, најголеми родови разлики во бројот на корисници има кај корисниците на обуки за стручни квалификации и побарувани занимања, при што над 70% од учесниците во 2020 година се жени.

„Најчесто, овие обуки се за занимања што се типични за жените, како фризери, козметичари, па не е чудно што поголем дел од учесниците се жени.“ – претставник на АВРСМ.

„Јас сега поминав обука за негователки и сите бевме жени... тоа е најчесто се доживува како женска професија, не дека не може да ја извршуваат и мажи...“ – учесничка во фокус група.

Начинот на организација на обуките честопати ги спречува жените да изразат интерес за учество, главно поради неможноста да стигнат до местото на одржување и/или да се организираат околу грижата за децата. Имено, обуките најчесто се одржуваат во неколку општини во земјата, кадешто се повикуваат и жители на другите општини, па доколку немаат возачка дозвола или нема соодветен јавен превоз, тие не може да учествуваат.

„Јас посетував обука за напредни ИТ вештини. Тие се организираа во Скопје. Но, поради пандемијата преминавме онлајн... Но, ако беше со физичко присуство ќе патував секој ден. Јас сум од Велес... и можам да си дозволам да патувам секој ден до Скопје. Но, што е со оние кои живеат подалеку и немаат можност за превоз? Не знам како би се вклучиле... Освен онлајн. Ако имаат пристап до интернет...“;

„Се пријавив на обука за веб дизајн. Кога бев да потпишам за обуката, побарав да добијам потврда од Агенцијата, за да ја доставам во градинка каде ќе ми биде згрижено малото дете... Тие ми рекоа дека не можат такво нешто да ми издадат... И, не можев да ја искористам оваа мерка.“ – учесничка во фокус група.

Сепак, и креаторите и корисниците на обуките ја истакнуваат флексибилноста при избор на време за организација на обуките, во согласност со потребите и можностите на учесниците, што во одредена мера го надминува проблемот околу неучество на жените на обуките заради обврски околу домот и децата.

„При организирање и спроведување на обуките, има флексибилност. Времето на одржување може да се помести според потребите на учесниците. И на тоа време се прилагодува и давателот.“ – претставник на АВРСМ.

„Додека ја посетував обуката за сметководство немав потешкотии околу терминот. Иако имам три деца, сопругот одеше во смени на работа. Така, во групата... повеќето бевме жени, се договаравме индивидуално кога, во кој дел од денот да ја одржиме обуката... дали претпладне или попладне.“ – учесничка во фокус група.

За поддршка на започнување бизнис од мажи потрошени се 2.5 пати повеќе буџетски средства во споредба со финансиската поддршка дадена на жени

Во двете програми што водат до директно вработување преку мерките за самовработување, субвенционирање плати и вработување и раст на правни лица, доминираат корисници-мажи, и оттука, поголем дел од потрошените буџетски средства за овие мерки се потрошени за вработување мажи. Особено голема родова разлика во однос на

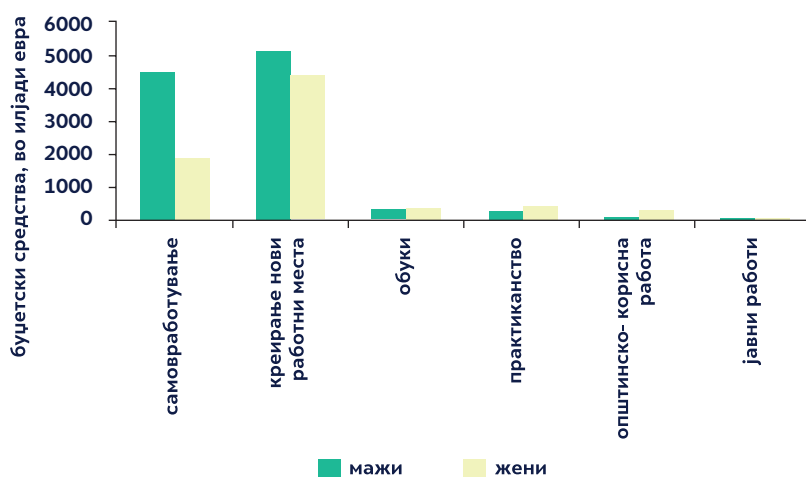
бројот на корисници и потрошени буџетски средства има во мерката за самовработување, а **Графикон 4** покажува дека од потрошени над 6.3 милиони евра за мерката самовработување, помалку од 2 милиони евра се искористени од жени, а двојно повеќе буџетски средства се доделени на невработени мажи.

