



ПРОМОВИРАЊЕ НА ПРИСТАПОТ НА ЖЕНИТЕ ДО ЕКОНОМСКИ МОЖНОСТИ

Белешка за политики

Клучни пораки

Изгледите за побрз, поодржлив економски раст и повисок животен стандард во ПЈР Македонија се потпираат на зголемување на можностите за вработување за сите. Со одржување на сегашната структура на учество во трудот, Македонија не капитализира на своето образовано младо население, бидејќи само 39 отсто од жените на 15-64 години активно придонесуваат во економијата преку вработување.

Затворањето на родовите разлики во пристапот до економските можности бара отстранување на постојните бариери и обесхрабрувањата при вработување и претприемништво за жените. Потребните чекори вклучуваат: (i) подобрување на пристапот до средствата и продуктивните инпути, (ii) обезбедување на пристап до грижа за деца и повозрасни лица, (iii) елиминирање на обесхрабрувањето и бариерите вградени во оданочувањето на трудот и прописите (iv) зголемување на можностите за вработување на жените преку ефективни активни политики за пазарот на трудот и

Оваа Белешка за политиките беше изработена во 2017 година од страна на Светска Банка за да ги сумира релевантните области на политики во справувањето со родовите празнини во пристапот до економски можности во Македонија. Подготвена од страна на тим на Светска банка од единицата за Глобална пракса за сиромаштија и правичност, која ги вклучува Паола Буитраго, Марија Е. Давалос, Ана Марија Муноз Буде и Лурд Родригез.

Контекст

Македонија постигна напредок во промовирањето на рамноправноста меѓу мажите и жените, но остануваат празнини, особено во пристапот до економските можности. Набљудуваните родови празнини во вработувањето (18 процентни поени кај 15-64 годишниците) се предводени од недостатоците во учеството на пазарот на труд (26 процентни поени во 2015 година), имено, ниската стапка на учество на жените, која на 51 процент

изнесува 14 процентни поени под просекот на Европската унија (ЕУ). Оваа празнина опстојува низ целиот животен циклус (слика 1) и е значајна во споредба со другите земји од Европа и Централна Азија (ЕЦА) (слика 2). Празнини се забележани и кај претприемништвото, бидејќи само 26 проценти од фирмите имаат жена за менаџер, а само 16 проценти се во сопственост на жени¹, што сепак, е повисоко од регионалниот просек. Помалку жени решаваат да започнат бизнис од мажи (12 проценти од жените и 19,7 проценти од мажите), но стапките

¹ Европска Банка за Обнова и Развој, Истражување за деловното опкружување и успешност на претпријатието (BEEPS), 2013 г.

на успех не се разликуваат според родот на претприемачот.²

За оние на пазарот на трудот, стапките на невработеност се слични за мажите и жените. Сепак, постои родова разлика во примањата од околу 18 отсто, дури и по контролирањето на карактеристиките како образование и искуство и иако уделот на жените со високо образование е повисоко од тој на мажите (28 во споредба со 16 проценти). Сегрегацијата во областите на студирање - младите жени претендираат повеќе да се концентрираат на одредени области како што се здравството, образованието и хуманитарните науки и уметностите - исто така влијае врз нивните изгледи во пазарот на труд.

Меѓу етничките малцинства, родовите празнини постојат дури и во резултатите за кои земјата во просек постигна одредена мерка на рамноправност, како што е образованието. На пример, една анкета открива дека жените Ромки имаат околу 5,1 години образование, половина од не-Ромките. Слично на тоа, невработеноста се проценува дека е двојно повисока кај Ромите и значително повисока кај жените Ромки отколку кај неромското население.³

Слика 1. Учество во пазарот на труд по родови и возрастни групи, 2015 г



² Светска Банка (2013а).

³ УНДП, Светска Банка и ЕК (2011 г).

Извор: Автори, со користење на Истражување на работната сила (ЛФС), 2015 г.

