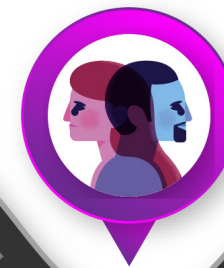
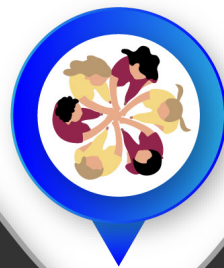


СЕОПФАТЕН ПАТОКАЗ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

(Рамка на политики за активација и намалување на професионалниот јаз)



	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 1: АКТИВИРАЊЕ НА ЖЕНКОТО УЧЕСТВО НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	1. Решавање на родовите стереотипи и културните норми што го ограничуваат влезот на жените на пазарот на труд	
	Засегнати групи	
	<ul style="list-style-type: none"> • Жени со деца, особено оние во културно поконзервативни заедници. • Работодавачи и бизниси погодени од родовите обрасци на вработување 	
<ul style="list-style-type: none"> • Родовите стереотипи ги зацврстуваат традиционалните улоги, особено за мајките, што ги обесхрабрува жените од учество на пазарот на труд. • Жените сносат непропорционална одговорност за грижата за децата и домашните обврски, што влијае врз нивните кариерни избори. • Вкоренетите општествени норми ги одвраќаат жените од влез во професии во кои доминираат мажите. 	<p>1. Проширување на семејно-ориентираните политики на работното место</p> <p><i>Механизам: Закон за работни односи, Закон за еднакви можности, Оперативен план за активни мерки за вработување и Стратегија за родова еднаквост</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Воведување на флексибилни работни аранжмани (работа од далечина, скратено работно време, компресирана работна недела) за родители кои работат. • Спроведување на политики за задолжително родителско отсуство за поттикнување на споделена грижа меѓу мажите и жените. • Обезбедување капацитети за грижа за деца во средни и големи компании преку олеснување на условите за отворање и обезбедување даночни олеснувања. 	
	<p>2. Стимулирање на работодавачите за родово-инклузивни работни места</p> <p><i>Механизам: Национална стратегија за вработување и Оперативен план за активни мерки за вработување</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Обезбедување даночни бенефиции и субвенции за компании што спроведуваат родово-инклузивни политики за човечките ресурси. • Оддавање признание за „Работни места погодни за жените“ преку сертификација и програми за јавно признание. 	

НАОДИ



ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ

3. Инвестирање во рано детско образование и услуги за грижа за деца

Механизам: Закон за заштита на децата, Национална стратегија за ран детски развој, Програма за развој на заштитата на децата и Програма за изградба, опремување и одржување на детски установи

- Проширување на **државно финансираните програми за грижа за деца и предучилишни програми**, особено во недоволно опслужените региони.
- Развој на **мобилни услуги за грижа за деца** во рурални области со ограничен пристап.
- Воведување **финансиски достапни или субвенционирани опции за грижа за деца** за намалување на економските бариери за мајките кои работат.
- Промовирање на **јавно-приватно партнерство** во секторот за грижа за деца.
- Отворање **објекти за грижа за деца** во рамки на постојните основни училишта кои остануваат празни поради намален број ученици.
- Приспособување на **работното време на градинките** според вообичаеното работно време на родителите.
- Промовирање и **обезбедување поттик за „заедничка грижа за деца“**, каде едно лице кое се грижи за едно дете во својот дом може да се грижи и за неколку други деца.

НАОДИ



ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ

4. Реструктурирање на породилното и родителското отсуство за поттикнување на родовата рамнотежа

Механизам: Закон за работни односи и Закон за социјална заштита

- Воведување **платено татковско отсуство** за балансирање на обврските за грижа.
- Зајакнување на **програмите за враќање на работа** за мајките по породилното отсуство.
- Спроведување на **програми за преквалификација** за жени што повторно се вклучуваат на пазарот на труд по породување.
- Обезбедување **флексибилни работни услови** за мајките кои се враќаат од породилно отсуство.

5. Реформи за подигнување на јавната свест и едукација за справување со родовата пристрасност

Механизам: Закон за еднакви можности и Стратегија за родова еднаквост

- Спроведување **национални кампањи** за промовирање на родовата еднаквост во учеството на пазарот на труд.
- Воведување **наставни програми за родови студии** во училиштата за рано сузбивање на пристрасноста.
- Вклучување на **верски водачи и лидери на заедниците** во заложбите за правата на жените во вработувањето.