И во програмата за креирање нови работни места, поголем дел од буџетските средства (54.1%) се искористени за вработување мажи, а во рамки на програмата најголема разлика во опфатот на жени и мажи има во мерката поддршка на вработувањето на лица со попреченост, каде само 28.5% од корисниците се жени.

Во мерките чија примарна цел е зголемување на вработливоста на невработените лица, поради поголемото учество на жените, износот на потрошени буџетски средства за жени е повисок во споредба со тој на мажите, но вкупниот буџет за овие мерки е повеќепати помал од буџетот алоциран во мерките за самовработување и креирање работни места.

Износот на алоцирани буџетски средства за имплементација на активните мерки за вработување континуирано се зголемува, и во 2019 година надмина една милијарда денари. Сепак, во релативна смисла, учеството на расходите за активните мерки во вкупниот буџет е само околу 0.6% во 2021 година, незначително поголемо од претходните години, но со благ нагорен тренд (**Графикон 5**).

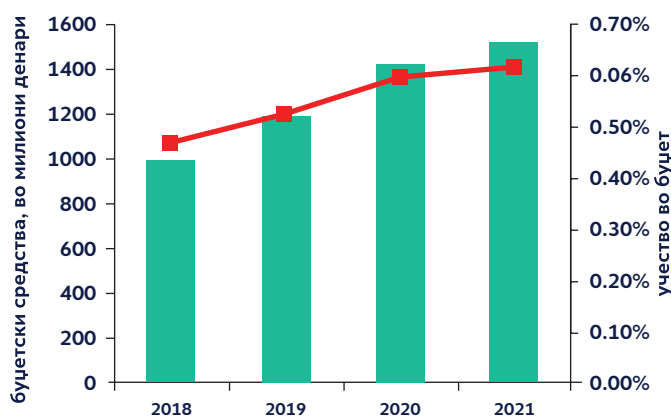
Графикон 4: Потрошени буџетски средства за активни мерки за вработување, по пол, во 2020 година



Извор: АВРСМ

Забелешка: Износот на потрошени буџетски средства по пол е индикативен и пресметан преку учеството на мажите и жените во активните мерки и вкупниот потрошен износ за секоја мерка, поради недостиг од официјални податоци за износот на потрошени средства по пол.

Графикон 5: Апсолутни и релативни расходи за активни мерки за вработување



Извор: АВРСМ; Министерство за финансии на Северна Македонија

Во 2021 година се фаворизира женското претприемништво

И во оперативниот план за активни мерки за вработување за 2021 година, истите категории невработени жени се издвоени како посебни целни групи само во мерките за самовработување и субвенционирање плати, но

„според Оперативните упатства по барање на Владата, во мерката самовработување, учеството на жените треба да биде во полза на жените 60% спрема 40%“ – претставник на АВРСМ.

За сите други мерки се применува принципот на еднаков пристап на мажи и жени, без давање предност на едниот или другиот пол.

Во 2021 година, за прв пат се воведува мерката „Економија на грижа“ преку која невработените лица ќе се обучуваат за обезбедување услуги на грижа во заедницата за лица со попреченост и лица со хронична болест и ќе се поддржува основањето правни лица што ќе нудат вакви услуги. Имајќи ги предвид стереотипните норми во општеството, дека најчесто жените се грижат за домот, за децата и за другите членови на семејството на кои им е потребна нега и грижа, се очекува дека најголем дел од корисниците на овие мерки ќе бидат жени.

