

УНИВЕРЗИТЕТ "СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ"

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

СКОПЈЕ

Институт за социјална работа и социјална политика

"Мајка Тереза"



**Родовите аспекти на сиромаштијата и политиките за
нејзино справување во Европа и Република Македонија**

- Магистерски труд -

Студент:

Ана Стојаноска

4710 /14

Ментор:

Проф. Д-р. Маја Геровска Митев

Август, 2017

СКОПЈЕ

СОДРЖИНА

Вовед	4
ПРВ ДЕЛ: Теоретски концепти и пристапи за анализа на родовите прашања во доменот на сиромаштијата.....	11
1.1 Поимот сиромаштија.....	11
1.2 Анализа на теориските пристапи.....	12
1.2.1 Феминизација на сиромаштијата.....	12
1.2.2 Зајакнување (empowerment) на жените.....	15
1.2.3 Родов јаз во платите.....	19
1.2.4 Родово буџетирање.....	22
1.2.5 Реконсилијација (усогласување) на приватниот и професионалниот живот.....	23
1.2.6 Типологизација на социјалните држави од аспект на улогата на жените.....	31
ВТОР ДЕЛ: Состојба и политики за пресретнување на сиромаштијата кај жените во Европа.....	35
2.1 Сиромаштијата и родовиот аспект во земјите од Европа.....	35
2.1.1 Стапки на активност во земјите од Европа.....	37
2.1.2 Стапки на вработеност во земјите од Европа.....	38
2.1.3 Родов јаз во платите во земјите од Европа.....	40
2.1.4 Стапки на невработеност во земјите од Европа.....	41
2.1.5 Економски неактивно население во земјите од Европа.....	42
2.2 Политики за пресретнување на сиромаштијата кај жените, предложени од Европската Унија.....	43
2.3 Модели на социјални држави во Европската Унија и иманентните состојби со сиромаштијата од родова перспектива.....	51
2.3.1 Шведска.....	52
2.3.2 Белика Британија.....	58
2.3.3 Република Чешка.....	62
2.4 Споредбена анализа на политиките за намалување на сиромаштијата кај жените во Шведска, Велика Британија и Република Чешка.....	68

ТРЕТ ДЕЛ: Состојби и политики за намалување на сиромаштијата кај жените во Република Македонија.....	72
3.1 Правна рамка.....	72
3.2 Активни мерки и политики за намалување на сиромаштијата кај жените во Република Македонија.....	74
3.3 Сиромаштијата и родовиот аспект во Република Македонија.....	87
3.3.1 Стапки на активност во Република Македонија.....	89
3.3.2 Стапки на вработеност во Република Македонија.....	91
3.3.2.1 Вработеноста и образованието во Република Македонија.....	93
3.3.3 Родов јаз во платите во Република Македонија.....	98
3.3.4 Стапки на невработеност во Република Македонија.....	101
3.3.5 Неактивно население во Република Македонија.....	104
3.3.6 Квантитативни индикатори за докажување на хипотетичката рамка на магистерскиот труд.....	106
3.3.6.1 Ризик од сиромаштија кај жени-згрижувачи во семејството.....	106
3.3.6.2 Ризик од сиромаштија кај жените и пониско платени работни места.....	110
3.3.6.3 Ризик од сиромаштија кај руралните жени.....	112
3.3.6.4 Ризик од сиромаштија кај жени-носители на правото на социјална парична помош.....	117
Заклучок.....	122
Користена литература.....	126

ВОВЕД

Сиромаштијата отсекогаш претставувала сериозен проблем во човековата историја, има долги корени во минатото и продолжува во сегашноста. Дваесет и првиот век обележан со напредокот на технологијата и науката, се чини дека сè уште го нема пронајдено вистинското решение за намалување на стапката на сиромаштија, а уште помалку за нејзино искоренување. Всушност, процентот на сиромашни и невработени лица сè повеќе расте и остава негативни последици на населението. Покрај тоа, проблемот на сиромаштија не може да се набљудува одвоено од проблемот на социјална исклученост, тие се меѓусебно поврзани.

Република Македонија во голема мера се соочува со проблемот на сиромаштија и невработеност. Секојдневните промени во светски рамки, се чини дека не ја заобиколуваат и нашата земја. Брзите промени налагаат и брза адаптација на нив, но секако носат и свои проблеми. Високиот ризик од сиромаштија е еден од тие проблеми. Иако за сиромаштијата се вели дека е родово слепа, не може да се занемари фактот дека сепак постои разлика во тој поглед помеѓу популацијата од машки и од женски род, каде се вбројува и нашата земја.

Поради тоа сметам дека е значајно да се направи анализа во однос на ова прашање за да се добие претстава за родовиот јаз во сиромаштијата, односно различниот начин на кој сиромаштијата ги погодува мажите и жените, причините и последиците од таквата состојба.

Имајќи предвид дека нашето општество отсекогаш имало традиционален, односно патријархален карактер, во поголема или помала мера, а во насока на темата која е опфатена во магистерскиот труд, вниманието ќе биде насочено кон родовите разлики кои се јавуваат во сферата на сиромаштијата. Важно е да се направи увид на состојбата во која Република Македонија се наоѓа денес, за да се открие степенот на родов јаз, последиците и профилот на личности кои се најмногу погодени од таквата состојба. Имено, многу истражувања покажуваат дека одредени региони од земјата се повеќе погодени од трендот на сиромаштијата, за разлика од други, па следствено на тоа постои разлика и во родовиот аспект на сиромаштија во тие региони.

Особено големо влијание врз ризикот од сиромаштија имаат невработеноста, степенот на образование и зголемувањето на бројот на членови во семејството. Од голема важност е достапноста до информации и примената на активни политики кои се превземаат за надминување на таквата состојба, добрата институционална поставеност, учеството на граѓанските организации и се она што ќе придонесе кон целта за подобра иднина за сите.

За потребите на овој магистерски труд ќе бидат разгледани повеќе пристапи во литературата во однос на анализите за концептот на сиромаштијата, гледано од родов аспект.

Постоечките досегашни истражувања за сиромаштијата и животниот стандард во Европа и Република Македонија укажуваат на загрижувачки тенденции.

Околу 17% од жените во 27-те земји на Европската Унија живеат во сиромаштија. Според ова истражување, повеќето земји од Европската Унија иако ја надминаа економската криза од 2008 година, многу од нив не остварија иста почетна точка во нивниот економски и социјален развој, на пример за родовата еднаквост, или природата и степенот на социјална заштита. Кризата остави особено негативен ефект кај жените, како на пазарот на труд, така и надвор од него. Поради ограничувања и недостатоци во податоците за жените и сиромаштијата, тешко може да се направи проценка за влијанието и последиците на економската криза врз жените. Влијанието на кризата врз жените, директно и индиректно, во голема мера останува невидливо, и повеќе од потребно е да се направи сеопфатна анализа. Од друга страна, повеќето земји-членки на ЕУ во своите стимулус пакети и опоравувачки планови за справување со финансиските, економските и социјалните проблеми предизвикани од кризата не ги адресирале адекватно родовите проблеми, дури и повеќе ги втемелиле родовите разлики. Таков е примерот со поддршката на индустриските сектори и компании кои се сметаат како „машка“ работна сила.

Двата клучни системи на дистрибуција на ресурсите се пазарот на труд и социјалната држава, а од родова перспектива се нагласува и семејството како трет систем. Жените се повеќе подложни на сиромаштија, за разлика од мажите, мерено според живеење во домаќинство со релативно ниски приходи. Исто така и пристапот на жените до ресурсите и можностите е повеќе ограничен. Според ова истражување, како резултат на родовата

дискриминација и грижата за зависните членови во семејството, жените често прифаќаат да работат со скратено работно време или помалку платена работа, а не е изостанато и напуштањето на нивната постоечка работа. Жените се оние кои управуваат со семејните ресурси кога тие се ограничени, а по цена на нивното ментално и физичко здравје, борејќи се на некој начин да заработат пари. За разлика од жените, мажите кои живеат во сиромаштија имаат тенденција да живеат социјално изолирани бидејќи не биле способни да обезбедат доволно финансиски средства за живот.

Во истражувањето спроведено од страна на Фондацијата Лудвиг Болтзман (2007) во три града во Република Македонија се заклучува дека екстремната сиромаштија е повисока кај жените: Гостивар, Неготино и Струмица. Меѓу другото, резултатите покажуваат дека:

- Со оглед на околностите на екстремната сиромаштија, постои значајна разлика во поглед на родот;
- Во Неготино, жените страдаат од глад значително повеќе отколку мажите,
- Жените добиваат помалку придонеси од социјалното осигурување.

Истото истражување укажува дека пристапот на жените до вработувањето и социјалната заштита и социјалното осигурување се многу пониски во однос на мажите:

- Само 6.5% од жените во Гостивар се водат како официјално вработени, наспроти 85.5% кои се невработени; 3.4% од жените во Неготино се вработени наспроти 91.8% кои имаат статус на невработени; и 17.5% од жените во Струмица се водат како вработени, наспроти 72.5% невработени жени;
- Особено тешка ситуација може да се очекува за оние жени кои се без работа, но, не се водат како официјално невработени: 8.3% во Гостивар (и 80.3% од нив подолго од 24 месеци); во Неготино 52.3% од жените не се официјално невработени и во Струмица тоа изнесува 43.2%,
- Висока корелација помеѓу социјална помош и полот може да се забележи во Гостивар: 36,8% од мажите наспроти 75,4% од жените не добиваат социјална заштита; во Неготино, родот прави разлика од 9% (41.6% од мажите наспроти 50% од жените не добиваат социјална заштита); и во

Струмица родовата разлика е 64.4% кај жените и 66.9% кај жените, во однос на социјалната заштита.

Во студијата на Реактор (2012), се укажува дека грижата за зависните членови во семејството (децата; старите лица) ја оневозможува поголемата економска активност кај жената, што може да се интерпретира и како фактор кој придонесува за поголем ризик од сиромаштија кај лицата кои чуваат зависни членови во семејството. Според оваа студија, “просечните примања на жените во најголемиот дел од регионите е пониска од тоа колку чини да се вработи негувател, и дека кога не постои институционална поддршка како градинки или домови за стари и изнемоштени лица, економски е неисплатливо жената да се вклучи на пазарот на труд”.

Официјалните статистики за стапката на сиромаштија кај жените, добиени од Државниот завод за статистика од 2012 - 2014 година, а пресметани врз основа на приходите, ни ја прикажуваат следната состојба:

- во 2012 година сиромаштијата кај жените изнесувала 25.5% наспроти 26.9% кај мажите;
- во 2013 година стапката на сиромашни жени изнесувала 23.9%, наспроти 24.6% кај мажите,
- во 2014 година стапката на сиромашни жени изнесувала 21.9%, наспроти 22.3 % кај мажите.

Анализирајќи ги статистичките податоци добиени од осмата публикација „Жените и мажите во Република Македонија“ (2015), изготвена врз основа на податоците од Државниот завод за статистика, а земајќи ја во предвид областа Пазар на труд, ни ја дава следнава слика за населението на возраст од 15 години и повеќе, за 2014 година:

- Процентот на вработени жени изнесува 32.4%, наспроти вработените мажи со 50.1%;
- Невработеноста кај жените изнесува 28.6%, наспроти 27.6% кај мажите;
- Стапката на активност кај жените е пониска и изнесува 45.3%, а забележливо е повисока кај мажите и изнесува 69.3%,

- Стапката на вработеност во урбаниот дел изнесува 35.4% кај жените, а 47.4% кај мажите, наспроти руралниот дел кој изнесува 28.3% кај жените и 53.4% кај мажите.

Цели и задачи на истражувањето

Главна општа цел на истражувањето

Како главна и општа цел на истражувањето, ќе биде согледување на родовата димензија на сиромаштијата во Европа и Република Македонија, како и различните национални пристапи во соочувањето со сиромаштијата кај жените.

Посебни цели на истражувањето

Согледување на факторите кои влијаат врз сиромаштијата кај жените во Европа и во Република Македонија.

Предмет на истражување

Предмет на ова истражување се факторите, обемот и политиките за сиромаштијата кај жените во Европа и Република Македонија.

Поимовно-хипотетичка рамка на истражувањето

Во овој магистерски труд како основни поими се јавуваат следниве концепти:

- *Сиромаштија*. Сиромаштијата е состојба во која основните човекови потреби се поголеми од можноста за нивно задоволување.
- *Родов јаз*. Родов јаз е јазот кој се јавува во која било област во општествениот живот, меѓу жените и мажите и се однесува на учество, пристап, права, хонорари и придобивки.

➤ *Родова рамноправност.* Родова рамноправност значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните лични потреби, праведност особено во врска со правата, придобивките, обврските и можностите. Родовата рамноправност е засегната со унапредување на личната, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите.

➤ *Родова перспектива.* Родова перспектива значи гледиште кон родовите разлики, потреби и интереси во секоја дадена политичка област/активност. Општо прифаќање на родовата перспектива во процесот на проценување на импликациите на секое планирано дејство врз жените и врз мажите, вклучувајќи го и законодавството, политиките или програмите во сите области и на сите нивоа. Тоа е стратегија за прашањата и за искуствата на жените и на мажите, во настојувањето да станат интегрална димензија на дизајнирањето, спроведувањето, следењето и евалуацијата на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите ќе имаат еднакви придобивки и нема да се продолжува со нееднаквоста. Крајна цел е да се постигне родова еднаквост.

Хипотези на истражувањето

Општа хипотеза

Ризикот од сиромаштијата кај жените во Република Македонија е поврзан со пониските приходи кои тие ги остваруваат а, кои меѓу другото, се јавуваат како резултат на: грижата за зависните членови (деца, стари лица) во семејството, учеството во пониско платени работни места, живеењето во руралните средини и пристапот до правото на социјална парична помош.

Посебни хипотези

- ❖ Жените кои се грижат за зависните членови (деца, стари лица) во семејството се соочуваат со повисок ризик од сиромаштија.
- ❖ Жените кои се вклучени во пониско платени работни места се соочуваат со повисок ризик од сиромаштија.

- ❖ Жените кои живеат во рурални средини во РМ имаат повисок ризик од сиромаштија.
- ❖ Жените се поретко носители на правото на социјална парична помош.

Методи и техники на истражувањето

Истражувањето ќе опфати квалитативен пристап. Во рамки на квалитативниот пристап ќе биде применета техниката на анализа на содржина, како и анализа на податоци од Анкетата за приходи и услови на живеење во Република Македонија, и анализа на статистички податоци поврзани со Социјалната заштита на деца, млади и возрасни во Република Македонија.

Општествена оправданост на истражувањето

Едно вакво истражување несомнено ќе придонесе за поголем увид во причините за сиромаштијата кај жените во Република Македонија, како и за согледување на меѓународните пристапи за соочување со овој проблем. Таквото истражување може да послужи и за националните мерки за борба против сиромаштијата. Потребно е зголемување на свеста кај населението, а особено кај жените, за превземање на поголема активност во борбата за искоренување на сиромаштијата. Секако, уште поважна е институционалната поставеност и соработка во насока на олеснување на животот на жените, со акцент на мајките како главни носители на грижата за семејството и зависните членови. Врз основа на тоа дека сиромаштијата кај жените од руралните средини е многу поголема, истражувањето ќе укаже на предизвиците и недостатоците со кои тие се соочуваат, односно на секојдневната борба за опстанок.

ПРВ ДЕЛ: Теоретски концепти и пристапи за анализа на родовите прашања во доменот на сиромаштијата

1.1 Поимот сиромаштија

Проблемот со сиромаштијата и невработеноста е глобална актуелна тема. Република Македонија е меѓу земјите кои се соочуваат со овој проблем, особено што е земја во развој.

Не постои една генерално прифатена дефиниција за сиромаштијата, но, најраспространета е дефиницијата според која „сиромаштијата е состојба во која основните човекови потреби се поголеми од можностите за нивно задоволување“ (Димитрова, 2012:3).

Државниот завод за статистика (ДЗС) ја презема дефиницијата за сиромаштија од Евростат, според која „како сиромашни се сметаат лица, семејства и групи на лица чии ресурси (материјални, културни и социјални) се на такво ниво кое ги исклучува од минимално прифатливиот начин на живеење во земјата во која живеат“ (ДЗС, 2011).

Според Македонската платформа против сиромаштија (МППС), сиромаштијата се дели на два дела: апсолутна или екстремна и релативна сиромаштија.

- Апсолутната или екстремната се однесува на недостигот од основните потреби за преживување (недостаток на храна, чиста вода за пиење, соодветно живеалиште, облека, лекови и тн.). Овој тип на сиромаштија е најчест кај земјите во развој.
- Релативна сиромаштија се однесува на начинот на живот и примањата кои за некои луѓе се многу полоши од општиот стандард во дадена земја, што доведува до потешкотии во секојдневниот живот и нивно исклучување од учеството во економските, социјалните и културните активности.

Сиромаштијата е тесно поврзана со *социјална исклученост и ранливост*. Во случаи на *социјална исклученост (ексклузија)* одредени граѓани или групи се наоѓаат на работ на општеството, ограничувајќи го нивниот пристап кон ресурси и можности како и нивното учество во социјалниот и културниот живот, што за последица се јавува нивно маргинализирање и дискриминирање.

Друг често користен термин поврзан со сиромаштијата е *ранливоста*, односно кога личната благосостојба на луѓето е во ризик поради недостигот од потребни ресурси, и како резултат на тоа имаат ризик од долгови, болести, недостаток од образование и живеат во неадекватни домови и опкружување. Сепак, не сите луѓе кои се во ризик од социјална исклученост или ранливост се сиромашни.

Родовите аспекти на сиромаштијата, во светски рамки, говорат дека жените се повеќе погодени од мажите. Учеството на жените на пазарот на трудот е сè уште пониско од она на мажите. Невработеноста се забележува повеќе кај жените, отколку кај мажите, а присутен е и родовиот јаз во платите. Жените се примарен учесник во грижата за деца, постари лица и домот, и поради тоа често се отсутни од пазарот на трудот.

1.2 Анализа на теориските пристапи

Со цел да се добие подобра слика за поврзаноста на родот со сиромаштијата, односно дека жените се тие кои искусуваат повисок степен на сиромаштија за разлика од мажите, ќе бидат анализирани неколку теориски пристапи: „феминизација на сиромаштијата“, „зајакнување“ на жените, родов јаз во платите, родово буџетирање, реконсилијација на приватниот и професионалниот живот, типологизација на социјалните држави од аспект на улогата на жените.

1.2.1 „Феминизација на сиромаштијата“

Идејата за „феминизација на сиромаштијата“ датираше уште од 1970-тите години, но, станала популарна дури во 1990-тите во неколку документи на Обединетите Нации. Овој концепт се прочул како резултат на една студија на Дијана Пирс, која се фокусираше на родовите модели во еволуцијата на стапката на сиромаштија во САД, помеѓу почетокот на 1950-тите и средината на 1970-тите. Таа открила дека две третини од сиромашното население над 16 години во САД, се жени.

Во Пекинг во 1995 година, на Четвртата Светска Конференција на жените, била усвоена Платформата за акција која го идентификувала искоренувањето на постојаната и растечка стапка на сиромаштија кај жените,

како еден од дванаесетте критични области кои бараат посебно внимание и акција од страна на меѓународната заедница, владите и граѓанското општество.

Значајно достигнување на оваа конференција е признавањето од страна на владите дека постои родова димензија на сиромаштијата. Тоа резултирало со напорите да се рефокусираат политиките за искоренување на сиромаштијата кон адресирање на специфичните потреби на жените, особено во руралните области. Исто така, тоа довело до воведување на една поширока дефиниција на сиромаштијата, која не само што ги зема во предвид минимум основните потреби, туку вклучува и негирање на можности и избори.

На Комисијата на Обединетите Нации(ОН) во 1996 година, се дискутирало за Статусот на Жената во однос на прашањето за жените и сиромаштијата. Било предложено преземање на понатамошни акции од страна на земјите-членки на ОН и меѓународната заедница во насока на интегрирање на родовата перспектива во сите политики и програми насочени кон искоренување на сиромаштијата. Помеѓу договорените заклучоци, биле вклучени и мерки со кои ќе се осигура сите жени да имаат соодветна економска и социјална заштита, во случаи на невработеност, болест, мајчинство, одгледување деца, во случај на смрт на партнерот, инвалидност и старост, како и тоа дека мажите, жените и општеството ќе ги споделуваат одговорностите околу децата и другите зависни членови во семејството.

Според „Викицендер“¹, дефиницијата за феминизација на сиромаштијата зависи од две поддефиниции: од тоа што е *сиромаштија* и она што е *феминизација*. *Сиромаштија* е лишување од ресурси, можности и слободи, кои најчесто се нарекуваат димензии или простори на сиромаштијата. Терминот *феминизација* се применува за да се прикаже пристрасна промсна на полот во било кои од овие димензии или простори. Феминизацијата е акција, процес во кој нешто станува во поголема мера женско. Тоа вклучува промени низ времето или популацијата. Женското, во овој случај, се користи за да означи заедништво или интензивност помеѓу жените, или домаќинствата во кои на чело стои жена. Феминизацијата претставува процес, додека повисокиот степен на сиромаштија е состојба.

¹ Wikigender – глобална онлајн платформа за соработка, која ги поврзува креаторите на политики и експертите, од развиените земји и земјите во развој, да изнајдат решение за унапредување на родовата еднаквост. Обезбедува централизиран простор за размена на знаења во однос на клучните прашања, силно фокусирани на Целите за одржлив развој (SDG), а особено на Развојната цел 5.

Феноменот на „феминизација на сиромаштијата“ го објаснува јазот помеѓу мажите и жените, а кои се погодени од сиромаштијата. Поконкретно, претставува зголемување на разликата на ниво на сиромаштија помеѓу мажите и жените, или помеѓу домаќинства во кои на чело стои жена, од една страна, и домаќинства кои се предводени од мажи или двојки од друга страна. Овој феномен се јавува како последица на недоволните приходи, како и поради ограничените можности и постоењето на предрасуди врз основа на полот. Родовите предрасуди вообичаено ги исклучуваат жените од можностите за образование и градење кариера, а на сметка на тоа се очекува од нив да раѓаат и одгледуваат деца.

Главните одлики на концептот на „феминизација на сиромаштијата“ се: повисока стапка на сиромаштија кај жените во однос на мажите; женската сиромаштија е потешка од онаа на мажите; тренд на зголемување на сиромаштијата кај жените. Главните фактори, пак, кои го помагаат развивањето на овој феномен се: дискриминација при здравствена заштита; при образование; во пазарот на труд; недоволна застапеност во политичката сфера; поголемите одговорности и обврски на жените околу грижата за деца и стари и немоќни лица.

Жените во многу земји, особено во земјите во развој, се тие кои најчесто се соочуваат со нееднаков третман во однос на мажите во скоро сите домени на општественото живеење. Тие многу често се жртви на предрасуди и дискриминација од отворен и прикриен тип. Сиромаштијата ја искусуваат повеќе од мажите, бидејќи половата нееднаквост во политичката, економската, социјалната и културната сфера на животот е сè уште многу изразена и тоа во корист на мажите. Имаат помал и ограничен пристап до изворите на финансиски средства и политичка моќ.

Помеѓу причините за феминизацијата на сиромаштијата се наведува и помалото учество на жените во образовниот систем. Познато е дека неписменоста е многу повеќе застапена кај женската популација, отколку кај машката. Ова е како резултат на тоа што некои земји имаат строги социјални и културни норми и правила, кои ги ограничуваат и дури забрануваат, меѓу другото, женските деца да се стекнат со образование. Тоа е случај и со учеството на пазарот на труд, при што во некои култури на жените им е забрането да

работат надвор од домот и од нив се очекува да раѓаат и одгледуваат деца и да се грижат за домашните обврски и семејството.

Вообичаено, жените се тие кои прифаќаат да работат на помалку платени работни места и во несоодветни услови, доколку тоа е неопходо за остварување на основните животни потреби. Ниските плати, неуспешите мрежи за социјална заштита и здравствена грижа, недостатокот на работна заштита и бенефиции како платено родителско отсуство и грижа за деца, се исто така дел од причините за феминизација на сиромаштијата.

Најсиромашни се жените кои се самохрани родители, особено доколку се на помала возраст, односно ако се малолетни, како и жените од руралните области кои многу ретко поседуваат некаков имот или наследство. Тие се изложени на повисок ризик да доживеат потешкотии поради намалени приходи и недостаток на ресурси.

Во насока за намалување, односно искоренување на сиромаштијата кај жените, потребно е:

- да се прават заложби за целосно имплементирање и спроведување на Пекингшката платформа за акција,
- од особена важност е да се преземат мерки за искоренување и на неписменоста, бидејќи поразителен е фактот на неписмени жени во светот,
- неопходна е едукација, тренинг-курсеви, предавања за сиромаштијата и слично,
- креирање на политики за вработување на жените,
- промовирање и поддршка на претпријатија и бизниси за жените,
- овозможување пристап до ресурси, кредити, земјиште, капитал, информации,
- изработка и поддршка на закони и други правни акти во доменот на вработувањето,
- кампањи за еднаков пристап на жените
- формирање на женски граѓански организации и т.н.

1.2.2 „Зајакнување“ (empowerment) на жените

Еден од клучните елементи за остварување на еднакви права и можности е зајакнувањето, кое се однесува и на мажите и на жените и претставува

колективен потфат кој вклучува и индивидуална промена и колективна акција. Зајакнување на жените значи развивање на нивната способност колективно и индивидуално да преземат контрола над своите животи, да ги идентификуваат своите потреби, да ги одредат интересите кои им одговараат. Во повеќето случаи зајакнувањето на жените бара трансформација на поделбата на трудот и општеството.

Зајакнувањето и автономијата на жените, како и подобрувањето на нивниот политички, економски, социјален и здравствен статус е од особено значење за постигнување на одржлив развој. Во сите делови од светот, жените се тие кои почесто се соочуват со закани по нивниот живот, здравјето и благосостојбата, а како резултат на преоптовареноста со работа и недостатокот на моќ и влијание. Поради тоа, неопходно е заедничкото учество на жените и мажите во продуктивниот и репродуктивниот живот, притоа споделувајќи ги одговорностите околу грижата и одгледувањето на децата и во одржувањето на домаќинството. Во многу делови во светот, жените добиваат помалку формално образование за разлика од мажите и во исто време нивните знаења, способности и механизми за справување често се препознаени. Повеќе од една третина од вкупниот број на возрасно население во светот, најмногу жените, немаат пристап до книги, технологија, нови вештини, кои би го подобриле квалитетот на нивниот живот и би помогнале за обликување и приспособување на социјалните и економски промени. Образованието е едно од клучните елементи за зајакнување на жените со знаење, вештини и самодоверба кои се неопходни за целосно учество во развојниот процес.

Зајакнувањето на жените во насока на целосно учество во економскиот живот преку сите сектори, е клучно во градењето на силни економии, постигнување на меѓународно договорените цели за развој и одржливост, како и подобрување на квалитетот на животот на жените, мажите, семејствата и заедниците. Принципите за зајакнување на жените се следниве:

- воспоставување на високо ниво на корпоративното лидерство за родова еднаквост,
- еднаков и фер третман на жените и мажите на работа – почитување и поддршка на човековите права и недискриминација,
- осигурување за здравјето, безбедноста и благосостојбата на сите мажи и жени работници,

- промовирање на образование, тренинг и професионален развој за жените,
- имплементација на претприемачки развој, синџирот на снабдување и маркетинг практики, кои ќе ги поттикнат жените,
- промовирање еднаквост преку иницијативи и застапеност на заедницата,
- мерење и јавно известување за напредокот за постигнување на родова еднаквост.

Инвестирањето во економско зајакнување на жените е во директна корелација со родовата еднаквост, искоренувањето на сиромаштијата и економскиот раст и развој. Жените имаат голем придонес во економиите, било тоа да е во некој бизнис, на фармите, како претприемачи или вработени, или преку неплатената домашна работа. Голем број легислативи и институционални рамки се насочени кон постигнување еднаквост меѓу мажите и жените. Родовата еднаквост е повеќе од учество на жените во главните текови. Тоа подразбира и идентификување и адресирање на родовата перспектива во сите области на социјалниот развој, спроведување на програми за економско јакнење на жените преку конкретни политики за намалување на невработеноста, зголемување на бројот на жени претприемачи и отстранување на сите облици на дискриминација на пазарот на трудот и во текот на работниот процес.

Потребно е да се делува во насока на зајакнување на жените и да се преземат одредени чекори за елиминирање на нееднаквоста помеѓу мажите и жените, преку:

- воспоставување механизми за еднакво учество на жените и правична застапеност на сите нивоа на политичките процеси и јавниот живот во секоја заедница и општество и овозможување на жените да ги искажат своите грижи и потреби;
- промовирањето на потенцијалот на жените преку образование, вештини за развој и вработување, имаат огромно значење за елиминирање на сиромаштијата, неписменоста и лошото здравје кај жените;
- елиминирање на дискриминаторските практики кон жените; помагање на жените да ги воспостават и реализираат своите права,

вклучувајќи ги и оние кои се однесуваат на репродуктивното и сексуалното здравје;

- донесување на соодветни мерки за подобрување на способностите на жените да имаат приход надвор од традиционалните занимања, постигнување на економска самостојност, да се обезбеди еднаков пристап на жените на пазарот на трудот и системите за социјална заштита;
- елиминирање на насилството врз жените;
- елиминирање на дискриминаторските практики од страна на работодавците врз жените, како што се оние базирани врз докази за користењето на контрацептивни средства или состојба на бременост;
- овозможување, преку закони, регулативи и други соодветни мерки, жените да можат да го балансираат професионалниот со приватниот живот.

Позитивна е заложбата за постигнување напредок на жената на економски план, односно промовирање на механизми за вработување, креирање на позитивни и охрабрувачки мерки со кои би се намалил ризикот од социјална исклученост, мерки за намалување на дискриминацијата врз основа на пол на пазарот на труд и многу други слични механизми и унапредувања.

Фактите и бројките кои ги презентира Телото на Обединетите Нации за родова еднаквост и зајакнување на жените (UN Women)² велат дека предности од зајакнувањето на жените има многу. Помеѓу најважните, може да се вброја неколку, како што се: колку повеќе жени работат, економијата повеќе расте; при тоа, зголемувањето на женското учеството во работната сила, или намалувањето на јазот помеѓу мажите и жените во учеството во работната сила, исто така носи побрз економски раст; доказите од повеќе земји покажуваат дека со зголемувањето на приходот во домаќинството кој е контролиран од жените, или преку нивните сопствени приходи или парични трансфери, трошењето е порационално и во полза на децата; зголемувањето на образованието кај жените и девојчињата придонесува кон повисок економски раст и слично.

² UN Women – организација која е глобален шампион за родова еднаквост, која работи за да се развие и да се почитуваат стандардите и за да се создаде средина во која секоја жена и девојка ќе можат да ги остваруваат своите права и да го живеат својот полн потенцијал.

Многу меѓународни обврзувачи го поддржуваат економското јакнење на жената, вклучувајќи ги Пекиншката платформа за акција, Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените како и серија конвенции за родова еднаквост на Меѓународната Организација на Трудот, Телото на Обединетите Нации за родова еднаквост и зајакнување на жените (UN Women) и слично.

Република Македонија како земја која се стреми кон приближување кон Европа, својата волја и политичка подготвеност ја насочува кон промовирање на европските стандарди и вредности преку намалување на невработените лица и зголемување на нивното активно учество на пазарот на трудот, со помош на мерките користени во рамките на Активните политики на пазарот на труд (АППТ). Главна цел е да се зголеми учеството на работна сила и да се намали бројот на неактивните корисници на социјални услуги (за разлика од пасивните мерки кои ги опфаќаат социјалните бенефиции, надоместоци во случај на невработеност и рано пензионирање).