Посебна загриженост е високата стапка на млади луѓе во Македонија кои не се вработени, ниту во образование или обука (NEET) (26 проценти, повеќе од двојно од просекот на ЕУ). Оваа отцепеност од пазарот на трудот, кој е поприсутен кај жените, ја одложува или спречува акумулацијата на вредни вештини кои се стекнуваат на работно место. Бидејќи овие "штетни ефекти" од невработеноста и периодите на неактивност често се претвораат во пониска продуктивност и акумулација на човечкиот капитал подоцна во животот, кај жените може изгледите за нагорна економска мобилност да се значително оштетени, што за возврат пак влијае врз потенцијалот за економски раст на земјата. Всушност, за Македонија, разликите во стапките на активност на пазарот на трудот меѓу мажите и жените претставуваат потенцијални економски загуби во бруто приходот по глава на жител од околу 15 проценти.⁴

Справување со предизвиците на родовата еднаквост

Затворањето на половите разлики во пристапот до економски можности бара отстранување на бариерите и обесхрабрувањето кон вработувањето и претприемништвото со кое се соочуваат жените. Потребни се низа чекори за да се обезбеди напредок во оваа област, вклучувајќи го и подобрениот пристап до средствата и инпутите, подобар пристап до грижата за деца и стари лица, поправедно оданочување на трудот и политиките за регулирање и подобрени вештини и обука на пазарот на трудот. Покрај тоа, мора да се решат распространетите социјални родови норми и ставови и меѓу мажите и меѓу жените.⁵

Пристап до продуктивни инпути

Недостатокот на пристап до продуктивни инпути, како што се земјиште или кредити, ги ограничува

⁴ Куберес и Тениер (2015 г).

⁵ Мојсојќа-Блазески, Петрески и Аихан (2017 г.).

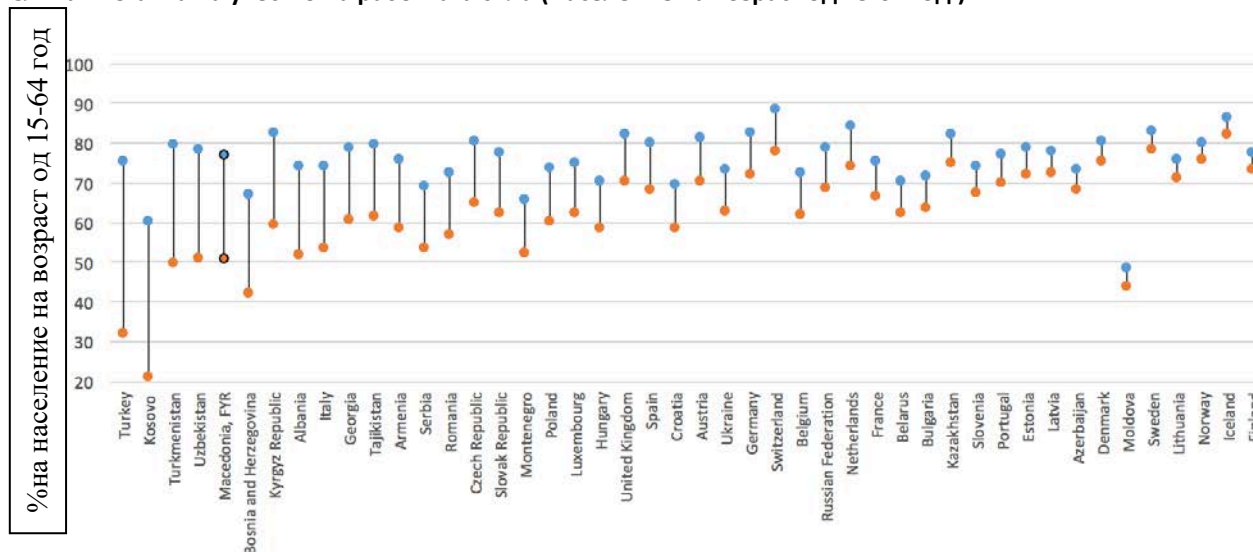
економските можности на жените, особено како претприемачи. Последните податоци покажуваат дека учеството на жените во сопственоста на имот е многу ниско во Македонија. Повеќето имоти, 83,4 проценти, се во сопственост на мажи, бројка што е приближно пет пати повисока од процентот на женски сопственици имот (16,6 проценти).⁶ Сопственоста обично се регистрира на името на сопругот или друг машки роднина, особено во руралните средини.⁷