„Особено сега очекуваме, во седмата мерка што е пилот проект оваа година Економија на грижа, да аплицираат повеќе жени отколку мажи. Така очекуваме.“ – претставник на АВРСМ.

ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ

Активните мерки за вработување се имплементираат од 2007 година до денес, со цел поттикнување на вработувањето и подобрување на вработливоста на невработените лица. Континуирано бројот на корисници – мажи е поголем од бројот на корисници – жени, особено во рамки на мерките што имаат за цел директно вработување, преку грантови за самовработување или преку субвенционирање на плати. Еден дел од ваквата родова разлика се должи на високата неактивност на жените на пазарот на труд. Имено, повеќе од половина од работоспособните жени во земјава се неактивни, односно се невработени и не бараат работа, додека стапката на неактивност на мажите е на ниво од просекот од ЕУ. Причините се повеќекратни, но главна причина е традиционалната улога на жената за грижа за домот и семејството. Пандемијата предизвика зголемување на неактивноста на населението, пред се поради „изгубена надеж“ дека во услови на криза, намалена економска активност и потреба за работници, лицата ќе успеат да најдат работа. Оттука, потребни се мерки и соработка на многу нивоа и од сите засегнати страни, во насока на поттикнување на активноста и учеството на жените на пазарот на труд.



1. Мерки за поттикнување на активноста на жените

- Воведување на процес на активација „чекор по чекор“: прво, неактивните лица учествуваат на мотивациски обуки, потоа подлежат на процес на менторство и на крај се вклучуваат во постојните активни мерки за вработување.

- Воведување период на адаптација во кој невработеното лице што користи социјална помош може истовремено да биде корисник и на активна мерка за вработување, за да се спречи стравот од непосредно губење на помошта од државата.

2. Мерки за поттикнување женско претприемништво

- Зголемување на буџетот наменет за имплементација на активните мерки за вработување, особено на мерките кои целат кон директно вработување, преку самовработување и субвенционирање плати.

- Воведување квота од најмалку 40% учество на жените во мерката за самовработување, и зголемување на квотата во секој нареден оперативен план за вработување.

- Намалување на трошоците и олеснување на процедурите за основање компанија и помош и поддршка на работењето на компании помлади од 3 години.

- Зголемување на пристапот до финансии за компании основани или управувани од жени, преку грантови, поволни кредити, инвестициски фондови и сл.

3. Мерки за олеснување на улогата на жените во домот

- Отворање нови капацитети за сместување деца во претшколска возраст и воведување продолжен престој за ученици во првите одделенија во основно училиште за да им се овозможи на мајките да се вклучат на пазарот на труд.

- Отворање нови капацитети за згрижување стари лица, за да им се овозможи на лицата што се грижат за нив, најчесто жените, да се вклучат на пазарот на труд.

- Поттикнување на скратено работно време и работа од дома, за полесен компромис на жените меѓу работните и домашните обврски.

4. Мерки за едукација и информирање

- Информативни кампањи за рушење на стереотипите поврзани со женско претприемништво и промоција на предностите од учество на жените на пазарот на труд и нивна финансиска независност.

- Обуки за развој на претпримничката култура, можностите за започнување и водење бизнис од жени.

- Интензивирање на улогата на претприемништвото во образовниот процес со цел едукација на младите и поттикнување претприемнички дух при влезот на пазарот на труд.