1.2.3 Родов јаз во платите

Според студијата за Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Македонија (Петрески и Мојсоска, 2015), родовиот јаз во платите може да се дефинира како разликата во платите што ги заработуваат жените и мажите. Јазот нема само економска важност, туку претставува и одраз на пошироките социо-економски односи во рамките на едно општество, т.е. го покажува пристапот на жените до економските можности. Родовиот јаз во платите е дел од севкупната нееднаквост на жените на пазарот на трудот што води кон нивната економска зависност, немањето одлучувачка моќ во домаќинството (вклучително и за расходите за образование и здравствена заштита на децата), поголема толеранција на семејното насилство, итн. Во поново време, јавниот интерес се фокусира на испитувањето на прашањето поврзано со родовиот јаз во платите, односно мајчинскиот јаз. Мајчинскиот јаз во платите (понекогаш нарекуван и семеен јаз во платите) ја покажува разликата во примањата меѓу вработените мајки и жените што немаат деца (или, понекогаш, меѓу мајките и татковците).

За да биде појасно во понатамошната анализа, мора да се напомене дека пости таканаречен *некоригиран јаз* во платите, а тоа е разликата во логаритамските едночасовни заработки на мажите и жените (и на мајките и жените што не се мајки) и потоа таа разлика се припишува на:

- а) разликите во карактеристиките на пазарот на трудот на мажите и жените (различно ниво на образование, работно искуство, занимања и сектори на вработување) - т.е. објаснетиот јаз во платите;
- б) необјаснетиот јаз во платите (коригиран или вистински јаз во платите) што може да се толкува како дискриминација.

Во однос на мајчинскиот јаз, тој е поголем во земјите во развој во споредба со развиените земји и постои определена разлика во факторите што го предизвикуваат јазот меѓу двете групи земји. Гримшоу и Рубери (2015) ги групираат факторите што го предизвикуваат мајчинскиот јаз во платите во три аналитички рамки: рамка на рационалистичка економија, социолошка рамка и компаративна институционалистичка рамка.

- Рационалистичката економија тврди дека јазот постои поради следниве фактори: намалување на човечкиот капитал на жени по породување поради прекини во кариерата, скратување на работното време и/или вработување на семејно поволни работни места или работни места со подобри непарични повластици што вообичаено се послабо платени (или вработување со скратено работно време) (Beblo и Wolf, 2002; AmuendoDorantes и Kimmel, 2008; Eijnaes и Kunze, 2013). Ако е точно ова објаснување, тогаш тоа сугерира дека жените го приспособуваат своето однесување на пазарот на трудот и своите склоности заради подобро усогласување на работата со семејниот живот, т.е. нема дискриминација од страна на работодавачите.
- Социолошкиот пристап аргументира дека мајчинскиот јаз во платите е резултат на дискриминацијата што ја вршат работодавачите кои претпоставуваат разлики во продуктивноста и флексибилноста меѓу мајките и жените што не се мајки: хипотеза што за првпат беше застапувана од Becker (1985). Дискриминацијата значи дека работодавачите постапуваат со

мајките на различен начин поради своите предрасуди и тоа не е поврзано со реалната продуктивност на мајките.

- Компаративната институционалистичка рамка го поврзува мајчинскиот јаз во платите со системот на даноци и надоместоци во земјата (првенствено надоместокот за отсуство од работа поради мајчинство), законодавната рамка, политиките за грижа за децата и постарите лица, културниот и семејниот контекст, итн. Според овој пристап, големината и времетраењето на надоместокот за отсуство од работа поради мајчинство, на пример, ќе влијае врз мајчинскиот јаз во платите преку менување на одлуката на мајките дали да учествуваат на пазарот на трудот или не, и колку работни часови да работат. Помалото работно искуство потоа ќе влијае врз големината на мајчинскиот јаз во платите. На сличен начин, во случајот на малата достапност на работни места со скратено работно време и работни места со флексибилни аранжмани за работа (на пример, работа од дома), жените со деца ќе „пазарат“ работни места со подобри погодности, што се послабо платени, на тој начин доведувајќи до повисок мајчински јаз во платите.

Табела.1: Карактеристики во однос на вработеноста на мајките и жените што не се мајки, 2011 и 2014 година, во %.

	2011		2014	
	Жени што не се мајки	Мајки	Жени што не се мајки	Мајки
Стапка на вработеност	52.5	37	53.7	37.3
Старосни категории (стапки на вработеност)				
25-35	54.1	37.7	49.9	37.1
36-45	51.4	35	56.7	37.9
Професионален економски статус (структура, во %)				
Вработени	79.6	76.1	81.6	78.6
Работодавачи	3.8	3.3	2.1	2.2
Самовработени	5.2	6.6	4.9	3.2
Неплатени семејни работници	11.3	14	11.3	15.9

Извор: Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Македонија, 2015.

1.2.4 Родово буџетирање

Родовото буџетирање, претставува антидискриминациска алатка за постигнување на родовата еднаквост, која земјите низ светот ја спроведуваат на многу различни начини. Тоа е дел од стратегијата за вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики, насочени кон постигнување на родова рамноправност (gender mainstreaming). Промовирањето на родовото буџетирање како алатка за унапредување на родовата рамноправност, е една од препораките на Европската комисија предложена во Резолуцијата на 6-та Европска министерска конференција (2006) и посочена во Мапата за родова рамноправност 2006-2010.

Родовото буџетирање не имплицира само посебни буџети за жените, туку значи проценка на буџетите од аспект на родовата рамноправност и вклучување на родовите перспективи на сите нивоа во процесите на буџетирање. Тоа подразбира планирање и имплементирање на буџет што ги зема предвид потребите, приоритетите и проблемите на жените и мажите, како и нивните улоги во рамките на семејството, работното место и заедницата. Родовото буџетирање е процес преку кој јавните буџети се испитуваат со цел нивна оценка за тоа дали и колку ја вклучуваат и/или придонесуваат за еднаквост меѓу мажите и жените а, со тоа да предложат промени во насока на постигнување на родова еднаквост. Игнорирањето на родовото влијание од буџетите не е неутралност, туку родово слепило што може да доведе до високи човечки и економски трошоци: пониска продуктивност, понизок развој на капацитетите на луѓето и пониски нивоа на општа благосостојба.

Буџетот како најважниот инструмент на Владата и најмоќна алатка во трансформацијата на општеството има за цел да одговори на потребите на различните групи. Буџетите не се родово неутрални, тие влијаат врз мажите и жените на различни начини, ја рефлектираат неправилната дистрибуција на моќта во општеството, социјалните и економските диспаритети и различните социјални улоги.

Во *„Родово-буџетската анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Р. Македонија“*, родовото буџетирање подразбира два концепти: традиционален и модерен пристап.

- Традиционалниот концепт на родовото буџетирање, подразбира интервенции во државните политики преку алоцирање средства за посебни програми кои се однесуваат на унапредување на положбата на жената, обуки наменети за жени или евентуално поддршка на посебни организации или институции (на пример, Министерство за родова еднаквост).
- Критичарите на традиционалниот пристап истакнуваат дека таквите мерки не се доволно ефикасни или едноставно не се доволни во борбата за унапредување на положбата на жените во општеството. Тие велат дека е неопходно покрај министерствата и другите органи на државната управа и агенциите во рамките на своите надлежности да ги вклучат родовите концепти и родовото буџетирање, како алатка во креирањето на политиките и следењето на ефектите од тие политики.

Според Националниот План за Акција за Родова Рамноправност 2007-2012 (НПАРР, 2007), родовото буџетирање е дефинирано како процес преку кој јавните буџети се испитуваат за да се даде оценка за тоа дали и колку ја вклучуваат и/или придонесуваат за еднаквост меѓу мажите и жените, а со тоа да предложат промени во насока на постигнување на родова еднаквост. Еден од основните предуслови за спроведување на родовото буџетирање е постоењето на родово-разделени статистички податоци и показатели, со кои владите можат да ги подобрат процесите на програмирање и планирање на трошоците и приходите.

Владата и ресорните министерства се одговорни за креирањето на политики за постигнување на родова рамноправност во секторите кои се нивна одговорност. Ваквите политики мора да бидат одразени во стратегиите и програмите на ресорните министерства и институции, како и во нивното стратешкото планирање и буџетските импликации, односно да обезбедат соодветни буџетски средства за спроведување на родовите политики.

1.2.5 Реконсилијација (усогласување) на приватниот и професионалниот живот

Политиките за реконсилијација се клучни за справување и превенција од сиромаштија и социјална исклученост. Постои директна поврзаност помеѓу

тешкотиите во комбинирањето на семејниот, приватниот и професионалниот живот и сиромаштијата и социјалната исклученост. Кога потребата за грижа на деца или зависен член на семејството не може да биде усогласена со потребите на работа, луѓето – најчесто жените – се принудени да излезат привремено од работа или да работат со скратено работно време. Немајќи соодветни месечни приходи и социјална сигурност, ранливата категорија на луѓе се изложени на ризик од сиромаштија и социјална исклученост.

ЕУ согледува извонредно подобрување во положбата на жените во однос на работната сила, во последниве декади. Процентот на жени на возраст помеѓу 25 и 54 години во ЕУ кои се во редовен работен однос постојано расте во последните 15 години. Масовните влегувања на жените на пазарот на трудот низ земјите во Европа, носи нови предизвици за балансирање на платената работа со семејните обврски. Иако односот помеѓу мајчинството и економската неактивност се чини дека се тесно поврзани, оваа врска не е сосема јасна. Емпириските студии и теории во литература го признаваат тоа што учеството во работната сила и вработувањето, од една страна, и одлуката за формирање семејство и грижа за деца на друга страна, се поврзани не само во една точка од времето, туку имаат постојана интеракција во текот на целиот живот. И повеќе од тоа, врската помеѓу вработувањето и имањето деца има еволуирано со текот на времето (Mills, Tsang, Präg et al., 2014).

Жените се соочуваат со поголем проблем во однос на вработувањето, при што фокусот е ставен на предизвиците поврзани со балансирањето на родителството со работата. Мајките се тие кои опфаќаат пониско ниво на вработеност, за разлика од жените кои немаат деца. Оние мајки кои одат на работа, повеќе веројатно е дека ќе работат со скратено работно време. Споредено со татковците, мајките повеќе се соочуваат со прекин во работното време и во кариерата, како резултат на родителство. Исто така, многу поверојатно е дека самохраните мајки ќе бидат невработени или вработени на ниски работни позиции. Тие немаат партнер со кого би ги споделиле одговорностите околу грижата за децата, а со тоа им е оневозможено и усогласување на семејниот со работниот живот. Кај нив е поголема потребата да работат со скратено работно време и/или флексибилни работни часови, за да ги ускладат потребите на децата, деновите кога се болни, училишните одмори и слично (Ibid).

Родовата еднаквост е основен принцип на Европската Унија, загарантиран во Договорот на Европската Заедница и една од целите и задачите на Заедницата, призната во Членот 2 и 3(3) од Договорот на Европската Унија и во Член 8 од Договорот за функционирање на Европската Унија. Проблемот со усогласувањето на работниот, семејниот и приватниот живот не е нов, и препознаен е како примарен на ниво на ЕУ, многу години наназад. Усогласувањето на професионалниот и приватниот живот е клучот за промовирање на родовата еднаквост, а тоа е особено значајно за жените, бидејќи тие се повеќе погодени од недостатокот на таков баланс.

Како основно право и услов за економски раст, усогласувањето на работниот, семејниот и приватниот живот е признато на ниво на Европа како клучна цел на Стратегијата на Европската Комисија за родова еднаквост 2010-2015 годеина. За да се постигне ова, на мажите и жените треба да им биде овозможено да најдат соодветна работна, семејна и приватна рамнотежа. Ова значи воведување на шеми за семејни и родителски отсуства, згрижување на деца, постари лица и други зависни личности, како и развој на работна средина и организација, која го олеснува усогласувањето на работните и семејните/приватните обврски за мажите и жените.

Постигнување на баланс помеѓу работата и семејството е многу важен елемент во животот на луѓето. Според Европската Комисија, жените сеуште поминуваат 26 часа во неплатената работа, наспроти мажите кои поминуваат само 9 часа. Паровите со мали деца, и мажите и жените кои се вработени, поминуваат повеќе време во неплатена работа, но додека кај мажите тоа претставува 17 часа неделно, жените поминуваат скоро 40 часа.

- Мајките се главни корисници на правото за отсуство од работа. На пример, во Австрија, Чешка, Финска и Полска помалку од 3% од татковците го користат правото на родителско отсуство,
- Мајките дури 8 пати повеќе од татковците работат со скратено работно време,
- Достапноста до флексибилни работни ангажмани е нееднаква низ земјите на ЕУ. На пример, повеќе од 50% од вработените во Романија и во Малта немаат никаква можност да го прекинат работниот ден поради некакви семејни причини,

- Жените повеќе од мажите ги преземаат обврските за грижа за постарите членови на семејството кои имаат потреба од долгорочна нега (17% наспроти 10%) и на тој начин имаат намалено работното време.

Усогласувањето е уште позначајно кај самохраните родители и кај семејствата со повеќе членови. Кај ранливите категории на семејства, времето посветено на образование на децата е свето, бидејќи е клучно за да се запре интергенерациски пренесувањето на сиромаштијата. Семејствата кои искусуваат екстремна сиромаштија, имаат потреба од задоволување на основните потреби и справување со услугите за поддршка а, притоа немајќи доволно време да се посветат на образование на децата.

Исто така, квалитетот на вработување е предуслов за било која успешна политика за рамнотежа на семејството, приватниот и работниот живот. Стратегиите за активно вклучување мора да ја земат предвид оваа димензија на работата и да се осигура постоењето на можности за усогласување. Квалитетното вработување значи:

- Работниците заработуваат пристојни плати кои им овозможуваат работата да им се исплати, покрај трошоците за згрижување на деца или услуги за други зависни членови. Платата треба да им овозможи на вработените поддршка на нивните семејства за достоинствен живот и да им помогне на жените да се справат со родовата разлика во платите и дисегрегацијата на пазарот на труд,
- Работните услови мора да бидат почитувани од семејниот и приватниот живот, со ограничување на нестандартните работни часови и несигурните работни односи. Оние кои се соочуваат со сиромаштија, прифаќаат ниско платени работни места кои не водат сметка за семејната димензија,
- Нелегалните работници треба да станат што побрзо легално вработени.

И покрај постигнатиот напредок, мерките за усогласување се однесуваат главно на жените. Конфедерацијата на Семејни Организации во Европската Унија (КСОЕУ)³ сака на активностите во семејството, на работа и во приватниот

³ Конфедерација на Семејни Организации во Европската Унија (КСОЕУ) – е плуралистичка организација, во срцето на граѓанското општество, која има за цел да се промовираат семејни политики, солидарност меѓу генерациите и интересите на децата во рамки на законите, програмите и иницијативите на ЕУ.

живот да им се даде општествено признание. Тоа мора да се направи со интегрирање на семејството и приватниот живот во организирацијата на работното време. Ова исто така, мора да биде ставено во политиките за социјална вклученост. За таа цел:

- за отсуство поради исполнување на различни семејни потреби, мора да бидат содржани во законодавството, за сите категории на работници без оглед на нивниот професионален статус или активност;
- работата со скратено работно време мора да се надоградува (плати, социјални права, статус на пазарот на трудот, правила за пресметување и плаќање на прекувремени часови, донесени во согласност со работата со полно работно време, и т.н.);
- мора да бидат промовирани флексибилните работни ангажмани, со строга заштита за вработување и права за социјална сигурност,
- родовата еднаквост треба да се поткрепи, вклучувајќи ја во вработувањето и промена на моделите на улоги на мажите и жените.

На семејствата мора да им се понуди пристап до широк спектар на услуги за задоволување на различни потреби на семејствата, особено разновидна детска грижа и услуги за други издржувани лица. КСОЕУ верува дека усогласувањето на семејниот и професионалниот живот мора да биде вклучен во главните текови во сите релевантни политики (вработување, социјални услуги, социјална заштита, образование и т.н.) во ЕУ и на национално ниво. На локално ниво, сите релевантни заинтересирани страни мора да бидат вклучени во дизајнирањето на пријателски политики за семејството.

Значителен придонес во учеството во вработеноста и економскиот раст има дадено родовата еднаквост, во текот на изминатите 50 години и нејзиниот потенцијал сè уште не е целосно искористен. Истражувањата покажуваат дека намалувањето на родовиот јаз може уште повеќе да го зголеми економскиот раст. Според Европската Стратегија 2020, Комисијата го подобрува учеството на жените на пазарот на труд како начин за постигнување на целите за спасување на 20 милиони луѓе од сиромаштија или социјална исклученост и достигнување на стапка на вработеност од 75%. Политиките треба да вклучуваат промовирање на достапни, пристапни и квалитетни објекти за згрижување на деца и долгорочна нега, отстранување на фискалните

дестимулативни мерки за вторите заработувачи и овозможување на платена работа и на мажите и на жените (Europa 2020, 2010).

Низ годините, ЕУ има развиено глобален пристап кон промовирање на мешани политики за балансирање на работата и личниот живот, за да се олеснат ограничувањата со кои се соочуваат родителите. Оваа политика се состои од мешавина на прифатливи и квалитетни услуги за грижа и инфраструктура за деца и други зависни лица; уредби за соодветно семејно отсуство; флексибилни работни можности за жените и мажите; неутрален систем на данок и придобивки за платено (полно) работно време за двајцата родители. Овие мерки треба да бидат прилагодени во текот на животот, кога децата се многу мали, кога тие одат на училиште, или кога друго зависно или постаро лице има потреба од грижа

Европската комисија го поддржува развојот на политиките за усогласување, на неколку начини, во согласност со своите надлежности и ги користи сите инструменти кои се на располагање:

- Законодавството на ЕУ обезбедува индивидуални права и го поддржува учеството на жените на пазарот на труд и се залага за баланс на работниот и семејниот живот за жените и мажите,
- Специфични препораки се направени во рамките на Европската Стратегија 2020, за земјите-членки кои заостануваат,
- Финансиски средства, особено на Структурните фондови, како и правата, еднаквоста и програмите за државјанство, за поддршка на проекти и инфраструктура за детска грижа,
- Следење на перформансите на земјите-членки на полето на детска нега и заштита,
- Градење на знаења за прашањето за усогласување, преку подобрување на собраните податоци и специфични студии,
- Организирање на настани за подигнување на свеста и размена на добри практики помеѓу земјите-членки, за политиките за усогласување.

Европската комисија и социјалните партнери ги промовираат политиките за усогласување на професионалниот и семејниот живот кај мажите и жените:

- ❖ Усогласувањето на работниот и семејниот живот е клучна цел на Стратегијата на Европската Комисија за родова еднаквост 2010-2015, и е клучна цел за вклучување на повеќе жени на пазарот на трудот и достигнување на Европската 2020 цел за вработување на повеќе од 75% мажи и жени.
- ❖ Европските социјални партнери потпишале ревидирана Договорна рамка за родителско отсуство во 2009 година, зголемувајќи го времетраењето на родителското отсуство за сите работници во период од три до четири месеци за еден родител, со еден месец непреносливост помеѓу родителите. Договорот, исто така, им дава на родителите можност кога ќе се вратат на работа после родителското отсуство да побараат промена на нивните работни часови, и дава поголема заштита од отпуштање или неповолен третман при земање на родителско отсуство.
- ❖ Предлози за изменување и дополнување на Директивата која опфаќа жени кои неодамна се породиле или кои дојат, при што целта е да се прошират правата на оние кои работат и да се зголеми должината на породилното отсуство од 14 на 18 недели. Целта е со мерките да се придонесе до подобро усогласување на приватниот и професионалниот живот. Советот ги одбил ваквите предлози на Европскиот Парламент.
- ❖ Законодавството на ЕУ за скратено работно време, ја забранува дискриминацијата во условите за вработување, помеѓу работниците со скратено и полно работно време, врз основа на Директивата 97/81/ЕЗ од 15 Декември 1997 година.
- ❖ Балансирањето на работниот и личниот живот е една од четирите главни цели на Рамката на активности за родова еднаквост, потпишана од страна на Европските социјални партнери (ETUC, 2011).

Според публикацијата *„Родова еднаквост и реконсилијација на работата и семејниот живот“*, политиките за усогласување имаат постигнато големо значење во многу земји-членки на ЕУ, како алатка за родова еднаквост и во справувањето со економските и демографските предизвици. Основното прашање кое е покренато е дека жените мора да бидат способни да заработат приход кој им дава економска независност, без притоа да бидат казнети поради

тоа што се мајки и негувателки, додека на мажите исто така треба да им се даде можност за балансирање на семејниот и професионалниот живот.

Постојат значајни промени во платените работни часови на жените и мажите, при што жените работат со скратено работно време повеќе од мажите, а тоа е директно поврзано со обврските и грижата за семејството, што влијае на приходите на жените во текот на нивниот живот. Професионалната сегрегација и поврзаноста на работата со скратено работно време со ниско квалификуваните и помалку платени работни часови, постои како бариера за постигнување на еднаквост и унапредување на жените на пазарот на труд.

Во оваа публикација стои дека, од аспект на родовата еднаквост, зголемениот избор за флексибилност во работното време може да им овозможи на работниците да го усогласат нивниот работен со личен живот и семејството. Од друга страна, тоа може да има негативен ефект, така што главната форма на флексибилност кај жените е скратеното работно време. Скратеното работно време најчесто е присутно кај ниско квалификувани и ниско платени сектори на економијата, кои обезбедуваат многу малку можности за обука и напредок во кариерата.

Постојат различни пристапи во политиките за усогласување во земјите низ Европа. Во некои земји-членки, како на пример Велика Британија, Германија и Холандија, фокусот е ставен на поголема достапност на одредбите за грижа на деца кај вработените родители, додека кај другите земји, како што се Шведска, Грција, Литванија и Шпанија, проширувањето на правото на родителско отсуство особено е воведено за татковците.

Проблемот со усогласувањето на работата, приватниот и семејниот живот е од големо значење во контекст на демографските и економски предизвици со кои се соочува ЕУ. Подоброто балансирање помеѓу работата и приватниот живот не само што има придобивки кај родителите и придонесува за полова еднаквост, туку има придонес за сите работници. Политиките на усогласување може да помогнат за промовирање на еднакви споделувања на приватните и семејните одговорности и да им овозможат на жените поголемо учество на пазарот на трудот.

Лисабонската стратегија усвоена во 2000 година и скорешната Европска Стратегија 2020, го препознаваат значењето на зголемувањето на учеството на жените на пазарот на труд, помеѓу другото, и како одговор на светот што се

менува и потребата на Европа да биде паметно, одржливо и инклузивно општество.

Во 2000 година, следејќи ги обврзувачките препораки од Лисабонската стратегија, Советот на ЕУ ја усвоил резолуцијата за балансирано учество на мажите и жените во работниот живот. Оваа резолуција ја препознава важноста од следење на сите аспекти за еднакви можности, вклучувајќи и полесно усогласување на работниот, семејниот и приватниот живот. Принципот на родовата еднаквост е од суштинско значење за да се спречат недостатоците со кои се соочуваат жените, во поглед на пристапот и учеството на жените на пазарот на трудот и недостатоците со кои се соочуваат мажите во врска со учеството во семејниот живот. Овие родово-базирани недостатоци се резултат на предодредените социјални модели кои имаат тенденција да претпостават дека жените се главно одговорни за неплатената работа (EIGE, 2013).

1.2.6 Типологизација на социјалните држави од аспект на улогата на жените

Според класификацијата на Еспинг-Андерсен, од 1991 година, постојат три модели на социјална држава: либерален, социјал-демократски и корпоративен модел. Оваа класификација била доста критикувана од феминистичките автори. Една од првите класификации која дава алтернативна типологизација на социјалните држави врз база на позицијата на жената на пазарот на труд и во системите за социјална заштита е на Џејн Луис (Lewis, 1991):

А) Прв модел – силен машки хранител, кој Џ.Луис го наоѓа првенствено во Ирска и Велика Британија. Ирска покажала посебна приврзаност кон таквиот модел на семејни односи. Во индустријата биле вработени околу 30% од женската работна сила, а во државните служби бракот претставувал препрека за вработување на жените се до 1977 година. Мажените жени, кои биле вработени, имале многу неповолен третман во даночниот систем, со многу ниски примања, а исто така биле слабо развиени и јавните институции за грижа на деца. Мажените жени во Ирска, се до 1984 година имале ниски социјални примања и генерално немале право на помош во случај на

невработеност. Дури потоа, под притисок на Европската Унија, е подобрен статусот на вработените жени во Ирска.

Парадоксално било што во В.Британија постоел висок процент на вработени жени, приближно на оној во Франција. Разликата била во тоа што вработеноста на жените во Велика Британија била со скратено-работно време, додека во Франција претежно се работело со полно работно време. Во В.Британија, таквата работа била несигурна и непостојана, додека во Шведска таа претставувала привилегија која жените (со висок процент на вработени) ја користеле за извршување на семејните обврски, поврзани со грижата за децата. Додека во В.Британија, голем број на мајки со деца на претшколска возраст воопшто не работат. Тоа било и како резултат на релативно ниско ниво на јавни услуги за семејството, но и ниските права врз основа на родителство.

Со други зборови, земјите со силен модел на машки хранител се стремат кон повлекување на јасна линија за разграничување помеѓу семејните и јавните одговорности. Кога жената ќе влезе како вработена во јавната сфера, таа нема привилегии кои се вообичаени во другите земји, туку надворешната работа мора да ја извршува под слични услови како и мажите. Основната претпоставка од која се поаѓа е тоа дека жената мора да се грижи за децата, а за раѓање и грижа на децата од државата добива релативно мали погодности и поддршка.

Б) Втор модел – модифициран машки хранител, кој го наоѓаме во Франција. Во оваа држава, многу жени се вработени, и тоа со полно работно време. Овде жените повеќе го користат системот на социјална сигурност во т.к.н хоризонтална распределба, т.е. од семејства без деца или со едно дете, наспроти семејствата со повеќе деца. Во Франција се многубројни семејните додатоци. Нивната намена е компензација на родителите за трошоците кои ги имаат околу децата. Во одредена смисла може да се зборува за родителски, отколку за машки модел на хранител.

Семејните додатоци во Франција може да се објаснат со традиционално изразениот интерес на државата за зголемување на

бројот на жители. Така биле признати барањата на жените – истовремено како мајка и како вработена. Пронаталитетните испирирани семејни политики биле значајни за компензирање на трошоците за децата. Истовремено добиле привилегија и мајките и жените. Сепак, во поновите времиња, поради фискалната криза на државата семејните додатоци биле модификувани и биле проверувани материјалните состојби и вертикалната прераспределба на приходите, па тоа до некаде и ги дестимулирало жените да работат надвор од домот. Меѓутоа, според Луис, францускиот модел на машки хранител, за разлика од оној на Ирска и В.Британија нуди реални предности и е во корист на жените.

В) Третиот модел - е мек модел на машки хранител, кој го нарекуваат и модел на два хранители (two breadwinners). Типичен претставник на овој модел е Шведска. Во текот на 60-тите и 70-тите години шведските социјалдемократски влади со вклучувањето на жените на пазарот на трудот ја оживотвориле идејата за два семејни хранители, односно двајца вработени родители. Така жената од зависен, станала полноправен вработен член во семејството. Жените добивале компензација за својата неплатена работа како мајки, и тоа врз основа на вработеност. Во насока на еманципација на жените, големо значење имало и воведувањето на индивидуалното оданочување.

Овој модел на двоен хранител им дава социјални права на сите возрасни кои зависат од пазарот на трудот. Затоа во Шведска било најлесно да се комбинира платената и неплатената работа. Меѓутоа, жените немале постигнато полна рамноправност. Тие масовно излегувале на пазарот на труд, меѓутоа во најголема мера грижата за децата им припаднала нив. Дури имало мислење дека оваа реорганизација на женската работа, како и родителските отсуства кои многу повеќе ги користат жените, отколку мажите, допринела за положа сегрегација и тоа во рамките на платената работа. Затоа, некои сметаат дека францускиот модел на избор помеѓу семејството и работата на жените им нуди повеќе од шведскиот модел.

Двата битни елементи кои ја одредуваат положбата на жените во социјалниот систем се: вреднување на неплатениот труд и

учеството во вработувањето. Првиот проблем бил соодветно решен од страна на Шведска, меѓутоа не и вториот. Франција давала некои додатоци за мајчинство, па според тоа овозможила некој вид на избор помеѓу надворешната работа и работата во домот. Скандинавските земји, без сомнение ја зголемиле независноста кај жените, нивната самодоверба и еманципација.

Од претходно анализираните пристапи за поврзаноста на родот со сиромаштијата, пристапот за „феминизација на сиромаштијата“ дава најсеопфатна можност за анализа на темата во овој магистерски труд. Преку овој пристап, ќе се анализира состојбата со сиромаштијата, односно дали жените се тие кои повеќе од мажите се соочуваат со овој проблем. Истражувањата покажуваат дека жените ја искусуваат сиромаштијата повеќе од мажите, бидејќи половата нееднаквост во политичката, економската, социјалната и културната сфера на животот е сеуште многу изразена и тоа во корист на мажите.

Како теориска подлога за анализа во вториот и третиот дел од магистерскиот труд, ќе биде опфатен пристапот на „феминизација на сиромаштијата“, преку кој ќе се прикаже родовиот аспект на сиромаштијата, односно разликата помеѓу мажите и жените кои се соочуваат со овој проблем. Дали процентот на активност и вработеност е понизок кај жените, за разлика од мажите, а невработеноста е причина за високата стапка на сиромаштија кај жените, но и генерално кај целото население. Исто така, ќе биде опфатен и пристапот за „зајакнување“ на жените, односно активните мерки и политики кои се преземаат за поголемо учество на жените на пазарот на трудот, како и во сите останати сфери од животот.

ВТОР ДЕЛ: Состојба и политики за пресретнување на сиромаштијата кај жените во Европа

2.1 Сиромаштијата и родовиот аспект во земјите од Европа

Жените од земјите во Европа, се повеќе погодени со проблемот на сиромаштијата отколку мажите. Стапките на сиромаштија варираат од земја до земја. Стапката на сиромаштија во Европската Унија, за 2015 година изнесува 17.3%. Исланд е земјата со најнизок степен на сиромаштија (9.6%), каде жените и мажите учествуваат со 9.6%. Дрasticна разлика има во Романија, која како земја-членка на ЕУ има највисок степен на сиромаштија за 2015 година (25.4%), од кои 25.7% се сиромашни жени, а 25.1% се сиромашни мажи. (Табела.1) (Eurostat, 2015)

Табела.2: Степен на сиромаштија кај земјите-членки и земјите-кандидати за членки на ЕУ, 2005-2015година.

	2005 год.			2008 год.			2013 год.			2014 год.			2015 год.		
	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.
Австрија	12.6	11.9	13.3	15.2	14.2	16.1	14.4	13.5	15.2	14.1	13.3	14.9	13.9	13.5	14.3
Белгија	14.8	14.1	15.5	14.7	13.6	15.9	15.1	14.6	15.3	15.5	15.0	15.9	14.9	14.1	15.6
Бугарија	14	:	:	21.4	19.8	22.9	21.0	19.7	22.2	21.8	20.9	22.6	22.0	20.0	23.8
Кипар	16.1	14.5	17.6	15.9	13.7	18.1	15.3	14.1	16.5	14.4	13.1	15.6	16.2	15.3	17.2
Чешка	10.4	9.7	11.0	9.0	8.0	10.1	8.6	7.7	9.4	9.7	8.9	10.5	9.7	8.5	11.0
Германија	12.2	11.4	12.9	15.2	14.2	16.2	16.1	15.0	17.2	16.7	15.9	17.4	16.7	15.9	17.4
Данска	11.8	11.6	12.1	11.8	11.7	12.0	11.9	12.0	11.8	12.1	12.4	11.8	12.2	12.5	11.9
Естонија	18.3	17.4	19.1	19.5	16.5	22.0	18.6	17.2	19.9	21.8	20.1	23.3	21.6	19.6	23.3
Грција	19.6	18.3	20.9	20.1	19.6	20.7	23.1	22.4	23.8	22.1	22.2	22.0	21.4	21.5	21.2
Шпанија	20.1	18.9	21.3	19.8	18.4	21.2	20.4	20.9	19.9	22.2	22.4	22.1	22.1	22.5	21.8

⁴ Нема достапен податок.