Иако законот го штити правото на сопственост на правата на жените во Македонија, преовладувачките дискриминаторски традиции и општествени норми ги поткопуваат овие и другите основни права, особено за жените во руралните средини. Освен тоа, на жените често им недостасуваат информации за нивните права и услугите на кои може да се повикаат за насоки и

финансиските пазари поради отсуството на гаранција. Значајно е што кај сопствениците на имотот постои помал родов јаз во користењето на тој имот како гаранција (12 проценти), што укажува на тоа дека главната бариера е сопственоста на имотот. Покрај тоа, доказите покажуваат дека жените се соочуваат со пречки кога се обидуваат да ги искористат стимулациите за попродуктивна примена на земјоделското земјиште.⁸

Во поглед на пристапот до финансии, родовите разлики се мали или не се набљудуваат во сооднос на мажи и жени кои се обидуваат да позајмат пари за да започнат бизнис (низок за двата пола), во стапките на успех за добивање заем или во изворот на финансирање. Сепак, и мажите и жените го пријавуваат недостатокот на капитал како главна причина за неуспехот во воспоставувањето на бизнис. Меѓутоа, мажите поверојатно е дека ќе го

Слика 2. Стапка на учество на работната сила (Население на возраст од 15-64 год.)



Извор: Светска Банка, "Индикатори за светски развој 2016" (Светска Банка, Вашингтон, ДЦ: 2017); Податоци за Косово од 2014 лфс.

информации.

Затоа жените се соочуваат со пречки не само во користењето на земјиште или друг имот за да развијат бизнис, туку и во пристапот на

пријават отсуството на "доволен капитал", додека жените почесто ги наведуваат "промените во личната ситуација", а "поткупот и плаќањата за заштита се премногу скапи" како главни фактори.⁹

⁶ ФАО и Светска Банка (2014 г).

⁷ Светска Банка (2012 г), со користење на Организацијата за економска соработка и развој (OECD) Социјални институции и

родов индекс (СИГИ), <http://genderindex.org/country/macedonia-fy>.

⁸ ЦРПМ (2012 г).

⁹ Светска Банка (2013а).

Пристап до грижа за деца и повозрасни лица

Друга фундаментална бариера за економското учество на жените е обично конкурентната побарувачка на нивното време и потребата да се грижат за членовите на семејството. Ова создава еден маѓепсан круг на слабо вклучување на пазарот на трудот и истакнување во улогата на давател на услуги што води кон зголемена економска ранливост на жените и други родови нееднаквости. Жените трошат три пати повеќе часови дневно на домашни активности отколку мажите, спречувајќи ја нивната способност да поминат повеќе часови во работа надвор од домот.¹⁰

Ниските стапки на запишување во предучилишното образование во Македонија покажуваат ограничено работно време за родителите, особено за жените. Нето стапката на запишување во предучилишното образование се зголемува, но стапката за упис во градинките (деца на возраст од 3-6 години) е пониска од регионалниот просек на ЕЦА.¹¹ Околу 41 отсто од жените, но само 1,3 отсто од мажите, кои не учествуваат во работната сила ги цитираат "личните и семејните обврски" како нивна примарна причина поради кои не бараат работа.¹²

Три главни пораки произлегуваат од неодамнешната проценка на Светска банка за понудата и побарувачката за формална грижа за деца и возрасни лица во Македонија:

1. Згрижување на деца: **Релативно ниското искористување на формалните услуги** за детска грижа е водено од ограничената достапност на услуги по пристапни цени. Доказите укажуваат на тоа дека постои неисполнета побарувачка за формални служби за згрижување на деца, претежно од родители кои во тоа гледаат корист за развојот на

нивното дете и од мајки кои веќе работат или сакаат да работат надвор од домот.