	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 1: АКТИВИРАЊЕ НА ЖЕНСКОТО УЧЕСТВО НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	2. Намалување на бариерите поврзани со домашните обврски и грижа	
	Засегнати групи <ul style="list-style-type: none"> • Жени, особено оние кои се негуватели. • Работодавачи погодени од високата стапка на излегување на жените од работната сила. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Жените извршуваат трипати повеќе неплатена домашна работа од мажите, што го намалува нивното учество на пазарот на труд. • Недостигот на услуги за грижа за стари лица наметнува дополнителни обврски за жените. • Традиционалните норми го обесхрабруваат споделувањето на домашните обврски. 	<p>6. Промовирање на споделени домашни обврски и флексибилност на работното место <i>Механизам: Закон за еднакви можности, Закон за основно образование, Закон за работни односи</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Спроведување на програми за семејна едукација на работното место за поттикнување на учеството на мажите во обезбедување грижа. • Барање еднаква распределба на родителското отсуство меѓу двата родитела. • Обезбедување на продолжен/дневен престој за учениците од пониските одделенија, каде што ќе ги извршуваат своите училишни обврски. <p>7. Проширување на поддршката за грижа за стари лица и зависни лица <i>Механизам: Закон за социјална заштита</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Развој на државно финансирани центри за грижа за стари лица за намалување на оптовареноста на жените кои обезбедуваат неформална грижа. • Обезбедување финансиски стимулации за услуги за домашна нега. • Промовирање и обезбедување стимулации за „заедничко домување“ за постарите лица.

	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
		<p>8. Формализирање на признавањето на неплатената грижа <i>Механизам: Национална стратегија за социјална заштита, Програма за спроведување на социјалната заштита</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Признавање на неплатената работа за обезбедување грижа при пресметката на пензиите. • Обезбедување сертификација и професионална обука за неформални негуватели.



	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 1: АКТИВИРАЊЕ НА ЖЕНКОТО УЧЕСТВО НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	3. Подобрување на можностите за едукација и обука за вработување на жените	
	Засегнати групи <ul style="list-style-type: none"> • Невработени или неактивни жени. • Жени од заедници со ниски приходи или маргинализирани групи. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Жените со ниско ниво на образование се соочуваат со највисока стапка на неактивност. Жените со основно образование имаат стапка на неактивност од над 80%, оние со средно образование 50%, додека од високообразованите жени неактивни се 33% (Државен завод за статистика, 2023). • Несовпаѓање помеѓу вештините на жените и побарувачката на пазарот на труд. 	9. Проширување на стручното образование и образованието за возрасни <i>Механизам: Закон за образование на возрасни, Оперативен план за активни мерки за вработување</i> <ul style="list-style-type: none"> • Подготвување на програми за стручно образование приспособени за жени во области со висока побарувачка. • Обезбедување на државно субвенционирани програми за доусовршување на вештините за невработени жени.
		10. Поттикнување на учеството на жените во дигиталната и зелената економија <i>Механизам: Национална стратегија за дигитална трансформација, Стратегија за зелена економија</i> <ul style="list-style-type: none"> • Воведување бесплатни курсеви за кодирање и дигитална писменост за невработени жени. • Подготвување програми за обука за зелени работни места за жени во секторот на животната средина и енергетскиот сектор.
	11. Програми за активација за корисници на социјална помош <i>Механизам: Закон за социјална заштита, Оперативен план за АППТ</i> <ul style="list-style-type: none"> • Спроведување на кариерни патеки од обука до вработување за жени кои примаат финансиска помош. • Обезбедување условени парични трансфери поврзани со активното барање работа. 	

