Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019 - 2023.

Скопје, октомври 2018

Министерство за економија на Република Македонија

Стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Македонија, 2019 - 2023 е изготвена за потребите на Министерството за економија со финансиска и техничка поддршка од GTF (Gender Task Force) - Иницијативата за одржлив раст и во соработка со Здружението на бизнис жени во Македонија.

СОДРЖИНА

Список со кратенки.. 3
Резиме... 4
Вовед... 6
1.1. Причини за изработка на документот за јавна политика „Стратегија за развој на женскотото претприемништво во Република Македонија 2018 - 2023“ 7
1.2. Методологија на изработка на стратегијата.. 10
2. Оценка на состојбата на економската активност на жените во Македонија 11
2.1. Претприемачка активност на жените... 11
2.2. Вработеност, плати и невработеност на жените... 15
2.3. Сопственичка и управувачка и сопственичка застапеност на жените.. 17
2.4. Проценка на општествените ставови и јавните политики за женско претприемништво............. 18
3. Стратешка рамка на ЕУ за поттикнување на женското претприемништво и примери на светски добри практики.. 21
3.1 Стратешка рамка на ЕУ за поттикнување на женското претприемништво................................. 21
3.2 Избрани примери на добри практики во ЕУ и САД.. . 25
4. Состојба и клучни предизвици за развој на женското претприемништво.................................. 27
4.1 Појдовни точки во дефинирање на целите и препораките... 27
4.1.1 Клучни проблеми 27
4.1.2 Пречки кои го отежнуваат решавањето на проблемите во јакнењето на женското претприемништво.. 27
4.1.3 Структурални (контекстуални) пречки... 29
4.1.4 Економски пречки... 29
4.1.5 „Меки“ пречки... 30
4.2 Стратешките насоки на ЕУ за зајакнување на претприемништвото кај жените........................ 30
4.3 Контекст на јавни политики за поттикнување на женското претприемништво во Македонија.... 31
5. Цели и стратешки приоритети.. 33
5.1 Општа цел.. 33
5.2 Долгорочна цел... 33
5.3 Среднорочни цели... 33
5.4 Стратешки приоритети и препораки... 33
5.4.1 Стратешки приоритет 1: 34
5.4.2 Стратешки приоритет 2: 35
5.4.3 Стратешки приоритет 3: 37
5.4.4 Стратешки приоритет 4: 39
6. Импликации на спроведување на стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Македонија 2019 - 2023 на владините политики и програми……………………… 39
7. Ризици во спроведувањето на препораките... 41
8. Клучни засегнати страни и механизми за спроведување на стратегијата 42
9. Следење и оценување 42
10. Прилози.. 43

Прилог 1: Акциски план
Прилог 2: Листа на користени студии, документи и статистички извори за проценка на женско претприемништво во Република Македонија
Прилог 3: Листа на стратешки документи на Европската унија и избрани национални стратешки документи на земји членки на ЕУ релевантни за родова еднаквост

СПИСОК СО КРАТЕНКИ

АППРМ	Агенција за поддршка на претприемништвото
Влада	Влада на Република Македонија
ЕК	Европска комисија
EESE	Процена на поволното окружување за одржливи претпријатија
ЕУ	Европска унија
БДП	Бруто домашен производ
ИКТ	Информатичко - комуникациска технологија
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МКД	Македонски денар
НКИП	Национален комитет за иновации и претприемништво
НВО	Невладина организација
ОЕСР	Организација за економска соработка и развој
ИР	Истражување и развој
ПВР	Процена на влијанието на регулативата
АМП	Акт за мали претпријатија (ЕК)
SEE2020	Стратегија Југоисточна Европа 2020
МСП	Мали и средни претпријатија
МФ	Министерство за финансии
МБПР	Македонска банка за поддршка и развој
ЕБОР	Европска банка за обнова и развој
ЦР	Централен регистер на РМ
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МОН	Министерство за образование и наука
ЦСО	Центар за стручно образование
ЦОВ	Центар за образование на возрасни
МЛС	Министерство за локална самоуправа
ЗЕЛС	Заедница на единиците на локална самоуправа
БРР	Биро за развој на региони
ФИТР	Фонд за иновациски технолошки развој
ЖП	Женско претприемништво

Р Е З И М Е

на Стратегија за развој на женско претприемништво во РМ 2019– 2023

Визија на стратегијата е: Зајакнато женско претприемништво преку зајакнати и координирани активности со вклучување на различни чинители, со што женското претприемништво би станало сила која придонесува во развојот на претприемничката клима и економијата.

Цели на стратегијата

Општа цел: Стратегијата за развој на женското претприемиштво во Р.Македонија има за цел економското јакнење на жените преку создавање на поволна бизнис клима и обезбедување поддршка за развој на нивниот претприемнички потенцијал со што ќе се придонесе кон развојот на постоечките и отворање на нови претпријатија, креирање на нови работни места, а со тоа и јакнење на целокупната економија.

Долгорочна цел: Изградба на претприемачки еко систем за континуиран развој на женско претприемништво.

Среднорочни цели:

Подобрена клима, можности и услови за развој на ЖП, како и активно вклучување во спроведувањето на стратегијата за ЖП на сите активни чинители.

Зголемување на бројот на жени кои започнуваат деловен потфат, со цел да се намали ТЕА индексот, од 1 наспроти 2,45 на 1 наспроти 1,87. [1]

Зголемување на бројот на вработени во компании основани како ЖП.

Зголемено нивото на вработеност на жени на 55%.

<u>Стратешки приоритети и препораки</u>

Стратешки приоритет 1: Креирање на поволен деловен амбиент (бизнис клима) за развој на женско претприемништво.

Стратешки приоритет 2: Обезбедување на системска поддршка за развој на женско претприемништво.

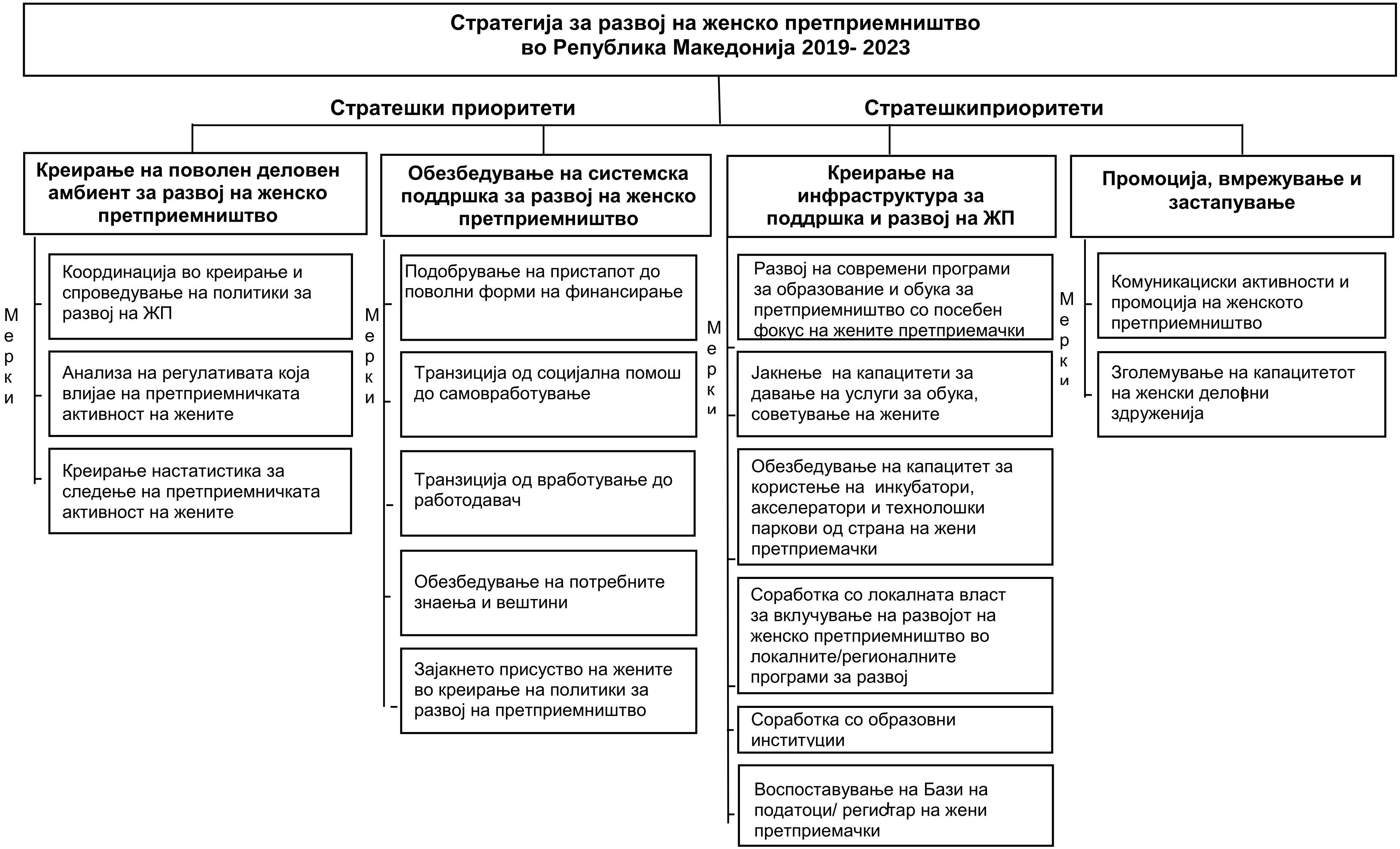
Стратешки приоритет 3: Креирање на инфраструктура за поддршка и развој на ЖП.

Стратешки приоритет 4: Промоција, вмрежување и застапување**.**

[1] Според ТЕА индекс, Табела 5 страна 12

Слика 1

Структура на приоритети и области на делување во Стратегијата за развој на женско претприемништво во Република Македонија 2019-2023



1. ВОВЕД

Избалансираниот пристап на секој поединец кон можностите, без оглед на пол, возраст, етничка припадност, религија и сексуална ориентација, е важна претпоставка во демократски успешните уредувања. Иако во сите глобални политички документи се зборува за еднакви права на мажите и жените во однос на пристапот до можностите, женскиот парадокс е сеуште присутен: жените се мнозинство од населението во светот, но не се доволно застапени во пристапот до можностите (од преземање на бизнис потфат до управување, од вработување до политички ангажман).

Малцинскиот статус на жените во економијата е различен, во зависност од секторите, но и од работните задачи кои жените ги обавуваат. Жените поретко од мажите преземаат бизнис потфати, а уште помалку жени преземаат технолошки интензивни деловни потфати. Малцинскиот статус на жените е најизразен во обласа на управувачките работи: колку е нивото на управување повисоко, толку помалку има жени. Податоците за Македонија за вклученоста на жените во преземањето на бизнис потфати, за вработеноста/невработеноста и ангажираноста на жените во управувањето тоа го потврдуваат. Причините за ваквата родова нерамнотежа во остварувањето на основните права значително е одредена не само со културолошкото наследство, но и со начинот на организација на семејниот живот кој пак е условен со достапната понуда на одредени услуги во сферата на грижа за деца и грижа за стари лица. Поради тоа, зајакнувањето на женското претприемништво не може да се оствари без конзистентни и взаемно поврзани политики, програми и иницијативи за промена на рамките на општествениот систем на вредности, како и на институционалната инфраструктура која ја поддржува родовата избалансираност во секојдневните обврски во рамките на семејството, особено во поглед на децата и постарите лица.