2. Грижа за возрасни лица: Обезбедувањето на грижа за повозрасни лица се карактеризира со **недостаток на дневни услуги и ограничен број и трошоци за центрите за домување**. Социјалните норми се силен инструмент за одвраќање од употребата на старечките домови, што укажува на тоа дека користењето на дневните центри и престој во домашни услови, кога би биле достапни, би биле покомпатибилни со постоечките стандарди.

3. Квалитетот е важен за потенцијалните корисници на службите за формална нега. Иако Македонија високо котира во однос на квалитетот на постоечките установи за згрижување на деца, тоа не е случај во однос на грижата за повозрасни лица, каде што има предизвици во сите аспекти, особено во инфраструктурните и безбедносните карактеристики.

Зголемената побарувачка за услуги за формална нега и релативно прогресивните ставови за нивната употреба во Македонија даваат можност за развој на индустрија на формална грижа која би можела да го зголеми учеството на работната сила, продуктивноста на компаниите и работните места.¹³

Оданочување на трудот и прописи

Политиките и прописите за оданочување на трудот, исто така, влијаат врз иницијативите на жените за работа и стимулациите на фирмите да ги ангажираат.¹⁴

Структурата на оданочувањето на трудот, во комбинација со дизајнот на социјалните надоместоци, може да доведе до обесхрабрување за влез во работа. Во Македонија, како и во другите

¹⁰ Податоци од: Република Македонија, Државен завод за статистика, "Употреба на време во Република Македонија, 2014/15 г." (Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија, 2015 г.).

¹¹ Светска Банка (2013а), со користење на Државниот завод за статистика, "Употреба на време во Република Македонија" и индикатори за светскиот развој.

¹² Светска Банка (2013а).

¹³ ИФЦ (2017 г); Ким Илкараракан, и Каиа (2017 г).

¹⁴ Ариас и други. (2014 г).

земји во регионот, работниците со скратено работно време и со ниски плати се соочуваат со повисоки ефективни даночни стапки од оние со просечни плати.¹⁵ Бидејќи жените се со поголема веројатност да бидат премногу застапени во овие групи, ова би можело да резултира со обесхрабрување на жените да бараат работа или на работодавачите да вработуваат жени. Покрај тоа, одредени регулативи непропорционално влијаат на вработувањето на жените, вклучително и во области како што се флексибилни работни ангажмани и одредби за семејно отсуство. Во Македонија, само околу 8 проценти од работниците се вработени со скратено работно време.

Изготвувањето на одредбите за семејно отсуство, особено породилното отсуство, исто така, би можело дополнително да ги обесхрабри работодавачите да ангажираат жени. Не постои меѓународен стандард за изготвување на политиките за семејно отсуство, со различни пристапи врз основа на должината, платениот и неплатениот дел, ниво на надоместок на платата и извор на финансирање. Првичното истражување открива дека должината на платеното породилно отсуство во Република Македонија, главното платено отсуство достапно за родителите, е значителна (270 календарски дена) во споредба со глобалните и регионалните просеци (повеќе од двојно од глобалниот просек) и со просеците во земјите со слични нивоа на приход. При прилагодување на должината на породилното отсуство со надоместокот на платата (на 100 проценти во Македонија), таа останува една од највисоките во регионот.¹⁶ Бидејќи владата во целост ги поднесува овие директни трошоци за семејното отсуство преку својот буџет, програмата за отсуство најверојатно резултира со помалку дестимулација од отсуството финансирано од работодавачот. Сепак, работодавачите најверојатно имаат индиректен трошок кој може да биде значителен со оглед на должината на породилното отсуство, вклучувајќи ги и временските и финансиските ресурси инвестирани во вработените

и кадарот за обука при замена за оние жени на породилно отсуство.