	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 1: АКТИВИРАЊЕ НА ЖЕНСКОТО УЧЕСТВО НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	4. Хоризонтална професионална сегрегација во Северна Македонија	
	<p>Засегнати групи</p> <ul style="list-style-type: none"> • Невработени лица, особено жени во нископлатени занимања. • Млади девојки и студенти изложени на ризик од кариерна сегрегација. 	
	<p>Анализата на пазарот на труд во Северна Македонија открива значителна родова сегрегација во занимањата. Иако кај пошироката категорија „Стручњаци“ доминираат жените, постојат значајни разлики меѓу поткатегиите на занимања.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Области во кои доминираат мажите: Професиите во науката, инженерството и ИТ главно се заземени од мажи, што го ограничува учеството на жените во овие високо платени сектори. 	<p>12. Зајакнување на кариерното советување преку Агенцијата за вработување (АВРСМ).</p> <p><i>Механизам: Оперативен план за активни мерки за вработување</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Проширување на услугите за кариерно советување на АВРСМ со родово сензитивен пристап за информирање на жените за работни можности во високо платени сектори. • Подготвување на материјали за кариерно насочување што истакнуваат успешни жени во STEM и професии доминирани од мажи. • Создавање партнерства со работодавачи за менторски програми за млади жени во нетрадиционални кариери. • Проширување на програмите водени од АВРСМ за поврзување/ совпаѓање на работниците со работните места за жени заинтересирани за занимања со висока побарувачка.

	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 1: АКТИВИРАЊЕ НА ЖЕНСКОТО УЧЕСТВО НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	<ul style="list-style-type: none"> • Области во кои доминираат жените: Жените заземаат мнозинство од работните места во наставните професии, зацврстувајќи ги родовите обрасци на занимања. • Технички занимања: Во категоријата „Техничари и соработници“, улогите во науката и инженерството се 40% повеќе заземени од мажи отколку од жени. • Занимања во здравството: Спротивно на тоа, бројот на жени здравствени соработници е повеќе од двојно поголем од бројот на мажи во ова поле 	<p>13. Воведување поттик за работодавачите за вработување на жени во професии во кои доминираат мажите <i>Механизам: Закон за вработување и Оперативен план за активни мерки за вработување</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Обезбедување субвенции за плати или даночни олеснувања за компании што вработуваат жени во индустрии доминирани од мажи. • Воведување барања за родово избалансирано вработување за компании што добиваат државна помош и учествуваат во јавни набавки. • Поттикнување на бизнисите да подготват родово-инклузивни политики за вработување, што ќе обезбедат дека практиките на вработување не ги зацврстуваат стереотипите. <hr/> <p>14. Промовирање на родовата разновидност во претприемништвото и иновациите <i>Механизам: Национална стратегија за претприемништво и развој на мали и средни претпријатија.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Воспоставување програми за поддршка на бизниси предводени од жени, вклучувајќи грантови, ниско-каматни кредити и менторство. • Развој на бизнис-инкубатори фокусирани на женски претприемачи во нетрадиционални индустрии (на пр. технологија, инженерство). • Поддршка за стипендии во STEM (наука, технологија, инженерство и математика) за жени претприемачи.

НАОДИ

ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ

5. Голема побарувачка за занимања во кои доминираат мажи

Засегнати групи

- Невработени лица, особено жени.
- Студенти кои донесуваат одлуки за кариерата.

• Половина од сите слободни работни места се во елементарни занимања и занаетчиски професии – и во двете категории претежно доминираат мажите.

• Побарувачка за сектори во кои доминираат мажите: Најголемиот број отворени работни места се во занаетчиски и трговски занимања, кои главно вработуваат мажи.

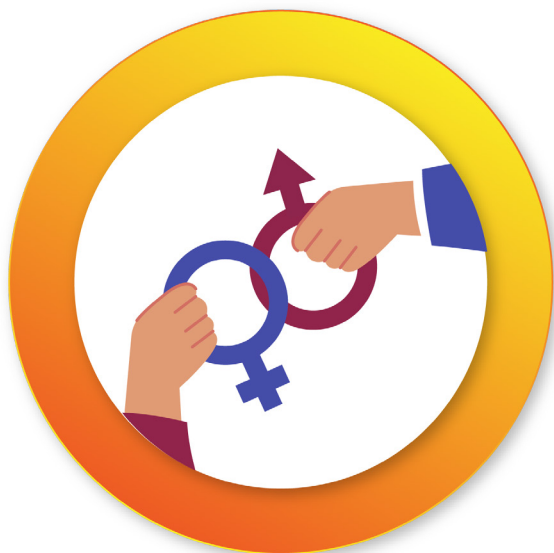
15. Промовирање на влезот на жените во сектори со висока побарувачка, во кои доминираат мажите.

