



Почитувани претставници на граѓанските организации,

Ви благодариме на интересот за учество на Повикот до граѓанскиот сектор за придонес во подготвувањето на Програмата за работа на Владата на Република Северна Македонија за 2025 година. Пополнетиот образец (заедно со прилозите, доколку ги има) доставете го до Одделението за соработка со невладини организации на Генералниот секретаријат на Владата на Република Северна Македонија, електронски на адреса nvosorabotka@gs.gov.mk со назнака **Иницијатива за ГПРВ 2025, до 20.9.2024 година**. Со доставување на образецот потврдувате дека се согласувате вашата иницијатива да биде објавена на веб страницата www.nvosorabotka.gov.mk.

Општи податоци за здружението / фондацијата

Име на здружението/фондацијата: Finance Think – Институт за економски истражувања и политики
ЕМБС (матичен број на правниот субјект според податоците во Централен регистар): 6838804
Седиште и адреса (улица, број, општина): Фредерик Шопен бр. 1 /2, Скопје – Кисела Вода
Застапник: Благица Петрески, Главен економист
Веб страница: www.financethink.mk
Електронска пошта (e-mail): info@financethink.mk
Телефонски број за контакт: +389 2 6156 168
Лице за контакт: Благица Петрески

Предлог- иницијатива

за годишна Програма за работа на Владата на Република Северна Македонија за 2025 година

Наслов на иницијативата: Активација на жените на пазарот на трудот

Стратешки приоритет: (придонес - поврзаност со определен стратешки приоритет на Владата на Република Северна Македонија)

VI – Права и слободи

Приоритетна цел: (придонес - поврзаност со определена стратешка цел на Владата на Република Северна Македонија)

Жената во центарот на македонското Општество - Една од заложбите на Програмата на Владата за периодот 2024 – 2028 година е унапредување на правата, преку **зајакнување на позицијата на жената, вклучувајќи и економско јакнење и активација на пазарот на труд.**

НППА (поврзаност со пристапни партнерства како и соодветна идентификација на поглавје и подрачје)

Согласно НППА 2021 – 2025:



Кластер 6 Права и слободи

Образложение: (Краток опис на иницијативата: причини за предлагање, предмет на уредување доколку се работи за закон или подзаконски акт и надлежен орган на државната управа)

Finance Think ја изработи студијата “Зад завесата: Културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија”. Студија има за цел темелно да ја разбере неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија преку испитување на културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата, покрај стандардните демографски карактеристики на жените. Прво ги анализираме податоците за да ги откриеме факторите кои придонесуваат за неактивноста, а потоа истражуваме како демографските карактеристики, општествените ставови и културните норми поврзани со грижата за децата и обврските во домаќинството влијаат на учеството на жените на пазарот на трудот. Оваа студија го користи Европското истражување на вредностите (ЕИВ) 2019 година за Северна Македонија за да го истражи повеќеслојното прашање на неактивноста на жените на пазарот на трудот. За разлика од традиционалните истражувања на работната сила кои се фокусираат на квантитативни податоци за вработувањето, ЕИВ обезбедува поширок социјален и културен контекст, што ни овозможува да процениме колку длабоко вкоренетите општествени вредности влијаат на учеството на пазарот на трудот.

Идентификувавме четири клучни фактори кои ја опишуваат неактивноста на пазарот на трудот: „родови стереотипи“, „ставови за работата“, „културни норми поврзани со грижата за децата“ и „културни норми поврзани со домашните обврски“. Факторот „родови стереотипи“ го доловува значајното влијание на општествените перцепции и дискриминацијата врз родовите улоги и открива како вкоренетите верувања за родовите одговорности влијаат на учеството на жените на пазарот на труд. Факторот „ставови за работата“ ја нагласува улогата на ставовите на поединците за вработувањето и покажува како позитивните или негативните ставови кон работата, во комбинација со нормите околу грижата за децата, ја обликуваат активноста на пазарот на трудот. Факторот „грижа за децата“ ги одразува културните и традиционалните ставови кон обврските за грижа за децата. На крај, факторот „домашни обврски“ се фокусира на културните очекувања во врска со домашните задачи и покажува како традиционалните сфаќања за управувањето со домашните работи влијаат врз распределбата на домашните обврски и ангажманот на пазарот на трудот. Особено, нормите за грижа за децата, исто така, се наоѓаат вградени во факторите на „родовите стереотипи“ и „ставовите за работата“, што го нагласува нивното сеприсутно влијание низ повеќе димензии на неактивноста на пазарот на трудот.