Другите аспекти на трудовата регулатива може да резултираат со родова дискриминација ако нема правна основа за спречување на тоа. На пример, законот во Македонија експлицитно не предвидува еднаква исплата за работа со еднаква вредност, како законите во другите земји од регионот.¹⁷

Опции за политики за промоција на пристапот на жените до економски можности

Достапните опции за политики за решавање на горенаведените видови нееднаквости вклучуваат: (i) подобрување на пристапот до средствата и продуктивните придонеси, (ii) обезбедување пристап до грижа за деца и повозрасни лица, (iii) отстранување на елементите на обесхрабрување/дестимулација и бариерите вградени во законите и прописите за оданочување на трудот, и (iv) зголемување на можностите за вработување на жените преку ефективни активни политики за пазарот на трудот и соодветни вештини и обука.

Институции за родова еднаквост. Република Македонија ги презентираше своите предлози во Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020, придружена со акционен план. Во јуни 2016 година, таа усвои Стратегија за рамноправност и недискриминација од 2016 до 2020 година. Сепак, успехот на овие напори бара поголема поддршка за Единицата за родова рамноправност (моментално под Министерството за труд) за да може да ги координира, следи и оценува обврските насочени кон затворање на родовите разлики. Позиционирањето на Единицата под канцеларијата на Премиерот може да придонесе за зајакнување на нејзиниот дофат и ефективност.

Покрај воспоставувањето на институционалната рамка, постојат неколку области на политики

¹⁵ Ибид.

¹⁶ Светска Банка, "Жени, бизнис и законот" (база на податоци), 2016 г, <http://wbl.worldbank.org>.

¹⁷ Ибид.

наведени подолу, кои се релевантни за зајакнување на напорите за постигнување на еднаков пристап на жените до економски можности. Тие не претставуваат сеопфатна листа, туку укажуваат на неколку прашања на кои би било корисно да фокусираме.

Пристап до продуктивни инпути. Постојната правна рамка на Македонија за пристап до земјиште и имот може дополнително да се подобри. Неодамнешната правна проценка¹⁸ ава детален преглед на тековната рамка и дава препораки за начините за затворање на родовите празнини во поглед на пристапот до земјиште. Промовирањето на родовата рамноправност во имотните права подразбира, на пример, Законот за семејство да биде изменет и да се пропише директна регистрација како заеднички имот, секој имот стекнат во брак и да се бара согласност на брачниот другар за секоја трансакција која вклучува брачен имот.

реку решавање на актуелните родови разлики во пристапот до имотот, исто така, ќе се подобри пристапот на жените до финансиите и претприемништвото, бидејќи тие често немаат гаранција за да добијат заем. Сепак, програмите чија цел е обезбедување на кредити за жени кои не поседуваат имот може да помогнат да се отстранат пречките во пристапот до финансии за мнозинството жени кои немаат сопственост на имот. Неодамнешниот извештај на Европската Комисија (ЕК 2016) за Македонија нагласи дека земјата треба да усвои стратегија за унапредување на женското претприемништво.

Пристап до формална грижа за деца и возрасни лица. Меѓународните докази покажуваат дека достапноста на грижата за деца по прифатливи цени е позитивно поврзана со учеството на женската работна сила и плодноста.¹⁹ Во исто време, силните докази и во земјите во развој и во развиените земји покажуваат дека инвестирањето во образованието во раното детство има значително влијание врз развојот на децата и нивните долгорочни резултати од работната сила и приходот. Достапното

згрижување на деца го намалува товарот на домашна нега на жените и исто така ги зголемува опортунитетните трошоци на напуштање на работната сила.

Опциите за политики во Македонија кои треба да се истражуваат вклучуваат: проширување на јавните центри за згрижување деца; спроведување на јавни субвенции за обезбедување и употреба на приватно згрижување на деца; создавање програми за едукација и акредитација за да се подготват старателите и претприемачите кои нудат грижа; развивање на систем и план за зголемување на квалитетот на услугите со фокус на трошоците, особено при обезбедувањето на квалитетна грижа за повозрасни лица; и ревидирање на правната рамка за да може да се прилагоди на барањата и очекувањата за грижа. Треба да се земат предвид и фискалните импликации на различните пристапи кон унапредување на пристапот до грижа за деца и повозрасни лица.