Воведувањето квота од најмалку 40% учество на жените во мерката за самовработување може да придонесе кон поттикнување на женско претприемништво и намалување на родовите нееднаквости на пазарот на труд. Оваа мерка нема да придонесе

кон зголемување на потребните буџетски средства, а над 150 жени ќе добијат шанса да започнат свој бизнис, што е зголемување за 35% во однос на сегашниот број на кориснички на ваков грант. (Опција 1)

Опција 1. Воведување квоти за учество на жените на товар на мажите

	Учество на жени во мерката	Број на корисници		Буџетски средства (во милиони денари)		Нови корисници жени	Дополнителни буџетски средства за жени (во милиони денари)
		Жени	Мажи	Жени	Мажи		
сега	29.6%	435	1033	115.8	275.4	-	-
Квота 40%	40%	587	881	156.5	234.7	152	40.7

Но, ваквиот начин на постигнување на минималните квоти ќе ги дикриминира мажите, со оглед што зголемениот број на кориснички е на товар на бројот на корисници мажи. Оттука, препорачуваме воведувањето на квота да биде на товар на буџетот, а бројот на корисници мажи да остане ист за што се потребни дополнителни 68 милиони денари буџетски средства алоцирани за имплементација на мерката за самовработување, кои ќе опфатат нови 254 жени. (Опција 2)

Опција 2. Воведување квоти за учество на жените на товар на буџетот

	Учество на жени во мерката	Број на корисници		Буџетски средства (во милиони денари)		Нови корисници жени	Дополнителни средства за жени (во милиони денари)
		Жени	Мажи	Жени	Мажи		
сега	29.6%	435	1033	115.8	275.4	-	-
Квота 40%	40%	689	1033	183.5	275.4	254	67.7

Претходно видовме дека буџетот наменет за активните мерки за вработување е релативно мал во однос на вкупните буџетски расходи. Затоа, една од препораките е во следниот оперативен план, буџетот за мерката за самовработување да се зголеми за 20%, односно за 78 милиони денари, што според



сегашната стапка на учество на жените од 29.6% би значено можност за нови 91 жени да го реализираат својот бизнис сон. Комбинацијата на зголемен буџет и воведување квота од 40% учество не жените пак, ќе го зголеми бројот и на жени и мажи корисници за 275 и 33 соодветно.

Опција 3. Зголемување на буџетот за самовработување и воведување квота

Несомнено, воведувањето квоти и зголемувањето на буџетот треба да биде проследено со заложба од сите засегнати страни за промовирање на мерката и поттикнување на вклучувањето на жените, но и нејзина операционализација преку лесна, транспарентна и достапна соработка на заинтересираните страни со службите во агенцијата за вработување на Северна Македонија.

	Учество на жени во мерката	Буџетски средства (во милиони денари)		Број на корисници		Нови корисници жени	Дополнителни буџетски средства за жени (во милиони денари)
		Жени	Мажи	Жени	Мажи		
сега	29.6%	115.8	275.4	435	1033	-	-
Зголемен буџет	29.6%	138.9	330.8	526	1250	91	23.1
Зголемен буџет и квота 40%	40%	187.8	281.7	710	1066	275	78.2



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Finance Think е Институт за економски истражувања и политики.

Нашата Визија

Да поттикнеме економско размислување за подобра благосостојба утре.

Нашата Мисија

Да го подобриме влијанието на економските и социјалните трендови и политики врз граѓаните во Северна Македонија и регионот на Западниот Балкан, преку економски истражувања, застапување базирано на докази и водено од податоци, и поттикнување критичка дебата за економските процеси.

Истражувањето на Finance Think им помага на носителите на политиките, застапниците на политиките, креаторите на мислење, економските новинари и јавноста да ги разберат прашањата кои влијаат врз обичните граѓани.

Ул. Фредерик Шопен 1/2,
1000 Скопје
+389 2 6156 168,
www.financethink.mk,
info@financethink.mk

With funding from
Austrian Development Cooperation



Овој бриф е подготвен со финансиска помош од Австриската агенција за развој и Шведската агенција за меѓународен развој, Сида. Содржината на брифот е единствена одговорност на Finance Think и не ги одразува ставовите и толкувањата на Австриската агенција за развој и Сида.