Македонија како земја која сака да обезбеди подобар квалитет на живот за своите граѓани и да ја направи земјата попривлечна за инвеститорите, со различни национални стратегии и политики ја гради регулативата и инфраструктурата која треба да придонесе кон тоа. Стратегијата за женско претприемништво до 2023 година треба да се гледа во тој контекст. Покрај тоа, овој стратешки документ ќе и помогне на Македонија да го следи она што се случува во оваа област во Европската унија и со одредени активности да се изградат претпоставки за користење на релевантни ЕУ фондови.

Стратегијата за развој на женското претприемиштво во Република Македонија има за цел економското јакнење на жените преку создавање на поволна бизнис клима и обезбедување поддршка за развој на нивниот претприемнички потенцијал со што ќе се придонесе кон развојот на постоечките и отворање на нови претпријатија, креирање на нови работни места, а со тоа и јакнење на целокупната економија.

1.1 Причини за изработка на „Стратегија за развој на женското претприемништво во Република Македонија 2019 - 2023“

Република Македонија нема Стратегија за развој на женското претприемништво, иако постојат бројни анализи и истражувања, со кои се идентификува проблемот на родова нееднаквост во областа на економскиот живот на земјата (Прилог1).

Бројни меѓународни споредби укажуваат дека Македонија сеуште значително заостанува во остварувањето на родовата избалансираност. Постојат три клучни меѓународни индикатори со кои се мери родовата избалансираност (пристап или вклученост на жените): Gender Inequality Index (UN), Global Gender Gap (World Economic Forum) и Social Institutions and Gender Index (OECD).

Gender Inequality Index (GII) – индекс на родова нееднаквост, кој ООН го следи од 1995 година, се темели на 5 индикатори и покажува во која мера националните достигнувања во одредени области на развој на човечките ресурси се загрозени поради родова нееднаквост

Овие пет индикатори се групирани во три групи на показатели:

- Показател на економска активност: партиципација на пазарот на трудот;
- Показатели на зајакнатост: ниво на образование - средно училиште и повисоко; Учество во структурата на парламентот;Показатели на репродуктивно здравје: плодност на жени и смртност на мајки.

Македонија во 2015 година, како и повеќето соседни земји, припаѓа во групата на земји кои имаат релатовно високо ниво на родова еднаквост (*Табела 1*), но податокот дека постојат земји со повисоко ниво на родова еднаквост и понатаму претставува предизвик. Дотолку повеќе што за 2015 година највисоко ниво на родова еднаквост има Швајцарија со (0,040), а потоа следат Данска со (0,041), Холандија со (0,044) па Шведска, Исланд , Норвешка, Словенија, Финска, Германија и Република Кореа.

Табела 1

Индекс на родова нееднаквост – Gender Inequality Index (GII), 2015

Земја	**GII**	**Ранг (од 155 земји)**
Грција	0,119	23
Хрватска	0,141	31
Македонија	**0,160**	**36**
Црна Гора	0,156	33
Србија	0,185	40
Босна и Херцеговина	0,158	34
Бугарија	0,223	45
Албанија	0,267	51
Турција	0,328	61
СВЕТ просек	0,443	

Извор: Human Development Report 2016: Work for Human Development, UNDP, 2016

Global Gender Gap (GGG) – индекс на глобален родов јаз**,** кој од 2006 година го пресметува Светскиот Економски Форум (World Economic Forum), ги мери родовите основни разлики во пристапот до ресурси и можности во поединечни земји, а не вистински расположивите ресурси и можности во тие земји.

Еден од под-индикаторите е економската партиципација и пристапот кон можностите, кој се темели на 4 показатели во однос на жените и мажите во следните категории:

- Учество во работната сила,
- Еднакви плати за слична работа,
- Проценета заработувачка,
- Учество во категоријата на законодавни функционери, функционери од повисок ранг и менаџери.

Рангот на набљудувани земји според GGG индексот и показателите на Економската партиципација и пристапот до можностите (*Табела 2*) го покажува значителното заостанување на Македонија во однос на некои земји од своето соседство. Меѓутоа, уште поголемо предупредување е што според показателот за Економска партиципација и пристап до можности во 2016 година во однос на 2006 година (кога Светскиот економски форум започнал за прв пат да го следи јазот во еднаквоста на користење на ресурсите) е нзачително влошен: во 2006 година, Македонија по вредноста на тој показател (0,661) била на 38 место (од 115 земји), а во 2017 година е на 96 место (од 144 земји) со незначително пониска вредност (0,636). Тоа се случило поради фактот дека поголем број од другите земји направиле значително повеќе за да ја намалат нееднаквоста во економската партиципација и пристап до можностите.

Табела 2

Индекс на глобален родов јаз - Global Gender Gap Index (GGG), 2017

Земја	GGG		Економска партиципација и пристап до можности	
	Вредност	Ранг*	Вредност	Ранг*
Бугарија	0,756	18	0,710	51
Србија	0,727	40	0,670	72
Албанија	0,728	38	0,673	70
Хрватска	0,711	54	0,689	63
Македонија	**0,702**	**67**	**0,636**	**96**
Босна и Херцеговина	0,702	66	0,575	116
Црна Гора	0,693	77	0,653	88
Грција	0,692	78	0,670	73
Турција	0,625	131	0,471	128

од 144 земји*
Извор: The Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum, 2017

Земји кои предводат во еднаквоста во користење на ресурси и пристап до можности се Исланд (0,878), Норвешка (0,830) и Финска (0,823) .

Social Institutions and Gender Index (SIGI), кој од 2009 година го пресметува Развојниот Центар, фокусиран е на оценката на влијанието на општественото однесување (на пр. Дискриминирачката практика на наследување, насилство над жените, отежнат пристап кон сопственост над земјиште и кон кредити).

Македонија се наоѓа во групата земји со средно ниво на нееднаквост според SIGI вредностите, но со оглед на вредноста на под-индексот за Ограничен пристап до ресурси и права, Македонија се наоѓа во групата со многу висока нееднаквост (*Табела 4*).

Табела 3

SIGI, 2014 (The SIGI was first launched in 2009 followed by a second version in 2014. The next edition of the SIGI will be launched in November 2018.)

Земја	SIGI		Ограничен пристап до ресурси и права
	Вредност	Ранг	Вредност
Многу ниско ниво на нееднаквост			
Србија	0.0097	5	0
Босна и Херцеговина	0.0333	11	0,2048
Ниско ниво на нееднаквост			
Бугарија	0,0499	19	0
Турција	0,1032	35	0
Средно ниво на нееднаквост			
Македонија	**0.1345**	**45**	**0,4076**
Високо ниво на нееднаквост			
Албанија	0.2476	74	0,4076

од 108 земји*

Извор: Social Institutions & Gender Index, 2014 Synthesis Report, OECD, 2014 i www.genderindex.org/ranking

Сите три показатели говорат за тоа дека во Македонија постои значителна родова нееднаквост во партиципацијата во економскиот живот на земјата, во пристапот кон ресурсите и можностите. Сето тоа дава доволно силна аргументација зошто на Македонија и е потребна стратегија за развој на женско претприемништво.

Во тој контекст треба да се користи метриката која е одредена од Европската унија за мерење на идентификуваните цели во стратешкиот документ Европа 2020 - еден од нив е постигнување на вработеност на населението на возраст од 20 - 64 години на ниво од 75% за

жените и за мажите. Нивото на вкупна вработеност во Македонија во 2016 година е 53,3% (жени 42,5%, мажи 63,7%).[2]

1.2 Методологија за изработка на стратегијата

Методологија за изработка на Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019 – 2023' се темели на:

- оценка на состојбата на економската активност на жените во Македонија;
- очекувањата на претприемачките и релевантните учесници во општествениот живот во Македонија (изразени преку одржани три целни фокус групи со владини институции, невладин сектор и претприемачки);
- дефинирање на целите во согласност со целите и активностите на Европа 2020 и сите директиви на ЕУ насочени кон елиминирање на родовата нерамноправност, посебно во економската сфера на делеување[3];
- утврдување на поврзаноста со актуелните стратешки документи на Република Македонија (посебно со Стратегијата за родова еднаквост 2013 - 2020 и Стратегијата за МСП 2018 - 2023).

Студијата е изработена со користење на достапните секундарни извори на информации – различни истражувања и статистички информации од Државниот завод за статистика и документи во кои е прикажана состојбата на Македонија и споредбата на Македонија со светот (како што се Global Entrepreneurship Monitor, Global Gender Gap, Gender Inequality Index, Social Institutions and Gender Index).

За изработката на студијата беше искористена и партиципативна методологија, која се реализираше преку фокус групи, со цел да се добие мислење за состојбата на женското претприемништвото и очекувањата на жените. На овој начин, добиена е вредна основа за идентификување на целите и повратна информација за предложените политики во процесот на остварување на именуваните цели. Затоа се одржаа три фокус групи во кои со претприемачките и со претставниците на институциите и на граѓанските организации, беше дискутирано за пречките, за приоритетните интервенции (краткорочни, долгорочни) и за институциите одговорни за спроведување на истите.

---

[2] Според http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en

[3] Детален преглед на релевантните документи е во делот со поднаслов 3.1. ЕУ стратешка рамка за поттикнување на женското претприемништво.

За увид во добрата светска практика користени се примери од поединечни членки на Европската унија, како и САД, од кои се гледа како одредени земји ги решаваат некои од пречките за посилно вклучување на жените во претприемачка активност, а кои се идентификувани и во Македонија.

Интерпретацијата и поврзувањето на различните извори овозможи идентификација на состојбата во женското претприемништво во Македонија и на најважните проблеми и препреки за јакнење на вклученоста на жените во претприемачка активност.

2. ОЦЕНКА НА СОСТОЈБАТА НА ЕКОНОМСКАТА АКТИВНОСТ НА ЖЕНИТЕ ВО МАКЕДОНИЈА

Економската активност на жените вообичаено се анализира преку користење на три аспекти: претприемачка активност во потесна смисла (т.е. започнување на нови биснис потфати), вработеност и вклученост во сопственичките (управувачките) активности.

Изворите на информации за оценка на состојбата на економската активност на жените сеуште не се систематизирани и се неповрзани :

- Изданието Women and Men in Macedonia, кое го издава Државниот завод за статистика од 2008 година, опфаќа податоци за населението, образованието, социјалната грижа, пазарот на трудот (но без информации за сопственичката структура во стопанството и платите) и правосудството;
- Податоците за родовиот аспект на сопственичката структура во стопанството се следат преку Централниот регистар и Министерството за економија, но не се поврзани со податоци за финансиските резултати од делувањето на претпријатијата;
- Податоците за родовиот аспект на управувачката структура во стопанството, правосудството, образованието не се следат систематизирано;
- Податоците за образование, вработеност, претприемачка активност (сопственичка структура, управувачка структура и финансиските резултати) со оглед на полот не се поврзани.