Оданочување на трудот и прописи. Клучно е да се осигура дека законите и прописите за оданочување на трудот експлицитно или имплицитно не го казнуваат пристапот на жените до работните места. Ова вклучува ревидирање на потенцијалните дестимулации за работа за работници со скратено работно време и со ниски плати вградени во постојните системи за оданочување (и социјална заштита), како и подобрувања на трудовите закони за намалување на дискриминацијата. Области на кои треба да се фокусираме вклучуваат (i) понатамошно олеснување на флексибилни работни ангажмани, како што е работата со скратено работно време, која им овозможува на мажите и жените да комбинираат работа со семејни обврски; и (ii) обезбедување механизми за следење на родовата рамноправност за да се спроведе правната заштита и да се избегне дискриминација при работа врз основа на пол, род, бременост, семејство и брачен статус, на пример, со натамошно унапредување на трудовата инспекциска работа. Конечно, зголемувањето на должината на татковското отсуството или давањето дополнителен поттик за татковците може да помогне порамномерно да се

¹⁸ ГИЗ и ФАО (2016).

¹⁹ Матео и Родригез- Чамуси (2016 г).

балансираат одговорностите за грижата за децата помеѓу мажите и жените и да придонесе кон изедначување на полето на игра на пазарот на трудот.

Активни политики на пазарот на трудот и соодветни вештини и обука. Сè уште има простор за зголемување на покриеноста, ефикасноста и ефективностa на активните политики на пазарот на трудот за мажите и жените,²⁰ не само за невработените, туку и за оние чиј статус е неактивен (ниту вработени ниту невработени). Извештајот на Европската Комисија за Македонија повикува на потреба "да се зајакне обезбедувањето на мерки за активирање особено за ранливите млади, жени и долгорочно невработени лица и понатаму да се подобри капацитетот на Агенцијата за вработување за профилирање и персонализирано советување на лицата кои бараат работа."²¹

Покрај тоа, наоѓањето на добра работа или успешноста како претприемач ќе бидат можни само ако жените ги имаат вештините кои можат да го надополнат создавањето на работни места во економијата. Во извештајот со користење на анкетата на СТЕП на Светска Банка²² се гледа дека неусогласеноста на вештините е важен проблем за земјата, бидејќи недостатокот на соодветни вештини претставува пречка за раст за многу фирми.²³ Податоците од истражувањето на работодавачите СТЕП спроведено во Македонија се анализираат за да се процени дали работодавачите ги дефинираат празнините помеѓу жените и мажите во техничките и социо-емотивните вештини (на пример, учење на компјутерски вештини, прилагодување на новите задачи, работа во тешки ситуации, давање потпириливост) и да расветлат и други прашања поврзани со родот при вработување.²⁴ Родовите разлики во ставовите на работодавачите, најверојатно, ќе им го отежнат на жените наоѓањето на добра работа или градењето на вештини на работното место со ист успех како нивните машки колеги. Сепак, релевантните опции

на политики за проширување на можностите за жените, покрај општите политики за подобрување на релевантноста и квалитетот на програмите за образование и обука, треба да вклучуваат стручна обука за жени со ниско ниво на образование, програми за стажирање во растечките области на економијата и повеќе обуки за во нетрадиционалните сектори.

Политики кои се провлекуваат низ области

Социјални норми и дискриминација. Потребни се политики за да се ребалансираат домашните и семејните одговорности помеѓу мажите и жените и да се отстранат бариерите за жените кои произлегуваат од преовладувачките општествени норми кои ги ограничуваат нивните можности, дури и кога постои законската рамка, како што е во Македонија. Разговорите на фокус групите ги нагласуваат овие предизвици: *"Тешко е да се биде успешна жена. Постојат многу повеќе барања за жените. Таа мора да изгледа убаво, (...) и исто така треба да ги подготви децата, да оди на работа, да ги земе децата од училиште, да готви, да подмири се'... "*, рече женски работодавач. Освен тоа, интервјуата со службениците од агенциите за вработување укажаа на свесност за многу случаи на дискриминација при ангажирање во кои работодавачите ги прашуваат жените за нивниот семеен статус и планови. Еден претставник од Агенцијата за вработување рече: *"Факт е дека дел од нашите клиенти биле запрашани за ова во текот на интервјуто за работа. Ова особено се однесува на жените, бидејќи се прашуваат за нивните идни планови за раѓање и дали планираат да раѓаат едно или две деца."*²⁵

Затоа, клучот лежи во:

(i) Промовирање на политики кои ја поттикнуваат зедничката одговорност помеѓу мажите и жените, вклучувајќи го и промовирањето и следењето на користењето на бенефициите за татковство.