Финска	11.7	10.6	12.8	13.6	12.7	14.5	11.8	11.3	12.3	12.8	12.3	13.3	12.4	12.2	12.6
Франција	13.0	12.3	13.7	12.5	11.7	13.3	13.7	13.1	14.1	13.3	12.6	14.1	13.6	13.2	13.9
Хрватска	:	:	:	:	:	:	19.5	18.8	20.3	19.4	18.7	20.1	20.0	19.3	20.6
Унгарија	13.5	13.9	13.2	12.4	12.4	12.4	15.0	15.5	14.5	15.0	15.5	14.5	14.9	15.6	14.4
Италија	19.2	17.6	20.8	18.9	17.4	20.4	19.3	18.3	20.3	19.4	18.4	20.5	19.9	19.0	20.8
Литванија	20.5	19.7	21.3	20.9	15.5	23.0	20.6	19.4	21.6	19.1	17.8	20.3	22.2	21.8	22.5
Луксембург	13.7	13.2	14.2	13.4	12.5	14.3	15.9	15.7	16.0	16.4	16.3	16.6	15.3	15.0	15.7
Латвија	19.4	18.5	20.3	25.9	23.3	28.1	19.4	18.9	19.8	21.2	19.5	22.5	22.5	19.7	24.8
Малта	14.3	13.9	14.8	15.3	13.9	16.7	15.7	15.4	16.1	15.9	15.7	16.0	16.3	16.1	16.6
Холандија	10.7	10.6	10.8	10.5	10.5	10.4	10.4	10.2	10.6	11.6	11.3	11.9	11.6	11.8	11.5
Полска	20.5	21.3	19.9	16.9	17.0	16.7	17.3	17.3	17.3	17.0	17.2	16.8	17.6	18.1	17.2
Португалија	19.4	18.7	20.1	18.5	17.9	19.1	18.7	18.8	18.7	19.5	18.9	20.0	19.5	18.8	20.1
Романија	:	:	:	23.6	22.8	24.3	23.0	23.0	22.9	25.1	25.3	24.9	25.4	25.1	25.7
Шведска	9.5	9.0	10.0	12.2	11.3	13.0	14.8	13.4	16.1	15.1	13.9	16.3	14.5	13.2	15.9
Словенија	12.2	10.6	13.7	12.3	11.0	13.6	14.5	13.5	15.4	14.5	13.7	15.2	14.3	13.0	15.6
Словачка	13.3	13.2	13.5	10.9	10.1	11.5	12.8	12.9	12.6	12.7	12.6	12.3	12.1	12.4	12.8
В.Британија	19.0	18.6	19.4	18.7	17.4	20.0	15.9	15.4	16.4	16.8	16.0	17.6	16.7	16.2	17.2
Ирска	19.7	18.9	20.6	15.5	14.5	16.4	15.7	15.7	15.7	16.4	16.2	16.7	16.3	16.1	16.4
Исланд ⁵	9.7	9.8	9.6	10.1	9.5	10.7	9.3	9.6	8.9	7.9	8.1	7.7	9.6	9.6	9.6
Норвешка	11.4	10.2	12.5	11.4	9.9	12.9	10.9	10.2	11.7	10.9	9.9	11.9	11.9	10.3	13.5

⁵ Исланд, Норвешка и Шведска не се членки на Европската Унија, меѓутоа се дел од Европската Економска Заедница и дозволено им е да учествуваат во пазарот на ЕУ

Лихтенштајн	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Швајцарија	:	:	:	15.7	14.0	17.3	14.5	13.4	15.5	13.8	12.5	15.1	15.6	14.3	16.8
Србија ⁷	:	:	:	:	:	:	24.5	24.9	24.1	25.4	26.0	24.8	25.4	26.1	24.6
Македонија	:	:	:	:	:	:	24.2	24.6	23.9	22.1	22.3	21.9	21.5	21.5	21.5
Турција	:	:	:	24.7	24.2	25.2	23.1	22.7	23.6	:	:	:	:	:	:
Црна Гора	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Албанија	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

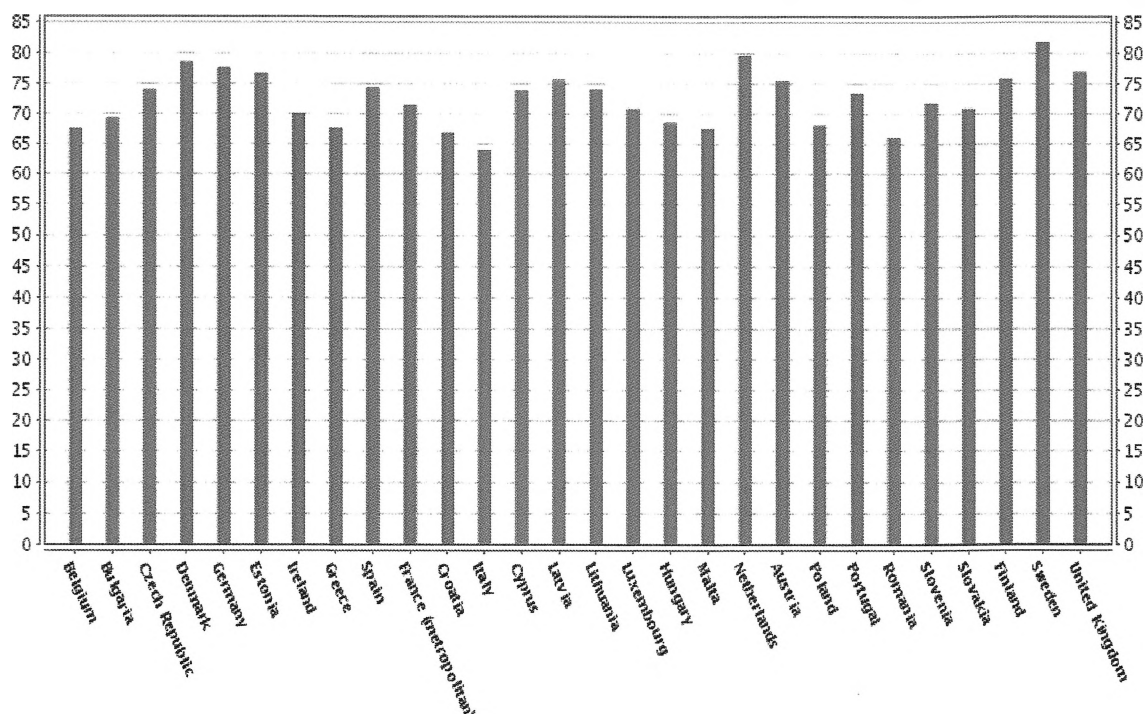
Извор: Евростат, 2015

2.1.1 Стапки на активност во земјите од Европа

Според Евростат, стапката на активност претставува процент на економски активната популација на возраст од 15-64 години од вкупната популација која припаѓа на таа возрасна група. Водејќи се од дефиницијата на Меѓународната Организација на Трудот (МОТ), во полза на статистиките за пазарот на трудот, луѓето се класифицираат како вработени, невработени и економски неактивни. Економски активното население (познато како работна сила) го претставува вкупниот број на вработени и невработени лица.

⁶ Швајцарија не е членка на ЕУ, ниту на ЕЕЗ, меѓутоа е дел од пазарот на ЕУ
⁷Србија, Македонија, Црна Гора, Албанија и Турција се земји-кандидатки за во ЕУ

Графикон.1: Стапка на активност кај земјите од ЕУ, 2015.



Извор: Евростат, 2015.

Според претходниот графикон, Шведска е земјата со највисок процент на економски активно население, односно 81.7%, а по неа е Холандија со 79.6%. Стапката на активност е најниска во Италија, која изнесува 64%, а малку повисока е во Романија, односно 66.1%. Овие податоци се однесуваат на економска активност кај населението на возраст од 15-64 години.

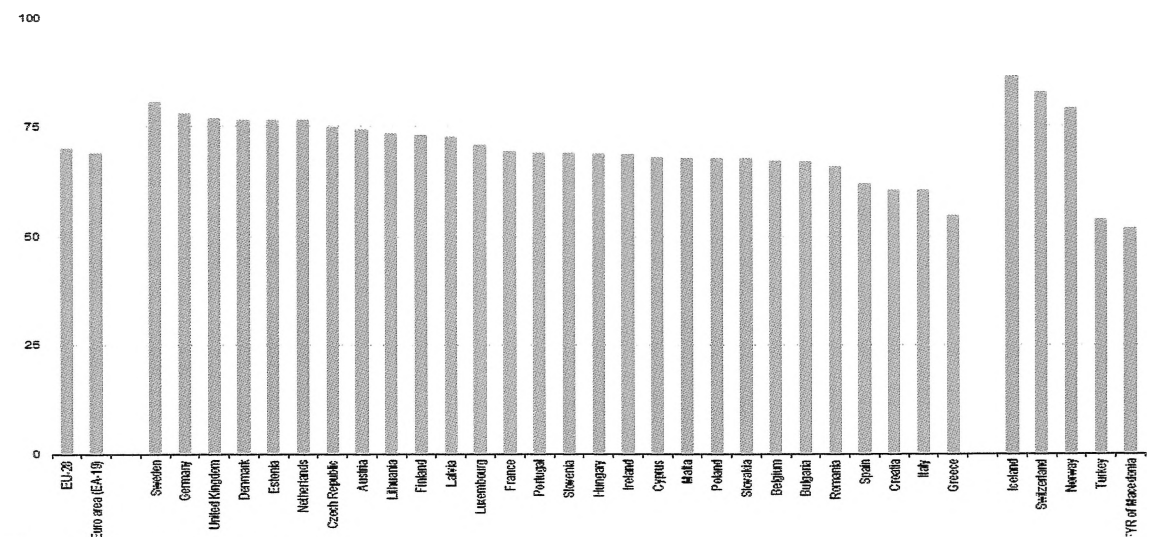
Во 28те земји-членки на ЕУ, активни биле 242.6 милиони луѓе во 2014 година: стапката на активност кај мажите била 78.1%, додека кај жените била 66.5%. Историски гледано, во земјите на ЕУ-28, имало мали промени во стапката на активност кај мажите, додека кај жените имало значителен пораст во учеството на пазарот на трудот. Кај мажите, стапката на активност се зголемила за 0.3 процентни поени, во периодот од 2008 до 2014 година, додека кај жените, за истиот период се зголемила за 2.8 процентни поени.

2.1.2 Стапки на вработеност во земјите од Европа

Според истражувањето на Евростат, стапката на вработеност кај земјите - членки на Европската Унија (ЕУ), изнесува 70.1% за 2015 година, за возрасна

група од 20-64 години. Пред почетокот на финансиската и економска криза од 2008 година, вработеноста изнесувала 70.3%. Во годините потоа, стапката на вработеност опаѓа, така што до 2012 и 2013 година стигнува до 68.4%. Шведска е земјата која достигнува најголема вработеност од 80.5%. По неа, следува Германија со 78%, со околу 76-77% вработеност учествуваат Холандија, Естонија, Данска и Велика Британија. Грција, како земја-членка на ЕУ има најниска стапка на вработеност од 54.9%. Од земјите кои не се членки на ЕУ, највисок процент на вработени има во Исланд, Швајцарија и Норвешка, додека земјата со најниска стапка на вработеност е Македонија, а после неа е Турција. (Слика.1)

Слика.1: Стапка на вработеност, возраст од 20-64, 2015 год.

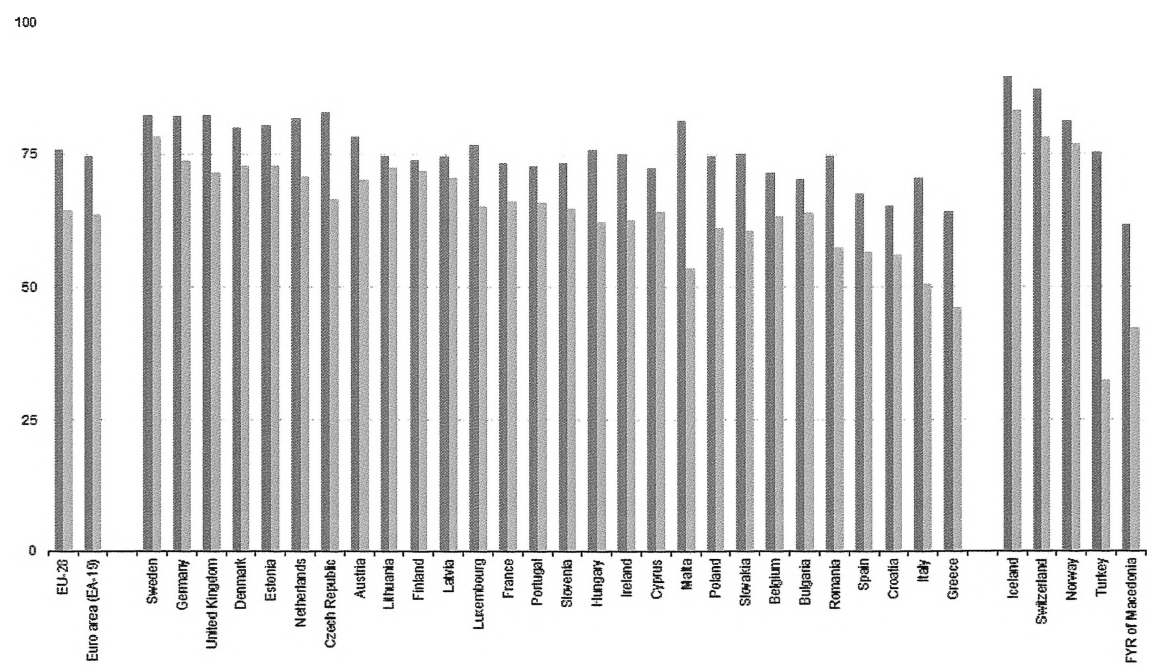


Извор: Евростат, 2015.

Пониски стапки на вработеност има кај жените и постарите лица. За разлика од вработените мажите на возраст од 20-64 години, кај кои се забележува дека процентот на вработеност од 2005 и десет години подоцна, е ист (75.9%), кај жените вработеноста во 2015 година е 64.3%, за разлика од 2005 година кога изнесувала 60%. Од земјите од ЕУ, Малта има најнизок процент на вработени жени (53%), а Чешка има највисока процент на вработени мажи (83%). Земјата со најмал процент на вработени жени (32.5), а која не е земја-членка на ЕУ, е Турција. Најмала родова разлика, пак, во стапката на вработеност има во Норвешка (4.6%) и Исланд (6.3%) (Слика.2). Вработеноста

кај возрасната група од 55-64 години, за 2015 година изнесува 53.3%, при што Шведска е земјата со највисока вработеност од 74.5%.

Слика.2: Стапка на вработеност, возрасна група од 20-64 години, 2015, структура по пол.⁸



Извор: Евростат, 2015.

Образованието е фактор кој придонесува во вработеноста на населението. Повисокиот степен на образование води кон повисока стапка на вработеност. Така, во 2015 година, стапката на вработеност кај населението со завршено основно и средно образование во земјите од ЕУ, изнесува 52.6%, а кај оние со завршено високо (терцијарно) образование е 82.7%.

2.1.3 Родов јаз во платите во земјите од Европа

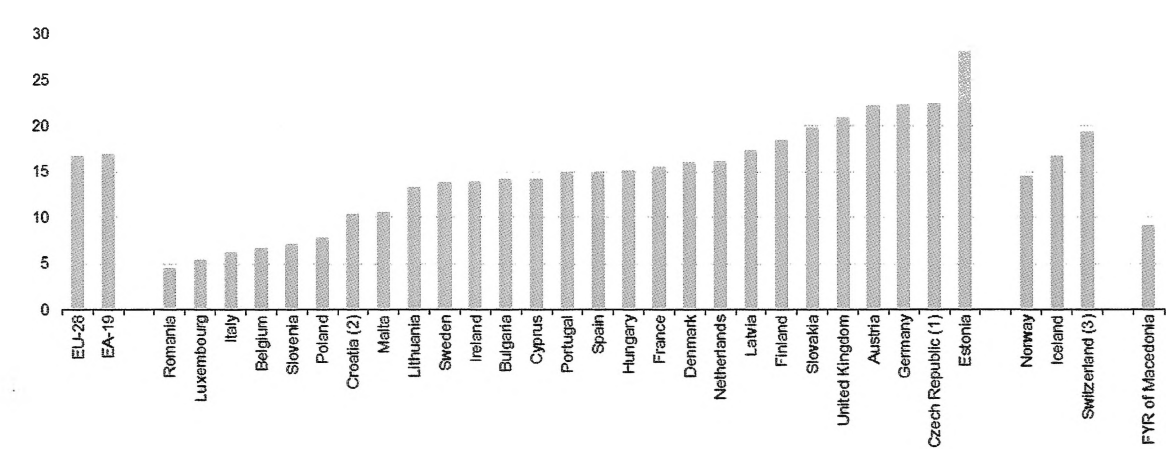
Родовиот јаз во платите е еден од индикаторите за родова нееднаквост на пазарот на трудот. Напредокот кон промена на таквата ситуација во Европа се одвива бавно. Во некои земји тој јаз дури и се продлабочувал. Жените се помалку платени од мажите за иста работа. Две најчести причини кои се однесуваат на родовиот јаз во платите се: дискриминацијата на работното место и сегрегација на работните места. Жените најчесто се вработени на

⁸ Сината линија се однесува на мажи, црвената на жени.

помалку платените и „феминизирани“ работни места како што се: образованието, медицината, јавната администрација, текстилната индустрија и сл. Друга причина е тоа што жените повеќе од мажите работат со скратено-работно време и прават пауза во кариерата за да можат да се грижат за своите деца.

За економијата во целина, во 2015 година, бруто-домашните приходи на жените во просек биле за 16.3% помали од оние на мажите во ЕУ-28 и 16.8% во еврозоната. Во земјите-членки, родовиот јаз во платите се разликувал за 21 процентен поен, од 5.5% во Италија и Луксембург до 26.9% во Естонија.

Слика.3: Родов јаз во платите низ земјите во Европа, 2014 година.



Извор: Евростат, 2015.

2.1.4 Стапки на невработеност во земјите од Европа

На Слика.4 е прикажана стапката на невработеност низ земјите во ЕУ во период од 2005-2015 година. Грција е земјата со највисок процент на невработени лица (24.9%), драстично повисок од Германија, која е членка на ЕУ и каде процентот на невработеност изнесува 4.6%, за 2015 година.

Слика.4: Невработеност во земјите од Европа

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU-28	9.0	8.2	7.2	7.0	9.0	9.6	9.7	10.5	10.9	10.2	9.4
Euro area	9.1	8.4	7.5	7.6	9.6	10.2	10.2	11.4	12.0	11.6	10.9
Belgium	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.4	8.5	8.5
Bulgaria	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13.0	11.4	9.2
Czech Republic	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1
Denmark	4.8	3.9	3.8	3.4	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.6	6.2
Germany	11.2	10.1	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6
Estonia	8.0	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10.0	8.6	7.4	6.2
Ireland	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3	9.4
Greece	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.7	17.9	24.5	27.5	26.5	24.9
Spain	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1
France	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4
Croatia	13.0	11.6	9.9	8.6	9.3	11.8	13.7	15.8	17.4	17.2	16.1
Italy	7.7	6.8	6.1	6.7	7.7	8.4	8.4	10.7	12.1	12.7	11.9
Cyprus	5.3	4.6	3.9	3.7	5.4	6.3	7.9	11.9	15.9	16.1	15.0
Latvia	10.0	7.0	6.1	7.7	17.5	19.5	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9
Lithuania	8.3	5.8	4.3	5.8	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1
Luxembourg	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.0	6.8
Hungary	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.0	11.0	10.2	7.7	6.8
Malta	6.9	6.8	6.5	6.0	6.9	6.9	6.4	6.3	6.4	5.9	5.4
Netherlands	5.9	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.3	7.4	6.9
Austria	5.6	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7
Poland	17.9	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5
Portugal	8.8	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.4	14.1	12.6
Romania	7.1	7.2	6.4	5.6	6.5	7.0	7.2	6.8	7.1	6.8	6.8
Slovenia	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0
Slovakia	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5
Finland	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4
Sweden	7.7	7.1	6.1	6.2	6.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4
United Kingdom	4.8	5.4	5.3	5.3	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1	5.3
Iceland	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0
Norway	4.5	3.4	2.5	2.5	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5	3.5	4.4
Turkey	9.5	9.0	9.1	10.0	13.0	11.1	9.1	8.4	9.0	9.9	10.3

Извор: Евростат, 2016.

Историски гледано, и во однос на невработеноста, жените се тие кои се повеќе погодени. Во 2000 година, невработеноста за жените во ЕУ-28 била околу 10%, додека кај мажите била под 8%. До крајот на 2002 година, овој јаз се намалил на околу 1.4 процентни поени и помеѓу 2002 и средината на 2007-ма овој јаз останал повеќе или помалку константен. Од првата четвртина на 2008 година тие стапки биле на најниско ниво од 6.3% кај мажите и 7.4% кај жените, и до третата четвртина од 2009 година стапката на невработеност кај мажите била највисока. Падот на стапката на мажите во текот на 2010 и првата половина од 2011 и соодветната стабилна стапка кај жените во истиот период, ја довела стапката на машката невработеност под онаа на жените. Од тогаш, стапките кај двата пола пораснале со исто темпо до средината на 2013 година, кога достигнале највисока вредност од 10.9% кај мажите и 11% кај жените. Почнувајќи од крајот на 2013 година, стапките почнале да опаѓаат, така што изнесувале 8.1% кај мажите и 8.4% кај жените, до крајот на 2016 година.

2.1.5 Економски неактивно население во земјите од Европа

Во однос на економската неактивност, што се однесува на вкупниот процент на жени, за 2015 година, тој изнесува 33.2%, за разлика од економски неактивните мажите кои учествуваат со 21.7%. Од возрасната група од 15-24 години повеќе од 50% мажи и исто толку жени, се неактивни на оваа возраст.

Тоа се должи на периодот кога младите сè уште се во образовниот процес. Друга причина која е наведена е „лична или семејна одговорност“, но тоа е незначителен процент.

Исто така, старосната група од 55-64 години, има највисок процент на неактивност. Така, неактивноста кај мажите во 2015 година изнесува 35%, додека кај жените таа е 50%. Ова е период кога лицата влегуваат во пензија, но и кога најчесто имаат семејни обврски и се грижат за своите внуци.

Степенот на економска неактивност е најнизок кај лицата помеѓу 25 и 54 години, во однос на другите две возрасни категории. Овој период е најчесто период кога се оформува семејство и се одгледуваат деца. Во 2015 година, 8.6% од мажите и 20.6% од жените биле економски неактивни, во земјите од ЕУ. Најниски стапки на неактивност кај мажите има во Чешка (4.6%) и Малта (4.6%), кај жените во Словенија (11.4%) и Шведска (11.6%). Најмногу неактивни жени има во Малта (34.2%) и Италија (34.1%), а највисока неактивност кај мажите има во Бугарија (13.6%) и Хрватска (13.2%)

Табела.3: Економски неактивно население.

	Економски неактивни			
	Мајки		Татковци	
Возраст	Со деца под 6 години	Со постари деца	Со едно или повеќе деца	Без деца
25-54 години	28.5%	17.9%	4.1%	9.9%

Извор: Евростат, 2015.

2.2 Политики за пресретнување на сиромаштијата кај жените, предложени од Европската Унија

Извештајот „Сиромаштија, род и нееднаквости во ЕУ“ на Европскиот Институт за Родова Еднаквост, вели дека еднаквоста помеѓу мажите и жените е повеќе од социјална правда - тоа е основно човеково право. Но, родовата еднаквост исто така придонесува за добра економска состојба. Кога жените имаат еднаков пристап во образовниот процес и целосно учествуваат во бизнисот и економските одлуки, тие се клучната водечка сила против сиромаштијата. Жените со еднакви права имаат подобро образование, здравје,

подобар пристап до поседување земјиште, работа и финансиски ресурси. Нивната поголема заработувачка моќ ги зголемува приходите во домаќинствата. Со подобрувањето на женската контрола во донесувањето одлуки во домаќинството, родовата еднаквост исто така се одразува и на благосостојбата на децата и искоренување на сиромаштијата кај идните генерации. Родовата еднаквост е услов за инклузивен, демократски, без насилство и одржлив развој. Поради тоа УНДП е во соработка со националните партнери за:

- Вклучување на жените во процесите за планирање, буџетирање и значајните политики;
- Промовирање на економските права и можности на жените и девојките
- Адресирање на родовата димензија на ХИВ и СИДА;
- Зајакнување на прибирањето и анализирањето на родово разделените податоци;
- Да се осигура дека подеднакво користење на јавните услуги како што се здравство и образование, во корист на жените, мажите, момчињата и девојчињата (EIGE, 2016).

На полето на родовата еднаквост, Стратегијата за еднаквост на мажите и жените 2010-2015 и новите стратешки ангажмани за родова еднаквост 2016-2019 година се насочени за искоренување на сиромаштијата кај жените преку промовирање на економска независност и борбата против родовиот јаз во платите, приходите и пензиите. Преку Европскиот пакт за родова еднаквост 2011-2020, Советот исто така ја реafirмирал својата посветеност кон исполнување на амбициите на ЕУ за родова еднаквост, образование и социјална инклузија и особено преку намалувањето на сиромаштијата. Политиките на ЕУ за родова еднаквост признаваат дека жените и мажите на различен начин ја искусуваат сиромаштијата. Во текот на својот живот, жените се соочуваат со пониска стапка на вработеност и повисока неактивност, особено самохраните мајки, мигрантките и постарите жени. Нееднаквостите во текот на животот доведуваат до повисок ризик од сиромаштија, економска зависност и родов јаз во пензиите (Европска комисија, 2010).

Стратегијата на Европската Комисија 2010-2015 за еднаквост помеѓу мажите и жените, им дава приоритет на пет клучни области за акција:

1. Еднаква економска независност за жените и мажите;

2. Еднаква плата за еднаква работа;
3. Еднаквост во донесувањето одлуки;
4. Достоинство, интегритет и ставање крај на родовото насилство;
5. Промовирање на родовата еднаквост надвор од ЕУ

Во оваа Стратегија, која е усвоена во 2010 година, стои дека економската независност е предуслов за овозможување на мажите и жените да воспостават контрола врз нивните животи и да направат вистински избор. Заработување за сопствено живеење е главниот начин за да се постигне тоа и има напредок во учеството на жените на пазарот на труд во изминатите години. Вклучувањето на повеќе жени на пазарот на труд помага во зголемување на стапката на работоспособното население, а со тоа се намалува притисокот врз јавните финансии и системот на социјална заштита, при тоа проширувајќи ја основата за човечки капитал и подигнување на конкурентноста. Мерките за балансирање на работниот и приватниот живот може да имаат позитивен ефект врз фертилитетот. За да се постигне Европската 2020 цел за стапка на вработеност од 75% за жените и мажите, особено внимание треба да се даде на учеството на пазарот на труд на постарите жени, самохраните родители, жените со пречки во развојот, жените мигранти и жените од етнички малцинства. Стапките на вработеност кај овие групи се уште се релативно ниски и потсетуваат дека родовите разлики мора да се намалат и во квантитативна и во квалитативна смисла (Ibid).

Влијанието на родителството во учеството на пазарот на труд сè уште е многу различно за жените и мажите во Европската заедница, бидејќи жените и понатаму се главни носители на одговорностите во семејството. Многу жени сè уште чувствуваат дека мора да изберат помеѓу кариерата и семејството. Демографските трендови, исто така, покажуваат дека жените и мажите сè повеќе треба да се грижат за зависни членови отколку за децата, на неопределен период. Земјите-членки кои го ставиле усогласувањето на работата и семејството на значајно место, имаат повисок број на вработени мажи и жени и релативно стабилна стапка на наталитет. Европската Комисија се стреми за понатамошен напредок во оваа област, обрнувајќи особено внимание на достапноста до пристап за високо квалитетна нега (Ibid).

Европската Комисија се залага за:

- Поддршка на промовирањето на родовата еднаквост во имплементирањето на сите аспекти и водечки иницијативи на Европската 2020 Стратегија, особено во однос на дефинирањето и имплементацијата на релевантните национални мерки, преку техничка поддршка, како и преку структурните фондови и други поголеми програми за финансирање.
- Промовирање на женското претприемништво и самовработување.
- Проценка на преостанатите недостатоци во правото на отсуство поврзано со семејството, особено татковското отсуство и можности за решавање на истото.
- Извештај за работата на земјите-членки во врска со згрижувачките објекти за деца.
- Промовирање на родовата еднаквост во сите иницијативи на имиграција и интеграција на мигрантите (Ibid).

Принципот за еднаква плата за работа со еднаква вредност на мажите и жените е заштитен со Договорот на ЕУ. Потеклото на родовиот јаз во платите го проширува прашањето на еднаква плата за иста работа. Постои јаз помеѓу образованието и професионалниот развој на жените, при што, особено внимание треба да се посвети на транзицијата помеѓу образованието и пазарот на трудот. Причините за родовиот јаз, исто така, произлегуваат од поделеноста на пазарот на труд, каде мажите и жените сè уште работат во различни сектори/работни места. Од една страна, мажите и жените се застапени во некои сектори, како на пример жените на „женски“ работни места (најчесто во здравството, образованието и јавната администрација) кои се помалку вреднувани од типичните машки професии. Од друга страна, пак, во истиот сектор или компанија, работите кои ги извршуваат жени имаат тенденција да бидат пониско вреднувани и помалку платени (Ibid).

Родовиот јаз во платите, исто така, се одразува на други нееднаквости на пазарот на труд, кои главно ги погодуваат жените - особено нивното диспропорционално споделување на семејните одговорности и потешкотиите во усогласувањето на семејниот и работниот живот. Многу жени работат со скратено работно време или со несоодветен договор. Иако тоа им овозможува да останат на пазарот на труд и воедно да ги менаџираат семејните обврски,

може да има негативен одраз на нивната плата, развој во кариерата, промотивниот изглед и пензиите (Ibid).

Заложбите на Комисијата се во насока на:

- Истражување на можните начини за подобрување на транспарентноста на плаќање, исто како и влијанието на еднаква плата во договорите за скратено работно време и договорите за привремена работа, а во соработка со Европските социјални партнери и почитувајќи ја автономијата на социјалниот дијалог.
- Поддршка на иницијативите за еднаква плата на работни места и развој на алатки за работодавците, за да се поправи неоправданиот родов јаз во платите.
- Охрабрување на жените да влезат во не-традиционалните професии.
- Секоја година да се одржува Европски ден за еднаква плата⁹, за да се зголеми свеста за тоа колку повеќе мораат жените да работат за да заработат исто колку и мажите (Ibid).

За да се постигне целта од 75% вработеност до 2020 година кај мажите и жените, поконкретно затворањето на родовиот јаз во вработеноста, ќе бидат потребни координирани напори за да се олесни учеството на жените на пазарот на труд. Тоа ќе го направи полесно балансирањето на домашните и работните обврски. Исто така, тоа бара и подеднаква распределба на времето околу обврските за грижа и домашните работи. Женското претприемништво, родовата еднаквост во истражувањата и интеграција на жените мигранти на пазарот на труд се дополнителни компоненти за еднаква економска независност.