2.1. Претприемачка активност на жените

Вклученоста на Македонија во Global Entrepreneurship Monitor (GEM), најголемото светско истражување за претприемништво[4] од 2008 година[5] овозможува следење на промените во

[4] Global Entrepreneurship Monitor (GEM) е најголемо светско истражување за претприемништво кое со собирање на примарните податоци од 1999 година ја следи претприемачката активност на ниво на поединец и квалитетот на претприемачкиот еко-систем во повеќе од 70 земји во светот, со користење на стандардизиран истражувачки пристап и индикатори - www.gemconsortium.org

претприемачката активност на жените во Македонија, но и меѓународна споредба. За потребите на оваа студија користени се показатели за новозапочнати деловни потфати (TEA - Total Early Entrepreneurial Activity), не постари од 42 месеца, на 100 возрасни жители од 18 до 64 години старост.

Родовиот аспект на ТЕА показателот говори за постоењето на значително поголем јаз во претприемачките активности помеѓу мажите и жените во Македонија во однос на европските земји (22 ЕУ земји + Норвешка и Швајцарија). Во Македонија во 2015 година имало 2,46 пати повеќе претприемачки активни мажи отколку жени, додека во дадената европска групација тој однос е поповолен (1,87 пати повеќе претприемачки активни мажи отколку жени). Во 2017 година повторно во Македонија имало 2,51 повеќе активни мажи отколку жени. (*Табела 5*):

Табела 4
Претприемачка активност на жени и мажи во Македонија 2008 – 2017

TEA	**2008**	**2010**	**2012**	**2013**	**2015**	**2017**
ТЕА мажи	20,30	11,70	9,35	9,37	8,6	9.3
ТЕА жени	8,60	4,00	4,54	3,82	3,5	3,7
ТЕА мажи / ТЕА жени	2,36	2,93	2,06	2,45	2,46	2,51

Извор:
(а) за 2008, 2010, 2012 і 2013: Поленаковиќ, GEM – Претприемништвото во Македонија, четврто истражување, Македонска развојна агенција за претпријатија и Машински факултет – Центар за развој на нови бизниси, 2014.
(б) за 2015.: Kelley, D., Singer, S. and Herrington, M.: GEM 2015/16 Global Report, 2016
в) за 2016: Kew. P and Herrington M: GEM2016/2017 Global Report

Друг аспект на разлики во претприемачки активности е видлив кога ќе се вклучи критериумот на мотивација за започнување на деловен потфат (поради препознаена прилика или од потреба). Во 2015 година Македонија била единствена земја од сите европски земји вклучени во GEM истражувањето во која имало значително повеќе започнати деловни потфати поради потреба, а не поради воочена прилика, па поради тоа т.н. мотивациски индекс е под нула (0,80). Според тоа Македонија е на последното место не само на европските земји, туку и од сите 60 земји кои во 2015 година учествувале во GEM истражувањето. Истовремено, во тие европски земји во просек имало 3,29 повеќе од оние кои започнувале деловен потфат поради воочена прилика.

[5] Македонија учествувала во GEM истражувањето во 2008, 2010, 2012, 2013, 2015 и 2016 година. Истражувачкиот тим е од Универзитетот Св. Кирил и Методиј (Бизнис Стартап Центар), кој го раководи Проф. Д-р Радмил Поленаковиќ (Татјана Лазаревска, Сашо Клековски, Александар Кржаловски, Димче Митрески, Лазар Неданоски, Димитар Смиљановски), а истражувањето го финанисра Macedonian Enterprise Development Foundation.

Според извештајот на Small Business Act за 2016 година развојот на женското претприемништво е добро поддржан од разновидна понуда на обуки што ги нуди државата, регионалните власти, невладините организации и меѓународните донатори, како и постоење на голем број можности за мрежно поврзување, како што се саеми и состаноци. Здружението на бизнис жени на Македонија управува со платформа од 2013 година која може да се искористи за понатамошно зајакнување на партнерството меѓу овие различни страни. Ова ќе обезбеди институционална рамка неопходна за промовирање на специфична агенда за политики за жените претприемачи, засновајќи се на Стратегијата и Акциониот план за родова еднаквост 2013-2020 и годишната програма на Министерството за економија посветена на развојот на бизнисот меѓу жените, вклучувајќи и како да се поддржат жените во руралните средини за да ги развијат своите бизниси. Дополнително, Агенцијата за промоција на претприемништвото развива и обезбедува обуки за женското претприемништво.

Според прашалникот на Small Busines Act за 2017 година Стратегијата за женско претприемништво ги покрива целосно прашањата кои се однесуваат на претприемничкото учење како што се: Постои ли национално партнерство за промовирање на доживотното претприемачко учење, кое вклучува јавни, приватни и невладини институции; Дали на национално ниво се развиваат материјали за учење за тоа како да се спроведе претприемништвото како клучна компетенција; Постои ли план за акција кој го поддржува претприемачкото учење. Стратегијата исто така ги покрива и прашањата од SBA во врска со женското претприемништво како што се: Дали Владата има акционен план за развој на женското претприемништво; Дали Владата обезбедува стимулации за намалување на учеството на жените во неформалната економија и дали институциите што го поддржуваат женското претприемништво имаат добра практика?

Во Македонија има повеќе жени отколку мажи со вишо и високо образование во старосните граници 20-24 (3% наспроти 2%), 25-29 (14% наспроти 9%) и 30-39 години на старост (14% наспроти 11%), така да образованието не е причина за пониски претприемнички активности во споредба со мажите (според пописот на население од 2002 година).[6] Меѓутоа, жените почесто завршуваат додипломски студии од областите на општествени и хуманистички науки, отколку од техничко-технолошките области и биотехничките науки, што може да делува на можноста за започнување на деловен потфат, а слична е ситуацијата и со последипломските студии (магистериуми, докторати) - според податоците од 2014 година.[7]

[6] Women and Men in Macedonia, Државен завод за статистика, Скопје, 2015, стр. 39
[7] Ibidem, стр.50-56

GEM истражувањето [8] констатира дека во Македонија жените имаат малку пониска перцепција за приликите од мажите (29% наспроти 32%), но повисоко ниво на страв од неуспех (43% наспроти 36%) и ниско ниво на самодоверба во однос на сопствените компетенции за започнување на деловен потфат (46% наспроти 64%)[9], што укажува дека факторите / пречките од околината имаат поинакво влијание кај жените отколку кај мажите (на пр. жените потешко доаѓаат до финансиски средства, послабо се вмрежуваат, немаат доволно поддршка во организацијата на семејниот живот - на пр. доволно места во детските градинки, сместувачки капацитете на домовите за стари лица), па дека се послабо вмрежени (24% жени познава лично некој претприемач наспроти 38% мажи) што и беше потврдено на организираните фокус групи. Тоа доведува и до разликата во интенциите за започнување на деловен потфат (23% жени наспроти 33% мажи).
Истражувањето кое го спроведе Здружението на бизнис жени[10] на 1024 испитанички во цела Македонија, го покажа следниот профил на типична претприемачка:

Типичната жена - претприемач во Македонија е едуцирана (со високо образование), во средни години (во своите 40ти), раководи со микро претпријатие, мажена е, има деца, и има проблеми со балансот помеѓу работата и секојдневните обврски дома.

Бизнисот го создава во своите триесети години, (од заштеда или позајмица), откако претходно стекнала некакво искуство работејќи за други. Главна причина за создавање сопствен бизнис се желбата за самостојност, сопствен приход или во одредени случаи неможност да се вработи во јавниот сектор.

На своето работно место поминува повеќе од 48 часа (најчесто 60). И заради тоа тешко наоѓа баланс помеѓу работата и секојдневните обврски.

Главните проблеми со кои се соочила при создавање на бизнисот биле поврзани со финасиите, немањето доволно информации, знаење за водење и менаџирање бизниси и предизвикот да се усогласат секојдневните обврски во семејството и работата.

---

[8] Kelley, D. et al., Global Entrepreneurship Monitor – 2012 Women's Report, Babson College, 2013, стр. 49

[9] За разлика од анкетираната возрасна популација, експертите кои учествуваа во GEM истражувањето сметаат дека мажите и жените се подеднакво способни за започнување на деловен потфат, дури и на ниво повисоко од просекот на европските земји. Извор: Поленаковиќ, GEM – Претприемништвото во Македонија, четврто истражување, Македонска развојна агенција за претпријатија и Машински факултет – Центар за развој на нови бизниси, 2014, стр. 70

[10] Иванова М, Дисоска В, Здравковска Н, Состојбата на жените во претприемништвото во РМ, АНКЕТА – РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗА, 2016. Главната цел на ова истражување беше да се согледаат моменталните состојби со женското претприемништо во Македонија, и да се согледаат проблеми со кои жените претприемачи се соочуваат. Резултатите и препораките од ова истражување ќе бидат искористени за развој на стратегијата за женско претприемништво во Република Македонија. Истражувањето беше финансирано од програмата на CIVICA Mobilitas

Денес, во секојдневното водење на својот бизнис, жената претприемач се чини дека сеуште се соочува со ликвидност и други финансиски проблеми, балансот меѓу работата и семејството, како и немање доволно време за лична надградба и усовршување.

Жената - претприемач во Македонија ретко користи грантови, кредити, или друга финансиска помош, но изразува заинтересиранот да користи средства од фондовите за развој на претприемништвото. Ретко користи консултантски услуги.

Најчесто работи и делува локално, во местото на живеење.

Ретко членува во професионални асоцијации, од причина што нема време, нема верба и не пројавува интерес за тоа.

Само една третина од жените - претприемачи пројавуваат интерес за обуки, главно, во доменот на надградба на личните вештини. Останатите сметаат дека немаат доволно време, ниту доволно средства да ги платат обуките кои се нудат на пазарот.

Поголем дел од нив, не сметаат дека како жена претприемач наидуваат на конкретни проблеми. Сепак, одреден дел сеуште се соочува со предрасуди од типот дека водењето бизнис е машка работа, немање време за семејството, како и со немање подршка од околината заради недоверба.

Жената - претприемач во Македонија верува во себе, не сака позајмци, не се плаши од неуспех, свесна е дека водењето сопствен бизнис не значи и „заработка преку ноќ".

Жената - претприемач во Македонија порачува дека успехот доаѓа со упорност, верба и самодоверба.

2.2. Вработеност, плати и невработеност на жените

Македонија веќе долга низа на години забележува значителен родов јаз во структурата на вработеност, во платите и невработеноста.

Вработеност

Родовата нееднаквост посебно е видлива во очекуваното траење на работно активниот живот (duration of working life)[11], посебно во споредба со ЕУ-28 (2017):

[11] Индикаторот на времетраењето на работниот век го мери бројот на години на лице на возраст од 15 кои се очекува да бидат активни на пазарот на трудот во текот на неговиот / нејзиниот живот. Овој показател се пресметува со модел на веројатност комбинирајќи ги демографсите податоци (Животни табели достапни од Евростат за пресметување на функциите на преживување) и податоците од пазарот на труд (Стапки на активност

Македонија - за жени 24.8 години, а за мажи 37,2 години;

ЕУ-28 - за жени 33,4 години, а за мажи 38,3 години.