²⁰ ЕК (2016 г).

²¹ Ибид., 28.

²² Ова се однесува на СТЕП Програмата за мерење на вештини кон вработување и продуктивност

²³ Светска Банка (2017 г).

²⁴ Коџокару (2017 г)

²⁵ Давалос и други. (2016 г).

Политичките напори за зголемување на достапноста на грижата за децата и повозрасните лица, исто така, ќе помогнат.

(ii) Обезбедување на иницијативи на јавни политики кои го промовираат пристапот на жените до економски можности. Ова може да вклучи стимулации за вработување и обука на жени во нетрадиционалните сектори; зголемување на свеста на работодавачите при ангажирање преку, на пример, програми за родова сертификација или бихејвиорални интервенции за решавање на родовите предрасуди на работодавачите во процесот на вработување; и обезбедување на информации, обука и стимулации за јавните службеници и даватели на услуги кои работат во релевантните институции (на пример, во Катастар во врска со правата на жените).

(iii) Наметнување влијание врз аспирациите и очекувањата преку, на пример: програми базирани на лица за пример и менторство; медиумски интервенции (на пример, телевизија, кампањи, радио), да се изложат луѓето на информации и лица за пример; или преку ширење на информации за зголемени можности за работа за жени.

Пристап до информации. Како дел од напорите за зголемување на вработливоста на населението, важно е да се обезбедат информации за младите мажи и жени кои би можеле да влијаат врз одлуките за нивното образование и транзицијата од училиштето на работно место (на пример, информациите за пазарот на трудот и враќањето во школскиот систем), што исто така може да биде критично во менувањето на општествените норми кои ги поттикнуваат жените во одредени полиња на студии или занимања. Доказите за регионот ја нагласуваат важноста на пристапот до информации и мрежи кои можат да ја олеснат транзицијата кон пазарот на трудот.²⁶ Ова подразбира зајакнување на информативните системи за пазарот на трудот и услугите за кариерно советување, вклучително и преку образовниот систем и во јавните служби за вработување. Ова може да придонесе кон справување со стереотипите кои често започнуваат

во почетокот на основното и средното образование, кои подоцна ги ограничуваат можностите за жените и кон затворање на пропустите во информациите. Покрај релевантните информации за пазарот на трудот, обезбедувањето на обука и информации за жените, на пример, за нивните права и процедурите за регистрација на имот и наследство, може да помогнат во затворање на јазот во имплементацијата.

Следење и евалуација. Подобрените системи за следење и евалуација (C&E) се од суштинско значење за затворање на разликите во половите во пристапот до економските можности. Системите за следење и евалуација им овозможуваат на креаторите на политики да ги идентификуваат областите каде треба да се зголемат или приспособат политичките напори, како и областите на напредок. Тие, исто така, ја промовираат достапноста и користењето на родово поделените информации во релевантните административни и анкетни податоци, како што се оние од регистрацијата на имот и активните програми за пазарот на трудот. Ресорните министерства, заедно со Државниот завод за статистика, се клучни придонесувачи во обезбедување на производство и следење на квалитетни и навремени родово поделени податоци низ теми и сектори.

Како може да помогне Светска Банка?

Во текот на изминатите неколку години, Светска Банка имаше за цел да изгради база на докази за да ја информира агендата за родова рамноправност во Македонија, особено во поглед на родовите разлики во пристапот до економските можности. Ова вклучуваше родова проценка на земјата; анализа на грижата за деца и повозрасни лица; анализа на економското влијание на родовите разлики на пазарот на трудот,²⁷ мапирање на програми насочени кон подобрување на пристапот на жените до економските можности; пилот интервенција за социо-емотивните вештини со родово компонента (со Министерството за

²⁶ Ибид.