Механизам: Национална стратегија за вработување, Закон за стручно образование и обука, Закон за Национална рамка на квалификации

- **Проширување на родово-одговорни програми за стручно образование во занаетчиски професии** (градежништво, механика, електротехника и напредно производство) за поттикнување на учеството на жените.
- **Воведување на целни стипендии и грантови** за жени што следат стручно образование во области во кои доминираат мажите, вклучувајќи програми за стажирање и сертификација.
- **Развој на индустриски партнерства** со занаетчиски здруженија, работодавачи и синдикати за обезбедување можности за **стажирање и обука на работното место** за жени во занаетчиски и трговски занимања кои многу се бараат.
- **Обезбедување субвенции за плати или стимулации** за вработување на работодавачите што вработуваат и обучуваат жени во занаетчиски, трговски и технички занимања.
- **Воведување програми за менторство и подучување** што ќе ги поврзат жените со успешни жени професионалци во технички и занаетчиски кариери.

	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 2: НАДМИНУВАЊЕ НА РОДОВИОТ ЈАЗ КАЈ ЗАНИМАЊАТА	<ul style="list-style-type: none"> • Побарувачка за занимања во кои доминираат жените: Иако има голема побарувачка за стручњаци – група занимања со поголемо учество на жени – повеќето можности се во науката, инженерството, ИТ и комуникациските области, каде што сè уште доминираат мажите. • Недостиг на работна сила во занимања во кои доминираат жените: Службеничките работни места, кои традиционално се заземени од жени, се соочуваат со професионален дефицит, што значи дека побарувачката за работници е поголема од понудата. <p>Овие податоци укажуваат на родова нерамнотежа на пазарот на трудот, каде што секторите предводени од мажи имаат висока побарувачка за работници, додека занимањата во кои доминираат жените се соочуваат со недостиг на работна сила. За решавање на ова е потребно подобро усогласување на работната сила и зголемување на учеството на жените во секторите со висока побарувачка.</p>	<p>16. Решавање на недостигот на работна сила во занимања во кои доминираат жените</p> <p><i>Механизам: Оперативен план за активни мерки за вработување, Закон за вработување и социјална заштита, Закон за Национална рамка на квалификации</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Зајакнување на мерките за привлекување и задржување на работници во службенички, административни занимања и занимања за обезбедување грижа, што ќе овозможи подобра усогласеност меѓу побарувачката и понудата на работна сила. • Воведување на целни кампањи за вработување за зголемување на интересот за административни и службенички работни места, особено кај невработени и неактивни лица. • Подобрување на флексибилноста на работното време и дигитализацијата во административните занимања за зголемување на продуктивноста и привлекување повеќе кандидати. • Обезбедување програми за преквалификација за мажи заинтересирани да преминат во административни и службенички занимања, со цел да се намалат родовите нерамнотежи на пазарот на трудот.

НАОДИ



ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ

17. Подобрување на усогласеноста на работната сила преку родово-одговорно поврзување на вештините

Механизам: Стратегија за паметна специјализација, Закон за високо образование, Закон за Национална рамка на квалификации

- **Развој на систем за предвидување** на пазарот на трудот за антиципирање на недостигот на занимања и приспособување на програмите за обука.
- **Воспоставување програми за обука за посебните индустрии** за надградување на вештини и за преквалификација на невработени и недоволно вработени лица врз основа на побарувачката на пазарот.
- **Поттикнување на родово-балансирано запишување** во образовните институции преку поставување цели за учество на жени во STEM и технички области.
- **Воведување финансиски стимулации за универзитетите и стручните институции** што активно поддржуваат запишување на жени во сектори со висока побарувачка.

18. Зајакнување на ангажманот на приватниот сектор и политиките на работодавачите

Механизам: Закон за работни односи, Национална стратегија за вработување

- **Спроведување на родово-инклузивни политики за вработување во приватниот и јавниот сектор**, што ќе обезбеди еднаков пристап до можности во индустрии со висок раст.
- **Барање обврски за родова разновидност** од компании што користат владини субвенции, грантови или државни проекти.
- **Поттикнување на компаниите да усвојат инклузивни работни практики**, како што се менторство, развој на лидерски вештини и политики за вработување без предрасуди, особено во STEM, трговските и занаетчиските сектори.