Во периодот 2012 – 2017 родовите разлики во стапката на вработеност [12] многу полека се намалува (*Табела 6*), но кога тој јаз ќе се стави во контекст на Европската унија, тогаш подзастапеноста на жените во вработеноста е многу изразена (Македонија е со стапка на вработеност на жени од 43,7% и е позади ЕУ земјите со најниска вработеност на жени).

Табела 5

Стапка на вработеност во Македонија, 2012 - 2017 изразена во %

Година	Вкупно	Жени	Мажи
2012	48,2	38,7	57,5
2013	50,3	40,7	59,7
2014	51,3	40,8	61,6
2015	51,9	42,1	61.5
2016	53,3	42,5	63,7
2017	54,8	43,7	65,6
Просек ЕУ28 во 2017	72,2	66.5	78

Извор: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables

Во структурата на вработени со оглед на родот постојат големи разлики зависно од дејноста, така да постојат „машки“ дејности. Вакви разлики во голема мера се поврзани и со обрасците во изборот на образование на машките и женски деца, кои во значителна мерка се темелат на стереотипи за тоа што е „женска“, а што „машка“ работа.

Како што нивото на образование и избор може да имаат влијание на родовите разлики во интензитетот на претприемачки активности, така изборите на образование можат да влијаат и на оформувањето на нивото на вработеност, па е важно да се идентификуваат со цел да се намалат разликите во подоцнежниот животен век со оглед на можноста за пристап до одредени професии.

од една група на возраст според Анкетата за Работна Сила). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statistics

[12] Стапката на вработеност се пресметува со делење на бројот на лица на возраст од 20 до 64 кои се вработени со вкупната популација на иста возрасна група. Индикаторот е врз основа на Анкетата за Работната Сила во ЕУ. http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/web/table/description.jsp

Од друга страна причините за големите родови разлики во нивото на вработеност на жените се поврзани со факторите кои не произлегуваат само од пазарот на трудот или изборот на образование, туку од фактори како што се достапност на услуги за поддршка на семејниот живот (на пр. детски градинки, целодневен престој на децата во училиштата, сместување на постарите лица), но и од културолошките стереотипи.

Плати

Во Македонија постои родова разлика во висината на платите. Иако се вработуваат жени со подобро образование, сепак заработуваат помалку отколку мажите. Жена со исти работни карактеристики како маж заработува 17,9% помалку[13], односно жената би морала да работи дополнителни 65 дена за да ја оствари истата плата како и мажот (истражувањето ги опфаќа податоците од сеудмте циклуси на Labour Force Survey во периодот од 2008-2011 година). Од тоа произлегува дека жените имаат пониска стапка на поврат на своите вложувања во образование, избор на професија и сектор на дејствување. Ова истражување исто така потврди дека постои ефект на стаклен плафон (*glass ceiling effect)* во јавниот сектор, бидејќи жените имаат помал пристап до најдобро платените работи во истиот опсег како и мажите.

Невработеност

Според стапките на невработеност жените и мажите се прилично изедначени, а во последните три години стапката на невработеност на жените е под стапката на невработеност на мажите.

Табела 6

Стапка на невработеност* во Македонија, вкупно и според пол

Година	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Вкупно	36,1	35,0	33,8	32,2	32,0	31,4	31,0	29,0	28,0	26,1	23,7	22,4
Мажи	35,3	34,6	33,5	31,8	31,9	31,8	31,5	29,0	27,7	26,8	24,4	22,8
Жени	37,2	35,6	34,2	32,8	32,3	30,8	30,3	29,0	28,6	25,1	22,8	21,8

*стапката на невработеност ги претставува невработените лица како процент од вкупната работна сила (на активната популација)
Извор: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database

Учеството на жените во вкупната невработеност не се разликува позначајно во руралните спрема урбаните делови на Македонија[14], иако некои истражувања го тврдат спротивното[15].

[13] Avlijaš, S. et al.: Gender pay gap in the Western Balkan countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia, стр. 13
[14] Women and Men in Macedonia, 2015, стр. 83

2.3. Сопственичка и управувачка застапеност на жените

Во сопственичката структура на стопанството на Македонија претпријатија во сопственост на најмалку една жена со основачки влог над 50% учествуваат со околу 29,39 % во вкупниот број на активни претпријатија, но само со 12,9% во вкупниот број на вработени (податоци за 2017 година).[16] Овие податоци кажуваат дека деловните потфати во сопственост на жени се многу мали со оглед на бројот на вработени (во просек околу 2 вработени). Најголем дел од субјектите во сопственост на жени во 2017 година се во секторот Трговија на големо и мало (7489), преработувачката индустрија (1770) и стручни, научни и технички дејности (1678). Во динамиката на регистрирање на нови деловни потфати, жените (доколку сопственичка е барем една жена со најмалку 50% сопственост) учествуваат со 25% – 28% во периодот 2010--2017 година.

Табела бр.7
Број на субјекти кои имаат најмалку една жена основач со над 50% сопственост

Големина	**Број на субјекти**				**Број на вработени**			
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Микро	16727	14960	14599	14228	18762	19362	19779	20103
Мал	5547	3845	3881	3911	23805	25763	26869	28055
Среден	52	56	56	50	3903	4083	4179	3738
Голем	35	38	39	43	1644	1887	2210	2754
ВКУПНО	**22361**	**18899**	**18575**	**18232**	**48114**	**51095**	**53037**	**54650**

Извор:Централен регистар на РМ

Од аспект на застапеност на жените во управувачките структури во компаниите, во РМ не постојат релевантни податоци за комплетна анализа.Од страна на одредени здруженија направени се истражувања, но само за одреден сектор. На пример за осигуриелни компании или пак компании кои котираат на берза.

2.4. Проценка на општествените ставови и јавни политики во однос на женското претприемништво

Претприемачката активност секогаш се случува во контекст на претприемачкиот екосистем кој го одредуваат бројни фактори (регулаторната рамка, политиките, културолошките вредности).

[15] На пр. Women in Business Initiative, кој го спроведоа Association for Local Rural Development (ALRD), USAID Small Business Expansion Project (SBEP) и Ecolog International

[16] Извор: Централен регистар и Министерство за економија, јуни 2017.

Во Македонија единствено стандардизирано следење на квалитетот на поединечни компоненти на претприемачкиот еко-систем со оглед на родовиот аспект дава GEM истражувањето[17]. Избраните експерти според скалата на Ликерт од 1 до 5 го оценуваат општествениот став кон женското претприемништво (при што оценката 1 значи дека не постои поддршка, а оценката 5 дека женското претприемништво се поддржува со разни инструменит, политики и јавен став). Во сите години во кои Македонија учествувала во GEM истражувањето, оценките за општествениот став кон женското претприемништво се над 3 (3,14 во 2008; 3,54 во 2010; 3,36 во 2012 и 2013 година), што е на ниво на просекот на европските земји вклучени во GEM истражувањето (3,34 во 2013.). Најниски оценки се добиени за следните два аспекта на јавните политики (прикажаните просечни оценки се однесуваа на 2013 година)[18]:

- Постои доволно социјална заштита достапна за жените така да тие можат да продолжат да работат и откако ќе засноваат семејство (просечна оценка 2,50);
- Поттикнување на жените на самовработување или започнување на нови бизниси (просечна оценка 2,77).

Во останатите категории на јавни политики или општествен став кој доминира, Македонија, според мислењето на анкетираните експерти во GEM истражувањето, е на ниво на просекот на европските земји вклучени во GEM или и подобра:

- Започнувањето на нов бизнис општествено е прифатлива кариера за жени (Македонија 3,30 наспроти ЕУ 3,48);
- Мажите и жените имаат рамноправни можности во започнување на деловен потфат (Македонија 3,68 наспроти ЕУ 3,26);
- Мажите и жените се подеднакво способни за започнување бизнис (Македонија 4,54 наспроти ЕУ 4,14).

Во 2013 година направена е експертска проценка на напредокот на Македонија во формирањето на **претприемачкиот еко-систем за женско претприемништво** со користење на четири индикатори[19] кои се мерат во опсег од ниво 1 (ад хок активности) до ниво 5 (развиени политики, институции...). Според тие индикатори Македонија се наоѓа на ниво 2, што значи дека се присутни одредени активности, анализи, примери на добри практики, почеток на соработка помеѓу поединечни засегнати страни, но сеуште без систематизиран пристап.

---

[17] Квалитетот на бизнис опкружувањето на годишно ниво го следи и Светска банка (Doing Business) и World Economic Forum (Global Competitiveness Index), но без родов аспект.
[18] Извор: Поленаковиќ, GEM – Претприемништвото во Македонија, четврто истражување, Македонска развојна агенција за претпријатија и Машински факултет – Центар за развој на нови бизниси, 2014, стр. 70
[19] Women Entrepreneurship Indicators: Developing 2nd Generation, SEECEL, Zagreb, 2013

Индикатор 1: Рамка на политики за поддршка на жени претприемачи (ЖП)

Ефективниот развој на женското претприемништво бара сеопфатен сет на политики.

Цел: Потребно е да се дизајнираат и развијат сет на комплементарни политики и алатки базирани на факти, од страна на релевантните владини институции, со цел да се зголеми потенцијалот на ЖП.

Проценка за напредокот за индикатор 1 - ниво помеѓу 2 и 3

- Изработена е и усвоена од Собрание на РМ „Стратегија за родова еднаквост„ 2013-2020;
- Изработен и усвоен е и Национален акциски план за родова еднаквост 2013-2016;
- Активностите поврзани со женско претприемништво се дел од годишните програми на Министерството за економија и Агенцијата за промоција на претприемништвото на РМ (АППРМ);
- АППРМ учествува како партнер во новиот ЕУ-проект за менторство.

Индикатор 2: Институционална поддршка за подобрување на политиката за женско претприемништво

Ефективниот развој на ЖП бара овозможување на регулаторна и институционална рамка за поддршка.

Цел: Владата и засегнатите страни треба да развиваат поволна регулаторна и институционална рамка со цел максимизирање на потенцијалот на ЖП.

Проценка за напредокот за индикатор 2 - ниво 2

Во РМ не постои релевантна, одржлива институционална рамка за женско претприемништво. Активностите поврзани со развојот на женско претприемништво се имплементираат преку националните институции и невладиниот сектор. Ваквите иницијативи се планираат и се дел од нивните годишни програми. Исто така, во рамки на неколку донаторски проекти изготвени се или во фаза на изготвување се извештаи за женско претприемништво.

Министерството за економија и АППРМ се надлежни институции за имплементација на различни мерки и активности финансирани од Буџетот на РМ кои имаат за цел поддршка на жените претприемачи.

Индикатор 3: Добра практика

Размената на добрата практика придонесува за подобра ефикасност во дизајнот и пренесувањето на претприемничкото учење.

Цел: Секоја претпристапна земја треба да ја идентификува и гради својата подобра претрприемничка пракса со дисеминација на национално, регионално и пошироко ниво.