Резултатите квантитативно и робусно документираат дека жените во Северна Македонија имаат 8,8% до 22,3% поголема веројатност да бидат неактивни. Анализата открива дека возраста влијае на стапките на неактивност, при што жените постари од 50 години покажуваат поголема веројатност да бидат неактивни. Високото образование е конзистентно поврзано со помала неактивност на жените. Бракот, исто така, ја намалува неактивноста, што сугерира дека брачната поддршка им помага на жените да ги балансираат работните и семејните обврски, иако овој ефект се ограничува со присуството на деца. Родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми играат значајна улога, при што посилените родови стереотипи ја зголемуваат неактивноста, додека позитивните ставови кон работата ја намалуваат. Слично на тоа, покonzервативните културни ставови кон работата во домаќинството ја зголемуваат веројатноста за неактивност. Од друга страна, значењето на културните норми поврзани со грижата за децата се намалува, што укажува дека присуството на деца, а не специфичните културни ставови поврзани со одгледувањето на децата, подиректно влијае врз учеството на жените на пазарот на



трудот. Ова сугерира дека општествените и културните очекувања околу мајчинството и родовите улоги значително влијаат врз одлуките на жените да останат во работната сила или да ја напуштат, нагласувајќи ја важноста на квантитативните и квалитативните фактори во разбирањето на неактивноста на пазарот на трудот.

Резултатите се спротивни во прикажувањето на неактивноста на мажите на пазарот на трудот. Возраста има минимално влијание, за разлика од нејзината значајна улога кај жените. Образованието ги погодува двата пола, но неговото влијание е послабо кај мажите. Бракот не влијае значително на учеството на мажите на пазарот на трудот, иако разводот или вдовство доведува до намалена активност. Мажите со деца имаат помала веројатност да бидат неактивни, водени од финансиската одговорност, наспроти жените, за кои должностите за грижа за децата може да го попречат учеството на пазарот на трудот. Традиционалните родови улоги и културните норми кои влијаат на неактивноста на жените имаат мало или никакво влијание врз однесувањето на мажите на пазарот на трудот. Ова ја прикажува неактивноста на пазарот на труд во Северна Македонија како јасно женски феномен.

Резултатите дополнително сугерираат дека ефектите на демографските фактори врз неактивноста на жените на пазарот на трудот значително варираат кај различните возрасни групи, нивоата на образование, брачната состојба, бројот на деца и здравствената состојба. За помладите жени (18-34), негативните ставови за работата се примарен двигател, додека за жените на возраст од 35-49 години, родовите стереотипи добиваат на значајност, а за оние на возраст од 50-64 години и негативните работни ставови и конзервативните културни норми се влијателни. Високото образование го ублажува влијанието на традиционалните културни ставови, додека основното и средното образование ја зголемуваат подложноста на родовите стереотипи и нормите во домаќинството. Брачната состојба, исто така, игра клучна улога, при што мажените жени се повеќе погодени од родовите стереотипи и културни норми отколку немажените жени, а жените вдовици или разведените жени се соочуваат со зголемени обврски за грижа за децата. Бројот на деца влијае на ефектот на родовите стереотипи и нормите во домаќинството, особено во помалите домаќинства. Освен тоа, ставовите за работата значително влијаат на неактивноста на пазарот на трудот само кога здравјето е одлично или добро, додека влошеното здравје независно диктира повлекување од пазарот на трудот. Овие наоди ја нагласуваат сложената интеракција на различните фактори кои влијаат на неактивноста на жените на пазарот на трудот.

ПРЕПОРАКИ

Со оглед на наодите од студијата, може да се дадат следните интегрирани препораки за политиките, со цел да се одговори на неактивноста на пазарот на трудот кај жените во Северна Македонија:

1. Поддршка за домаќинки и негуватели:

- **Зголемување на поддршката за вработените родители:** Подготвување и проширување на политиките за работни места погодни за семејството, како што се флексибилно работно време, опции за работа на далечина и финансиски достапни услуги за грижа за децата. Ваквите мерки можат да им помогнат на жените да ги балансираат работните и семејните обврски, особено во текот на клучните години на одгледување на децата. Обезбедувањето поддршка за грижа за децата и домашните обврски, исто така, може да го ублажи влијанието на културните норми поврзани со домашните обврски, кои во моментот ги обесхрабруваат жените да учествуваат на пазарот на трудот.