Родовата еднаквост и зајакнувањето на жените е клучно за достигнување на Милениумските развојни цели. Додека сè уште постојат позитивни трендови во родовата еднаквост, постојат сè уште многу области кои загрижуваат. Многу девојчиња за разлика од момчињата не посетуваат училиште; многу жени од

⁹ Европскиот ден за еднаква плата е годишен настан за зголемување на свеста за фактот дека јазот во платите помеѓу мажите и жените сè уште постои и дека жените треба да работат подолго за да заработат исто колку мажите. Датумот на овој ден варира секоја година во зависност од просечниот родов јаз во платите во ЕУ. Промената на овој ден претставува благо намалување на родовиот јаз во платите. На 5 Март 2011 година, Европската Комисија го започна првиот Европски ден за еднаква плата. Вториот беше одржан на 2 Март 2012 година, третиот на 28 Февруари 2013 година, четвртиот на 28 Февруари 2014 година, потоа на 02 Ноември 2015 година, шестиот на 03 Ноември 2016 и последниот на 22 Февруари 2017 година.

земјите во развој работат во неформалниот сектор или како неплатени домашни работници.

Еднаквоста помеѓу жените и мажите е една од темелните вредности на Европската Унија и утврдена е во Договорот од самиот почеток, односно откако Договорот од Рим вклучува одредба за еднаква плата. Во текот на изминатите 60 години, општествените промени и постојаните политички напори имаат воспоставено тренд за родовата еднаквост. ЕУ отсекогаш била голема сила позади сите овие случувања и продолжува да игра важна улога во одржувањето на интензитетот и градењето на изминатите достигнувања. Стратешките ангажмани за 2016-2019 за родова еднаквост имаат за цел постигнување на овие напори во клучните политички области.

Споредено со просекот на Европската Унија (ЕУ), некои групи на населението се во поголем ризик да бидат погодени од сиромаштија и социјална исклученост. Најпогодени се жените, децата, младите, невработените, самохраните родители и оние кои живеат сами, луѓето со понизок степен на образование, луѓе родени во различна земја од онаа во која живеат, луѓе без работа и во повеќето од земјите-членки сите тие живеат во рурални области. Политиките на ЕУ се насочени кон намалување на бројот на луѓето изложени на ризик, особено фокусирани кон наведените групи на луѓе. Препораките на Европската Комисија ги повикува сите земји-членки да ги дефинираат и спроведат мерките за решавање на нивните специфични околности.

Европската комисија ги адресира проблемите со кои се соочуваат жените и се залага за:

- Промовирање на родовата еднаквост во спроведувањето на стратегијата – Европа 2020, како предводна иницијатива,
- Промовирање на претприемништвото и самовработувањето на жените.
- Оценка на преостанатите недостатоци во врска со отсуствата, особено со татковското отсуство и отсуство поради грижа за член на семејството и можности за нивно решавање,
- Промовирање на родовата еднаквост во сите иницијативи на имиграцијата и интеграција на мигрантите (European Commission).

Европската платформа против сиромаштијата и социјалната исклученост е една од седумте предводни иницијативи на Европската 2020 стратегија, за

паметен, одржлив и иклузивен раст. Дизајнирана е да им помогне на земјите на ЕУ да ја достигнат целта за искоренување на сиромаштијата и социјалната исклученост кај 20 милиони луѓе. Платформата е воведена во 2010 година и ќе биде активна се до 2020 година.

Вработувањето е една од клучните алатки за економскиот развој и намалување на сиромаштијата. Обезбедување на можности за заработување преку платено вработување или самовработување за сиромашните жени и мажи е од клучно значење за зголемување на приходите и надминување на сиромаштијата. Тоа особено е важно за жените, кои повеќе се соочуваат со феноменот на сиромаштијата и имаат ограничен пристап до фер и пристојна работа во споредба со мажите (Krogh and Hansen, Wendt and Elkjaer, 2009).

Нема едноставни решенија кои се достапни за да се намали родовиот јаз во вработувањето, особено во регионите каде тој јаз е длабоко навлезен во нормите, културните и социјалните практики и дополнително е утврден од лошата инфраструктура и испорака на услуги. Сепак, препознаено е дека економскиот раст кој ја зголемува побарувачката на работна сила има потенцијал за реално влијание врз вработувањето на жените. Може да се придонесе кон намалување на родовите разлики преку соработка со органите на власта, приватниот сектор и граѓанското општество за зајакнување на понудата и побарувачката за политики и програми во насока на фаворизирање на пристапот на жените на пазарот на трудот (Ibid).

- Поставувањето на економското јакнење на жените на повисоко место на агендата, на високо ниво на политички дијалог со владите и инструментите за спроведување поврзани со Париската декларација и на Милениумските развојни цели;
- Поддршка на недржавните актери во сензибилирање на владите на потребата за справување со културни и социјални бариери. Организации од приватниот сектор;
- Олеснување на пристапот на девојките за запишување и посетување во основното и средното образование;
- Поддршка на организациите кои го промовираат женското претприемништво во формалната и неформалната економија;
- Намалување на трошоците за водење бизнис за да се олесни влезот на жените на пазарот на труд;

- Олеснување и зголемување на понудата за развој на родово чувствителни бизнис можности,
- Зголемување и проширување на пристапот до финансии за жените, вклучувајќи го микрофинансирањето (Ibid).

Два важни аргументи кои се презентирани во дебатите за жените и нивното економско зајакнување се:

- ✓ Десно ориентиран – кои се фокусираат на зголемување на можностите за вработување на жените и нивна слобода да работат во безбедност и достоинство.
- ✓ Економските аргументи – ги нагласуваат економските капацитети на жените и нивниот потенцијален придонес кон економскиот развој. Овие се базираат на фактот дека жените имаат тенденција да ги реинвестираат своите приходи во подобрување на исхраната, здравјето и образованието кај членовите на семејството, а со тоа зголемување на животниот стандард (Ibid).

На почетокот од 2010 година, повеќето од земјите на Европската Унија излегле од економската криза која ги зафати во 2008 година. За да се справат со последиците од таа криза, воведуваат стимулативни пакети и планови за опоравување, кои за жал не ги адресираат адекватно родовите проблеми. Тоа се забележува во поддршката на индустрискиот сектор и приоритетно зачувување на работните места каде поголемиот број работници се мажи. Со оглед на тоа што жените преовладуваат во привремените и работните места со скратено работно време, поголема е веројатноста тие значително повеќе да се погодени од промените во работното време.

Обезбедување соодветна заштита преку минимални приходи е една од главните алатки за справување со сиромаштијата. Европската комисија во своите политики налага да се обезбедат соодветни бенефиции за оние кои се надвор од пазарот на труд. Најзагрозени се самохраните мајки и мајките кои се мигранти. Многу важно е обезбедувањето на бенефиции за децата бидејќи тие имаат директно влијание на степенот на сиромаштијата во едно семејство. Исто така, ЕУ има воспоставено национални политики за правилата на родителско отсуство, така што воведува законски обврзувачки директиви. Директивата за родителско отсуство од 1996 година, пропишува минимално право до три месеци родителско отсуство, и за мажите и за жените (European Commission).

Светската Банка, во 2012 година, го издала својот прв „Извештај за светскиот развој на родовата еднаквост и развој“. Извештајот кој се заснова на политичката рамка на Светската Банка која инвестира во жените и девојките е „паметна економија“: зголемување на женското учество во работната сила и приходите се поврзани со намалување на сиромаштијата и побрз раст; приходи, вработувања, и средства за зајакнување на жените, од кои имаат придобивки мажите, децата и општеството како целина (World Bank, 2012).

Зголемувањето на учеството на жените во работната сила, ги зголемува нивните можности за заработување на приходи, и подобрување на нивниот пристап до продуктивни средства, се клучни за достигнување на целите за елиминација на екстремната сиромаштија и зголемување на заедничкиот просперитет до 2030 година (Ibid).

2.3 Модели на социјални држави во Европската Унија и иманентните состојби со сиромаштијата од родова перспектива

Традиционалната поделба на социјалните држави во Европа ги опфаќа веќе споменатите три модели на Еспинг-Андерсен: социјал-демократски, конзервативен и либерален модел. Според образовниот портал „Проучи ја Европа“, падот на комунистичкиот блок и процесот на неговата интеграција во рамките на пазарната економија генерирал покрај традиционалните и нови видови на социјална држава во Централна и Источна Европа. Моделите се:

- Социјал-демократски/Скандинавски модел – високи даноци, висок степен на редистрибуција на приходот, високо ниво на учество на жените на пазарот на трудот, висок стандард на живеење и високо ниво на доверба кај граѓаните во јавниот систем (Данска, Норвешка, Исланд, Финска и Шведска).
- Конзервативен/Корпоративен модел – ниско ниво на учество на жените на пазарот на трудот, зависност од социјални придонеси наместо од даноци, умерена прераспределба на приходите и висока стапка на невработеност, особено во земјите од Јужна Европа. Овде спаѓаат: Австрија, Белгија, Германија, Грција, Италија, Малта, Кипар, Турција, Луксембург, Холандија, Шпанија и Португалија.

- Англо-саксонски/Либерален модел - ниско ниво на вкупните државни трошоци, висок степен на нееднаквост и ниско ниво на трошоци за социјална заштита (Швајцарија, Велика Британија и Ирска).

Модели на социјална држава кои се во фаза на дефинирање, во Централна и Источна европа:

- Модел на поранешен СССР – сличен на конзервативниот модел во однос на вкупната државна потрошувачка. Најголемата разлика се однесува на квалитетот на животот и нивото на доверба во јавниот систем (Белорусија, Естонија, Латвија, Литванија, Русија и Украина).
- Модел на пост-комунистичка Европа – квалитетот на живот е подобар од тој во претходната група и системот е повеќе егалитарен. Од друга страна, тие презентираат поумерени нивоа на економски раст и инфлација, отколку земјите од претходниот модел. Овде спаѓаат: Бугарија, Хрватска, Чешка, Унгарија, Полска и Словачка).
- Модели на социјална држава во развоен процес – ова се однесува на земјите кои сè уште се во процес на созревање на нивниот социјален систем. Нивните програми на државна помош и индикаторите на квалитет на живот се подолу од оние на претходно споменатите групи. Нивните високи нивоа на смртност кај новороденчиња и ниските животни очекувања ја рефлектираат тешката социјална ситуација во овие земји (Романија, Молдавија и Грузија). (LearnEurope)

Во рамките на овој дел, ќе бидат опфатени неколку држави кои припаѓаат на различен модел на социјална држава, а притоа ќе биде анализиран родовиот аспект на моделите. Причината да се направи анализа на избраните три социјални држави во ЕУ се различните состојби, пристапи и политики кои трите модели на социјални држави ги промовираат, а воедно и различните родови аспекти.

2.3.1 Шведска

Најпрво ќе ја разгледаме Шведска, како земја која спаѓа во социјал-демократски, односно скандинавски модел на држава.

Шведска ја има првата феминистичка влада во светот. Во пракса, тоа значи обврзување за градење на општество во кое мажите и жените, девојчињата и момчињата ќе ги живеат своите животи во целосен потенцијал. Целта на Шведската политика за родова еднаквост е мажите и жените да ја имаат истата моќ да го обликуваат општеството и нивните сопствени животи. Со ова, како појдовна точка, Владата работи за постигнување на шест потцели:

1. еднаква поделба на моќта и влијанието,
2. економска еднаквост,
3. еднакво образование,
4. еднаква распределба на неплатената домашна работа и обезбедување на заштита,
5. еднакво здравство,
6. да се стави крај на машкото насилство врз жените.

Според Владата на Шведска, мажите и жените мора да имаат еднакви можности за економска независност. Неколку од најважните реформи за постигнување родова еднаквост зазеле место во пазарот на трудот и социјалната политика уште во 1970-тите години. Овие реформи ја наметнуваат родовата еднаквост и ги зголемуваат женските погледи кон еднакви можности како и мажите, за влегување на пазарот на труд. Некои делови од неплатената домашна работа и грижа, често исполнувани од страна на жените, станале одговорност на системот на социјална заштита. Така и жените добиле пристап до вработување и поголема финансиска независност, со што се зголемува нивната благосостојба. Покрај тоа, мажите биле охрабрени и во поголема мера им било овозможено да учествуваат во семејниот живот. Овие реформи, исто така, придонеле за развој на модерна социјална држава во Шведска. Сепак, продолжиле инвестициите во системот за социјална заштита, кои се од суштинско значење за родова еднаквост, како и тоа дека доброто функционирање на социјалната сфера овозможува и на мажите и на жените да учествуваат на пазарот на трудот под еднакви услови.

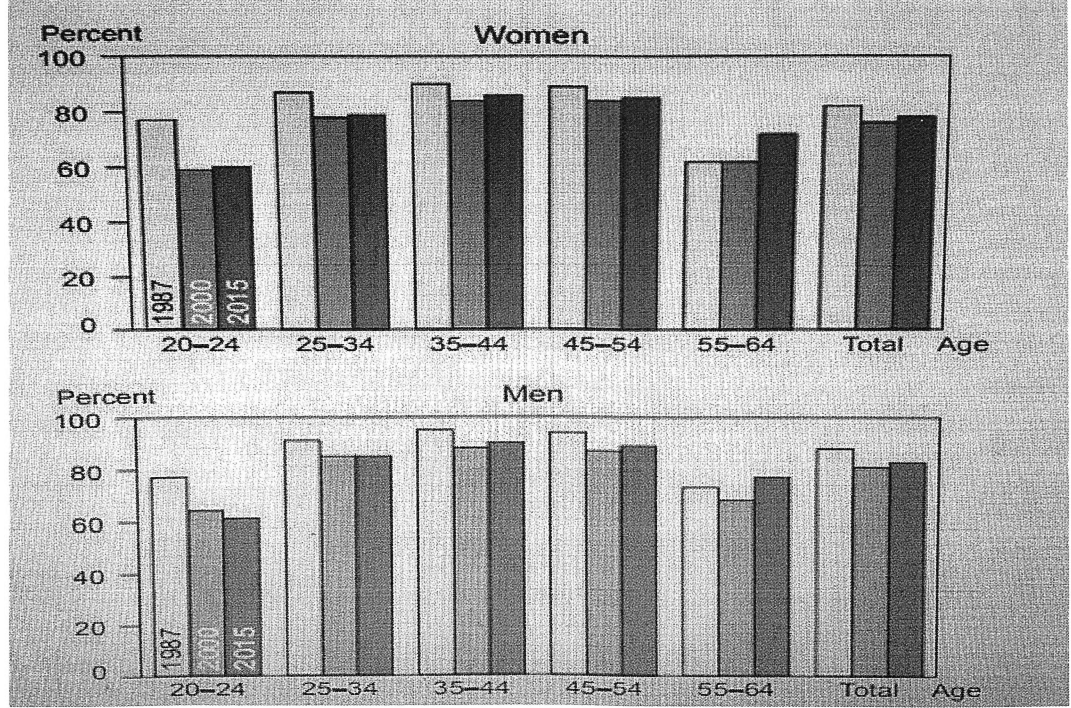
Поделениот данок на приход за сопругата и сопругот од 1971 година создал поттикнување на жените да работат, бидејќи нивните приходи повеќе не се сметале како дел од приходот на сопругот. Тоа всушност било поповолно за двајцата партнери да работат. Исто така, развојот на достапни установи за

грижа за децата, за сите граѓани е предуслов за зголемената пропорција на жени во Шведска за достапно вработување.

Иако во последните години имало мало зголемување на полето на економското учество на жените во Шведска, сепак останува на висока позиција во споредба со останатите развиени земји. Шведска има изминато долг пат за да постигне еднаков третман на мажите и жените на работното место. Родовата дискриминација на работно место е илегална уште од 1980 година. Шведскиот закон против дискриминација од 2009 година налага работодавачите активно да ја промовираат еднаквоста помеѓу мажите и жените, како и да преземат мерки против вознемирување. Законот исто така наведува дека вработените и кандидатите за вработување кои се, биле или ќе земат родителско отсуство мора да имаат фер третман.

Според шведската влада стапката на вработеност за 2015 година, за возрастна група од 20-64 години, кај жените изнесува 78% а кај мажите 83%. Шведската национална цел е да се стреми стапката на вработеност да се зголеми до 80% до 2020 година, и разликата во стапката на вработеност помеѓу мажите и жените да се намали со зголемување на вработеноста на жените.

Слика.5: Стапки на вработеност кај жени и мажи, возрастна група од 20-64 години, по возраст, 1987, 2000 и 2015 година.



Извор: Анкета за работна сила, Статистика на Шведска, 2016 година.

Во последните години, постои зголемување на привременото вработување на пазарот на труд, што повеќе ги погаѓа жените отколку мажите. Направена е законска измена за да се осигура дека општите вработувања на определено време ќе бидат претворени во вработување на неопределен рок, ако должината на вработувањето по општата определена позиција надмине две години.

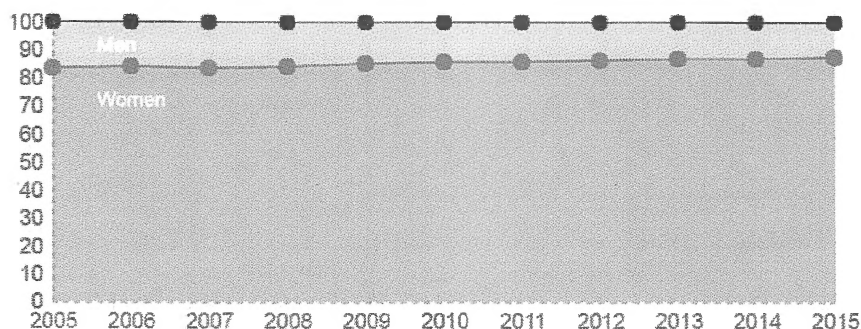
Застапеноста на жените на врвот на бизнисот морала да се зголеми. Уште еден израз на нееднаквост во работниот живот е тоа дека жените биле недоволно застапени во врвот на бизнисот. Владата на Шведска проценила дека пропорцијата на жени во одборите на високите бизнис компании треба да изнесува најмалку 40% и затоа има предлог закон за родови квоти. Намерата е таквите измени да влезат во сила во 2017 година.

Секоја година, Меѓународната Организација на Светскиот Економски форум рангира повеќе од 140 земји врз основа на родовиот јаз, според показателите во здравството, образованието, економијата и политиката. Од 2006 година, Шведска е рангирана во првите четири места.

Според Евростат, родовиот јаз во Шведска за 2014 година изнесува 13.8%, што е под просекот на ЕУ – 16.7%.

На официјалната веб-страница на Шведска стои дека државата има значително зголемување на економската еднаквост помеѓу мажите и жените со текот на времето. Сепак, родовиот јаз во платите останува. Ова е еден од предизвиците на агендата за родова еднаквост. Просечната месечна плата на жените од Шведска изнесува помалку од 87% - 95% кога се земени во предвид разликата во изборот на професијата и секторот на работа. Разликите се најочигледни во окружните совети, а најмала разлика има помеѓу работниците во индустријата. Родовиот јаз во платите може да биде објаснет преку разликите во професијата, секторот, позицијата, работното искуство и годините. Но, некои од нив се чини дека се поврзани повеќе со родот. Законот за дискриминација налага работодавачите и работниците активно да работат на промоција за еднаква плата за иста работа, како и промоција на еднаква можност за мажите и жените за зголемување на платата.

Графикон.2: Родов јаз во платите во Шведска, од 2005-2015 година.



Извор: Ekonomifakta.se, 2015.

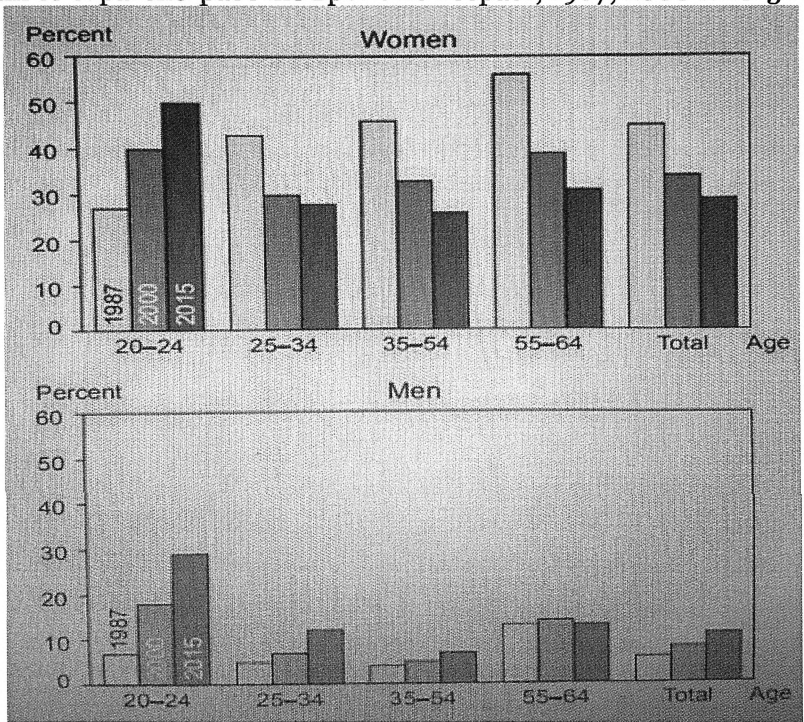
Исто така, на официјалната веб-страница на Шведска стои дека друг начин за да се прикаже јазот во платите од 13.2% е тоа дека жените во суштина работат без да бидат платени после 15:57 часот. Претпоставувајќи дека работниот ден трае 8 часа и завршува во 17:00, 13.2% пократок ден е исто како жените да работат без да им е платено после 15:57 часот. Целта е да се промени таквата состојба и на жените да им биде платен цел работен ден. Движењето за постигнување на таа цел го започнале Шведското Женско Лоби во 2012 година и сега соработуваат со Унијата на жени политичарки, организациите на трговската унија и женското движечко општество.

Кога се мерат фактори како што се образованието, возраста, професијата, секторите и работните часови, родовиот јаз во платите изнесува 5% (2015 година). Работата во секторите во кои доминираат жени, генерално се помалку вреднувани и имаат пониски нивоа на плати за разлика од оние сектори во кои доминираат мажите. Разликата во платите, исто така, може да се објасни со половата сегрегација на пазарот на трудот и фактот дека ефектот на изедначување на социјалната помош опаднал. Искористувањето на родителското отсуство е нерамномерно распределено. Целта е целосно родово еднакво споделување на родителското отсуство. Ова е важно за справување со помалку поволните работни услови на жените и пониските примања. Органите за образование и пазар на труд имаат важна задача во промовирање на работата во професии кои се надвор од традиционалните родови улоги. Затоа, на Шведската јавна служба за вработување и е доделена задача за прилагодување на своите активности за промовирање на родовата еднаквост и борба против родовата поделеност на пазарот на трудот.

Барањето да се спроведе годишно истражување на плати е важно за елиминирање на неоправданите разлики во платите. Одговорностите на социјалните партнери, вклучувајќи ги и синдикатите, за формирање на плати се камен-темелник на шведскиот модел. Сепак, важно е тоа дека формирањето на платите доведува до затворање на јазот во приходите помеѓу мажите и жените.

Понатака, стои дека, секоја трета жена и секој десетти маж во Шведска работи со скратено работно време. Главната причина за тоа е недостатокот од релевантни вработувања со полно работно време, но, втората најчеста причина за жените е грижата за деца, како и грижата за постари членови. Кога жените имаат деца, тие почесто практикуваат да работат со скратено работно време од мажите. Негативниот резултат на тоа е помала позитивна кариера и плата за жените, а со тоа и пониски пензии.

Слика.6: Вработени со скратено-работно време по возраст, 1987, 2000 и 2015 година.



Извор: Анкета за работна сила, Статистика на Шведска, 2016 година.

Околу 30% од жените работат со скратено работно време, но студиите покажуваат дека многу од нив би сакале да работат повеќе. Главните причини за работа со скратено време се тие дека не можат да најдат соодветна работа со полно работно време или се грижат за децата. Целта на Владата е работата со

полно работно време да биде норма, а работата со скратено време да биде можност.

Политиките за семејство кои ги поддржуваат вработените родители со еднакви права и обврски како за жените така и за мажите, го олеснува балансирањето на родителите во Шведска во однос на приватниот и работниот живот. Грижата за деца е загарантирана за сите родители и целта е да градинките и пред-училишните центри да бидат достапни за сите. Надоместокот е пропорционален на приходите на родителите, и колку повеќе деца имаат, толку помалку плаќаат по дете.

Стапките на долгорочна невработеност, според податоците од Евростат, не се разликуваат многу кај жените и мажите. Процентот е скоро ист кај двата пола, со тоа што кај жените се јавува малку пониска стапка на невработеност за разлика од мажите.

Во однос на долгорочната невработеност, скоро и да нема разлика помеѓу мажите и жените, со тоа што кај жените е пониска од онаа на мажите, и оваа стапка во континуитет останува иста, со некои мали промени во процентите.

Табела.4: Долгорочно невработени лица, по пол, во %

	2011	2012	2013	2014	2015
Жени	1.5	1.5	1.4	1.4	1.5
Мажи	1.6	1.7	1.6	1.6	1.7

Извор: Евростат, 2016 година.

2.3.2 Велика Британија

Вториот модел на социјална држава, а која припаѓа на Либералниот модел, е Велика Британија. Овде, стапката на сиромаштија кај жените е константно повисока во однос на мажите. Јазот кој се јавува е релативно стабилен во последните години.

Табела.5: Стапка на сиромаштија во Велика Британија

	2010	2011	2012	2013	2014
Мажи	7.0	6.1	8.1	7.0	5.7
Жени	7.7	7.8	9.1	8.6	7.2

Извор: Национален завод за статистика, Постојана сиромаштија во Велика Британија и ЕУ, 2014.

Според Националниот завод за статистика на Велика Британија, за 2015 година, повисок процент на жени (8.2%) се посиромашни отколку мажите (6.3%) – тренд кој продолжил откако податоците биле достапни од 2008-ма година.

Жените во Велика Британија било поверојатно да бидат погодени од сиромаштијата, за разлика од мажите, мерено врз основа на живеење во домаќинство со релативно низок приход (Bennet and Daly, 2014).

Возраста е еден фактор кој влијаел на поврзаноста помеѓу родот и сиромаштијата. Повеќе момчиња се исклучени од училиште, а се вклучени во институции за млади престапници. Девојките го сочинувале мнозинството од младата популација кои не се вработени, не се школуваат или обучуваат, најчесто поради грижата за други. Вклучувањето на постарите лица во бројот на сиромашни, генерално ја зголемувало разликата меѓу мажите и жените, иако ова варира од земја до земја, а Велика Британија имала доживеано силен пад на пензионерската сиромаштија од 2000-та година, особено помеѓу самците. Стапката на сиромаштија помеѓу жените од етничките малцинства во В. Британија била многу повисока помеѓу „белите“ жени, особено за оние од Пакистан и Бангладеш. Постои слична шема, но со пониски стапки, кај мажите од етничките малцинства. (Ibid)

Врската помеѓу родот и сиромаштијата била највидлива во самохраните домаќинства. Затоа, истражувачите најчесто се фокусирале на овие, или на домаќинствата на чело на кои стои жена. Ваквите анализи може да бидат корисни. Но, тоа ги помещувало ефектите од начинот на живеење во сиромаштија со тие на полот, и понекогаш ги исклучувале истражувањата за ситуацијата на мажите. (Ibid)

Во однос на пазарот на труд, стекнувањето на образование и вештини, како и ангажманот на пазарот на трудот, се засегнати од полот. Во В. Британија, скратеното работно време и ниската плата биле повеќе застапени меѓу жените, како резултат на родовата дискриминација и ограничувањата поради грижа за друго лице, иако некои мажи искусувале поголеми потешкотии во вработувањето. Периодите на отсуство поради грижа и флексибилното работење, се клучни за комбинирање на вработувањето и

грижата. Квалитетот на локалните можности на пазарот на труд, транспорт и грижа за деца, било особено важно за жените. (Ibid)

Историски гледано, мажите имале поголема веројатност да се квалификуваат за повисок статус за индивидуални бенефиции, а жените имале тенденција да добиваат бенефиции преку нивните партнери. Дали бенефициите се индивидуални или заеднички, на кого се платени и како, се исто така важни за родов ризик од сиромаштија. Услугите биле од суштинска важност, особено за оние кои имаат одговорности за грижа за децата или болни/немоќни или возрасни лица. (Ibid)

Родовите нееднаквости не биле директно поврзани со сиромаштијата, но тие влијеле на ризикот од сиромаштија. Политиките на Велика Британија не биле експлицитно насочени кон справување со родовата сиромаштија и ретко се фокусирале кон врската помеѓу родот и сиромаштијата. (Ibid)

Истражувањето утврдило дека намалувањето на релативната сиромаштија кај самохраните родители и постарите жени кои се самици, во 2000 година во Б. Британија било како резултат на мешавината од политики, вклучувајќи зголемување на вработеноста и во универзалните детски бенефиции за самохрани родители, како и подобрување на бенефитите/даночни олеснувања за двете групи. Овие политики биле исто така значајни во намалувањето на јазот во сиромаштијата помеѓу мажите и жените и во продолжување на искоренување на постојаната сиромаштија. Со придобивките и даночните олеснувања, вклучувајќи ги оние за деца, сепак, сиромаштијата за оние пред пензиска старост се предвидува да се зголеми. (Ibid)

Вработувањето било клучна политика за справување со сиромаштијата. Ваквата политика генерално има родова димензија, вклучувајќи повеќе жени. Националната минимална плата и нејзините зголемувања имаат бенефит кај жените, особено со оглед на нивната ниска плата. Но, политиката „од социјална заштита кон пазар на труд“ има тенденција да инвестира повеќе во човечкиот капитал во оние шеми кои повеќе ги вклучуваат мажите. (Ibid)

Грижата за деца или возрасни лица често ги ограничуваат можностите за стекнување сигурен приход од вработување и/или од социјалната држава на подолг рок, иако придобивките што се плаќале за децата помагале да се намали ризикот од сиромаштија на мајките. Политиките на Велика Британија работеле против родителите кои го делат семејното отсуство подеднакво, со тоа што тие

или не се добро платени или не се платени воопшто и не овозможуваат период на отсуство, особено за татковците. Флексибилното работно време најчесто е земено од страна на мајките. В. Британија дозволува право да се побара флексибилно работно време, но не и да се добие, што значи дека татковците имаат помало оправдување за да побараат. Развојот на правата за платено отсуство за грижа за немоќни/ постари лица заостанувало. (Ibid)

Табела.6: Стапки на вработеност, според пол, во %.

	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Мажи</i>	79.3	80.0	80.4	81.9	82.5
<i>Жени</i>	67.8	68.4	69.3	70.6	71.3

Извор: Евростат, 2016 година.

Според Евростат, родовиот јаз во Велика Британија за 2014 година, изнесува 20.9%, а тоа е над просекот на ЕУ од 16.7%.

Во таа насока, Владата на Велика Британија презема акции за намалување на родовиот јаз во платите:

- Барајќи големите работодавци, вклучително и јавниот сектор, да го објават нивниот родов јаз во платите;
- Нудејќи 30 часа на бесплатна грижа за деца на 3 и 4 годишна возраст, за семејствата кои работат,
- Охрабрување на девојките да размислат на поширокиот спектар на професии, вклучително оние високо платени сектори во кои традиционално доминираат мажите.