Проценка за напредокот за индикатор 3 - ниво 2

Примери на усвоени добри странски практики за претприемничко учење се спроведуваат преку Европската Мрежа на ментори на жени претприемачи (new-Mentor проектот), каде претежно се промовираат добри пракси од ЕУ. Министерството за образование и наука во соработка со Европската Тренинг Фондација изготвува Национална стратегија за претприемничко учење.

Исто така организирани се неколку саеми во различни градови во Македонија од страна на женски организации како примери за добри практики за женско претприемништво.

Индикатор 4: Обука за женско претприемништво

Обуката за женско претприемништво придонесува за зголемување на националниот економски раст и вработувањето

Цел: Развивање на национална рамка за поддршка на обука на жени претприемачи која вклучува економска и финансиска писменост.

Проценка за напредокот за индикатор 4 - ниво помеѓу 2 и 3

Согласно годишната програма за 2013 година, АППРМ ја спроведува првата Анализа на потреби за обуки (TNA) на статистички примерок од 100 жени.

Согласно извештајот на Агенцијата за вработување на РМ:

• Во рамки на проектот „Самовработување со кредитирање„ со кој се доделуваат кредитни средства под многу поволни услови на заинтересираните евидентирани невработени лица да го легализираат својот неформален бизнис или да започнат сопствен бизнис со цел самовработување или отворање на нови работни места учествувале 85 (38%) жени од вкупниот број на учесници - 222 лица;

• Во мерката Едукација за започнување на бизнис со цел да се стекнат со одредени знаења и вештини за започнување на сопствен бизнис учествувале 497 жени односно 41% од вкупниот број на учесници (1225 лица).

Стопанските комори, и разните здруженија и фондации кои работат на полето за поддршка и развој на женското претприемништво организираат разни тренинзи и matchmaking активности за жени претприемачи.

3. ЕУ СТРАТЕШКА РАМКА ЗА ПОТТИКНУВАЊЕ НА ЖЕНСКОТО ПРЕТПРИЕМНИШТВО И ПРИМЕРИ НА СВЕТСКИ ДОБРИ ПРАКТИКИ

Патот на Македонија кон членство во Европската унија бара конзистентни и континуирани напори во многу области на регулаторната рамка и институционалната инфраструктура, а тука спаѓа и изградбата на претприемачки еко-систем кој овозможува родово избалансиран пристап кон можностите. Примерите за добри практики кои се релевантни за решавање на проблемите на недоволна родова избалансираност со цел спречување на загубите на потенцијалот на човечки капитал се користени како потсетник за тоа како може проблемите да се решаваат.

3.1 Стратешка рамка на ЕУ за поттикнување на женското претприемништво

Рамноправноста помеѓу мажите и жените претставува еден од темелните принципи на Европската унија, а еднаквата застапеност на жените и мажите на пазарот на трудот е една од клучните подрачја на кои Европската унија ја проверува примената на принципот на рамноправност.

Иако во населението на ЕУ има повеќе жени отколку мажи (52% наспроти 48%), жените сочинуваат само една третина од самовработените во ЕУ (34,4%) и 30% од старт-ап претприемачите. Кон оваа ситуација придонесуваат и некои други фактори (како што е усогласување на работниот и семејниот живот) кои го отежнуваат вклучувањето на жените во претприемачки активности. Европската комисија работи со земјите членки на низа програми со цел отстранување на таквите лимитирачки фактори и со цел охрабрување на жените за започнување на сопствени деловни потфати. Според тоа, Европската унија констатира дека претприемачкиот потенцијал на жените е неискористен извор за економски раст и вработеност (нови работни места), кој треба да се активира.[20]

Анализата на состојбата на женското претприемништво во периодот 2008-2012[21] укажала на постоење на две силни корелации:

- Силна позитивна корелација помеѓу нивото на невработеност на жените и учеството на претприемачките во популацијата на жени во активната работна сила. Земјите со високо ниво на невработеност имаат во просек поголемо учество на претприемачки, чиј мотив за влез во претприемачката активност е потреба;
- Силна негативна корелација помеѓу социјалните давачки по невработено лице и бројот на претприемачки чиј влез во претприемачката активност бил мотивиран од потреба.

---

[20] https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en. 15.10.2016.

[21] Statistical Data on Women Entrepreneurs, European Union, 2014

Истовремено, анализата не утврдила значителна статистичка поврзаност помеѓу препреките во пристапот до финансиски ресурси и бројот на претприемачки .
Меѓутоа, на основа на бројни други истражувања, Европската унија ги препознава следните проблеми со кои жените се сретнуваат кога започнуваат деловни потфати или сакаат тоа да го направат:

- Пристап до финансии;
- Пристап до информации;
- Тренинзи;
- Пристап до бизнис мрежи;
- Усогласување на работниот и семејниот живот;

Иако е постигнат значителен напредок во однос на пр. во 1998 година кога стапката на вработеност на жените изнесувала 52%, стапката на вработеност на жените од 64,3% од 2015 година сеуште е значително пониска во однос на 75% вработеност, која Европската унија сака да ја постигне до 2020 година (и за жени и за мажи), додека стапката на вработеност на мажи веќе го има постигнато целното ниво (75,9% во 2015 година)[22].
Значаен проблем во нерамноправноста на половите претставува и разликата во примањата на жените и мажите, односно просечната разлика во цената на трудот по час за жени и мажи, која на нивото на земјите членки на Европската унија изнесува 16,4% (во корист на мажите)[23]. Жените се сеуште значително застапени во секторите со послаби примања и имаат и понатаму поголем број на неплатени работни часови во домаќинството во однос на мажите[24].

Родителството и грижата за старите лица се сеуште меѓу главните причини за послаба вклученост на жените на пазарот на трудот. Жените и понатаму ја носат поголемата улога во водењето на семејниот живот, а меѓу голем број жени сеуште е присутен ставот дека кариерата не може да се усклади со мајчинството. Вработеноста кај жените кои имаат деца е 20 процентни помала отколку кај жените без деца, и тоа во поголемиот број на држави членки на Европската унија.[25]
Иако жените сочинуваат 60% од лицата со високо образование во Европската унија, сеуште се помалку застапени од мажите на места на донесување на економски одлуки: во октомври 2015 година само 22,7% жени биле во членството на управните одбори на најголемите компании во Европската унија, а претседателки имало само 6,5%[26].

---

22 http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables

23 „International Women's Day: Commission takes action to close the gender pay gap“, European Commission, 2014.
24 „Strategy for equality between women and men 2010 - 2015“, European Commission, 2010., стр. 8.
25 „Female Labour Market Participation“, European Commission, 2013., стр. 2.
26 Report on Equality between Women and Men, 2015, European Commission, 2016, стр. 26

Европската унија во 2013 година го подготвила извештајот ***Women active in the ICT sector*** [27] кој укажува на значењето на жените во ИТ секторот за долгорочен раст на секторот, како и за одржливост на европското стопанство. Жените се сеуште помалку застапени, така од 1000 жени со високо образование, само 29 од нив имаат диплома од ИКТ областа (во споредба со 95 мажи), додека само 4 од 1000 жени работат во тој сектор. Според Извештајот, најважни проблеми кои влијаат на присутноста на жените во ИКТ секторот се стереотипите за улогата на жените во општеството, интерните бариери и социо-психолошки фактори кои ја одвлекуваат жената од тој сектор (недостаток на самодоверба), потоа надворешни бариери (силна машка доминација во секторот и недостаток на модели за пример во тој сектор).
Од 2010 година кога Европската унија ја усвоила ***Women's Charter*** [28] (Женската Повелба) со која се обврзала на зајакнување на рамноправноста на половите преку имплементација на сите свои политики, годишно се следи остварувањето на поставените стратешки одредници и се обликуваат нови цели и стратегии за нивно остварување.

Во актуелниот стратешки документ **„Strategic engagement for gender equality 2016-2019“**[29] од 2015 година се дефинира продолжението на активностите од *Strategy for equality between women and men 2010-2015* и тоа во следните приоритетни подрачја:

- Зголемување на учеството на жените на пазарот на трудот и еднаква економска независност на жените;
- Намалување на родовиот јаз во платите и пензиите и преку тоа борба против сиромаштијата кај жените;
- Промовирање на еднаквоста на жените и мажите во донесувањето на одлуки;
- Борба против насилството над жените и осигурување на заштитата на жртвите;
- Промовирање на еднаквоста на жените и женските права ширум светот.

Овој документ се потпира на ***Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth***[30] (основен стратешки документ на ЕУ за периодот 2013 - 2020) кој претставува рамка за сите стратешки активности во ЕУ со цел постигнување на паметен, одржлив и вклучувачки (инклузивен) развој, што подразбира екстензивна и ефикасна активација на потенцијалот на жените. Помеѓу клучните насоки на ***Europe 2020***, посебно внимание се придава на развојот

---

[27] „Women active in the ICT sector“, European Commission, 2013.
[28] „A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter“, European Commission, 2010.
[29] https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf 16.10.2016.

[30] „Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth“, European Commission, 2010.

на женското претприемништво и самовработување на жените во Европската унија во рамките на ***Entrepreneurship 2020 Action Plan***.[31].

Во склоп на овој најважен стратешки документ на Европската унија до 2020 година, Европската комисија се обврзала на претприемачките да им обезедеди on-line менторство, советодавна и едукативна поддршка, како и да креира платформа за деловно вмрежување на претприемачките и да промовира размена на најдобри практики помеѓу земјите членки на Европската унија.

Поради тоа државите членки на Европската унија се повикани да изработат и реализираат национални стратегии за женско претприемништво кои ќе имаат за цел зголемување на уделот на претприемачките во активната работна сила; зголемување на уделот на жените на управувачките позиции во претпријатијата; вклучување на родовиот критериум во статистичкото следење на економските активности во земјата; подготовка на годишни извештаи за состојбата на женското претприемништво на национално ниво; ширење на постоечките мрежи на менторки и амбасадорки на женското претприемништво, како и имплементација на политики кои ќе овозможат усклaдување на работниот и семејниот живот кај жените преку започнување на соодветни програми за згрижување на децата и постарите членови на семејството, посебно земајќи ја во предвид можноста за искористување на поддршката во рамките на фондовите на Европската унија.

Македонија, како земја која се подготвува за членство во ЕУ, се вклучува во сите овие активности со изработката на овој стратешки документ.

3.2 Избрани примери на добри практики во ЕУ и САД

Европската унија има започнато неколку механизми со кои се дава поддршка на жените во претприемачките активности:

- The European network to promote women's entrepreneurship (WES)
- The European network of female entrepreneurship ambassadors
- The European Network of Mentors for Women Entrepreneurs[32]
- E-platform: One-stop-shop for women entrepreneurship
- EU Prize for Women Innovators

[31] „Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe“, European Commission, 2013., стр. 22

[32] Габриела Костоска Богоеска е контакт лице од Македонија, а евидентирани ментори се: Љиљана Давитковска – Компанија за услуги и туризам CITY FASHION GROUP; Лилјана Ѓоргијоска - Metal Engineering Grading доо; Жаклина Голцева – Консултантска компанија АГРОКОНСАЛТИНГ ПЛУС; Раде Христовски – Кандико Битола; Петар Лазаров – Македонија Експорт; Александра Марковска – Консалтинг компанија Food Consulting; Снежана Миноска – Кодекс консалтинг дооел; Александар Пенев - АКРОН; Симеон Петров - LLC Tuning Center; Александар Попов – Глобал Медиа.