- **Стимулации на работодавачите:** Обезбедување стимулации за работодавачите да спроведат флексибилни работни аранжмани и да ги поддржат иницијативите за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот.
- **Инвестиции во грижа за децата:** Зголемување на инвестициите во објекти за грижа за деца и дневни центри. Започнување кампањи за промовирање на нивната употреба, особено во региони каде што е распространета традиционалната домашна грижа за деца.
- **Образовни политики и политики за отсуство:** Поддршка на пристапот на жените до високо образование и ревизија на политиките за породилно, татковско и родителско отсуство за да се обезбеди правична распределба на одговорностите за грижа за децата помеѓу родителите.
- **Поддршка за самохрани мајки:** Воведување политики кои нудат насочена поддршка за самохрани мајки. Ова може да вклучува финансиска помош, кариерно советување и можности за стручно усовршување. Признавајќи ја двојната улога на жените како негуватели и работници, ваквата поддршка може да помогне во намалување на негативното влијание на конзервативните културни норми и да обезбеди поурамнотежен пристап кон семејните и работните одговорности.

2. Справување со културните бариери:

- **Промовирање на родова еднаквост и оспорување на стереотипите:** Спроведување на едукативни кампањи и кампањи за подигнување на свеста насочени кон отстранување на вкоренетите родови стереотипи. Ова може да вклучува кампањи за подигнување на јавната свест и интеграција на родовите студии во училишните програми за да се промовираат попрогресивни ставови кон родовите улоги.
- **Поттикнување на инклузивни работни култури:** Негување на инклузивни работни средини кои ги препознаваат и одговараат на различните потреби на вработените. Компаниите треба да се охрабруваат да усвојат политики кои промовираат родова различност и инклузија, да понудат програми за менторство и да обезбедат еднакви можности за напредување во кариерата. Создавањето на поддржувачка работна средина може да помогне во намалување на негативните ставови кон работата и да го зголеми учеството на жените на пазарот на трудот.
- **Прераспределба на грижата за семејството:** Подигање на свеста за потребата од правична распределба на одговорностите за грижа во семејствата. Охрабрување на општествени промени кон споделени одговорности за да се намали товарот на жените.
- **Важноста на предучилишното образование:** Промовирање на вредноста на предучилишното образование во развојот и социјализацијата на децата за да се зголеми неговото прифаќање и користење.

3. Подобрување на вештините и квалификациите за неактивните жени:

- **Јавни интервенции и обуки:** Продолжување со инвестиции во образовни можности за жените, со фокус на стручно оспособување и високо образование. Политиките треба да се стремат кон намалување на образовните нееднаквости и да обезбедат насочена поддршка за



жените во различни животни фази, вклучувајќи ги и оние кои се враќаат во работната сила по период на неактивност. Промовирањето на доживотно учење и надградба на вештините може да им помогне на жените да останат конкурентни и да ја намали веројатноста за нивна неактивност на пазарот на трудот.

- **Поддршка за корисниците на социјална помош:** Зајакнување на политиките за активација за жените кои примаат социјална помош, особено за оние во заедници со ниски примања или маргинализирани заедници. Обезбедување насочена поддршка за прекинување на циклусот на ниско образование и неактивност.

Очекувани влијанија: (Кои се очекуваните влијанија од предлог-иницијативата)

Со вклучување на овие препораки, Северна Македонија може подобро да се справи со повеќеслојните проблеми кои придонесуваат за неактивноста на жените на пазарот на трудот, со што ќе се поттикне поинклузивна и поправедна работна сила.

Финансиски импликации: (Дали предлог-иницијативата предизвикува финансиски импликации? Ако има, дали потребните средства се обезбедени и од кои извори?)

Предлог-иницијативата предизвикува финансиски импликации.

Прилози (со наведување на авторот на документот):

Петрески, Б., Таневски, С., и Петрески, М. (2024) Зад завесата: Културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија, Finance Think – Институт за економски истражувања и политики (очекуван период на публикација – септември 2024 година)

18.09.2024 година

Потпис на застапникот