²⁷ Куберес и Тениер (2015 г.).

образование на Македонија) и преглед на потенцијалните политики за затворање на родовите разлики.²⁸

Врз основа на овие солидни докази, Светска Банка е подготвена да продолжи да ја поддржува Владата на Македонија во решавањето на предизвиците со кои се попрекува еднаквиот пристап на жените до економските можности, што може да резултира со намалување на изгледите за раст во земјата. Ова може да се направи поефективно преку градење и/или зајакнување на партнерствата со другите невладини чинители кои исто така ги поддржуваат овие напори.

Референци

Аријас, Омар С., Каролина Санчез-Парамо, Марија Е. Давалос, Инхира Сантос, Ервин Р. Тионсон, Карола Грун, Наташа де Андраде Фалкао, Гади Саивичи и Цезар А. Канчо. 2014 година. Назад на работа: Раст со работни места во Европа и Централна Азија. Вашингтон: Светска Банка.

Коцокару, Александру. 2017 г. "Дијагностика на работни места во Косово". Работна серија број 5. Светска Банка, Вашингтон.

ЦИКП (Центар за истражување и креирање политики). 2012 г. "Перспективите на жените во руралните средини". ЦИКП, Скопје.

Куберес, Давид, и Марк Тениер. 2015 г. "Која е цената на чинење на родовите разлики во работата? Проценки за Балканот и Турција." Работен документ за истражување на политики 7319. Светска Банка, Вашингтон, ДЦ.

Давалас, Марија Е., Џорџија Демарчи, Индира Сантос, Барбара Китс и Изил Орал. 2016 г. "Гласови на Европа и Централна Азија: нови сознанија за заедничкиот просперитет и работни места". Светска Банка. Вашингтон.

ЕК (Европска Комисија). 2016 година "Извештај за Поранешната Југословенска Република Македонија 2016 година. Работен документ на персоналот на Комисијата." Европска Комисија, Брисел.

ФАО (Организација за храна и земјоделство) и Светска Банка. 2014 г. "Земјиште и род: подобрување на достапноста и користењето на податоците во Западен Балкан". ФАО и Светска Банка, Рим и Вашингтон.

ГИЗ (Германска агенција за техничка соработка) и ФАО (Организација за храна и земјоделство). 2016 година. "Алатка за правна оценка (ЛАТ), Македонија". ГИЗ и ФАО, Бон и Рим.

ИФЦ. 2017 г. "Справување со грижа за деца: деловен пример за детска грижа поддржана од работодавачот". Групација на Светска Банка, Вашингтон.

Ким, Киџонг и Илкараркан, Ипек и Каја, Толга. 2017 г. "Инвестирање во инфраструктура за социјална грижа и генерирање на вработување: Дистрибутивна анализа на економијата за грижа во Турција" Леви Економикс Институт, серија на работни документи, бр. 882.

Матео Диаз, Мерцедес и Лурд Родригез-Шамуси. 2016 година. Вложување во образование: жени, грижа за деца и просперитет во Латинска Америка и Карибите. Латиноамерикански форум за развој. Вашингтон: Светска Банка.

Мојсоски-Блажески, Никица, Марјан Петрески и Озтас Ајхан. 2017 г. "Национални истражувања за малото учеството на жените во пазарот на работна сила (квантитативно-базирани докази од новото истражување)." Жени на ОН, Њујорк.

УНДП (Програма за развој на Обединетите нации), Светска Банка и ЕК (Европската Комисија). 2011 г. "Анкета за Ромите во Македонија". УНДП, Њујорк.

²⁸ Ова беше преглед на политиките, вклучувајќи интервјуа со владини и невладини засегнати страни спроведени од страна на консултант во есента 2016 година.

Светска Банка. 2013а. "Родова дијагностика во Република Македонија: недостатоци во донации, пристап до економски можности и посредување". Светска Банка, Вашингтон.

"Македонија: Проценка на прописите за работа-техничка белешка". Светска Банка, Вашингтон.

Светска
Банка.
2013б.