Покрај примерите за добри практики кои ЕУ ги верификувала како значајни компоненти во изградбата на институционалната инфраструктура за поддршка на женското претприемништво (вмрежување, амбасадорки, менторки...), неколку интересни примери од одделни земји[33] можат да дадат поттик за можна примена и во Македонија.

- *Во подрачјето на рушење на родовите стереотипи во изборот на образование:*

Австрија има годишен ден „Ден на девојките“ од 2001 година, кога девојчињата на возраст од 10 до 16 години се охрабруваат да истражуваат нови идеи за кариера, со фокус на технологија. Паралелно со него, „ Ден на девојките – МИНИ“ се одржа за прв пат во 2015 година, кој им даде можност на девојчињата на возраст помеѓу четири и шест години да експериментираат и да дознаат повеќе за техничките и научните феномени на почетокот на нивното образование. Се покажа дека искуствата во градинката можат значително да влијаат на детското понатамошно образование и избор на кариера.

- *Во подрачјето на изедначувањето на платите*

Во 2015 година, Владата на **Велика Британија** воведе обврска за секоја компанија со повеќе од 250 вработени да ја објавува разликата помеѓу просечната плата на своите машки и женски вработени лица. Се очекува тоа да ја зголеми транспарентноста на платите во големите компании. Над 7.850 организации, кои заедно вработуваат повеќе од 11,2 милиони вработени (40% од работната сила во Велика Британија), ќе бидат засегнати со тоа.

САД [34] е добар пример на долгорочно (стратешко) осмислување на координирани интервенции за јакнење на женското претприемништво.

Стратешката студија „The Roadmap to 2020 – Fueling the Growth of Women's Enterprise Development“ ја изработиле експерти собрани околу Quantum Leaps – невладина организација од Washington D.C. која се препознава по своите високо влијателни национални и глобални иницијативи за јакнење на женското претприемништво, од 1980-тите години. Студијата е изработена со користење на партиципаторни методологии (тркалезни маси и фокус групи со експерти, *on-line* анкетирање на претприемачки, разговори со лидерите на разни организации), при што од сите нив било побарано:

- Да ја оценат и коментираат сегашната политика, програми и иницијативи во областа на истражувања, образование и обуки, како и поддршката за раст, иновации и нови

[33] Report on Equality between Women and Men, 2015, European Commission, 2016

[34] The Roadmap to 2020: Fueling the Growth of Women's Enterprise Development, Quantum Leaps, 2010.

технологии, пристап кон капитал, пазари и јакнење на женското претприемништво како двигател;

- Да ги идентификуваат пречките и можните стратегии за нивно елиминирање;
- Да гледаат во иднината и да креираат стратешки активности до 2020, кои можат да ангажираат разни учесници за соработка во подобрување на околината за развој на женското претприемништво.

Преку тој партиципаторен процес се наметнале три важни теми:

- Важноста од мерењето на економското и општественото влијание на деловните потфати во сопственост на жени, бидејќи само на тој начин може да се обезбеди разбирање кај оние кои ги носат јавните политики, но и кај јавноста, за тоа колку е значајно да не се изгубат жените како претприемачки;
- Потребата за политики, програми и иницијативи кои го поддржуваат растот на деловните потфати во сопственост на жени, со кои на краток рок може да се креираат нови работни места и да се обезбеди транзиција од самовраборeност до работодавач;
- Потреба за значително поголема иновативност во различни области, како што се јавните политики, развојните програми, истражувањата и изградбата на организациските капацитети, а се со цел да се зајакне националната конкурентност.

4. СОСТОЈБА И КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ ЗА РАЗВОЈ НА ЖЕНСКОТО ПРЕТПРИЕМНИШТВО

4.1 Појдовни точки во дефинирање на целите и препораките

4.1.1 Клучни проблеми

Од анализата на состојбата на економската активност на жените во Македонија (следено преку претприемачката активност на жените, вработеноста, платите и невработеноста, како и сопственичката и управувачката застапеност на жените) и анализата на стратешката рамка за развој на женско претприемништво во Европската унија, како појдовна точка за идентификување на јавни политики во областа на женското претприемништво во Македонија за периодот 2016-2020, може да се идентификуваат следниве клучни проблеми:

- Недоволна застапеност на жените во претприемачките активности;
- Недоволна застапеност на жените во сопственичката структура на претпријатијата и занаетчиството;
- Недоволна застапеност на жените на пазарот на труд;
- Пониски плати за жените во вршење на слични работи (за 17,9% што е над просекот на ЕУ од 16,4%);

- Недоволна застапеност на жените во управувачките структури;
- Недостиг на статистичко следење со оглед на родот;
- Незначителни вложувања во разни активности за јакнење на женското претприемништво;
- Наповрзаност на активности за јакнење на женското претприемништво;
- Генерален недостаток е непостоење на механизми за евалуација на учинокот од примена на поединечни активности за поддршка на развојот на женското претприемништво;
- Недоволна координација и соработка помеѓу актерите кои ги спроведуваат јавните политики, програмите и иницијативите со кои се придонесува кон развојот на женското претприемништво, што ја отежнува или дури и ја оневозможува ефективноста на преименетите активности и ефикасноста на вложените финансиски средства.

4.1.2 Пречки кои го отежнуваат решавањето на проблемите во јакнењето на женското претприемништво

Генералната политика на државата

- Непостоење на афирмативни мерки кои што ќе овозможат стимулирање на економската активност на жените.
- Декларативниот став на институциите поддржувачи на женското претприемништво, без одржливи решенија за надминување на состојбата;
- Родова сензитивност на сите активни чинители;
- Недоволна комуникација и координација меѓу владини институции, невладин сектор, донаторски организации и други заинтересирани страни на полето на заеднички застапување и воспоставување на ефективни мрежи на соработка со цел подобрување на развојот на ЖП;

Културно – социјални препреки

- Традиционалната улога на жената во семејството и современиот начин на живеење кое бара целосна вклученост во општествените и економските текови, притисок од средината за местото на жената во семејството;
- Перцепција на околината за жената во бизнис средината и недоволната свесност за економскиот бенефит од развојот на женското претприемништво;
- Недоволен број на детски градинки, социјална структура;
- Охрабрување за почнување на бизнис.

Пристап до финансии

- Недостаток на финансиска помош наменета за развој на женското претприемништво;
- Недоволен пристап до финансии (грантови, заеми, инвестициски фондови, ивеститори, гарантни фондови, бизнис ангели и слично).

Пристап до информации

- Пристап до информации за можностите за започнување и водење на бизнис, поддршка на бизнисите и недоволно развиена претприемачка култура (недостаток на претприемачки вештини, превземање ризик);
- Пристап до информации за сите аспекти на отворање бизнис;
- Капацитет на жената, едукација на младите девојки идни претприемачки и недостаток на информации (централно информирање);
- Знаења и компетенции кои образовниот процес не ги обезбедува и непостоење на различни програми - обуки за различни целни групи (пр. потенцијални претприемачи, старт апи, етаблирани бизниси, маргинализирани групи итн.).

Идентификуваните пречки, преку аналитичка студија и фокус групи, можат да се групираат како *структурални, економски и „меки“.*

4.1.3 Структурални (контекстуални) пречки

- Традиционалните ставови за улогата на жената во општеството;
- Стереотипите за жените во претприемништвото, посебно во претприемничките потфати кои се засноваат на технолошки знаења;
- Изборот на образование на жените ја намалува можноста да се започнат деловни потфати во технолошки интензивните дејности;
- Недостаток на поддршка за жената со два работни ангажмана (семејство и професија)
- Политичко-регулаторна рамка и нејзина имплементација со цел јакнење на рамноправноста на половите;

Структуралните пречки најмногу бараат, бидејќи се резултат на културолошкото наследство (на вредносните основи), на недостаток на политичка волја за доследна примена на политичко-регулаторната рамка и инфраструктурен недостиг за поддршка на семејниот живот. За нивното отстранување потребен е политички консензус, долготрајни активности во областа на образованието (за системот на вредности, вклучувајќи ја и одговорноста за семејниот живот), но и промени на регулаторната рамка (овозможување на разни облици на вработување и извршување на деловните активности) и значителна поддршка за развој на институции за грижа за децата и постарите лица (вклучувајќи и систем за финансиска

поддршка на жените за користење на услугите за грижа за деца доколку бидат вклучени во програми за едукација за започнување на деловен потфат). Освен тоа, исклучително е важно континуирано да се работи на родовата сензибилност на јавноста (образование, медиуми), но и конзистентно да се вградува родовата димензија во функционирањето на општеството.

4.1.4 Економски пречки

- Отежнат пристап до финансиски ресурси;
- Недоволниот број контакти (невмреженост) го отежнува пристапот до финансиски ресурси.

Оскудноста на алтернативни облици за финансирање на деловните потфати во Македонија (недостаток на микрокредитни институции, бизнис ангели, фондови на ризичен капитал ...) бара од Македонската банка за поддршка на развој да обрне посебно внимание кон финансирањето на женски потфати, но и стратешко партнерство на различни владини програми со комерцијалните банки за поттикнување на деловните потфати на жените кои се со потенцијал за раст. Владата би требала да ги стимулира новите и алтернативните облици на финансирање (бизнис ангели), а регулаторните решенија можноста за нови облици на финансирање (crowdfunding).

4.1.5 *„Меки“пречки*

- Недостаток на пристап до мрежите на претприемач-и/ки
- Недостаток на обуки и едукативни програми фокусирани на технолошки интензивни потфати;
- Недостаток на примери, посебно од областа на деловни потфати во технолошки интензивните дејности и науки;
- Недостаток на совети, менторство;
- Перцепција на жените во поглед на недостатокот на доверба, капацитетот за преземање на ризици;

Меките пречки се надминуваат со поголема вклученост и интегрираност на сите институции, невладин секктор и сите активни чинители кои работат на полето на ЖП, преку развој на структурирани програми за зајакнување на меките вештини за претприемништво се со цел да се надмине постоечката состојба.

4.2 Стратешките насоки на ЕУ за зајакнување на претприемништвото кај жените

Стратешката рамка за јакнење на женското претприемништво во Европската унија е одреден со неколку презентирани документи, поврзани меѓусебно. Во Стратегијата Европа 2020 (***Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth***) идентификувани се квантифицирани цели кои е потребно да се остварат. Една од целите е 75% на вработеност на мажите и жените која е контекстуализирана за секоја членка.

За Македонија не постојат такви проценки, но со оглед на процесот за пристапување во Европската унија, потребно е да се одреди очекуваното ниво на вработеност имајќи ја го во предвид сегашното ниво на вработеност (и историскиот тренд на промени на нивото на вработеност). При тоа можат да се искористат информациите за предвидените стапки на вработеност за поединечни членки на ЕУ: најниско ниво на вработеност до 2020 година предвидено е за Хрватска (62,9%), потоа следи Италија (67%), Ирска (69%), Грција (70%) и Малта (70%)[35].