Од друга страна, Владата веќе:

- Го проширила правото за барање на флексибилно работно време за сите вработени;
- Го вовела заедничкото родителско отсуство,
- Барање начин како да се отстранат бариерите што ги спречуваат жените да дојдат до врвот на нивните кариери.

Според Женската Буџетска Група (ЖБГ), сеуште постои поголема веројатност за жените од некои видови домаќинства само со еден возрасен член, особено самохраните родители и постари жени кои се самици, да живеат во сиромаштија. Преку 90% од самохраните родители во Велика Британија

биле жени; 22% од самохраните родители живеа во релативна сиромаштија пред, а 42% после трошоците за домување. Ова покажува дека истите животни настани – раѓање или распаѓање на семејството - може да имаат многу различни, родови резултати за жените споредено со мажите. Покрај тоа, многу од пензионерите-самци, се жени, при што 17% од мажите пензионери, споредено со 22% од жените пензионерки живеа во сиромаштија пред трошоците за домување (и 15% наспроти 17%, после).

2.3.3 Република Чешка

Како трет пример за модел ќе ја разгледаме Република Чешка, која припаѓа на пост-комунистичкиот модел на социјална држава.

Системот на социјална заштита се состои од пензии, системи за болест и здравствено осигурување, како и национален систем за политики за вработување и систем без придонеси за социјална парична помош. Системот за здравствено осигурување се финансира преку здравствените осигурителни фондови. Другите компоненти на системот се финансираат од државниот буџет. Премии се платени од страна на работодавачите и вработените или од самовработените лица. Здравственото осигурување, пензиското осигурување и националниот систем за економски политики се задолжителни за секоја економски активна индивидуа; шемите за здравствено осигурување се задолжителни за сите работодавци и на доброволна основа за самовработените лица. Покрај тоа, некои групи се осигурени без да плаќаат премии (студенти, жени на породилно и т.н.) доколку се исполнети одредени услови.

Помеѓу другите надоместоци, а во корелација со родовите прашања во овој труд, ќе бидат издвоени: придобивките за мајчинство и татковство; за пензии; при невработеност.

Што се однесува на бенефициите за мајчинство и татковство, системот на социјално осигурување нуди парични надоместоци. Со цел да се добијат мајчински надоместоци, вработените мора во фондот за здравствено осигурување да имаат платено најмалку 270 дена во рок од две години пред раѓањето. Самовработените лица мора да имаат платено премии за здравствено осигурување, и за најмалку 180 дена придонеси на самовработените индивидуи во шемите на здравствено осигурување во текот на годината што и претходи на

раѓањето. Компензација за надоместоците за мајчинство се доделуваат на вработени бремени жени или на мајки сè до деветтиот месец после раѓањето, доколку тие бидат префрлени на позиција со пониски примања поради бременоста.

Во однос на надоместоците и старосните пензии, потребно е членство од минимум 17 години во шемата на осигурувањето, доколку барателот ја достигнал законската возраст за пензионирање. Возраста за пензионирање постепено ќе се зголемува секоја година, и тоа за два месеци кај мажите и четири месеци кај жените, додека не достигнат 65 години за мажи и за жени со едно дете или без деца, и од 62-64 години за жени со две или повеќе деца.

Шемата за социјално осигурување на Република Чешка обезбедува надоместоците за невработеност за максимум пет месеци (осум месеци за лицата на возраст од 50-55 години, 11 месеци за оние кои имаат над 55 години. Сите граѓани на Чешка и на ЕУ може да земаат надоместоци, се додека ги исполнуваат следните услови:

- примателите не смеат да работат или студираат;
- мора да се регистрирани како баратели на работа во Регионалната канцеларија на трудот и не смеат да ги исполнуваат условите за старосни надоместоци;
- мора да имаат 12 месеци основно пензиско осигурување во последните две години, стекнати од почетокот на вработувањето или некоја друга работна активност.

Чешка, како земја-членка на ЕУ, треба да се стреми кон исполнување на обврските кои ги има во однос на родовата еднаквост. Според Стратегијата на Владата на Република Чешка, во однос на еднаквоста на мажите и жените на пазарот на трудот и бизнисот, биле идентификувани неколку проблеми:

1. Ниска вработеност на жените, особено кај одредени возрасни групи, како што се стари лица и самохрани мајки;
2. Висока невработеност на жените, особено кај одредени возрасни групи, како што се стари лица и самохрани мајки;
3. Највисоки разлики во платите помеѓу мажите и жените во ЕУ;
4. Висок степен на сиромаштија кај жените;
5. Висока хоризонтална и вертикална сегрегација;

6. Дискриминација и неповолности за жените на пазарот на трудот, како резултат на грижата за децата или грижа за блиска личност;
7. Ниска мотивација и незнаење на работодавачите во делот на родовата еднаквост;
8. Мал број на жени-претприемачи, исто така ризик од зголемување на бројот на жени кои работат како претприемачи но не по своја волја;
9. Вознемирување и сексуално вознемирување на работно место (Влада на Република Чешка, 2014).

Главната цел која е поставена за надминување на овие проблеми, е зајакнување на независноста кај жените и мажите во економијата, зајакнување на економската положба на жените. Намалување на родовиот јаз во платите до просекот на ЕУ. Зголемување на вработеноста кај жените до 65% (Ibid).

Исто така, идентификувани се проблеми во однос на усогласувањето на работата, приватниот и семејниот живот:

1. Ниски капацитети и квалитет, нејасни надлежности во работата на објектите кои обезбедуваат услуги во областа на образованието и детската грижа и грижата за зависна личност,
2. Недоволна понуда на флексибилни форми на работа и поврзана несигурност на работното место,
3. Ниска поддршка за родителите со мали деца од страна на државата и работодавците,
4. Нејасно толкување и недоволно законски регулативи во областа на усогласувањето на работата, приватниот и семејниот живот,
5. Недоволно вреднување за грижа и домашна работа од страна на компаниите,
6. Ниско учество на мажи во грижата за децата, за зависни членови и домаќинството,
7. Ниски износи за плаќање на издршка на дете (Ibid).

Главната цел за ефикасно усогласување на приватниот и професионалниот живот е креирање на социјални услови. Обезбедување на капацитети на предучилишните установи, зголемување на уделот на флексибилни работни форми (скратено работно време и работа од дома),

постигнување на доволен капацитет и квалитет на услугите кои обезбедуваат грижа за зависни членови и нивно подобрување (Ibid).

Според Евростат, стапката на вработеност кај жените во Република Чешка во мал процент се зголемувала во периодот од 2011-2015 година, со тоа што највисока е во 2015 година и изнесувала 66.4%. Истовремено се зголемувала и кај мажите, но сепак жените се уште не учествуваат на пазарот на трудот еднакво како мажите.

Табела.7: Стапка на вработеност, по пол, во %.

	2011	2012	2013	2014	2015
Жени	61.7	62.5	63.8	64.7	66.4
Маж	79.9	80.2	81.0	82.2	83.0

Извор: Евростат, 2016 година.

Чешка има значително ниска стапка на работа со скратено работно време кај жените во однос на просекот на ЕУ-27. Околу 8.5% од сите вработени жени, работат со скратено работно време, иако, водејќи се според 2008 Евробарометар истражувањето, 27.3% од Чесите го сметаат ова како добар начин да се усогласи работниот и семејниот живот. Во ЕУ-27, бројот на вработени жени кои работат со скратено работно време е еднаков на 31.6%.

Во 2002 година, стапката на вработени жени кои работат со скратено работно време изнесувала 7.7%, а кај мажите таа стапка изнесувала 1.6%. Во 2011 година, пак, таа стапка изнесува 8.5% кај жените, наспроти онаа од 1.8% кај мажите.

Ваквата ниска стапка на скратено-работно време покажува дека жените во Република Чешка претендираат да работат со полно работно време или воопшто да не работат. Фактот дека постојат релативно високи стапки кај жените кои активно бараат работа, покажува голем потенцијал за чешките компании да добијат подобар пристап до женските таленти. На пример, почетната точка може да биде понуда на повеќе опции за скратено работно време или флексибилни работни ангажмани со цел да се овозможи поголем број на жени да влезат на пазарот на трудот.

Во Република Чешка, просечната работничка заработува 25.5% помалку од просечниот вработен маж. Најпрво, овој број се зголемувал од 2006 година, а второ, значајно е повисок од просекот на ЕУ кој изнесува -16.4%. Така, во 2006

година родовиот јаз во платите изнесувал -23.4%, а во 2010 година -25.5%. Според Евростат, за 2012 година, родовиот јаз во платите изнесувал 22%, што е многу повисок од просекот на ЕУ – 16.7%.

Стапките на невработеност кај мажите и жените во Чешка, односно долгорочната невработеност, покажуваат дека процентот е повисок кај жените отколку кај мажите. Кај жените оваа стапка, иако незначително, се намалувала во минатите години, така што од 3.2% во 2011 година, се намалила на 2.9% во 2015.

Табела.8: Стапки на долгорочна невработеност, по пол, во %.

	2011	2012	2013	2014	2015
Мажи	2.4	2.6	2.5	2.2	2.0
Жени	3.2	3.6	3.7	3.2	2.9

Извор: Евростат, 2016 година.

Според Извештајот на Social Watch, жените во Чешка имаат два пати повеќе шанса да бидат сиромашни, отколку мажите. Овој јаз е особено нагласен кај постарите лица и семејства со еден родител. Во Чешка, 87% од семејствата со еден родител се жени. Околу 20% од овие семејства се изложени на ризик од сиромаштија. Мајките кои останале без брачен другар, често имаат ниски приходи и поверојатно е дека дури два пати повеќе од националниот просек ќе останат невработени (Social Watch, 2017).

Коалицијата за социјален преглед, на Република Чешка, лансирала извештај за родовата еднаквост, со два многу важни проблеми на денешницата – прво, феминизацијата на сиромаштијата (статусот на самохраните мајки и пензионерките) и второ, насилство кон жените и мигрантите (Ibid).

Семејствата со еден родител се една од групите за кои е најверојатно да станат жртви на социјална исклученост во ЕУ. Во Чешка, самохраните родители се во лоша финансиска ситуација, при што две плати се од фундаментално значење за издржување на едно семејство со деца (Ibid).

И покрај предрасудите, Чешките самохрани мајки се повеќе економски активни, односно тие се вработени или активни во бизнисот, во однос на мајките кои имаат партнер (57.7% наспроти 49.1%). Но, тие имаат повисок ризик да останат невработени, 15.8% наспроти 8.8%. Иако Република Чешка тврди дека нејзините граѓани имаат најмала веројатност да искушат

сиромаштија или социјална исклученост во цела Европска Унија, податоците за 2015 кажуваат други резултати. Самохраните родители кои живеат со деца добиваат помала социјална помош од некои други, и некои индикатори покажуваат дека таквата ситуација е често под просекот на ЕУ. Во Република Чешка, самохраните родители имаат 2.8 пати поголеми шанси да бидат загрозени од сиромаштија и покрај тоа што се вработени (13.6% наспроти 4.9%), отколку семејствата со два партнери. Според стандардот на ЕУ, ова ги става нив во 1.8 пати поголем ризик (Ibid).

Во пракса, можеме да видиме дека причините за сиромаштија на самохраните мајки најчесто се несигурната работа (скратено работно време, намалување на основната плата, неповолна работа од дома), хоризонтална и вертикална родова сегрегација и родовиот јаз во платите. Иако самохраните мајки имаат потреба од пари за нивното живеење, тие бараат работни места кои ќе се совпаднаат со грижата за децата и каде отсуството се толерира, на пример, кога децата се болни. Сиромаштијата е голем стрес кој предизвикува депресија кај родителите и има директни ефекти на родителските надлежности. Сиромаштијата не само што го исклучува детето од своите врстници, туку може да доведе до нарушено однесување, нарушување на училишниот успех, физички или психички проблеми и полоша перспектива во идните погледи за себе во зрелоста (Ibid).

Пензионерките се уште една женска група на која и се заканува ризик од сиромаштија и социјална исклученост. Висината на нивните пензии е под влијание не само на структурните фактори, туку и од страна на културните фактори, како што се родовите стереотипи, стандарди, вредности или машките и женските улоги во општеството. Од жените се очекува да се грижат за домот и децата, што предизвикува застој на нивните кариери. Потребата од усогласување на семејниот и професионалниот живот има ефекти врз жените на пазарот на трудот, особено за оние кои не работеле некое време поради тоа што морале да се грижат за семејството. Тоа има влијание на пониските плати на жените – денес, жените во просек земаат месечни плати 22.5% помалку од мажите. Овие фактори се одговорни за пониската плата на жените и поголемиот ризик од сиромаштија во староста (Ibid).

2.4 Споредбена анализа на политиките за намалување на сиромаштијата кај жените во Шведска, Велика Британија и Чешка

Во сите три претходно анализирани држави, жените се соочуваат со повисок степен на сиромаштија, во однос на мажите. Исто така, присутен е и родовиот јаз во платите, со тоа што во Република Чешка тој јаз е најмногу изразен. Причините за ваквата состојба се веќе споменати и добро познати: помало учество на жените на високите работни позиции, грижата за деца и возрасни/зависни лица, родова дискриминација на работното место, скратено работно време кај жените (иако во Чешка има најниска стапка на работа со скратено работно време). Во сите три држави се појавува предоминантност на жените во ниско платените работни места, што доведува до пониски приходи за жените, а со тоа и поголем ризик од сиромаштија. Позитивна страна кај трите држави е тоа што нивните влади се залагаат за промовирање на еднаква плата за еднаква работа и намалување на родовиот јаз во платите. Владите, преку промовирање на политики се залагаат за економско зајакнување на жените, односно зголемување на застапеноста на жените на пазарот на труд. Може да се истакне Владата на Шведска, која со предлог-закон се обидува да достигне застапеност на жените од 40% во одборите на високите бизнис компании.

Она што овде особено мора да се истакне, е тоа дека Шведска ја има првата феминистичка влада во светот. Оваа држава, во однос на Чешка и Велика Британија, најмногу се залага за градење општество на родова еднаквост, односно еднакви можности за економска независност на жените, уште од 1970-тите години.

Според „Борген Проект“ – непрофитна организација која ги адресира сиромаштијата и гладот и работи на нивно искоренување, тврди дека Скандинавските земји имаат најниски стапки на сиромаштија во светот, како резултат на неколку фактори:

1. Ниски стапки на невработеност. Во Шведска, невработеноста достигнува просек од 5.87 % помеѓу 1980 и 2015 година. Во Ноември 2015 година, Шведската стапка на невработеност се намалила на 6.2%, од 6.7% во Октомври.

2. Стандардот на сиромаштија се менува низ времето, како што земјите стануваат побогати.
3. Транспарентност. Шведската Влада се одликува со чесност и транспарентност. Во Шведска, секој има пристап до сите официјални документи. Довербата во јавните институции изнесувала 55%.
4. Индивидуална автономија. Нордиските земји го имаат напуштено стариот социјалистички систем и презентираат нови идеи од политичкиот спектар. Тие инвестираат во човечкиот капитал и ги штитат луѓето од нарушувањата, што е дел од капиталистичкиот систем.

Вработувањето како клучна политика за справување со сиромаштијата во Велика Британија генерално имало родова димензија, а тоа значи дека биле вклучени повеќе жени на пазарот на труд. Исто така со националната минимална плата и нејзините зголемувања, жените имале голем бенефит со оглед на нивната ниска плата.

Според Британскиот Совет, во Велика Британија во последните години бил забележан огромен напредок во политиките и практиките за еднаквост и зајакнување на жените на работното место, поддржани од некои иновативни активности во бизнис секторот и приватните претпријатија. Политиките и законодавната средина го поддржуваат женското претприемништво, со тоа што разновидноста и еднаквоста била подобра за успешен бизнис. Требало да се направат повеќе заложби од страна на малите бизниси, но високите лидери во големите корпорации кои се шампиони за родова еднаквост ги алоцирале ресурсите за развивање на добри практики во нивните организации, како и за успешни партнерства со Владата и понекогаш и со граѓанското општество.

Министрите и владините претставници ги слушнале потребите на жените во бизнисот и експертските женски организации. Постојат политики, насоки и законодавство кои вклучуваат: права за дополнително отсуство на татковците и споделено родителско отсуство за татковците; проширени права за бесплатна грижа за деца и даночно ослободена грижа за деца; должност на бизнисите кои имаат вработени повеќе од 250 лица, да известуваат за родот и платите, со што ќе се надгради на постојните барања за известување и мониторирање, за да се произведе повеќе квалитативни и квантитативни податоци за решавање на нееднаквостите. Велика Британија има

квалификувани специјалистички академски економисти кои работат на универзитетите во В.Британија и голем број академски експерти работат со женски организации за производство на извештаи, алатки и модели кои ја истакнуваат вредноста на женската работа како и причините и потенцијалните решенија за „економска нееднаквост“ кај жените и девојките.

Според „Стратегијата на Владата на Република Чешка за еднаквост помеѓу мажите и жените“, достигнати се некои од поставените цели. Една од нив е целта од 65% вработеност на жените. Благодарение на легалната регулатива во областа на еднаквата плата за работа со еднаква вредност, разликата помеѓу мажите и жените е намалена до степен на просекот на ЕУ (низ земјите на ЕУ економски активните жени заработуваат во просек околу 16.1% помалку од мажите). Усвоени биле соодветни мерки за намалување на ризикот од сиромаштија кај жените, особено кај специфични групи. Особено значајно е поддршката за недискриминирачки работни места за мажите и жените, како и обезбедувањето на преквалификации и кампањи за подигнување на јавната свест. Поддршка има за специфични чекори и родови ревизии се имплементирани во јавната и приватната сфера, методологијата на родовите ревизии е процесирана и резултатите од неа се имплементирани. Системската поддршка за жените во бизнисот е поставена и поставена е целна програма за зголемување на бројот на жени-претприемачи. Работодавачите се мотивирани за поддршка на стандардни договори за вработување, помеѓу другото постои и систем за инспекција и казни. Исто така се поставени и механизми за мониторинг и поставена е превенција од вознемирување и сексуално вознемирување. Се следи бројот на детектирани случаи и резултатите од истрагите се следат.

Табела.9

Држава	Стапка на сиромаштија	Стапка на сиромаштија кај жени	Стапка на вработеност кај жените	Видливост на родовата димензија во политиките за намалување на сиромаштијата (ниво)
Шведска	14.5%	15.9%	78.3%	Високо
В. Британија	16.7%	17.2%	71.3%	Ниско
Р. Чешка	9.7%	11.0%	66.4%	Средно

Извор: Евростат, 2015год.

Од споредбената анализата во претходната табела, може да увидиме дека стапката на сиромаштија во Република Чешка, како и стапката на сиромаштија кај жените се најниски, меѓутоа, стапката на активност и вработеност кај жените е најниска во споредба со Шведска и В. Британија. Шведска, пак, е земја со највисока стапка на вработеност и активност кај жените и најниска стапка на сиромаштија кај жените. Велика Британија има највисока стапка на сиромаштија, генерално, како и највисока стапка на сиромаштија кај жените. Што се однесува до политиките за намалување на сиромаштијата, Шведска е водечка држава, во однос на другите две наведени држави.

ТРЕТ ДЕЛ: Состојби и политики за намалување на сиромаштијата кај жените во Република Македонија

3.1 Правна рамка

Еднаквите можности на жените и мажите во Република Македонија се загарантирани со *Уставот* како највисок правен акт, кој ја забранува дискриминацијата врз основа на пол. Во Уставот стои дека „секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работење и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност,, (член 9, Устав на РМ). Исто така, во тој член стои дека секој има право на работно место, под еднакви услов, право на соодветна заработувачка, на платен дневен, неделен и годишен одмор“.

Република Македонија како земја која се стреми кон постигнување на родова еднаквост и недискриминација, има усвоено повеќе документи на тие полиња, кои се донесени од страна на ООН, Европската Унија, Советот на Европа и други.

Како еден од најзначајните документи кои на сеопфатен начин ги регулира правата на жената и родовата еднаквост, претставува *Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената*, која била усвоена во 1979 година, а стапила на сила во 1981 година. Оваа Конвенција го промовира концептот на еднаквост, односно еднакви можности, еднаков пристап до ресурси, како и еднакви придобивки од користењето на ресурсите. Исто така, во неа се истакнува нееднаквоста на жената во образованието, вработувањето, политичкиот и јавниот живот, пристапот до здравствена заштита, правни и граѓански работи, финансиска и социјална сигурност, семејни односи, стекнување на државјанство, како и ставање акцент на проблемот со насилството врз жените, и проблемите на руралните жени. Република Македонија ја има прифатено оваа Конвенција во 1994 година, притоа обврзувајќи се дека ќе се насочи кон воведување и имплементирање на нејзините одредби за правата на жената и родовата еднаквост во националното законодавство.

Во *Законот за еднакви можности*, се уредуваат основните и посебните мерки за воспоставување еднакви можности на жените и мажите. Притоа,

целта на законот е да се промовира воспоставувањето на еднакви можности во политичката, економската, образовната, социјалната област, и во други области на општествениот живот. Од особена важност е да се отстранат пречките за остварување на еднаквост меѓу мажите и жените, и тоа преку превенција и отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите и воспоставување на услови преку кои ќе се остварува еднакво учество помеѓу двата пола во сите сфери на општествениот живот. Со овој закон се забранува дискриминација врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработување, образование, социјална сигурност, културата и спортот. Министерството за труд и социјална политика (МТСП) е одговорното министерство во чии рамки директно надлежни се Секторот за еднакви можности (СЕМ) и државниот советник за еднакви можности.

Во *Законот за работни односи на Република Македонија* се уредени работните односи меѓу работникот и работодавачот, со склучен договор за вработување. Во неговите одредби се забранува дискриминацијата по основ на раса, пол, боја на кожа, етничко потекло, возраст, здравствена состојба - односно инвалидност, религиозност, националното или социјалното потекло политичко или друго убедување, членување во синдикатите, семеен статус, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности. Мора да бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман и на мажите и на жените во: пристапот до вработување, условите за работа, еднаква плата за еднаква работа, отсуство од работа, социјално осигурување, работно време и откажување на договорот за вработување. Исто така, забранета е дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, односно таа не смее да биде отпуштена доколку остане бремена за време на работен однос или доколку користи родителско отсуство. Или пак, за време на разговор за работа, доколку е бремена, не смее тоа да биде пречка за таа да биде вработена. Од страна на работодавачот не смеат да бидат поставувани прашања на работниците за личниот живот, семејната и брачната состојба, планирање на семејството и слично.

Законските одредби од овој закон даваат можност за користење отсуство од работа за родителство од страна на таткото или посвоителот на дете, доколку отсуството од работа не го користи работничката (чл.167). Работничката, која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и

родителство, кога ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно (чл.171)

3.2 Активни мерки и политики за намалување на сиромаштијата кај жените во Република Македонија

Активните мерки на пазарот на трудот се важна компонента на политиката на пазарот на трудот, при што главна цел е да им се помогне на загрозените групи. Насочени се кон социјално вклучување на најранливите групи на невработени на пазарот на трудот и играат голема улога во борбата против невработеноста и сиромаштијата. Едни од најважните мерки се: формирање јавни служби за вработување; обуки; мотивирачки мерки за вработување; директно креирање работни места и вработување во владини агенции; мерки за обуки на младите; мерки за лицата со посебни потреби и др. Со ваквите мерки, поддршката на создавање на вработување е овозможено на две основни начини: *директно*, преку создавање на нови работни места (јавни работи, отворање претпријатија, субвенции за вработување); и *индиректно*, преку подобрување на можностите за вработување (обука, подобри податоци за пазарот на трудот и др).

Важен приоритет на активната политика на пазарот на трудот е зголемувањето на вработеноста преку проширување на програмите за поддршка на вработувањето. Во услови кога понудата на работна сила не одговара со побарувачката од страна на работодавците, институциите на пазарот на трудот треба да обезбедат дополнителна обука и преквалификација, кои треба да опфаќат невработени со несоодветни вештини. Преку соодветни стручни обуки можно е поголем број на невработени лица да се стекнат со способности за да добијат соодветни вештини и знаења. Ова особено е важно за лицата кои од одредени причини останале без работа, и нивните квалификации не одговараат на барањата на пазарот на трудот, односно на работодавците.

Основен стратешки документ што го регулира унапредувањето на положбата на жената во нашето општество и ги поставува стратегиските приоритети, како и мерките за нивно реализирање е *Националниот план за*

акција за родова рамноправност 2007-2012, како и годишните оперативни планови за негова имплементација. Ова е вториот национален документ од ваков вид, чија основна цел е да се подобри статусот на жените и да се обезбеди континуиран развој во реализацијата на родовата рамноправност. Националниот план за акција за родова рамноправност содржи десет стратешки области, претставени преку стратешки цели и активности, а една од стратешките области е „Жената и вработувањето“. Во оваа стратешка област било предвидено креирање нови работни места. Во таа насока, донесена е Национална стратегија за вработување – 2010, во која за прв пат е инкорпориран и родовиот концепт. Усогласувањето на Националниот план и Националната стратегија имало за цел да се зголеми вработеноста кај жените во вкупната стапка на вработеност и унапредување и зајакнување на економскиот статус на жените во Република Македонија; поддршка на процесот на премин од неформална во формална економија во секторот на услуги (грижа за деца, грижа за стари лица, хигиена итн.); зголемена стапката на вработеност на жената во руралните средини.

Еден од првите позначајни документи од област на економско јакнење на жените и клучен документ на национално ниво е и *Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и на социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020*, усвоена во Октомври 2010 година, со посебен акцент на детската заштита и на еднаквите можности меѓу мажите и жените. Оваа стратегија во делот „Еднакви можности меѓу мажите и жените“ предвидува низа мерки за подобрување на положбата на жената во нашето општество, односно намалување на степенот на ризик од социјално исклучување на жените и поефективно социјално вклучување на ранливите и исклучени групи жени:

- 1) Креирање на афирмативни, охрабрувачки и позитивни мерки со кои би се намалил ризикот од социјална исклученост на жената и би се намалила стапката на сиромаштија кај жената, со посебен акцент на жените од руралните средини и етничките заедници;
- 2) Намалување на дискриминација врз основа на пол на пазарот на труд (пристап до работа и на работно место) и зголемување на степен на имплементација на законските одредби за дискриминација врз основа на пол.

- 3) Инкорпорирање на родовиот концепт во системот на образование и системот за грижа на деца.
- 4) Унапредување на репродуктивното здравје на мажите и жените .
- 5) Унапредување и зајакнување на механизмите за родова рамноправност на национално и локално ниво со поголем број иницијативи за намалување на ризикот од социјална исклученост на жените со посебен акцент на жените од етничките заедници и жените од руралните средини во соработка со невладиниот сектор.
- 6) Промоција на механизмите за заштита во случај на нееднаков третман на жените и мажите;
- 7) Отварање на бесплатни правни советувалишта на локално ниво (во единиците на локалната самоуправа) за поддршка и правна помош при нееднаков третман на жените и мажите во соработка со родовите механизми на локално ниво, центрите за социјална работа и НВО секторот.
- 8) Унапредување на законската регулатива и стратешките документи од областа на родовата рамноправност со посебен акцент на мерки и политики за намалување на нееднаквостите во третманот меѓу мажите и жените и намалување на ризикот од социјална исклученост.
- 9) Поголема ефикасност во имплементацијата на одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите,
- 10) Спроведување на истражувања за информираноста на граѓаните за заштитата на правата и механизмите кои постојат во Република Македонија, како на локално така и на национално ниво;
- 11) Родова сензибилизација на судии, јавни обвинители, претставници на народниот правобранител, адвокати и млади правници за законската регулатива од областа на родовата рамноправност и антидискриминацијата.
- 12) Следење на имплементацијата на НПАРР 2007-2012 и Оперативните планови за имплементација на НПАРР
- 13) Изработка на Стратегија за унапредување на родовата рамноправност;
- 14) Воведување на концептот на родово сензитивно буџетирање во буџетските политики на Владата на Република Македонија и единиците на локалната самоуправа

- 15) Соодветна распределба на финансиски и човечки ресурси на механизмите за родова рамноправност на национално и локално ниво, со цел нивно поефективно функционирање и исполнување на законски определените улоги и обврски.
- 16) Унапредување на статусот и зголемување на моќта на Секторот за еднакви можности со што ќе се покаже поголема политичка волја и спремност на Владата на Република Македонија за третирање на прашањето на еднакви можности на жените и мажите и унапредување на родовата рамноправност

Вработувањето, односно унапредувањето на економската положба на жената, е регулирано во *Националната стратегија за вработување 2010*, во делот „Еднакви можности на половите“, каде што е предвидена подготовка на програми за образование и обука на жените, со цел да се вклучат во секторите каде што се помалку застапени, да се поттикне претприемаштвото кај жените, како и да се унапреди мрежата на јавни и на приватни установи за грижа на децата до возраст за задолжителното образование. Исто така, поради ниската стапка на вработеност кај жените (30.1% во 2005 година), целта е остварување на стапка на вработеноста од 38% прилагодена на македонските специфични услови.

Политиките за остварување на овие цели значат:

- продолжување на процесот на хармонизација и усогласување на законодавството во насока на еднакви можности на половите со законодавството на ЕУ;
- подготовка на програми за образование и обука со поголемо учество на жените со цел создавање на поголеми можности за нивно вработување во секторите каде се помалку застапени;
- реформи за мали и средни претпријатија и поттикнување на претприемништвото кај жените;
- унапредување и развој на мрежата на јавни и приватни установи за грижа на децата, со што ќе се зголеми процентот на згрижени деца до возраста за задолжително образование.

Намалувањето на сиромаштијата кај женската популација, меѓу другото, може да се постигне со промовирање и залагање за нивно вработување. Во нашата земја, согласно *Националната стратегија за вработување 2010*,

изработен е и првиот *Оперативен план за активни програми и мерки за вработување*, од страна на Министерството за труд и социјална политика, а притоа секоја година се спроведува нов оперативен план, со цел да се постигне: вклученост на социјално ранливите групи на пазарот на трудот, намалување на невработеноста, зголемување на вработеноста на оние лица кои се долгорочно невработени, зголемување на економската конкурентност и сл., а за кои се издвојуваат средства од буџетот на државата и надлежните институции (Агенција за вработување, Министерство за труд и социјална политика, Агенција за поддршка на претприемништвото на Р.М. и други).

Во некои од Оперативните планови се промовираат активни мерки со акцент на родовите прашања, односно се однесуваат на сите лица, без разлика на полот, како и оперативни планови кои имаат спроведено активни политики и мерки чија целна група се жените, а во насока на подобрување на нивната состојба на пазарот на трудот.

Во *Оперативните планови за активните политики за вработување за 2008, 2009, 2010 и 2011 година*, Целта на програмата е намалување на сиромаштијата и невработеноста преку започнување на нови бизниси. Со оваа мерка се предвидувало да бидат опфатени меѓу другите целни групи и жените како целна група, кои се евидентирани како невработени во АВРМ (2008 - 100 невработени жени повеќе од 2 години со најмалку трет степен на образование; 2009 - 150 евидентирани невработени жени повеќе од 1 година; 2010- невработени жени повеќе од 6 месеци; 2011- невработени жени повеќе од 3 месеци). Приоритет имале жените од етничка припадност, меѓутоа посебни мерки за нив не биле предвидени. Во Оперативниот план за 2009 година вклучена е и програмата „Економско јакнење на жени-жртви на семејно насилство“ која ја опфаќа целната група - жени кои се жртви на семејното насилство, чија што цел е обезбедување на финансиска поддршка за самовработување, обука и преквалификација на оние жени кои се евидентирани невработени и корисници на социјална услуга потврдено со стручен наод и мислење. Оваа програма е карактеристична и за Оперативните планови за 2010 и 2011 година. Во Оперативниот план за 2010 година и Оперативниот план за 2011 година, целната група - жени жртви на семејно насилство се опфатени и во *мерката-обука за одделни занимања кои се дефицитарни на пазарот на трудот*, во Програмата за подготовка на

вработување, и тоа за занимања како што се: келнер-гастроном и составувач на горни делови на обувки.