19. Поддршка на мобилноста на жените во сектори со висок раст

Механизам: Оперативен план за активни мерки за вработување, Закон за регионален економски развој

- **Воведување грантови за мобилност** за да им се помогне на жените да се релоцираат за работа во сектори со висока побарувачка, во кои доминираат мажите.
- **Развој на регионални центри за вработување** што ќе ги поврзат квалификуваните жени со слободни работни места во растечки индустрии.
- **Проширување на пристапот до грижа за деца и политики за рамнотежа меѓу работата и приватниот живот** во индустрии каде што жените се недоволно застапени, со што ќе се олесни транзицијата на жените во области во кои доминираат мажите

20. Реформирање на образовните патеки за промовирање на родово-инклузивни кариерни избори

Механизам: Закон за образование, Закон за стручно образование и обука

- **Воведување на програми за кариерно насочување во училиштата** што ќе ги охрабрат младите девојки да изберат STEM, техничко и стручно образование.
- **Интегрирање на родово-сензитивно кариерно советување** во средното и високото образование, со цел уривање на стереотипите за „машки“ и „женски“ професии.
- **Започнување кампањи „Жени во STEM и занаети“** што ќе ги прикажуваат успешните приказни на жени во технички професии со висока побарувачка.

	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 2: НАДМИНУВАЊЕ НА РОДОВИОТ ЈАЗ КАЈ ЗАНИМАЊАТА	6. Најголеми професионални јазови постојат во областите во кои доминираат жените	
	Засегнати групи	
	<ul style="list-style-type: none"> • Невработени жени кои се соочуваат со ограничени можности за вработување. • Студенти кои избираат кариери без да ја земат предвид побарувачката на пазарот. 	
<p>Најголем јаз во вработувањето е забележан кај занимањата предводени од жени</p> <p>Професионалниот јаз – мерен како разлика помеѓу понудата и побарувачката на работна сила – е особено висок во занимањата каде што доминираат жени.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сектори со најголеми јазови: Наставни асистенти, правни, социјални и културолошки професии се соочуваат со значителна нерамнотежа на пазарот на трудот, со повеќе лица кои бараат работа отколку достапни работни места. 	<p>21. Реформирање на образовните политики за усогласување со потребите на пазарот на труд</p> <p><i>Механизам: Закон за образование и Стратегија за паметна специјализација</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Намалување на квотите за презаситени универзитетски програми каде што има ограничени можности за работа. • Воведување алатки за предвидување на пазарот на трудот за да ги насочат студентите кон високо растечки професии. • Поттикнување на универзитетите да склучуваат партнерства со работодавачи од приватниот сектор за да обезбедат практично искуство за студентите во индустрии со висока побарувачка. 	
	<p>Проширување на програмите за преквалификација и реквалификација</p> <p><i>Механизам: Оперативен план за активни мерки за вработување и Закон за доживотно учење</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • АВРСМ во соработка со Јавниот центар за образование на возрасни треба да финансира интензивни краткорочни обуки за невработени жени со цел да преминат во сектори кои се бараат. • Креирање на забрзани сертификациски програми за жени со искуство во индустрии во опаѓање, за да преминат во растечки сектори. • Зајакнување на јавно-приватните партнерства за обука за да се обезбеди усогласеност со реалните потреби на пазарот на трудот. 	

	НАОДИ	ПРЕПОРАКИ ЗА ПОЛИТИКИ И МЕХАНИЗМИ
ДЕЛ 2: НАДМИНУВАЊЕ НА РОДОВИОТ ЈАЗ КАЈ ЗАНИМАЊАТА	<p>На пример, за секое слободно работно место за наставен асистент или правни, социјални и културолошки стручњаци, има 28 и 18 потенцијални женски работници, наспроти 17 и 6 машки работници.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ограничени можности за вработување: Жените кои работат во овие области се соочуваат со поголема конкуренција за работни места, што ја намалува нивната можност за обезбедување стабилно вработување. <p>Овој наод истакнува структурна неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката на работа во занимањата предводени од жени, што ја нагласува потребата од прераспределба на работната сила, диверзификација на кариерата и иницијативи за унапредување на вештините за подобрување на можностите за вработување на жените.</p>	<p>Поттикнување на учество на жените во дигитални работни места <i>Механизам: Патоказ за дигитална трансформација и Стратегија за паметна специјализација</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Спроведување на обуки за програмирање, вештачка интелигенција (AI) и дигитална писменост за невработени жени. • Обезбедување почетен капитал за жени претприемачи во ИТ технологии и одржливи бизниси.