Фактот дека нивото на вработеност во Македонија во 2015 година било 51,9% (жени 42,1%, мажи 61,5%), при што нивото на вработеност само незначително е пораснато во однос на 2012 година (48,2%) до 2020 година може да се постави оптимистичка проценка за реализирање на вработеност на ниво од 75% или пореална проценка за реализирање на вработеност од 70%. Токму тоа и претставува најсилниот аргумент за потребата од иновативно осмислени јавни политики, програми и иницијативи (кои вклучуваат и поинтензивно користење на капацитетите на женското претприемништво), консензус во однос на континуираноста и усогласеноста на нивната примена, силен лидерски капацитет и капацитет на соработка, со цел на целосен општествен и економски развој на Македонија.

4.3 Контекст на јавни политики за поттикнување на женското претприемништво во Македонија

Подигнувањето на претприемачката активност на жените во Македонија побарува дефинирање на поширок контекст на јавни политики во рамки на кои мора да се обезбеди комплементарност и временска поврзаност на различни програми и иницијативи (владини и граѓански), и сите мораат да придонесуваат кон остварување на идентификуваната цел – постигнување на посилно учество на претприемачки активности на жените во работно активната сила.

[35] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables 25.08.2016.

Иако секогаш е подобро да се има целосен контекст на јавна политика (gender mainistreaming), во рамки на која сите граѓани рамноправно и праведно имаат пристап кон можностите, реалноста за постоење на маргинализирани општествени групи во кои спаѓаат и жените бара и постоење на целни стратегии како што е оваа која се однесува на јакнење на претприемачкиот капацитет на жените[36].

Поради тоа Стратегијата за развој на женско претприемништво во Република Македонија за периодот до 2023 година се темели на следниве насоки:

Цели на јавна политика

- Инклузија, паметен развој, одржлив развој, Think Small First, растечки препртријатија;
- Вклученоста на жените во претприемачки активности, јакнење на учеството на растечките претпријатија во сопственост на жени и регулаторна рамка која ги зема во предвид потребите на малите претпријатија (кои доминираат во сите стопанства) мораат да бидат основа на сите владини политики, бидејќи претставуваат комбинација на човекови права (инклузија), на економски очекувања (растечките претпријатија имаат значаен капацитет за решавање на проблемите на невработеност и за создавање на нови вредности) и на ефикасноста на јавната администрација (Think Small First).
- Поврзаноста со документите на ЕУ, како што се ***Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*** (со *Digital Agenda for Europe*), ***Women active in the ICT sector, Horizon 2020, Strategic engagement for gender equality 2016-2019, Think Small First - Small Business Act for Europe, 2008*** даваат рамка за дефинирање на *policy* целите во оваа оваа Стратегија.

Вмреженост и конзистеностна различни владини политики

- Образование на жените, достапност на финансиските ресурси, самовработување, достапност на градинки, топлол оброк во училиштата, сместувачки капацитети за постари лица;
- Комплексноста на вклучувањето на жените во претприемачка активност бара добра вмрежување но исто така и конзистентност на различните владини политики со текот на времето.

Комплементарност на владините програми

[36] ЕУ посебно инсистира на mainstreming пристап во дефинирање на стратешките документи, што се гледа и од стратегијата Европа 2020. Меѓутоа, постојат сериозни критики за тој документ токму од аспект на препознатливост на проблемите на родова нееднаквост European Economic and Social Committee предупредил дека родовата димензија не е специфично нагласена ниту во една од седумте клучни иницијативи ниту во една од петте клчни цели (освен во целта за ниво на вработеност) во стратегијата Европа 2020 (Opinion of the EFSC, 2013).

- Остварувањето на синергија помеѓу различните програми и нивниот придонес кон остварување на поставените цели е возможно само доколку СИТЕ програми на владата да ги земат во предвид целите и стратешките приоритети утврдени во оваа Стратегија. Во спротивно, секоја од поединечните програми може да биде квалитетна, но ако временски не се усогласени, или ако не се поврзани, тие нема да ги дадат очекуваните резултати, односно резултатите ќе бидат помали од возможните.

Долгорочна визија

- Зајакнато женско претприемништво преку зајакнати и координирани активности со вклучување на различни чинители, со што женското претприемништво би станало сила која придонесува во развојот на претприемничката клима и економијата.

Регионална димензија

- Разликите во регионалната развиеност на Македонија со себе повлекува и разлики во можностите на жените за вклучување во претприемачка активност – недостаток на детски градинки, целодневен престој за децата во училиштата, сместувачки капацитети за постари лица ... се само некои од примерите на регионалните разлики кои доведуваат и до различни можности за жените да се ангажираат претприемачк

5. ЦЕЛИ И СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ

5.1 Општа цел

Стратегијата за развој на женското претприемиштво во Р.Македонија има за цел економското јакнење на жените преку создавање на поволна бизнис клима и обезбедување поддршка за развој на нивниот претприемнички потенцијал со што ќе се придонесе кон развојот на постоечките и отворање на нови претпријатија, креирање на нови работни места а со тоа и јакнење на целокупната економија.

5.2 Дологорочна цел

Изградба на претприемачки еко систем за континуиран развој на женско претприемништво

5.3 Среднорочни цели

- Подобрена клима, можности и услови за развој на ЖП, како и активно вклучување во спроведувањето на стратегијата за ЖП на сите активни чинители;
- Зголемување на бројот на жени кои започнуваат деловен потфат, со цел да се намали ТЕА индексот, од 1 наспроти 2,45 на 1 наспроти 1,87;
- Зголемување на бројот на вработени во компании основани како ЖП;
- Зголемено нивото на вработеност на жени на 55%.

5.4 Стратешки приоритети и препораки

Стратешките приоритети произлегуваат од анализата на состојбата на женско претприемништво во Македонија, целите поставени во стратегијата и стратешката рамка за развој на женско претприемништво во ЕУ, при што се користени следните насоки:

- *Приоритети:*
  - од аспект на јавни политики
  - од аспект на интересите и потребите на жените
  - од аспект на институционалната инфраструктура
- *Временска димензија за постигнување на резултатите*
  - среднорочна и долгорочна
- *Носители на активности*
  - јавна политика и програмска инфраструктура
  - граѓанското општество
  - бизнис секторот
  - академскиот сектор

За реализација на стратешките приоритети, неопходно е државата, владата и надлежните институции, и во целосна соработка со приватниот и граѓанскиот сектор, да спроведат економска и социјална политика која на локално и национално ниво поддржува мерки и афирмативни активности насочени кон подобрување и развој на женското претприемништво, како одговор на идентификуваните клучни предизвици со кои се соочува женското претприемништво денес.

5.4.1 Стратешки приоритет 1:

Креирање на поволен деловен амбиент (бизнис клима) за развој на женско претприемништво.

Креирањето на поволен деловен амбиент подразбира создавање на деловно опкружување кое активно ќе работи на развојот на капацитетите и можностите за развој на женското претприемништво.

Со воспоставување на меѓуресорна работна група од институции, зајакната со претставници на граѓанскиот сектор и поставување на одговорно лице кое ќе раководи со процесот, ќе се обезбеди усогласен пристап и усогласено делување на развојот на женското претприемништво.

Преку анализа на регулативата ќе се постигне целосен увид на состојбите во регулативата и можностите за понатамошен развој на истите.

Резултати не би можело да се постигнат доколку немаме политика на следење на статистики и креирање на политики преку евидентирани бази на информации. Токму “evidence based policy” е начинот на креирање и водење на идните политики за развој на ЖП.

Со ваква развиена организациска поставеност ќе може целосно да се обезбедат сите неопходни форми на поддршка на ЖП, како што се нефинансиска поддршка, финансиска поддршка, советодавни услуги и менторство, достапност на деловни информации на жените претприемачи, од почеток до растечки развојни фази на нивните претприемачки потфати.

Со регулирани и канализирани активности и програми за поддршка кои ги спроведуваат владините или донаторските проекти или проекти во рамките на ЕУ секторот за поддршка на ЖП, ќе бидат канализирани потребите за развој на ЖП и ќе се постигне целосен ефект и планирани резултати, од подготовка до реализација и евалуација на реализираните активности

Со цел да се обезбеди потребната поддршка за женското претприемништво во областта на Креирање на поволен деловен амбиент, треба да се спроведат следниве клучни мерки:

Мерка 1: *Координација во креирање и спроведување на политики за развој на ЖП*

Мерка 2: *Анализа на регулативата која влијае на претприемничката активност на жените*

Мерка 3: *Креирање на статистика за следење на претприемничката (деловната) активност на жените*

5.4.2 Стратешки приоритет 2:

Обезбедување на системска поддршка за развој на женско претприемништво.

Обезбедување на системска и координирана поддршка претставува основа за развој на ЖП, каде што преку координирана и заедничка активност на сите активни чинители ќе се развијат политиките за развој на ЖП, ќе се овозможи пристап и развивање на бизнисите преку политики, знаење, вмрежување, зајакнување на постојните и развој на нови модели на пристап кон ЖП, преку воведување нови, иновативни начини на образование и обука. Пристапот на жените до прифатливи форми на финансирање, развивање на нови форми на финансирање и користење на фондовите на ЕУ фондови и финансиски инструменти исто така се многу битен сегмент за развојот на ЖП.

Претприемачки потфати на жените заслужуваат поддршка од националните и локалните власти како и меѓународните организации. За таа цел потребно е да се зајакне учеството на жените во дефинирањето на политиките кои влијаат на вклученоста на жените во претприемничка активност. преку активности како што се семинари за зајакнување на правната писменост на жените, учеството на жените во јавно-приватен дијалог и

трипартитниот дијалог, организирање на работилници и конференции за улогата на жените во претприемништвото и во јакнењето на економијата и намалувањето на сиромаштијата и намалувањето на невработеноста.

Од аспект на положбата на жените во бизнисот и пазарот на труд тие сеуште се во неповолна положба во споредба со мажите, и за овој тренд да се промени потребно е да се создадат услови за вклучување на поголем број на жени во претприемништвото.

Успешно поттикнување на женското претприемништво може да се постигне преку обезбедување и спроведување на поттикнувачки мерки кои влијаат на претприемачкиот капацитет и на решавање на проблемите на претприемачите.

Во овој поглед е важно во однос на сегашната состојба на невработеност на жените да се направи *транзиција од социјална помош до самовработување*,. Да се развие голема свесност за програмата за самовработување за сите институции за поддршка на развојот на претприемништвото при што ќе се зголеми бројот на заинтересирани невработени жени кои ќе ги користат нивните програми за самовработување.

Исто така, потребно е да се направи транзиција *од самовработување до работодавач*, односно да се создаде Програма за растечки бизнис потфати, , односно да се обезбедат специјализирани програми за обука на менаџментот на брзорастечки деловни потфати, т.е. зголемување на бројот на заинтересирани претприемачи за развој/растење на нивните деловни потфати.