Во *Оперативниот план за 2012-2013*, се опфатени жените на возраст од 29-49 години, во програмите за инклузивен раст во кој спаѓаат: Програма за субвенционирање, Програма за практиканство, Пилот програма за субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште, Програма за општо корисна работа и комбиниран пакет на поддршка за вработување. Меѓутоа се наведува дека целните групи се родово чувствителни, така што лицата во тие целни групи може да учествуваат и во другите програми во овој Оперативен план, во согласност со нивните услови.

Во *Оперативниот план за 2013* година и *Оперативниот план за 2014*, програмите и мерките се насочени кон постигнување на еднаква застапеност на мажите и жените, односно нема активна мерка во која целна група е жената, туку се вклучени сите лица (евидентирани невработени, невработени млади лица, жртви на семејно насилство, корисници на социјална услуга, деца без родители, самохрани родители, хендикепирани лица и слично) и тие се вклучени во подготвителните активности наведени во програмите и мерките. Во измената и дополнувањето на Оперативниот план за 2014 година, во мерката-обуки за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот предвидено е да се опфатат 20 невработени жени кои ќе бидат обучени во занимањата како што се шиене, плетење, везење.

Во *Оперативниот план за 2015* година и *Оперативниот план за 2016* година повторно програмите се насочени кон постигнување на еднаква застапеност на мажите и жените на пазарот на трудот, меѓутоа отсутнуваат активни програми за жените, односно жените не се опфатени како целни групи, освен во мерката *Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери)*, во двата оперативни планови, за 2015 година - 2000 евидентирани невработени; 2016 година - 1200 евидентирани невработени лица, со цел стекнување на знаења и вештини за зголемување на нивната вработеност и конкуретност на пазарот на трудот.

И во најновиот *Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2017* година, се согледува дека акцентот е ставен на еднаква застапеност на мажите и жените на пазарот на трудот, меѓутоа повторно жените не се целна група, односно не постои директна активна мерка.

Во *Националната стратегија за вработување 2015 година*, стои дека стапката на вработеност кај жените за 2010 година изнесува 34%. Една од целите за 2015 година била да се постигне стапка на вработеност до 42% кај жените меѓу 15 и 64 години. Исто така, Стратегијата повикува на подобра безбедност и промовирање на адаптивбилноста на вработените и претпријатијата на работните места за жените, како средство за намалување на нивната невработеност.

За надминување на состојбите, целта на политиките на пазарот на трудот е поголема интеграција на жените преку зголемување на нивната способност за вработување заради оставрување на стапка на вработеност од 42% до 2015 година преку:

- зголемување на компетенциите (знаења, вештини и пристап до работа);
- развој и давање на услуги за вработување и обуки прилагодени на индивидуалните потреби и услови на жените и
- совладување на бариерите за интегрирање на пазарот на трудот.

Република Македонија има обврска да ги спроведува Милениумските развојни цели (2000-2015) за унапредување на животниот стандард на граѓаните и преку развој на економијата да обезбеди квалитетно образование и здравство за сите, еднакви можности за жените и мажите, како и заштита и унапредување на животната средина. Според вториот Извештај за Милениумските развојни цели, Република Македонија во изминатиов период, опфатен со Извештајот, има остварено одреден напредок во социо-економската сфера, но сепак во доменот на сиромаштијата и на социјалните разлики, како и кај разликите меѓу одделни ранливи категории граѓани, потребна е поголема посветеност со цел да се достигне планираното ниво. Третата Милениумска развојна цел е насочена кон унапредување на половата еднаквост и поддржување на жените. Овде, посебните цели се: 1) До 2015 да се преполови бројот на жените како неплатени работници во семејството и да се намали стапката на неактивност за една третина и 2) Удвојување на учеството на жените во власта.

Една од мерките за зголемување на вработеноста во Република Македонија е проектот „Поддршка за вработување на млади лица, долгорочно невработени и жени“. Главна цел на Проектот финансиран од Оперативна

програма за развој на човечки ресурси 2007 - 2013, Инструмент за Претпристапна помош (ИПА) е интегрирање на младите, долгорочно невработените и жените на пазарот на трудот. Специфичната цел е зголемување на работоспособноста на невработените млади луѓе, долгорочно невработените и жените со зголемување на нивните способности (знаење, вештини, и способност).

❖ Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање (СРОБ) во Република Македонија, 2012-2017

Стратегијата за родово одговорно буџетирање е национален документ кој има за цел унапредување на родовата рамноправност и воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, преку прилагодување на постојните процеси на планирање и буџетирање на политиките и програмите на буџетските корисници, земајќи ги предвид различните импликации врз жените и мажите. Потребата за усвојување на Стратегијата произлегува од фактот што многу често е потребно да се работи различно со жените и мажите, да се препознаат разликите и воедно да се применат мерки за надминување на нееднаквоста и на пречките со кои тие се соочуваат. Внесувањето на родовата перспектива во буџетските политики на национално и локално ниво, ќе доведе до правилно и родово одговорно распределување на средства, како и подобра транспарентност и одговорност на државниот буџет од аспект на родовата рамноправност.

СРОБ се фокусира на три стратешки области: 1) воведување на родовата перспектива во програмите и буџетите на буџетските корисници на централно и локално ниво; 2) унапредување на законската рамка за вклучување на родово одговорното буџетирање; 3) зајакнување на институционалните механизми и градење на капацитети потребни за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политики и програми и соодветни буџети.

Воведувањето на концептот на родово одговорно буџетирање во Република Македонија, е зацртано во Законот за еднакви можности на жените и мажите, како и во Националниот план за акција за родовата рамноправност (2007-2012), стратешки документ на Владата на РМ, во кој се дадени активностите за реализација на родовата рамноправност. Овие стратешки

документи на Владата на РМ произлегуваат од Пекиншката платформа и Планот за акција, Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жените, милениумските развојни цели, прилагодувањето на законодавството во процесот на приближување на Република Македонија кон Европската унија, како и други меѓународни обврски, кои се однесуваат на зајакнување на институционалните капацитети и механизми за вклучување на родовата перспектива во јавните политики, стратегиите и акциските планови и вклучување на методите на родовото буџетирање на национално и локално ниво.

Буџетот е најважниот инструмент на Владата на РМ и во таа смисла е најмоќната алатка во трансформацијата на општеството, која може да одговори на потребите на различните групи. Од особена важност е да се подвлече дека Буџетот не е единствена економска алатка, туку истиот ги сумира владините политики и ги одразуваат приоритетите на владите. Буџетите во таа смисла не се родово неутрални. Тие влијаат врз мажите и жените на различни начини, ја рефлектираат дистрибуцијата на моќта во општеството, социјалните и економските диспаритети и различните социјални улоги кои мажите и жените ги имаат.

Оваа Стратегија вели дека наспроти традиционалниот пристап, кој подразбира интервенции во државните политики преку распределување на средства за посебни програми, кои се однесуваат на унапредување на положбата на жената, обуки наменети за жени или евентуално поддршка на посебни организации или институции, пристапот на родово одговорно буџетирање што се предлага со оваа стратегија, подразбира буџетските корисници во рамките на своите надлежности да ја вклучат родовата перспектива во креирањето на политиките, стратешките планови и буџетите и следењето на ефектите од истите, т.е. да ги земат предвид разликите во социо-економскиот и политичкиот статус на жените и мажите без разлика дали станува збор за земјоделие, здравство, образование или социјална политика, политиките често ги занемаруваат ефектите врз мажите и жените, под превезот на *egalité* или еднаква распределба за сите. Сепак, сосем е извесно дека владините програми во различни сектори, имаат различни позитивни или негативни ефекти врз жените и мажите, врз нивната економска моќ и животен стандард.

Со примената на родово одговорно буџетирање, се подигнува свеста на различните актери за родовите прашања и родовото влијание врз Буџетот и политиките. Тоа води кон зголемување на одговорноста на владата, бидејќи преку буџетската политика таа ја изразува определбата за родовата рамноправност. Буџетите и политиките се приспособуваат кон реалните потреби на жените и мажите, со што се унапредува родовата рамноправност во општеството. Со родовото одговорно буџетирање, исто така, станува видлив инаку недоволно признаениот придонес на жените, односно со тоа се укажува на вредноста на неплатениот женски труд и активностите што тие ги вршат (грижата за семејството, згрижувањето и негата на болни и немоќни членови на семејството, т.н. економија на грижа и нега), кои треба да се набљудуваат како суштествен фактор при креирањето и спроведувањето на политиките.

Институционалната рамка, односно надлежните субјекти и нивната улога во однос на родово одговорното буџетирање, се дефинирани во Законот за еднакви можности на жените и мажите. Тоа се: Министерство за труд и социјална политика, Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, во рамките на Собранието на Република Македонија, Влада на Република Македонија, Органи на државната управа, Единици на локалната самоуправа.

Стратегија за Ромите во Република Македонија 2014-2020

Стратегијата за Ромите во Република Македонија 2014 – 2020, е изработена како документ кој е дел од јавните политики на Република Македонија за изедначување на степенот на вклученост и интеграција на сите етнички заедници кои во неа заеднички живеат во современите општествени текови. Со оваа Стратегија се опфатени приоритетните области вработување, образование, домување, здравство и култура.

При тоа, Република Македонија се води од желбата за подобрување на квалитетот на живот кај сите свои граѓани, но и од нејзините аспирации за евроатланска интеграција и вклучување во европските иницијативи за социјална вклученост.

Европската Унија има силна правна рамка за борба против дискриминација на Ромите, врз основа меѓу другото, во член 13 од Договорот на Европската заедница, Директивата 2000/43/ЕС на расна еднаквост и

Директивата 2000/78/ЕС со која се забранува дискриминација при вработување и стручни обуки.

Република Македонија е член на Декадата за вклучување на Ромите 2005 – 2015, како политички ангажман од европските влади да се подобри социо-економски статус и социјална инклузија на Ромите, здружување на владите, меѓувладини и невладини организации, како и ромското граѓанско општество, за да се забрза напредокот кон подобрување на благосостојбата на Ромите и да се иницира таквиот напредок на транспарентен и мерлив начин.

Министерството за труд и социјална политика во 2004 година ја донесе Стратегијата за Ромите во Република Македонија, целосно поддржана од Владата, со која се уредуваат Националните Акциони планови за образование, здравствена заштита, вработување и домување, годишно ревидирани и ажурирани. Во 2004 година е формирано Националното координативно тело како структура што треба да ја следи и насочува имплементацијата на стратегиите и политиките за социјална инклузија и интеграција на Ромите. Во 2005 година од страна на Министерството за труд и социјална политика, а со поддршка од Светска Банка - канцеларија во Скопје, се донесени и Националните Акциони планови за Декадата на Ромите за областите домување, вработување, образование и здравство. Истите поради објективни причини беа ревидирани во 2009 година .

Во делот *Вработување*, стратешка определба е: Подобрување на условите и можностите за вработување и намалување на невработеноста на ромската заедница, а преку тоа и нејзина интеграција во општествените текови во Република Македонија.

Иако има мали подобрувања во стапките на вработеност и активност на Ромите, тие сè уште имаат невработеност која е речиси двојно поголема во однос на националниот просек, а дури и повисока меѓу ромските жени. Во поглед на ова, може да се види напредок во областа на вработувања во јавниот сектор, каде што е постигнато зголемување од 0.33% во 2005 година на 2.56% во 2012 година. Ниското ниво на образование детерминира најголемиот дел од Ромите да ги работат најниските и најслабо платените работи, кои се обично физички работи кои во моментот тешко се добиваат, бидејќи понудата на работната сила е голема.

Активните мерки за вработување на Владата на Република Македонија од страна на Ромите се прифатени како реална можност. Во текот на 2010 година вкупно 133 Роми, од кои 40 се жени, се вклучиле во овие мерки. Во 2011 година, вкупно 223 Роми од кои 66 жени, додека во 2012 година вкупно 578 Роми, од кои 222 жени се вклучиле во овие мерки.

Табела.10: Преглед на вклученост на Ромите во активните мерки на Владата на Република Македонија, 2014.

Реализатор	Мерка	2012 год.		2013 год.	
		Вкупно	Ромки	Вкупно	Ромки
Влада на РМ	Кредитирање	5	1	8	3
	Кредитирање на правни субјекти	0	0	2	0
	Субвенционирање на вработување	X ¹⁰	X	0	0
	Вкупно	5	1	10	3
ОП	Субвенционирање на плодуживатели на државно земјоделско земјиште	0	0	1	0
	Самовработување и формализација	14	4	8	1
	Поддршка за дополнителни вработувања	0	0	0	0
	Субвенционирање на вработување	30	15	12	4
	Практиканство	1	1	2	2
	Обука кај познат работодавач	9	5	2	2
	Обука кај познат работодавач со субвенционирање (обука)	X	X	2	0
	Обука кај познат работодавач со субвенционирање (субвенционирање)	X	X	1	0
	Обука за напредни ИТ вештини	0	0	0	0
	Обука за дефицитарни занимања	23	4	16	5
	Едукација за започнување бизнис	57	38	60	51

¹⁰ Не постои таква мерка

	Анкета за слободни работни места	0	0	1	1
	Пилот програма преку обука до одржливо самовработување	0	0	X	X
	Пилот програма преку обука до субвенционирано вработување	0	0	X	X
	Општинско корисна работа	0	0	1	1
	Јавни работи	204	25	177	22
	Вкупно	338	92	283	89
АВРМ	Поддршка во активното барање на работа и професионална ориентација	109	78	319	151
	Вкупно	109	78	319	151
ИПА	Практиканство	0	0		
	Обука за општи вештини (јазици и компјутери)	106	50	X	X
	Обука за дефицитарни занимања	20	1	X	X
	Вкупно	126	51	X	X
УСАИД	Поддршка во активното барање на работа и професионална ориентација	X	X	0	0
	Вкупно	X	X	0	0
Севкупно		578	222	612	243

Извор: Стратегија за Ромите во Република Македонија 2014-2020, 2014

Институционална поддршка за вработување на Ромите: Недоволна координација на институциите и меѓуинституционалната соработка на централно и локално ниво при креирање и имплементација на политики за вработување; потреба од прилагодување и креирање на политиките согласно со потребата од родово сензитивен пристап; потреба од поголемо инволвирање на локалната самоуправа во идентификување на проблемите и потребите и предлагање на мерки за нивно надминување (вклучувајќи и изработка на ЛАП); мотивирање на приватниот сектор за вклучување на Ромите на пазарот

на трудот; недоволен капацитет согласно со потребите на П.Т. (хоризонтално и вертикално ниво на работни позиции); непостоење на законска рамка за социјално претприемништво; Непочитување на Охридскиот рамковен договор во процесот на селекција при вработување на Ромите во државната администрација;

Зголемување на вработливоста на Ромската заедница: нерегистрираност на Ромите во АВРМ (со акцент на жените); недоволна информираност околу активните мерки за намалување на невработеноста; ниска мотивираност и немање на идеи за отпочнување на сопствен бизнис и стекнување на соодветни квалификации; недостаток на медуимски активности за промовирање на позитивни примери од користење на мерките за вработување; недоволна информираност околу активното и пасивното барање на работа; неконкуретност на Ромите во пазарот на трудот поради недостиг на квалификации и несоодветно неоформено образование; категоризирање и специфицирање на Ромите како посебна целна група; недостиг на документи за добивање на кредити; недостиг на податоци за образовната структура на Ромите на возраст од 15-64 години, заради креирање на образовен профил; превенција на дискриминацијата во правата за вработување на Ромите; скриена дискриминација во процесот на вработување (посебно во приватниот сектор).

3.3 Сиромаштијата и родовиот аспект во Република Македонија

Република Македонија, како земја во развој, се соочува со големи потешкотии во однос на економскиот напредок и намалување на сиромаштијата. Со осамостојувањето од 1991 година, кога и започнува транзицијата на општествениот во приватен капитал, голем број фирми заминале во стечај. Приватизацијата оставила без работа голем дел од вработените во претходниот – социјалистички - систем во кој постоела една средна класа и каде примањата биле приближно исти. Ваквиот процес на транзиција поттикнал големи економски и општествени промени.

Од друга страна, со почетокот на дваесет и првиот век Република Македонија уште еднаш се соочува со голем предизвик. Имено, се случи воениот конфликт во 2001 година, така што оваа како и секоја друга војна,

остава тешки последици во многу сфери од животот на населението: криза во економијата, политиката, општествениот, социјалниот живот и т.н.

Потоа следи и светската економска криза во 2007 година, која, иако започнува во САД, за кратко време зема замав и во европските и азиските економии. Расте невработеноста, сè повисоки се цените на основните производи (храна и енергија) и слично и на тој начин влијае на зголемување на стапката на сиромаштија. Првите ефекти од глобалната економска и финансиска криза Република Македонија ги чувствува во втората половина на 2008 година, и тоа преку: помал обем на трговија, помал влез на странски директни инвестиции и помал прилив на дознаки од странство.

Низ годините, трендот на глобализацијата се повеќе се чувствува и во Република Македонија. Нашата земја, која активно се стреми кон интеграција кон Европската унија, го прифаќа тој современ начин на живот и високите светски стандарди. Но, се чини дека со тоа само се продлабочува јазот помеѓу многу богатите и многу сиромашните луѓе, бидејќи на патот за постигнување на целта, се соочува со многу предизвици и препреки за чие надминување треба уште многу труд и работа.

Според податоците од Државниот завод за статистика (ДЗС), вкупното население во Република Македонија, заклучно со 2015 година брои 2 070 226 лица. Во однос на половата структура, 49.9% од населението се жени, а 50.1% се мажи. Населението на возраст над 15 години изнесува 1 676 659 лица. Од нив 57.0% биле активни на пазарот на трудот, а 43.0% биле неактивни. Работната сила¹¹ во Република Македонија, за 2015 година, за возраст од 15 и повеќе години, изнесува 954924 лица, при што 73.9% од нив се вработени, а 26.1% се невработени лица.

Табела.11: Работна сила во Република Македонија, структура по пол, 2015

	Вкупно	Вработени	Невработени
Вкупно	954 924	73.9%	26.1%
Мажи	60.6%	60%	62.1%
Жени	39.4%	40%	37.9%

Извор: Анкета за работната сила, 2015.

¹¹ Работна сила-го опфаќа економски активното население, односно вработените и невработените лица.

Табела.12: Работоспособно население, мажи и жени, структура, 2015

	Вкупно	Мажи	Жени
Вкупно	954 924	578 506	376 419
Вработени	705 991	50.5 %	33.7 %
Невработени	248 933	18.4 %	11.3 %
Неактивни	721 735	31.1 %	55.1 %

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила, 2015.

Врз основа на добиените податоците од Лаекен индикаторот за сиромаштијата за 2015 година, на ДЗС, стапката на сиромашни лица во Република Македонија изнесува 21.5%. Основа на пресметките на сиромаштијата се приходите, а прагот на сиромаштијата е дефиниран на 60% од медијалниот еквивалентен приход.

Табела.13: Стапка на сиромаштија по возраст и по пол, 2013-2015

Во %	2013			2014			2015		
	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени
Вкупно	24.2	24.6	23.9	22.1	22.3	21.9	21.5	21.5	21.5
0-17	30.9	31.0	30.9	29.0	29.2	28.9	28.6	28.6	28.6
18-64	23.6	24.0	23.2	21.4	21.4	21.4	20.7	20.7	20.7
65+	16.5	16.1	16.8	14.5	14.9	14.1	14.5	13.2	15.6

Извор: Лаекен индикатори за сиромаштијата, 2015.

3.3.1 Стапки на активност во Република Македонија

Стапката на активност кај жените, генерално е многу пониска од онаа кај мажите. Најниска стапка кај жените има во 2012 година, која изнесувала 44.3%, а највисока е во 2013 година, односно 45.8%. Кај мажите, највисока стапка на активност има во 2014 година, и тоа 69.3%, а најниска во 2012, односно 68.7%.

Табела.14: Стапка на активност, структура според пол, во %, 2011-2015.

Стапка на активност					
Година	2011	2012	2013	2014	2015
Вкупно	56.8	56.5	57.2	57.3	57.0

Жени	44.7	44.3	45.8	45.3	44.9
Мажи	68.8	68.7	68.5	69.3	68.9

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила, 2015.

Во однос на тоа колкава е стапката на активност по возрастни групи, во период од 2011-2015 година, највисока стапка на активност кај жените се забележува кај возрастната група од 30-34 години, а изнесува 72.9% во 2012 година. Мажите на возраст од 30-34, како и од 35-39 години, имаат највисока стапка на активност од 95.6%, и во 2013 и во 2014 година. Најниски стапки на активност има во 2014 година, и тоа кај жените 1.4%, а кај мажите 3.6%, кај возрастната група над 65 години.

Табела.15: Стапка на активност, структура според возраст и пол, во %, 2011-2015.

Возр аст	2011			2012			2013			2014			2015		
	Вк	М	Ж	Вк	М	Ж	Вк	М	Ж	Вк	М	Ж	Вк	М	Ж
Вк	56.8	68.8	44.7	56.5	68.7	44.3	57.2	68.5	45.8	57.3	69.3	45.3	57.0	68.9	44.9
15-19	13.3	17.7	8.6	11.4	15.1	7.5	12.7	15.2	10.1	11.9	14.3	9.3	10.7	13.4	7.9
20-24	49.8	60.7	38.2	53.5	63.3	43.1	52.2	61.8	42.0	50.5	61.4	38.8	51.7	63.0	39.8
25-29	78.9	88.0	69.4	78.1	87.8	68.0	77.2	86.7	67.2	79.5	90.0	68.4	77.6	89.9	64.7
30-34	83.7	94.3	72.5	83.6	93.8	72.9	84.2	95.6	72.2	82.9	95.4	69.8	81.2	93.1	68.7
35-39	81.4	94.7	67.7	80.3	95.1	65.1	80.9	95.0	66.3	83.2	95.6	70.2	83.2	94.0	71.8
40-44	78.9	94.2	63.2	78.5	93.7	63.0	79.8	93.4	65.9	80.7	94.7	66.4	80.1	93.1	66.8
45-49	78.2	93.0	63.0	76.7	93.1	59.9	78.7	92.1	65.0	78.6	94.0	62.9	75.5	92.3	58.4

50-54	73.4	88.1	58.3	73.2	89.7	56.3	73.7	88.5	58.6	74.7	89.1	59.9	74.3	88.1	60.4
55-59	62.2	80.2	44.5	61.1	79.6	42.4	64.5	80.0	48.9	65.6	82.3	48.8	64.6	81.9	47.2
60-64	33.3	51.6	16.7	31.1	44.7	18.7	33.0	48.6	18.4	31.8	48.1	16.6	35.0	50.8	20.0
65+	3.3	4.4	2.4	3.8	5.2	2.6	3.0	3.8	2.3	2.4	3.6	1.4	4.0	5.4	2.8

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила, 2015.

3.3.2 Стапки на вработеност во Република Македонија

Генералната состојба на жените на пазарот на труд е неповолна и укажува на голема родова нееднаквост, а непроменета е подолг временски период. Подолу, од Табела.16, може да се забележи дека податоците од Анкетата за работна сила во Република Македонија, укажуваат на значително пониска стапка на вработеност кај жените, која изнесува 33.7%, во споредба со онаа кај мажите која изнесува 50.5%, во 2015 година. Во 2014 година, разликата во вработеноста кај мажите и жените е скоро иста како и во 2015 година, односно 50.1% наспроти 32.4%. Во годините претходно, се забележува пониска стапка на вработеност кај двата пола, меѓутоа разликата повторно останува во однос на вработеноста помеѓу мажите и жените.

Табела.16: Стапка на вработеност, структура по пол, во %, 2011-2015.

	Вработеност				
Година	2011	2012	2013	2014	2015
Вкупно	38.9	39.0	40.6	41.2	42.1
Жени	30.9	30.8	32.5	32.4	33.7
Маж	47.0	47.1	48.7	50.1	50.5

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила, 2015.

Доколку ја анализираме стапката на вработеност по возрасни групи, ќе забележиме дека таа е највисока кај возрасните групи помеѓу 30 и 54 години. Во периодот од 2011 до 2015 година, највисока стапка на вработеност од 56.5%

кај жените, на возраст од 35-39 години, се јавува во 2014 година, а кај мажите таа стапка изнесува 75.9%, на возраст од 45-49 години, во 2015 година. Најниската стапка на вработеност кај жените изнесува 1.3 %, кај возрасната група над 65 години, и тоа во 2014 година. Кај мажите, најниска стапка на вработеност се забележува исто така кај возрасната група над 65 години, која изнесува 3.4%, во 2013-та како и во 2014-та година.

Табела.17: Стапка на вработеност, структура според возраст и пол, 2011-2015 год., во %.

%	2011			2012			2013			2014			2015		
	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.
Вкупно	38.9	47.0	30.9	39.0	47.1	30.8	40.6	48.7	32.5	41.2	50.1	32.4	42.1	50.5	33.7
15-19	5.5	6.1	4.8	4.7	5.7	3.6	4.8	5.3	4.3	4.3	4.9	3.7	5.8	7.1	4.4
20-24	22.7	28.6	16.4	25.1	29.3	20.8	26.2	31.1	21.2	24.7	31.2	17.9	27.1	31.4	22.6
25-29	46.8	53.9	39.4	45.7	50.9	40.2	45.9	52.3	39.2	48.2	57.1	38.9	47.3	53.8	40.6
30-34	58.5	64.7	52.1	58.9	67.3	50.0	59.4	66.7	51.7	59.0	69.7	47.7	60.9	69.2	52.2
35-39	60.2	70.2	49.8	56.8	65.4	47.8	60.0	68.7	50.9	65.6	74.3	56.5	64.2	72.3	55.6
40-44	58.3	68.6	47.9	59.3	71.1	47.2	62.0	74.8	48.9	63.7	75.6	51.6	64.4	75.0	53.6
45-49	59.7	70.7	48.5	59.1	71.3	46.6	63.8	74.4	52.8	62.3	74.4	50.0	61.4	75.9	46.7
50-54	55.8	67.5	43.7	55.9	68.4	43.1	57.4	69.7	44.8	58.2	69.1	47.0	58.7	69.9	47.4
55-59	45.2	57.9	32.7	45.3	58.5	32.1	49.1	61.9	36.1	51.6	64.1	39.0	50.7	63.6	37.8
60-64	23.2	33.5	13.8	23.7	32.1	16.1	24.9	34.4	16.0	23.5	33.8	13.9	28.2	39.1	17.9

65+	3.1	4.0	2.3	3.4	4.7	2.4	2.8	3.4	2.2	2.2	3.4	1.3	4.0	5.4	2.8
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2015.

3.3.2.1 Вработеноста и образованието во Република Македонија

Образованието има голема и важна функција во едно општество. Тоа претставува водечка сила за напредок и благосостојба на населението.

Во Република Македонија во 2008 година се воведува задолжително средно образование, а целта е поголема вклученост на запоставените групи во образовниот процес.

Според публикацијата „Жените и мажите во Република Македонија“ во основното и во средното образование, од година во година се забележува истата полова структура меѓу учениците. Во средното образование поголема е заинтересираноста на ученичките за гимназиско образование, додека кај учениците за стручно образование.

Табела.18: Запишани ученици во основно и средно образование, структура според пол, во %.

Запишани во: 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015,2015/2016 година.	Вкупно	Мажи	Жени
Основно	100	52	48
Средно	100	52	48

Извор: Државен завод за статистика, Жените и Мажите во Македонија, 2016.

Од Табела.19 се забележува дека во високото образование, односно на факултетите, се запишуваат сè повеќе жени. Соодносот на запишани и дипломирани мажи и жени, низ годините останува ист. Податоците покажуваат дека бројот на дипломирани жени во однос на дипломирани мажи е повисок.

Табела.19: Број на запишани и дипломирани студенти, структура според пол, во %, 2015.

		Студенти		Структура по пол - %	
		Мажи	Жени	Мажи	Жени
	Запишани студенти				

2010/2011	29667	33583	47	53
2011/2012	27514	31233	47	53
2012/2013	25 901	31 005	46	54
2013/2014	26 296	31 450	45	55
2014/2015 год.	27 184	32 175	46	54
<i>Дипломирани студенти</i>				
2011	4264	5538	44	56
2012	4608	5784	44	56
2013	4 143	5 337	44	56
2014	4 352	5 511	44	56
2015	3627	4831	43	57

Извор: Државен завод за статистика, Жените и Мажите во Македонија, 2016.

Историски гледано, студентите од женски пол најчесто се запишуваат на општествени, хуманистички и медицински науки, додека студентите од машки пол најмногу ги одбираат техничките науки. Во однос на дипломирани мажи и дипломирани жени на тие насоки, случајот е ист како и при запишувањето.

Табела.20: Студенти, државјани на Република Македонија кои завршиле додипломски студии, според научната област, број и структура, во %, 2011-2015.

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Вкупно	57	43	56	44	57	43	56	44	58	42
Природно-математички науки	59	41	57	43	49	51	54	46	57	43
Техничко-технолошки науки	31	69	31	69	35	65	35	65	37	63
Медицински науки	75	25	72	28	76	24	76	24	80	20
Биотехнични науки	45	55	42	58	49	51	46	54	47	53
Општествени науки	59	41	58	42	59	41	58	42	56	44
Хуманистички науки	72	28	69	31	69	31	69	31	70	30
Верски науки	16	84	43	57	24	76	64	36	50	50

Извор: Државен завод за статистика, Жените и мажите во Р.Македонија, 2016.

Бројот на жени кои се запишуваат на втор и на трет циклус на студии е поголем од бројот на мажи, а овој сооднос се однесува и на завршените

студенти на втор и трет циклус. На Табела.21 се прикажан бројките на запишани, а на Табела.22 на завршени студенти на втор и трет циклус на студии. И овде, податоците укажуваат дека во општествените, хуманистичките и медицинските науки повеќе учествуваат жените, за разлика од техничко-технолошките науки каде што и бројот на запишани и бројот на завршени мажи е поголем.

Табела.21: Лица запишани на последипломски студии, државјани на Република Македонија, според научната гранка на пријавениот магистерски труд, специјалистички труд и докторски студии, 2014/2015

	2012/2013						2013/2014						2014/2015					
	Магистерски		Специјалистички		Докторски		Магистерски		Специјалистички		Докторски		Магистерски		Специјалистички		Докторски	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Вкупно	43	57	48	52	42	58	44	56	48	52	44	56	43	57	38	62	44	56
Природно-математички науки	51	49	81	19	20	80	41	59	92	8	42	58	54	46	27	73	33	67
Техничко-технолошки науки	61	39	70	30	67	33	57	43	40	60	60	40	55	45	50	50	55	45
Медицински науки	49	51	22	78	40	60	29	71	20	80	40	60	36	64	23	77	31	69
Биотехнички науки	52	48	56	44	86	14	40	60	- ¹²	-	40	60	47	53	-	-	71	29
Општествен и науки	39	61	47	53	38	62	40	60	63	38	34	66	41	59	55	45	53	47
Хуманитарни науки	36	64	60	40	38	62	35	65	-	-	53	47	32	68	33	67	24	76

Извор: Државен завод за статистика, Жените и мажите во Р.Македонија, 2016.

¹² Нема појава.

Табела.22: Лица завршени на последипломски, специјалистички и докторски студии, државјани на Република Македонија, според научната гранка на пријавениот магистерски труд, специјалистички труд и докторски студии.

	2013						2014						2015					
	Магистерски		Специјалистички		Докторски		Магистерски		Специјалистички		Докторски		Магистерски		Специјалистички		Докторски	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Вкупно	42	58	58	42	43	57	41	59	57	43	48	52	41	59	43	57	43	57
Природно-математички и науки	48	52	63	38	44	56	46	54	86	14	40	60	44	56	-	100	80	20
Техничко-технолошки и науки	65	35			68	32	54	46	50	50	70	30	50	50	89	11	65	35
Медицински и науки	53	47	-	100	35	65	32	68	24	76	56	44	37	63	19	81	28	72
Биотехнички и науки	46	54			21	79	65	35	100	-	42	58	53	47	-	100	40	60
Општествен и науки	35	65	71	29	43	57	38	62	65	35	47	53	38	62	64	36	42	58
Хуманитарни и науки	33	68	50	50	25	75	38	65	-	100	24	76	38	62	-	100	32	68

Извор: Државен завод за статистика, Жените и мажите во Р.Македонија, 2016

Што се однесува до односот помеѓу образованието и вработеноста, образованието се смета како еден од клучните фактори за вклученоста на луѓето на пазарот на трудот. Иако жените во Македонија се далеку пообразовани отколку пред триесет години, стапките на вработеност стагнираат. Со зголемување на степенот на образование кај жените, стапките на вработеност и невработеност остануваат исти.

Од следната табела може да забележиме дека, со исклучок на 2014 година, има највисок процент на вработени жени без образование и со

незавршено основно образование. Кај мажите, највисок процент на вработени има со завршени 3 години средно образование, во период од 2011-2015 година. Најнизок процент на вработеност има кај жените со завршени 3 години средно образование, а кај мажите со незавршено основно и без образование, при тоа со исклучок во 2014 година, каде има најнизок процент на невработеност кај мажите со високо образование.

Табела.23: Вработени според школската подготовка, структура според пол, 2011-2015.

	2011		2012		2013		2014		2015	
во %	(од вкупно 100)		(од вкупно 100)		(од вкупно 100)		(од вкупно 100)		(од вкупно 100)	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Вкупно	39.7	60.3	39.6	60.4	40.0	60.0	39.2	60.8	40.0	60.0
Без образование	51.0	49.0	44.3	55.8	35.8	64.2	43.0	57.0	61.5	(38.5) 13
Незавршено основно	46.5	53.5	52.2	47.8	55.2	44.8	46.5	53.5	43.6	56.4
Основно	34.2	65.8	34.0	66.0	33.0	67.0	33.2	66.9	34.4	65.6
3 години средно	29.4	70.6	27.8	72.2	31.2	68.8	30.8	69.2	30.7	69.3
4 години средно	39.5	60.5	39.1	60.9	38.9	61.1	37.2	62.8	37.0	63.0
Више	47.4	52.6	46.5	53.5	47.5	52.5	45.4	54.7	46.4	53.6
Високо	48.8	51.2	48.6	51.4	51.2	48.8	52.2	47.8	53.0	47.0

Извор: Државен завод за статистика, Жените и мажите во Р.Македонија, 2016.

Образованието отсекогаш се сметало како еден од клучните фактори за помалото учество на жените на пазарот на труд. Но, она што може да заклучиме од претходно анализираните податоци е дека, генерално, има повеќе жени кои се вклучени во процесот на образование, особено во високото. Имаме се повеќе образовани жени во Република Македонија, но состојбата со невработеност останува сè уште иста. Како што видовме од податоците од Анкетата за работна сила, има повеќе вработени жени без завршено образование, отколку со завршено високо образование. Тоа ни укажува дека нема докази дека нашиот пазар на труд претпочита високо образовани жени и

¹³ Помалку прецизна процена- се користи со претпазливост.

дека образованието нема клучно влијание за учество на жените на пазарот на трудот.

3.3.3 Родов јаз во платите во Република Македонија

Република Македонија ја има ратификувано Конвенцијата на Меѓународната Организација на трудот (МОТ) за еднаква плата за работа со еднаква вредност. Во согласност со оваа Конвенција, мажите и жените имаат право на еднакви плати за еднаква работа. Постојат два вида работа со еднаква вредност: 1) Еднаква или идентична работа под еднакви, идентични или слични услови; и 2) Различни видови работа што, врз основа на објективни критериуми, имаат еднаква вредност. Примената на оваа Конвенција во нашата земја е на многу ниско ниво, поради немањето доволно докази и поради ниската свест. Има неколку студии кои ја опфаќаат оваа проблематика, меѓутоа ова поле сепак не е доволно анализирано и објаснето.

Студијата на Петрески и Мојсоска (2015) утврдила родов јаз во платите во Република Македонија од околу 18-19% од платата на мажите, за 2011 и 2014 година, а не се забележани значајни промени ни во годините помеѓу. Од друга страна, во 2011 година, мајките биле еднакво платени како жените кои што не се мајки, а незначително повеќе биле платени во 2014 година. Во споредба, пак, со татковците, мајките се помалку платени, во просек 7.8% пониски плати од оние на татковците.

Неообработениот родов јаз во платите во Република Македонија изнесувал 11.6%, што значи дека во просек за толку е пониска платата на жените од мажите. Тој јаз се зголемува на 17.4% кога ќе се земат предвид личните карактеристики.

Табела.24: Родови разлики во платите по квинтили.

	2011			2014		
	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)
Прв квинтил	5,045	4,998	-4,7	5,191	5,079	-11,2
Втор квинтил	5,916	5,926	1	5,964	5,985	2,1
Трети квинтил	6,131	6,09	-4,1	6,122	6,109	-1,3

Четврти квинтил	6,285	6,27	-1,5	6,283	6,273	-1
Петти квинтил	6,455	6,471	1,6	6,468	6,501	3,3

Извор: Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Македонија, 2015.

Авлијаш и др. (2013) утврдуваат дека јазот во Република Македонија изнесува 17.9%, што значи дека жената со истите карактеристики на пазарот на трудот како тие на мажот заработува 17,9% помалку. Простата разлика во просечната женска наспроти просечната машка плата, т.е. необработениот (некоригиран) јаз во платите изнесува 13.4%, што е помалку од коригираниот јаз во платите бидејќи вработените жени во просек имаат подобри квалификации од вработените мажи.

Дискриминацијата се јавува и врз основа на предоминантноста на жените во послабо платените занимања или сектори на стопанството, помалите можности за напредување на работното место и т.н. Според податоците, најголема разлика во платите има во индустрискиот сектор (22.5%) во 2014 година, потоа следува земјоделството (13.6%) и најмал јаз има во непазарните услуги и дејности (државна администрација и одбрана; образование; здравство; социјално осигурување; социјална работа; уметност, забава и рекреација; други услужни дејности, дејности на домаќинства во својство на работодавачи, некласифицирани дејности за производство на стоки и услуги на домаќинствата за сопствена употреба).

Табела.25: Родов јаз во платите по сектори

Сектор	2011			2014		
	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)	Жени	Мажи	Разлика во плата (%)
Земјоделство	5.242	5.376	13.4	5.233	5.369	13.6
Индустрија	5.477	5.755	27.8	5.584	5.809	22.5
Услуги	5.69	5.766	7.6	5.709	5.802	9.3
Непазарни услуги и дејности	6.02	6.091	7.1	6.045	6.121	7.6

Извор: Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Македонија, 2015.

Со нивото на образование се намалува родовата разлика во платите. Некоригираниот јаз во платите на ниво на основно образование изнесува 15,6%, се намалува на терцијарното, а исчезнува во посттерцијарното образование. (Табела.26)

Табела.26: Родови разлики во платите по образование

Образование	2011			2014		
	Жени	Мажи	Некоригиран јаз во платите (%)	Жени	Мажи	Некоригиран јаз во платите (%)
Осовно	5,28	5,519	23,9	5,379	5,535	15,6
Средно	5,569	5,738	16,9	5,612	5,789	17,7
Терцијарно	6,097	6,139	4,2	6,113	6,16	4,7
Посттерцијарно	5,752	5,752	0	5,784	5,784	0

Извор: Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Македонија, 2015

Во согласност со Законот за работни односи, вработените жени во Македонија имаат право на платено породилно отсуство во времетраење од девет месеци (до 15 месеци ако родат повеќе деца наеднаш), при што задолжителното породилно отсуство започнува 28 дена пред породувањето (што може да се продолжи на 45 дена пред породувањето) и може да го прекинат најмалку 45 дена после породувањето.

Висината на надоместокот на плата што мајките го добиваат додека користат породилно отсуство изнесува 100% од основицата на нивните плати пред отсуството (како што е утврдено во Законот за здравствено осигурување). Доколку мајките се вратат на работа пред истекот на породилното отсуство тие добиваат целосна плата од работодавачот и 50% надоместок на плата за отсуство поради бременост и родителство, но жените многу ретко ја искористуваат оваа можност. Во 2014 година беа извршени измени на законодавството со коишто на жените им се даде право на дополнителни три месеци неплатено отсуство, при што здравственото осигурување во тој период е покриено од страна на државата.

Според податоците од Фондот за здравство, во 2016 година 54 татковци користеле породилно боледување. Најмногу вакви случаи во 2016-та имало во Скопје, вкупно 17 мажи, потоа 8 вакви породилни отсуства се регистрирани во

Битола, 4 во Струмица, по 3 во Велес, Кочани, Куманово, Охрид и Тетово. Статистиката на ФЗОМ покажува дека од година в година се зголемува бројот на мажи кои го искористиле оваа законско право. Во 2015 година останале дома за да го чуваат бебето 29 лица, во 2014 биле 14, во 2013 тоа го искористиле 16, а во 2012 - 19 татковци. Според досегашните искуства мажи останувале на породилно поради несрекен случај или финансиски потреби.

Други проблеми со кои се соочуваат мајките се: недоволниот број на центри за ран детски развој што ќе згрижуваат деца на возраст од 9 месеци до 2 години и малиот број опции за флексибилно работно време и флексибилни работни аранжмани (на пример, работа од дома) што се достапни во земјата. Може да се споменат и прекувремените работни часови кои во голем број се неплатени, а најчесто се застапени во приватниот сектор.

Друга наведена причина е тоа што жените повеќе од мажите знаат да одберат непарични награди во форма на слободни денови, за да може да ја подобрат рамнотежата помеѓу професионалниот и семејниот живот. Тоа секако доведува до пониски приходи.

3.3.4 Стапки на невработеност во Република Македонија

Стапката на невработеност е најчесто разгледуван индикатор за пазарот на труд, но согледувајќи ги податоците ќе заклучиме дека нема големи разлики помеѓу невработеноста кај мажите и жените, при што не ја претставува реалната слика за учеството на жените на пазарот на труд. Ваквата слика континуирано се провлекува низ годините.

Табела.27: Учество во работната сила, структура по пол, во %, 2011-2015

	Невработеност				
Година	2011	2012	2013	2014	2015
Вкупно	31.4	31.0	29.0	28	26.1
Жени	30.8	30.3	29.0	28.6	25.1
Мажи	31.8	31.5	29.0	27.6	26.7

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2015.

Доколку ги разгледаме податоците од подолу наведената Табела.28, кои се добиени од Анкетата за работна сила, а во однос на невработеноста на населението и врз основа на возраста и полот, ќе забележиме дека највисока

стапка на невработеност се јавува кај возрасната група од 15-19 години, што е очекувано поради возраста и бидејќи сè уште тече процесот на образование. Така, највисоката стапка на невработеност кај мажите, за таа возрасна група, изнесува 65.6%, а кај жените 59.9%, во 2014 година. Најниски стапки на вработеност се јавуваат кај возрасната група над 65 години, и кај мажите и кај жените, при што, кај жените таа изнесува 2.5% во 2013 година, а кај мажите 6.7%, во 2014 година. Ако се разгледаат податоците добиени за старосните групи од 25-59 години, период кога луѓето се најпродуктивни, најниската стапка на невработеност кај жените се забележува во 2013 година, кај возрасната група од 45-49 години и изнесува 18.6%. Кај мажите, таа стапка изнесува 17.8% во 2015 година, на возраст од 45-49 години.

Табела.28: Невработени според возрасната група, во %, 2011-2015

%	2011			2012			2013			2014			2015		
	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.
Вк.	31.4	31.8	30.8	31.0	31.5	30.3	29.0	29.0	29.0	28.0	27.6	28.6	26.1	26.7	25.1
15-19	58.6	65.4	43.9	58.7	61.9	51.8	62.3	65.2	57.6	63.5	65.6	59.9	46.1	47.1	44.2
20-24	54.4	52.9	57.1	53.0	53.8	51.8	49.7	49.7	49.6	51.0	49.2	54.0	47.6	50.2	43.2
25-29	40.6	38.7	43.2	41.5	42.0	40.9	40.5	39.7	41.7	39.3	36.5	43.2	39.0	40.2	37.2
30-34	30.1	31.4	28.2	29.6	28.2	31.4	29.5	30.2	28.4	28.9	26.9	31.7	25.0	25.7	24.0
35-39	26.1	25.8	26.5	29.4	31.2	26.5	25.8	27.6	23.2	21.2	22.3	19.6	22.9	23.1	22.6
40-44	26.0	27.2	24.2	24.5	24.1	25.1	22.3	19.8	25.8	21.0	20.1	22.2	19.6	19.4	19.8
45-49	23.6	24.0	23.0	23.0	23.4	22.2	19.0	19.2	18.6	20.7	20.8	20.5	18.7	17.8	20.0
50-54	24.0	23.3	25.0	23.6	23.7	23.5	22.1	21.2	23.5	22.1	22.4	21.6	21.0	20.7	21.5

55-59	27.3	27.7	26.4	25.8	26.5	24.4	23.9	22.6	26.1	21.3	22.1	20.0	21.5	22.3	20.0
60-64	30.4	35.0	17.4	23.7	28.2	13.8	24.4	29.1	12.8	26.0	29.8	15.8	19.3	23.0	10.2
65+	6.8	9.2	3.0	9.4	10.3	7.9	7.4	11.0	2.5	6.8	6.7	7.0	-	-	-

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2015.

Поврзаноста на невработеноста со школската подготовка, изразена преку добиените податоци од следната Табела.29, укажува на висок процент на невработеност кај жените кои имаат завршено високо образование, како што на пример во 2013 година изнесувала највисоки 62.2%. Најниски стапки на невработеност кај жените се јавуваат при завршено основно образование и 3 години средно образование. Кај мажите, пак, највисок процент на невработеност има со завршено основно образование, при што во 2012 година изнесува 73%. За разлика од жените, мажите со високо образование имаат најнизок процент на невработеност од 37.8% во 2013 година.

Табела.29: Невработени според школската подготовка и според полот, 2011-2015 год., во %.

	2011		2012		2013		2014		2015	
во %	(од вкупно 100)		(од вкупно 100)		(од вкупно 100)		(од вкупно 100)		(од вкупно 100)	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Вкупно	39	61	38	62	40.0	60.0	48.7	51.3	37.9	62.1
Без образование	47	53	58	42	51.4	48.6	40.4	51.3	(58.3)	(41.6)
Незавршено основно	32	68	31	69	40.1	59.9	48.7	66.7	35.7	64.3
Основно	30	70	27	73	30.9	69.1	33.3	68.1	29.6	70.4
3 години средно	34	66	33	67	32.0	68.0	32.0	66.8	31.8	68.2
4 години средно	39	61	39	61	39.4	60.6	40.2	59.8	35.4	64.6
Више	52	48	45	55	41.2	58.8	33.9	66.1	45.8	54.2
Високо	59	41	60	40	62.2	37.8	60.4	39.6	58.2	41.8

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2015.

Според „Извештајот на Република Македонија за напредокот во остварувањето на милениумските развојни цели“ (Влада на РМ, 2009), перманентно високата стапка на невработеност во Македонија е еден од главните фактори кои придонесуваат за постојаниот пораст на нивото на сиромаштија. Високата (регистрирана) стапка на невработеност се забележува уште во првите години по осамостојувањето, кога во 1991 година изнесувала 24,5%.

Утврдувањето на реалната бројка на невработените во Македонија е проблематично поради неколку фактори: големиот број на непријавени работници (во сивата економија), голем број луѓе кои се пријавени како невработени но, активно не бараат работа, како и одредени недоволно прецизирани категории во Анкетата за работна сила (на пр., самовработените лица, неплатените семејни работници, жените на породилно отсуство и пензионерите — кога се вработени, невработени или неактивни). И покрај недостатоците поврзани со мерењето на состојбите на пазарот на трудот, одредени индикатори говорат дека невработеноста има долгорочен карактер, што придонесува за појава на сиромаштија, како и за создавање на зависност од користење на услугите од социјалната заштита (Ibid).

3.3.5 Неактивно население во Република Македонија

Вкупниот број на неактивно население изнесува 721734 лица. Од нив, 63.9% се жени и 36.1% се мажи. Најголемиот дел од неактивното население е на возраст од 65+ години, при што се забележува дека процентот е повисок кај мажите отколку кај жените, односно во проценти тоа е 36% наспроти 25.2%. Исто така, повеќе неактивност (33.3%) има кај мажите на возраст од 15-24 години во однос на жените од истата возрасна група (22.2%). Во останатите две возрасни групи од 25-49 (27.9% наспроти 11.4%) и 50-64(24.7% наспроти 19.3%) години, процентот на неактивност е многу повисок кај жените отколку кај мажите. (Табела.30)

Табела.30: Неактивно население, структура според возраста и полот, 2012-2015 год., во %.

	2012	2013	2014	2015

Возраст	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж
Вк.	100.	100.	100.	100.	100.	100.	100.	100.	100.	100.	100.	100.
	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о	о
15-24	27.8	35.5	23.4	27.4	34.7	23.2	27.7	35.7	23.1	26.2	33.3	22.2
25-49	21.7	11.1	27.7	21.4	11.2	27.3	20.6	9.4	26.9	21.9	11.4	27.9
50-64	23.3	19.6	25.3	22.8	19.3	24.8	22.7	19.1	24.8	22.7	19.3	24.7
65+	27.3	33.8	23.6	28.4	34.7	24.7	29.0	35.8	25.2	29.1	36.0	25.2

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2015.

Највисокиот процент на неактивни мажи се забележува кај оние со завршено више образование, а најнизок е кај мажите без завршено образование. Жените без образование, пак, имаат највисок процент на неактивност, а најнискиот процент се забележува кај жените со више образование и со завршени 3 години средно образование (Табела.31).

Табела.31: Неактивно население според степенот на образование, структура по пол, во %, 2011-2015.

	2011		2012		2013		2014		2015	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Вкупно	36.1	63.9	36.0	64.0	36.8	63.2	36.0	64.0	36.1	63.9
Без образование	18.6	81.4	19.3	80.7	20.6	79.4	21.4	78.6	26.5	73.5
Незавршено основно	25.7	74.3	24.9	75.1	26.5	73.5	24.8	75.2	25.1	74.9
Основно	30.5	69.5	31.4	68.6	31.4	68.6	31.1	68.9	32.3	67.7
3 години средно	49.4	50.6	50.9	49.1	53.9	46.1	51.5	48.5	52.1	47.9
4 години средно	44.7	55.3	43.5	56.5	43.4	56.6	43.2	56.8	41.6	58.4
Више	64.0	36.0	59.7	40.3	59.8	40.2	50.1	49.9	47.9	52.1
Високо	57.8	42.2	52.0	48.0	51.4	48.6	47.3	52.7	47	53

Извор: Државен завод за статистика, Жените и Мажите во Македонија, 2015

3.3.6 Квантитативни индикатори за докажување на хипотетичката рамка на магистерскиот труд

Статистичките податоци за социјалните ризици на ДЗС прикажуваат родова диспропорција во бројот на евидентирани машки и женски корисници на услуги во различни категории. Жените се јасно препознаени како доминантно евидентирани жртви на семејно насилство, носителки на згрижувачки семејства, жртви на трговија со луѓе, лица што сакаат да стапат во брак пред полнолетство, а мажите како лица што злоупотребуваат дрога или други психотропни супстанции или прекурзори, сторители на семејно насилство, малолетни сторители на кривични дела.

Целите и политиките во однос на социјалната заштита се третираат комплексно и се сметаат како едни од најважните приоритети на Владата на Република Македонија. Еден дел од тие мерки е вклучен во системот на социјална заштита, кој според традиционалната дефиниција се однесува на „готовински надоместоци и лични социјални услуги, обезбедени за лица што не влегуваат во ниедна шема на социјално осигурување, без доволно средства за живот за себе и за семејството“. Во системот на социјална заштита присутна е превенција, вонинституционална и институционална заштита и видови на социјална помош на социјална заштита.

3.3.6.1 Ризик од сиромаштија кај жени-згрижувачи во семејството

За проверка на хипотезата „Жените кои се грижат за зависните членови (деца, стари лица) во семејството се соочуваат со повисок ризик од сиромаштија“, анализирани се податоците од Анкетата за работна сила на ДЗС и Истражувањето на Родов Реактор - „Клучот за стаклената врата - Демистифицирање на проблемите на жените на пазарот на труд (2012)“.

Табела.32: Вработени со скратено работно време, според причините и економскиот статус, 2012-2016

	Грижа за деца или возрасни неспособни лица		
	Вк.	М.	Ж.
2012	1271	206	1065
2013	(769)	:	(748)

2014	(715)	-	(715)
2015	(769)	:	(748)
2016	1445	:	1422

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016.

Од претходната табела може да забележиме дека вработените жените, со повеќе од 90%, работат со скратено работно време поради грижа за деца или возрасни, неспособни лица. Исто така, собраните податоците од Анкетата за работна сила покажуваат дека скоро сите невработени кои се грижат за деца и возрасни, неспособни лица се жени, а мажите учествуваат со минимален процент или воопшто не учествуваат (Табела.33).

Табела.33: Невработени според причините за напуштање на последната работа и полот, 2012-2016.

	Грижа за деца или возрасни неспособни лица		
	Вк.	М.	Ж.
2012	480	-	480
2013	(639)	-	(639)
2014	(838)	:	(713)
2015	(884)	:	(835)
2016	1044	:	(978)

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016.

Не е реткост кога вработените ќе одлучат да ја напуштат својата работа поради грижа за деца или возрасни неспособни лица. Скоро во сите случаи, жените се тие кои ја преземаат таа обврска.

Табела.34: Лица кои не бараат работа, според наведените причини и полот, 2012-2016

	Грижа за деца			Грижа за возрасно лице		
	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.
2016	24950	:	24530	4742	:	4260
2015	46777	:	46624	6426	(578)	5845
2014	64708	:	64505	4723	:	4303
2013	39796	:	39678	3065	:	2868
2012	38664	371	38292	6629	248	6381

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016.

Во Табела.34 е прикажан бројот на лица кои не бараат работа поради грижа за деца или за возрасно лице. Оттука, може да се забележи дека жените учествуваат и во двата случаи со повеќе од 90%.

Традицијата е еден од главните фактори, за кој често се мисли дека влијае на помалото учество на жените на пазарот на труд. Во минатото, конкретно во 1980-тите, имало помалку образовани жени кои раѓале повеќе деца. Фертилитетот тогаш изнесувал 2.43%, за разлика од 2009 година кога таа стапка била 1.44%. Во социјализмот, вработеноста на жените била високо вреднувана. Така, во 1980 година учеството на жените на пазарот на труд изнесувало 51.9%, и дури е малку повисоко за разлика од она во 2009 година, кога било 50.8%.

Според истражувањето на Реактор, најчест вид домаќинство во Република Македонија со 40.1% е она во кое сопругот работи, а сопругата не. Потоа, 32.4% од домаќинствата се оние во кои двата сопружници не работат, и 27.5% домаќинства со двајцата вработени сопружници. Во сите три случаи жените имаат поголема обврска околу домаќинството (чистење, готвење, грижа за децата и т.н.). Од домаќинствата во кои работат и двајцата партнери, 74.7% од женските испитанички изјавиле дека поголем дел или сите домашни работи се нивна обврска, а додека пак 67% од машките испитаници изјавиле дека само мал дел или воопшто од домашната работа се нивна обврска. Според традиционалните ставови, повеќе се очекува жените да се грижат за семејството, а мажите да одат на работа, додека оние кои се залагаат за рамноправност, немаат вакви ставови. Во рамноправност веруваат 40% од жените, додека пак, 39% од мажите се традиционални.

Според истражувањето на Реактор, а и општо познато е дека за жените најпосакуван за вработување е јавниот сектор, има 38.3% вработени жени. Тоа е така бидејќи жените таму имаат сигурни работни места после породилното отсуство и немаат многу часови на прекувремена работа. (Табела.35).

Табела.35: Сектор на вработување, структура по пол, во %, 2012

	Жени	Мажи
<i>Јавен сектор</i>	55.3%	40.4%
<i>НВО сектор</i>	4.3%	2.6%
<i>Приватен сектор</i>	29.9%	49.8%

<i>Претпочита да не работи</i>	10.5%	7.2%
--------------------------------	-------	------

Извор: Реактор-истражување во акција, 2012.

Само 10.5% од жените би избрале да не работат, кога би имало идеални услови за тоа. Од следната табела ќе видиме колку од жените и мажите сакаат, а колку мораат да работат.

Табела.36: Интерес за работа, структура според пол, во %, 2012.

%	Вработени		Невработени		Неактивни	
	Жени	Мажи	Жени	Мажи	Жени	Мажи
Сакаат	42.5	27.2	39	23.4	24.1	30
50/50	19.2	26.7	20.7	27	3.4	8
Мораат	38.3	46.1	40.3	49.6	72.6	62

Извор: Реактор-истражување во акција, 2012.

Интересен податок е тоа што, највисок процент од 42.5% имаме кај жените кои изјавиле дека сакаат да работат, за разлика од 27.2% кај мажите кои потврдно одговориле на ова прашање. Со оглед на традиционалните ставови според кои мажите се оние кои треба да работат и се под притисок за да обезбедат средства за семејството, дури 46.1% од нив изјавиле дека мораат да работат. Но, со денешните услови и начин на живот, а доколку сакаме да имаме пристоеен стандард на живеење, неопходно е двајцата партнери да работат.

Доколку пресметките за да се обезбеди негувател за грижа за децата или возрасно лице ги надминуваат просечните приходи кога жените се вработени, тогаш најчесто тие се оние кои одлучуваат да излезат од работа или да работат со скратено работно време. 42% од испитаниците се согласиле дека не е исплатливо мајката да работи доколку во семејството има деца или стари и изнемоштени лица.

Неминовна е потребата од подобри услуги со кои би се воспоставила рамнотежа помеѓу семејните и работните обврски. Има дефицит на градинки и потреба од подобар пристап до нив. Исто така, многу значајно е да се воспостават флексибилни услови на мајките со мали деца. За потребата од вакви услуги, се согласиле 92%, а само 4.7% не се согласиле со тоа.

Право на родителско отсуство имаат и двајцата родители. Но, искористеноста од страна на татковците е многу мала. Во случаи кога мајката не го користи ова право, а може да го искористи таткото, скоро и да нема татковци кои го користат родителското отсуство. Од испитаниците во истражувањето на Реактор, 38.1% се согласиле дека е срамота маж да зема родителско отсуство, а 67.2% испитаници не се согласиле со тоа. Меѓутоа, кога прашањето било малку поинаку формулирано, односно дали татковците би земале родителско отсуство за да се грижат за своите деца доколку има разбирање од страна на заедницата и работодавецот, 55.2% се согласиле, додека 34.6% не се согласиле со ваквата изјава.

3.3.6.2 Ризик од сиромаштија кај жените и пониско платени работни места

За проверка на втората хипотеза „Жените кои се вклучени во пониско платени работни места се соочуваат со повисок ризик од сиромаштија“ анализирани се податоците од Анкетата за работна сила и Истражувањето на Родов Реактор - „Клучот за стаклената врата - Демистифицирање на проблемите на жените на пазарот на труд (2012)“.

Табела.37: Вработени според нето-плата, структура според нето-плата, во %.

Нето-плата во денари												
	До 5000			5001-8000			8001-10000			10001-12000		
	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.
2012	4.2	4.4	4.0	8.7	7.4	10.6	13.7	12.4	15.7	15.4	16.0	14.5
2013	3.4	3.7	3.1	6.9	5.9	8.3	13.2	10.9	16.5	16.1	16.9	14.8
2014	3.5	4.1	2.6	6.1	5.5	7.0	13.5	11.1	17.2	16.3	16.3	16.4
2015	3.1	3.1	3.0	4.4	4.6	4.1	11.5	9.6	14.4	17.1	16.6	17.7
2016	2.6	2.9	2.1	2.9	3.3	2.4	7.4	6.3	9.1	17.4	16.1	19.5

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016

Анализираните податоците од Табела.37 укажуваат на тоа дека, со исклучок на исплатени нето-плати до 5000 денари, процентот е повисок кај жените кои земаат пониски нето-плати, односно од 5000-12000 денари.

Табела.38: Вработени според занимањето, структура според пол, во %.

		2012	2013	2014	2015	2016
Вкупно	Вк.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	М.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Ж.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Воени занимања	Вк.	0.8	0.8	0.8	0.9	1.0
	М.	1.1	1.2	1.2	1.5	1.5
	Ж.	0.1	0.1	0.1	:	:
Членови на законодавни извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	Вк.	5.3	5.2	4.1	4.8	4.7
	М.	6.7	6.3	4.8	6.1	5.8
	Ж.	3.1	3.5	3.0	2.9	3.0
Стручњаци и научници	Вк.	14.6	13.5	13.4	13.6	15.3
	М.	11.5	10.2	9.8	10.0	11.0
	Ж.	19.5	18.6	19.1	19.0	22.0
Техничари и сродни работници	Вк.	9.7	9.2	8.8	8.9	8.7
	М.	8.5	8.3	7.8	7.7	7.2
	Ж.	11.6	10.4	10.3	10.7	11.1
Службеници	Вк.	5.7	5.7	5.6	6.3	6.0
	М.	4.6	4.5	4.7	4.9	5.2
	Ж.	7.3	7.3	7.2	8.3	7.3
Работници во услужни дејности, работници во продавници и пазарни продажби	Вк.	16.3	15.0	16.0	16.1	16.2
	М.	15.9	15.0	15.8	14.8	15.5
	Ж.	17.0	15.0	16.3	18.0	17.2
Стручни земјоделски работници	Вк.	1.5	2.7	4.1	3.8	5.9
	М.	2.0	3.6	5.3	4.8	7.3
	Ж.	0.7	1.3	2.1	2.4	3.8
Занимања за неиндустриски начин на работа во производство	Вк.	11.9	11.9	11.5	11.8	12.4
	М.	16.8	17.1	16.5	17.3	17.4
	Ж.	4.3	4.0	3.7	3.5	4.6
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	Вк.	12.3	14.0	14.5	13.3	13.3
	М.	12.0	13.8	14.0	13.2	13.6
	Ж.	12.6	14.3	15.4	13.5	12.7
Елементарни занимања	Вк.	22.0	22.1	21.2	20.4	16.6
	М.	20.8	19.8	20.1	19.6	15.5
	Ж.	23.8	25.5	22.7	21.6	18.2

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016.

Според занимањата, жените се почесто присутни во пониско платените работни места, како што се услужните дејности; работни места во продавници и пазарни продажби; во елементарните занимања; занимања како што се ракување и составување на машински постројки.

Табела.39: Неплатени семејни работници, структура според пол, 2012-2016.

	Неплатен семеен работник		
Година	Вкупно	Мажи	Жени
2012	100.0	35.4	64.6

2013	100.0	36.0	64.0
2014	100.0	38.3	61.7
2015	100.0	38.3	61.7
2016	100.0	39.4	60.6

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016.

Како што покажува Табела.39, скоро двојно поголем е процентот на жените кои се неплатени семејни работници. Било да се невработени или вработени, од жените се очекува да се грижат за децата и домот, многу повеќе отколку мажите. Таквиот неплатен труд кај жените, се уште не е признаен и не е доволно вреднуван.

Според истражувањето на Родов реактор, односно врз основа на спроведениот прашалник од нивна страна, со фактот дека жените се помалку застапени на раководни позиции, а тоа во најголема мера е нивна лична вина, 38% од испитаниците се согласиле, додека 51.6% не се согласиле.

Од друга страна, на прашањето дали мажите се посposобни за бизнис од жените, 36.5% одговориле дека се согласуваат, а 52% дека не се согласуваат со тоа.

Дека жените не се доволно амбициозни за да изградат кариера, се согласиле 21.3% од испитаните учесници, а дури 70.1% не се согласиле.

Висок е процентот на оние кои изјавиле дека жените ги поседуваат потребните квалитети, квалификации и лидерски способности да заземаат одговорни и раководни позиции. Со ова се согласиле 87.7%, а само 3.1% не се согласиле.

Исто така висок процент (44.2%) испитаници не се согласиле дека жените се помалку заинтересирани да бидат на одговорни и раководни функции, а 35% се согласиле со ова.

Разочарувачки податок е тоа што 55.1% од испитаниците се согласиле дека во деловниот сектор доминираат мажи кои немаат доверба во жените, додека 31.2% не се согласиле со оваа изјава.

3.3.6.3 Ризик од сиромаштија кај руралните жени

За проверка на третата хипотеза *„Жените кои живеат во рурални средини во Република Македонија имаат повисок ризик од сиромаштија“*,

анализирани се податоците на Државниот завод за статистика, односно публикацијата Анкета за работната сила во Република Македонија и од Центарот за истражување и креирање политики, конкретно истажувањето за „Перспективите на жените во руралните средини“.

Руралните средини се наоѓаат на големи растојанија од центарот на урбаните средини, имаат малата густина на населението, ограничените понуди на јавни услуги и сè уште е присутно влијанието на патријархалниот и конзервативен менталитет. Овие средини се многу посиромашни од урбаните. Во нашата земја има многу неразвиени и загрозени рурални области, кои заслужуваат поголемо внимание, а сепак се занемарени.

Денес се повеќе луѓе од руралното население се одлучуваат да се преселат во урбаните средини, со надеж дека ќе имаат повеќе можности и приходи за остварување на основните потреби. Оние што сепак се одлучуваат да останат таму, по нивна волја или не, се соочуваат со големи потешкотии во однос на целокупниот начин на живеење. Живот е далеку потежок од оној во урбаните населби и сè повеќе се чини како да руралните средини се заборавени. Сведоци сме на многу запустени и напуштени села. Луѓето го бараат својот спас во урбаните и големи градови. Главни недостатоци со кои се соочува руралното население се: лошата инфраструктура, здравствените услуги, образовните институции - особено средните училишта кои се многу ретки, недостаток на јавен превоз, недостапност до установи за грижа за деца и т.н. Работата на луѓето во руралните области е сведена на земјоделство, сточарство и слично, но и тоа е во рамките на сопствени потреби и обезбедување на минимални приходи за живеење.

Табела.40: Стапки на активност на населението на возраст од 15-64 години според полот и возраста, рурален дел, 2012-2016.

Возраст 15-64 ГОДИНИ	Работоспособно население			Стапка на активност %			Стапка на вработеност %			Стапка на невработеност %		
	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж
2012	372896	248982	123913	60.4	77.9	41.9	41.2	53.2	28.5	31.8	31.7	31.9
2013	823402	413749	409655	67.4	75.7	59.0	46.7	52.3	41.0	30.7	30.9	30.5

2014	663542	341779	321763	61.9	79.4	43.4	45.3	58.5	31.4	26.8	26.4	27.6
2015	656340	340457	315883	61.4	78.7	42.9	45.7	57.9	32.6	25.6	26.4	23.6
2016	657399	339871	317527	61.0	78.8	42.0	46.2	59.0	32.4	24.3	25.1	22.9

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016.

Руралните жени се најисклучената група од економскиот живот во споредба со руралните мажи, како и со урбаното население воопшто. Сите претходно наведени проблеми повеќе ги погаѓаат руралните жени отколку руралните мажите. Жените имаат пониско образование од мажите, се соочуваат со ограничени можности за вработување и нема установи кои би се грижеле за нивните деца, за да можат да учествуваат во пазарот на труд. Исто така имаат и ограничен пристап до информации за можностите за вработување, до кредити, заеми и слично. Семејствата приврзани кон патријархалните вредности и неплатената домашна работа, се едни од главните причини за неактивност на руралните жени. Сè уште постојат патријархалните традиции и стереотипи, односно традиционалните семејни улоги според кои жената треба да се грижи за семејството и домашните обврски, а мажот да заработува и да го издржува семејството. Помногубројните рурални семејства имаат најнизок животен стандард, и поради тоа често работата се сведува на остварување приходи од сопствено производство и продажба на земјоделски производи или работа на фарма и работа кај други лица, за да ги остварат основните животни потреби. Гледајќи ја самоодржливоста (споредба на индивидуалните со семејните приходи), мажите се финансиски повеќе самоодржливи, додека руралните жени се зависни од своите сопрузи.

Истражувањето *„Перспективите на жените од руралните средини“* (Ристеска, М., Лазаревски Г., 2012) покажува дека жените се помалку застапени во индивидуалните земјоделски претпријатија и оние што работат во такви претпријатија обично имаат менаџерски позиции. Руралните жени со пониско образование, свесни за малиот број работни места, решаваат да останат надвор од пазарот на труд повеќе отколку жените што решиле да постигнат поамбициозни образовни цели. Пообразовани руралните жени повеќе се финансиски самоодржливи и оние што се вклучени во управувањето на земјоделските претпријатија се најчесто економисти по професија.

Земјоделската работа, иако помалку платена, руралното население ја одбира како начин за да го подобри животниот стандард. Мажите се тие кои најчесто работат во земјоделскиот сектор, а често таа работа е неплатена и непријавена. Најголемиот дел корисници на редовни земјоделски пензии се мажи. За да може луѓето да примаат редовна земјоделска пензија, мора да се регистрирани како земјоделци, но тој број во Македонија е мал, а главна причина се високите даноци на платите. Жените кои се регистрирани во Заводот за пензиско и инвалидско осигурување како корисници на минимална земјоделска пензија ги има во поголем број од мажите, бидејќи тие ги наследуваат пензиите од своите починати сопрузи.

Табела.41: Вработени според економскиот статус и полот, рурален дел, структура според економскиот статус и полот, во %.

Година	Пол	Вкупно	Економски статус			
			Вработен	Работодавач	Вработен за сопствена сметка	Неплатени семејни работници
2012	Вкупно	100.0	57.1	3.9	20.8	18.3
	Мажи	66.2	39.0	3.2	17.6	6.3
	Жени	33.8	18.0	0.7	3.2	11.9
2013	Вкупно	100.0	54.7	3.1	23.5	18.7
	Мажи	64.9	37.1	2.3	19.0	6.5
	Жени	35.1	17.6	0.8	4.5	12.2
2014	Вкупно	100.0	56.4	3.2	22.3	18.1
	Мажи	66.4	37.9	2.5	19.3	6.8
	Жени	33.6	18.5	0.7	3.0	11.4
2015	Вкупно	100.0	59.1	3.1	21.8	16.0
	Мажи	65.6	38.8	2.6	18.1	6.0
	Жени	34.4	20.2	0.5	3.7	10.0
2016	Вкупно	100.0	64.0	3.2	20.1	12.8
	Мажи	66.0	42.3	2.7	16.1	5.0
	Жени	34.0	21.7	0.5	4.0	7.8

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016.

Табела.42: Економски активно и неактивно население според степенот на образование, структура по пол, рурален дел.

					Економски активно население								
Година: 1-2014 2-2015 3-2016		Вкупно население			Вработени			Невработени			Неактивно население		
		Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.	Вк.	М.	Ж.
Вкупно	1	7404 31	3789 51	3614 81	304 828	202 435	102 393	1100 53	715 75	384 78	3255 51	1049 41	2206 09
	2	7391 29	3812 60	3578 69	3071 93	2013 85	105 808	1032 72	707 43	325 28	328 664	1091 32	2195 32
	3	7435 59	380 046	3635 13	3101 67	2047 65	105 402	9774 9	671 53	305 97	3356 42	1081 28	2275 14
Без образова ние	1	1374 1	3742	999 9	1457	(616)	(841)	:	:	:	1184 7	289 3	8954
	2	1734 2	486 4	1247 8	1229	:	(917)				1603 6	452 0	1151 6
	3	1543 2	4597	1083 5	1523	(951)	(572)	(819)	(66 4)	:	1309 0	298 3	1010 7
Незаврш ено основно образова ние	1	6451 6	222 07	423 09	1531 6	7703	761 3	2148	160 5	(54 3)	4705 1	1289 9	3415 2
	2	5715 2	204 54	366 98	1496 6	8169	679 7	1981	149 8	:	402 05	1078 8	2941 7
	3	5123 1	1636 5	348 66	1060 2	5752	485 0	1848	101 9	(82 8)	3878 2	9594	2918 8
Основно образова ние	1	3108 50	1443 02	1665 48	9960 9	6713 1	324 78	3385 8	255 30	832 8	1773 83	5164 2	1257 41
	2	3093 16	1435 08	1658 08	9531 9	6341 1	319 08	3138 1	243 06	707 5	1826 15	5579 1	1268 24
	3	2979 75	1342 35	1637 40	8407 9	5819 9	258 80	2858 0	227 12	586 9	1853 16	5332 5	1319 91
3 год. средно образова ние	1	5731 7	3766 8	1964 9	3261 8	2312 7	949 0	1189 7	783 8	405 9	1280 2	670 2	6100
	2	4548 6	3061 3	1487 3	2591 9	1835 5	756 5	8537	638 6	215 1	1103 0	5873	5157
	3	5610 6	3741 8	1868 8	3293 2	2393 9	899 3	8190	541 1	277 9	1498 4	806 9	6915
4 год. средно образова ние	1	2352 29	1406 40	945 89	1184 88	824 21	360 67	4712 7	304 34	166 93	6961 5	2778 5	4182 9
	2	246 081	1486 35	9744 6	1287 82	885 40	402 42	4536 0	310 36	143 24	7194 0	290 60	428 80
	3	2495 61	1497 03	998 59	1322 36	897 02	425 35	4373 4	302 41	134 93	7359 1	2976 0	4383 1
Више образова ние	1	9693	6397	329 6	6220	3747	247 2	1281	(90 7)	:	2192	1743	:
	2	9703	6594	3109	5664	3776	188 8	1573	104 3	(53 1)	2465	1776	(690)

	3	9525	5163	4363	5220	2976	2244	(975)	(562)	:	3330	1624	1706
Високо образование	1	49086	23995	25091	31120	17690	13431	13305	5029	8277	4660	1277	3383
	2	54050	26592	27459	35314	18822	16492	14363	6444	7919	4373	1325	3048
	3	63728	32565	31163	43575	23247	20328	13603	6544	7060	6549	2774	3775

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2016

3.3.6.4 Ризик од сиромаштија кај жени-носители на правото на социјална парична помош

За проверка на последната хипотеза *„Жените се поретко носители на правото на социјална парична помош (СПП)“*, анализирани се податоците од публикацијата – Социјална заштита на деца, млади и возрасни лица во Република Македонија.

Од следната табела ќе видиме дека жените, и како носители на домаќинство и како членови на домаќинство, се поретко корисници на социјална парична помош, односно учеството во вкупната бројка на корисници е многу помало.

Табела.43: Корисници на социјална парична помош, 2011-2015.

	2011год.		2012год.		2013год.		2014год.		2015год.	
	Вк.	Жени	Вк.	Жени	Вк.	Жени	Вк.	Жени	Вк.	Жени
Носители на домаќинство	36991	8410	33717	7219	34612	8233	34507	8947	28018	7195
Членови на домаќинство	153385	68050	133539	61574	131185	59708	128679	60352	106230	49808

Извор: Државен завод за статистика, Социјална заштита на деца, млади и возрасни лица во Република Македонија, 2015.

Од Табела.44 ќе забележиме дека од година во година расте вкупниот број на полнолетни корисници на социјална заштита, а притоа жените повторно се поретки корисници на тоа право.

Табела.44: Полнолетни корисници на социјална заштита според полот, 2011-2015

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Вк.	Ж.	Вк.	Ж.	Вк.	Ж.	Вк.	Ж.	Вк.	Ж.
Социјално исклучени лица	1872	410	2625	884	2259	855	2344	989	2653	1175
Лица со општетен слух	252	107	259	91	342	133	1955	838	2440	1126
Лица со општетен вид	619	254	829	369	1623	702	2374	977	2822	1285
Лица со телесен инвалидитет	1719	673	9188	3799	10533	4401	11681	4986	12590	5759
Лица со пречки во менталниот развој	3134	1275	3465	1397	3705	1459	3754	1653	3846	1851
Лица со комбинирани пречки во развојот	-	-	2388	990	2685	1150	2653	1065	2657	1049
Стари лица	9123	4492	2607	1079	2312	1164	1860	923	1653	768
Други корисници	5752	2551	668	3089	6501	2974	7039	3366	7825	3237
Материјално необезбедени	17441	5926	6544	2827	6009	2579	3423	1772	3299	1717
Способни за работа	Сè 15565	Жени 4819	Сè 4403	Жени 1616	Сè 4237	Жени 1577	Сè 1685	Жени 793	Сè 1888	Жени 911
Неспособни за работа	Сè 1876	Жени 1107	Сè 2141	Жени 1211	Сè 1772	Жени 1002	Сè 1738	Жени 979	Сè 1411	Жени 806

Извор: Државен завод за статистика, Социјална заштита на деца, млади и возрасни лица во Република Македонија, 2015.

Од друга страна, пак, жените се тие кои се најчесто носители на родителски додаток за деца. Родителски додаток за дете остварува мајка за своето трето живородено дете. Правото го остварува мајка која е државјанин на Република Македонија со постојано место на живеење во Република Македонија последните три години пред поднесување на барањето.

Правото на родителски додаток го остварува мајка која непосредно се грижи за детето за кое поднела барање, чии деца од претходниот ред на раѓање не се сместени во установа за социјална заштита, згрижувачко семејство или не се дадени на посвојување и на која не и е одземено родителското право над децата од претходниот ред на раѓање.

Родителскиот додаток за трето дете се исплатува месечно, за период од десет години, во висина од 8.048 денари. Износот се усогласува со порастот на трошоците на живот за претходната година објавени од Државниот завод за статистика, во јануари за тековната година.

Табела.45: Корисници на родителски додатоци за деца, 2011-2015.

Родителски додаток за деца									Единствен родителски додаток			
Година	Трето дете				Четврто дете				Број на деца	Мајка	Татко	Старател/друго
	Број на деца	Корисници			Број на деца	Корисници						
		Мајка	Татко	Старател /друго		Мајка	Татко	Старател /друго				
2011	8249	8236	8	1	910	906	3	-	3	3	-	-
2012	11216	11196	15	1	844	840	3	-	3	3	-	-
2013	13799	13773	20	2	856	848	7	-	3	3	-	-
2014	17117	17078	30	4	848	839	8	-	3	3	-	-
2015	20930	20877	45	4	833	823	9	-	3	3	-	-

Извор: Државен завод за статистика, Социјална заштита на деца, млади и возрасни лица во Република Македонија, 2015.

Со првата поставена хипотеза, се утврдува дека жените се уште се сметаат како примарни носители во грижата за зависните членови во семејството (деца, стари лица) тогаш кога не се во можност да ангажираат и платат друго лице. Поради тоа често се принудени да ја жртвуваат својата кариера и да станат неплатени семејни работници. Во услови на скратени приходи и пауза во професионалната кариера, неминовен е фактот дека сиромаштијата ги погаѓа повеќе нив, отколку мажите.

Од претходно анализираните податоци во насока на утврдување на втората поставена хипотеза, резултатите велат дека жените повеќе од мажите, се присутни во пониско платените работни места: услужни дејности, продавници, елементарни занимања и сл. Иако има одреден напредок, процентот на жени на високи работни позиции е сè уште на незадоволително ниво. Пониските примања значат и поголем ризик за сиромаштија кај жените.

Потврдувањето на третата хипотеза води кон заклучок дека особено погодени се руралните жени, кои живеат во услови на недоволно образование, лоша инфраструктура, лоши здравствени услуги, недостаток на превоз, недостапност до установите за грижа за деца. Згора на тоа, многу често се присутни патријархалните вредности, традиции и стереотипи - жената да се грижи за семејството и домашните обрски, а мажот е тој кој треба да работи и да го прехранува семејството.

Жените како група на население кое е повеќе погодена од сиромаштијата, што значи дека или немаат никакви примања, или имаат многу ниски примања, имаат потреба од некаква помош од страна на државата. Но, според собраните податоци, жените се многу поретко носители на социјална парична помош, а најчесто се носители на родителски додаток за деца – за трето и четврто живородено дете.

Република Македонија се соочува со феноменот на сиромаштијата во високи рамки. Процентот на сиромаштија изнесува 21.5%, за 2015 година, а стапката на невработеност е една од главните причини за тој проблем. Жените за разлика од мажите, повеќе се погодени со проблемот на сиромаштијата.

Еднаквите можности на мажите и жените се загарантирани со Уставот на Република Македонија. Дискриминацијата по основ на пол е забранета со

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената, како и со Законот за Еднакви можности и Законот за работни односи.

Во борбата против невработеноста и сиромаштијата кај жените, се преземаат активни мерки и политики, преку зголемување на вработеноста. Се работи на подобрување на положбата на жената во општеството, за постигнување родова рамноправност. Секое позитивно дејствување дава позитивни ефекти, меѓутоа во поглед на родовиот аспект на сиромаштијата, тоа се уште не ги достигнува посакуваните резултати.

Стапката на активни жени е пониска од онаа кај мажите. Има повеќе жени со завршено високо образование, отколку мажи, меѓутоа сè уште процентот на невработени жени е повисок од оној на мажите. Традиционално, жените повеќе се запишуваат на општествените, хуманистичките и медицинските науки, а мажите на техничките науки. Следствено на тоа, жените се доминантни во пониско платените занимања и сектори, и се јавува родов јаз во платите. Тука мора да се додаде дека има недоволен број на центри за ран детски развој за згрижување на деца, нефлексибилно работно време, прекувремени работни часови, кои најчесто не се платени, а тоа се јавува во приватниот сектор.

Разочарувачки е фактот што се јавува највисок процент на невработени жени со завршени високо образование. Утврдувањето на реалната бројка на невработени во Република Македонија е проблематично, поради големиот број на непријавени работници во сивата економија, неплатените семејни работници, самовработени лица, луѓе кои се пријавени како невработени, но, активно не бараат работа и т.н.

Заклучок

Согласно анализираните теоретски концепции, може да се заклучи дека пристапот „феминизација на сиромаштијата“ дава најсеопфатна можност за анализирање на сиромаштијата од родов аспект. За таа цел, истиот е применет како теоретска подлога во анализирањето на подоцнежните поглавја во трудот. Овој концепт ја прикажува родовата димензија на сиромаштијата. Последиците кои се јавуваат се: недоволни приходи, ограничени можности, предрасуди врз основа на пол и сл. Жените се соочуваат со нееднаков третман, особено во земјите во развој. Тоа е така бидејќи половата нееднаквост е изразена во политичката, економската, социјалната и културната сфера од животот, што доведува до поголема сиромаштија кај жените. Еден од факторите е образованието. Некои земји имаат строги социјални и културни норми и правила, кои ги ограничуваат и им забрануваат на женските деца да се стекнат со образование. Според нив, жените се тие кои треба да раѓаат и одгледуваат деца и да се грижат за домот и семејството. Следствено на тоа, забрането им е да учествуваат на пазарот на трудот. Родовите стереотипи се уште се присутни, во помала или поголема мера, а на сметка на тоа жените се соочуваат со потешкотии и препреки за влез на пазарот на труд.

Врз основа на анализирање на различните модели на социјални држави во ЕУ, се покажува дека најуспешен модел за справување со сиромаштијата од родов аспект е Социјал-демократски/Скандинавски модел на држава. Причините за таквата состојба се ниските стапки на сиромаштија во државите кои припаѓаат на овој модел на социјална држава, јазот помеѓу работничката класа и високите слоеви е исто така помал во тие земји, родовиот јаз во платите, иако постои, е многу помал во однос на другите земји. Основните вредности на социјал - демократскиот модел се слобода, правда и солидарност. Исто така се промовира родовата еднаквост, а за тоа најдобар пример е Шведска. Овој модел на социјална држава се заснова на принципот на универзализам, при што нуди бенефиции и услуги врз основа на државјанство. Со тоа се обезбедува релативно висок степен на автономија, ограничувајќи ја зависноста од семејството и пазарот.

Согласно направената секундарна анализа на статистички податоци врз основа на поставената хипотетичка рамка, се заклучува дека во Република Македонија постои висока стапка на сиромаштија, особено кај женскиот дел од популацијата. Ваквата состојба не е скорешна, таа се провлекува низ годините. Историски гледано, жените отсекогаш се соочувале со поголем ризик од сиромаштија, во однос на мажите. Нашата земја сè уште го има оној традиционално-патријархален момент и покрај големите промени што ги носат годините. Напредок постои во однос на образованието на жените, при што тие се пообразовани од мажите, односно во поголем процент имаат завршено високо образование, меѓутоа стапката на вработеност останува пониска во однос на мажите.

Причините за нискиот степен на вработеност кај жените може да се објаснат преку собраните и анализирани податоци, а во насока на потврдување на првата хипотеза: *„Жените кои се грижат за зависните членови (деца, стари лица) во семејството се соочуваат со повисок ризик од сиромаштија“*, кои ни ја покажуваат фактичката состојба дека жените во скоро сите случаи се носители на грижата за децата и постари/немоќни лица. Кон ова може да се додаде дека има недостаток на установи за згрижување на деца од предшколска возраст. Поради тоа, тие најчесто се принудени да ја напуштат својата работа или да работат со скратено работно време (ако имаат можност за тоа). Тоа доведува до пауза во нивната професионална кариера, а со тоа и скратување на приходите.

Податоците од поставената хипотеза *„Жените кои се вклучени во пониско платени работни места се соочуваат со повисок ризик од сиромаштија“* потврдуваат дека жените во поголем број од мажите, работат на пониско платени работни места. Иако имаат завршено високо образование, потребата за некаков приход за да ги покријат основните трошоци за живеење, ги принудува да прифатат да работат за пониски плати. Во услови на голема потрошувачка во денешно време тоа значи дека ниските или минимални плати кои ги примаат, многу често и не можат да ги задоволат ни основните потреби за живеење. Тоа е уште поголем проблем, доколку имаат семејство, уште повеќе ако се единствени кои заработуваат во семејството.

Третата хипотеза ни потврдува дека состојбата со невработеноста кај жените е уште поизразена во оние делови од Република Македонија кои се

недоволно развиени (руралните средини) и на кои за жал многу малку им се посветува внимание за промена на таквата состојба. Поразителен е фактот дека и во овој 21-ви век, имаме толку неразвиени општини и села, што едноставно луѓето кои се приморани да живеат таму ги немаат основните услови за живеење. Најголема невработеноста има кај жените од руралните средини, кои имаат понизок степен на образование, поголемо влијание на традиционалните ставови, помалку достапни информации и услуги и т.н. Нивното живеење се сведува на грижа за децата, за домот и семејството, се занимаваат со земјоделство, сточарство и сл. Жителите од руралните средини спасот го гледаат во преселбата во урбаните средини, но само оние кои можат да си го дозволат тоа. Тие што остануваат, се борат за опстанок.

Она што е уште поинтересно, но за жал реално, е потврдата на хипотезата дека *„Жените се поретко носители на правото на социјална парична помош (СПП)“*. Иако од година во година се повеќе расте бројот на полнолетни корисници на социјална парична помош, жените се уште во мал број се носители на тоа право. Од друга страна, во скоро сите случаи се носители на правото за родителски додаток, доколку родат три и повеќе деца, а мажите (татковци) се многу поретки носители на тоа право и тоа доколку мајката не е жива или ги исполнува условите за тоа.

Голем дел од сиромашните луѓе во светот се жените. Родовата рамноправност и покрај своите високи достигнувања во 21 век, сè уште не е постигната во доменот на пазарот на трудот. Жените се соочуваат со повисока невработеност и пониска стапка на економска активност. Во Европа, како и во Македонија, состојбата е иста. Жените се помалку застапени на пазарот на трудот, и покрај повисокиот степен на образование.

Сметам дека особено е важно да се промовираат активни мерки за зголемување на родовата еднаквост на пазарот на трудот, да се искорени дискриминацијата и да се намали сегрегацијата на пазарот на труд. Неопходни се охрабрувачки мерки за поттикнување на жените да земат поголемо учество на пазарот на трудот. Во насока на тоа, потребна е поголема институционална поддршка и отворање на поголем број центри за згрижување на мали деца. Потребни се големи заложби од страна на сите засегнати страни и институции, за да се промени моменталната состојба на родова диспропорција на пазарот на труд. Промовирање на вработувањето е од особена важност како за жената,

така и за целокупното население, а намалувањето на родовиот јаз во платите е исклучително важен елемент во борбата со сиромаштијата и невработеноста кај жените. Потребно е да се прават поголеми заложби за охрабрување на жените да влезат на пазарот на трудот, а воедно и информирање за нивните права и можности.

Користена литература:

Bennett, F. and Daly, M (2014) *Poverty through a Gender Lens: Evidence and Policy Review on Gender and Poverty*, Oxford: Oxford University.

British Council *Gender equality and empowerment of women and girls in the uk*, United Kingdom. Достапно на: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/gender_equality_an_empowerment_in_the_uk.pdf

COFACE n.d. *Reconciling family, private and professional life to prevent poverty and social exclusion*, European Union: European Commission. Достапно на: <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2017/01/Policy-Briefing-Reconciliation.pdf>

Државен завод за статистика (2016) *Анкета за работната сила, 2015*. - Скопје: Државен завод за статистика.

Државен завод за статистика (2016) *Жените и мажите во Република Македонија, 2016*. – Скопје: Државен завод за статистика.

Државен завод за статистика (2016) *Социјална заштита на деца, млади и возрасни лица во Република Македонија, 2016*. – Скопје: Државен завод за статистика.

EIGE (2015) *Reconciliation of work, family and private life in the European Union*, Publication Office of the European Union. Достапно на: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/reconciliation-work-family-and-private-life-european-union-policy-review>

EIGE (2016) *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU. Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action*. Достапно на:

http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf

ETUC (2011) *Working time, gender equality, and reconciling work and family life*:
Достапно на: https://www.etuc.org/IMG/pdf/A_TT_egalite_u_sexes_EN.pdf

European Commission n.d. *Reconciliation between work and private life*. Достапно на: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/economic-growth/index_en.htm

European Commission (2010) *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, European Union. Достапно на: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf

European Commission (2014) *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*, European Union: European Commission. Достапно на: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf

European Institute for Gender Equality (2013) *Gender Equality Index – Report*, European Union. Достапно на: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/Gender-Equality-Index-Report.pdf>

European Social Watch Report (2010) *Women's Poverty and Social Exclusion in the European Union at a Time of Recession. An Invisible Crisis?*. Достапно на: http://www.socialwatch.eu/wcm/womens_poverty_and_social_exclusion.html

Eurostat (2015) *Gender statistics at regional level*. Достапно на: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics_at_regional_level#Activity_rates

Esping-Andersen, Gosta (1990) *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton: Princeton University Press.

Feminist Government (2016) *Gender equality policy in Sweden*, The Government of Sweden. Достапно на:

<http://www.government.se/4afec2/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/161219-infokit-uppdatering2.pdf>

Government Equalities Office (2016) *UK gender pay gap*, The Government of United Kingdom. Достапно на: <https://www.gov.uk/government/news/uk-gender-pay-gap>

Grimshaw, D. and Rubery, J (2015) *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, University of Manchester. Достапно на: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_348041.pdf

Halbmayer, E. and Kuhhas, B (2007) *The Human Rights Based Approach to Poverty Reduction. Tool 1: Identification of the Poor and Vulnerable: Poverty in Macedonian Municipalities*, Ludvig Boltzmann Institut. Достапно на: http://bim.lbg.ac.at/sites/files/bim/10_Annex_VII_Final_Draft_Baseline.pdf

Learn Europe n.d. *Models of the welfare state in Europe*. Достапно на: <http://www.learneurope.eu/index.php?cID=300>

Македонска платформа против сиромаштија (2011) *Што е сиромаштија*. Достапно на: http://www.mpps.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=112

Министерство за труд и социјална политика (2016) *Годишен извештај за превземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности на жените и мажите во Република Македонија за 2015 година*, Скопје

Министерство за труд и социјална политика (2015) *Информација за превземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување*

еднакви можности на жените и мажите во Република Македонија за 2014 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2007) Национален план за акција за родова рамноправност, 2007-2012, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2014) Национален акционен план за вработување на Република Македонија, 2014-2015, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2011) Национална стратегија за вработување на Република Македонија, 2015 година, Скопје

Министерство за труд и социјална политика (2008) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2008 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2009) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2009 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2010) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2010 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2011) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2011 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2011) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2012-2013 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2012) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2013 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2013) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2014 година, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2014) *Оперативен план за изменување и дополнување на Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2014 година*, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2015) *Оперативен план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година*, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2015) *Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година*, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2017) *Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 година*, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2009) *Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија 2009*, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2012) *Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија, 2012-2017*, Скопје.

Министерство за труд и социјална политика (2014) *Стратегија за Ромите во Република Македонија 2014-2020*, Скопје.

Мојсоска, Блажевски, Н., Петрески, М. (2015) *Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во ПЈР Македонија : економетриска анализа*. Budapest: MOT.

Обединети нации (2010) *Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот факултативен протокол: прирачник за пратеници*. Швајцарија: Обединети нации.

Обединети нации (2010) *Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот факултативен протокол: прирачник за пратеници*. Швајцарија: Обединети нации.

Puljiz, Vlado (1999) *Profil obiteljske politike*, Zagreb: Pravnog fakulteta.

Реактор-Истражување во акција (2011) *Жените во македонската економија, 2010*. Скопје: Реактор-Истражување во акција. Достапно на: http://rodovaplatforma.mk/wp-content/uploads/2015/12/zenite-_ekonomija1.pdf

Службен весник на РМ (2011) *Устав на Република Македонија*. – Скопје: Службен весник на РМ.

Службен весник на Р.Македонија (2015) *Закон за еднакви можности на жените и мажите-пречистен текст*. Скопје: Службен весник на Р.Македонија 201/2015.

Службен весник на Р.Македонија (2015) *Закон за работни односи*. Скопје: Службен весник на Р. Македонија 167/2015.

Office for National Statistics (2016) *Persistent Poverty in the UK and EU:2014*.

Достапно на:

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/personalandhouseholdfinances/incomeandwealth/articles/persistentpovertyintheukandeu/2014>

Social Watch (2017) *Czech women are more threatened by poverty than men*.

Достапно на: <http://www.socialwatch.org/node/17589>

Sweden (2017) *Gender Equality in Sweden*. Достапно на:

<https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

The Office of the Government of the Czech Republic (2014) *Government Strategy for Equality of women and men in the Czech Republic for 2014-2020*, Department of Human Rights and Minorities. Достапно на: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a->

muzu/Projekt Optimalizace/Government Strategy for-
Gender Equality 2014 2020.pdf

UN Women (2015) *Facts and Figures: Economic Empowerment*. Достапно на:
<http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

UN Women (1995) *The United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing: UN Woman*. Достапно на:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/poverty.htm>

Wikigender n. d. *Feminization of poverty*. Достапно на:
<http://www.wikigender.org/wiki/feminization-of-poverty/>