Потенцијалните претприемачки треба да имаат пристап до основните бизнис вештини, како што се маркетинг и финансиски алатки преку кои ќе се оцени дали нејзините идеи и пазарната вредност се оддржливи. Континуирани и организирани совети и поддршка се од клучно значење во раните фази на отпочнување на бизнис, бидејќи жените се повнимателни и помалку склони кон ризици. Од друга страна, претприемачите кои веќе се воспоставени на пазарот едноставно сакаат да ги подобрат своите бизниси во одреден сегмент, и кон тие треба да се развијат стручни совети, знаење и искуство. За таа цел потребно е да се организира размена на искуства преку поврзување, вмрежување и организирано делување помеѓу повеќе успешни претприемачи и нови претприемачи, воведување на групи за помош, менторство, јавни презентации на сопствените искуства на успешни претприемачи.

Со цел да се обезбеди потребната поддршка за женското претприемништво во областта на Обезбедување на системска поддршка за развој на женско претприемништво, треба да се спроведат следниве клучни мерки:

Мерка 1: *Подобрување на пристапот до поволни форми на финансирање*

Мерка 2: *Транзиција од социјална помош до самовработување*

Мерка 3: *Транзиција од вработување до работодавач*

Мерка 4: *Обезбедување на потребните знаења и вештини*

Мерка 5: *Зајакнето присуство на жените во креирање на политики за развој на претприемништво.*

5.4.3 Стратешки приоритет 3:

Креирање на инфраструктура за поддршка и развој на женското претприемништво

Имајќи предвид дека жените во бизнисот се изложени на дополнителни пречки и тешки услови, потребно е да се развие инфраструктура за поддршка на развојот на ЖП.

Претприемачките во Македонија немаат современи знаења да управуваат со сопствен бизнис како во подготвителните фази, така и подоцна во текот на развојните фази на компанијата. Како што покажуваат резултатите од индивидуалните истражувања недостатокот на соодветни знаења за претприемништвото е главно адресирано за жените,. Многу претприемачи сметаат дека им е потребна дополнителна обука за отпочнување на работа, додека огромното мнозинство смета дека им треба континуирано подобрување и дополнително образование. Кај жените, многу повеќе од мажите, постои доза на самокритика и поголема потреба за стекнување нови знаења и вештини.

Покрај образованието и обуката, специјализираните советодавни услуги заземаат значајно место, кое не е потребно само во стартната фаза, туку и во подоцнежниот период на деловно работење. Тие се значајни особено во компаниите кои се соочуваат со недостаток на потребна експертиза во рамките на нивната компанија. Ангажирањето на надворешни консултанти често е клучен чекор кон понатамошен раст и развој на компанијата. Ова е исклучително важно за жените претприемачи, со оглед на не толку вообичаената практика дека жените имаат пристап до такви нефинансиски форми на поддршка.

Стратегијата ја истакнува потребата од поврзување на академската заедница и на малите и средни претпријатија на национално ниво и зајакнување на програмите за обука и образование за претприемништво. Недостатокот на модели на женското претприемништво, од почетник до успешна претприемачка, од вработени до знаење за развој на сопствен бизнис и интензивни вложувања е значаен проблем во зајакнувањето на претприемничка активност на жените, затоа што учењето е најефективниот модел преку кој тоа знаење може ефективно да се пренесе. Академската заедница треба да биде вклучена во истражување на претприемачки потфати на жените, да опишуваат примери на успех и неуспех и употреба на студии на случај на такви истражувања за да се додадат во материјалите за обука кои се користат за поддршка на бизнис институции. Преку развој на нови/современи програми за образование и обука за претприемништво со посебен фокус на жените претприемачки ќе добиеме специјализирани, современи едукативни програми кои ќе бидат во склопот на современиот начин на разввање на бизнис и при тоа со посебен осврт на потребите на ЖП.

Обезбедувањето на поддршка на бизнис потфатите на жените претприемачи преку користење на капацитети како што се инкубатори, акцелератори, технолошки паркови, ќе овозможи заеднички напредок и самомотивација преку заедничка работа и добри практики.

Соработка со локалната власт за вклучување на развојот на женско претприемништво е од клучно значење, затоа што локалните власти се тие кои треба да ги поддржат и мотивираат жените претприемачи во бизнис потфатите , поради неколкукратните бенифити кои се добиваат од јакнењето на ЖП на локално ниво.

Образовните институции од сите нивоа треба да бидат вклучени пред се во разгледувањето на родово сензитивните практики во учебниците и материјалите за обука, па се до развој на нови едукативни програми кои ќе ги земат во предвид специфичностите на ЖП.

Базите на податоци и креирање на регистар за потребите на ЖП се потребни заради креирањето на "evidence base" политики кои се потребни за понатамошен развој на едукативните материјали и сите други активности кои треба да се превземаат.

Со цел да се обезбеди потребната поддршка за женското претприемништво во областта на Креирање на инфраструктура за поддршка и развој на женското претприемништво, треба да се спроведат следниве клучни мерки:

Мерка 1: *Развој на нови/современи програми за образование и обука за претприемништво со посебен фокус на жените претприемачки*

Мерка 2: *Јакнење на капацитети за давање на услуги за обука, советување на жените*

Мерка 3: *Обезбедуање на капацитет за користење на инкубатори, акселератори и технолошки паркови од страна на жени претприемачки*

Мерка 4: *Соработка со локалната власт за вклучување на развојот на женско претприемништво во локалните програми за развој*

Мерка 5: *Соработка со образовни институции*

Мерка 6: *Воспоставување на бази на податоци /регистар на жени претприемачи*

5.4.4 Стратешки приоритет 4:
Промоција, вмрежување и застапување

Промоцијата на женското претприемништво е можеби најважниот приоритет во оваа фаза на развој во Македонија. Остварувањето на овој приоритет се фокусира не само на жените, но многу повеќе на креаторите на политиките и општеството во целина. Со менување на свеста за важноста на женскиот потенцијал и потреби, се очекува да се создаде критична маса и да се соберат потребните човечки и финансиски ресурси за да се обезбедат потребните промени и поставување на женското претприемништво во центарот на економски развој. Во

овој контекст, потребно е да се развиваат здруженија кои работат на полето на женското претприемништво и при тоа да се воспостави процес на застапување на нивните интереси спрема јавниот сектор. Бизнис жените - претприемачи и менаџери се повеќе ја препознаваат потребата за меѓусебна поврзаност и соработка. За разлика од мажите тие не веруваат дека значителен број на деловни контакти и договори може да се постигнат на неформални собири, при тоа, формалните здруженија, на некој начин претставуваат модел за промовирање на соработка и зајакнување на врските меѓу жените. Затоа потребно е да се охрабруваат жените да се приклучат кон бизнис организации, кластери и и други форми на здружување, така што на овој начин ќе ги зајакнат своите бизниси а и самите себе како претприемачи.

Со цел да се обезбеди потребната поддршка за женското претприемништво во областа на Промоција, вмрежување и застапување*, треба да се спроведат следниве клучни мерки:*

Мерка 1: *Комуникациски активности и промоција на женското претприемништво*

Мерка 2: *Зголемување на капацитетот на женски деловни здруженија*

6. ИМПЛИКАЦИИ НА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА ЗА РАЗВОЈ НА ЖЕНСКОТО ПРЕТПРИЕМНИШТВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2019-2023 НА ВЛАДИНИТЕ ПОЛИТИКИ И ПРОГРАМИ

Посебно дефинираните цели за јакнење на женското претприемништво, како и активностите за нивното остварување се дел од процесот на интегрирање на перспективата на родова еднаквост во секој аспект на јавните интервенции (од подготовка, обликување, мониторинг и евалуација на политики, регулаторна интервенција и финансиски програми). На тој начин се остварува транзиција од издвоените (парцијални) стратешки документи до целокупна национална развојна стратегија за одреден плански период во кој родовата еднаквост е една од перспективите (*gender mainstreaming)*, како што се и било кои други перспективи со кои се настојува да се отстрани секоја дискриминација и да се оствари урамнотежен регионален развој. Тој пристап се промовира во сите документи на Европската унија за новиот плански период 2014-2020[37], што значи дека влијанието на било која активност на ЕУ мора да се валоризира со родовиот критериум во предвид и да се обезбеди потребното приспособување за да жените и мажите ги имаат истите бенефиции на имплементираните активности и со тоа да се спречи продолжувањето на нееднаквоста.

---

[37] Тој пристап е посебно нагласен и во документот Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019, European Union, 2015

Табела 8

Импликации на спроведување на Стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Македонија 2019-2023

Област на интервенција	Начин на интервенција
Недостаток на истражувачки сознанија за женското претприемништво	○ Воспоставување на програма за истражување на проблемите за кои има недоволно познавање, (пр. рурално претприемништво, социјално претприемништво, семејно претприемништво) во соработка со претставници на академската заедница, со цел да му предложи на Министерството за образование финансирање на таквите истражувања
Политики наспроти програми за развој на женско претприемништво	○ Одвојување на политиките од програмите ○ Одредување на показатели за следење на спроведувањето на политиките (конзистентност, комплементарност, временска усогласеност, носители) ○ Одредување на показатели за следење на спроведувањето на програмата (во зависност од програмата), но исто така и комплементарност на програмата и капацитет за додавање на вредност на развојот на женското претприемништво
Информации и собирање на податоци за реализација на Стратегијата за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019 -2023	○ Одредување на индикатори за следење на целите, мерките и активностите. ○ Одредување на стандардизиран начин на собирање на податоци за претприемачката активност и факторите од кои таа зависи, со оглед на полот
Развој на меѓусекторски политики	○ Воспоставување на меѓусекторска работна група за утврдување на меѓусекторски политики за реализација на Стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Македонија 2019 - 2023 ○ Обезбедување на меѓусекторско поврзување на политиките и оценување на нивниот придонес за реализација на Стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Македонија 2019 - 2023
Мониторинг и евалуација	○ Развивање на механизми за следење и вреднување на спроведувањето на политиките и програмите ○ Обезбедување на поврзаност на критериумите за доделување на помош за целите и очекуваните ефекти ○ Обезбедување на редовно информирање на јавноста

Индикатори:
Да се објавуваат годишни извештаи за напредокот во реализацијата на Акцискиот план
Број на одржани состаноци на Меѓуресорната група и содржината на дискусијата
Извештај за регулаторни интервенции со цел постигнување на целите на стратегијата

Прилог бр.1- **Акциски план 2019 – 2023**

7. РИЗИЦИ ВО РЕАЛИЗАЦИЈАТА НА АКЦИСКИОТ ПЛАН

Главните ризици во реализацијата на стратешките препораки за зајакнување на женското претприемништво во Македонија се поврзани со системот на вредности, но и со недостатокот на капацитети за соработка:

- Општественото непрепознавање дека претприемачки активните жени се важни генератори за ново вработување и нови вредности, и дека вклученоста на жените во претприемачката активност е дел од човековите права на жените;
- Недоволна соработка помеѓу Quadruple Helix актерите (влада, бизнис сектор, академска заедница и граѓански сектор) за промовирање на женското претприемништво како човеково право и важен ресурс за економски развој, како и изградба на културолошки и институционални претпроставки за родова избалансираност и во областа на економскиот живот. На недостатокот на соработка особено предупредува мислењето на учесниците на фокус групите одржани во април 2016 година, бидејќи на 16 од нив кои одговорија на прашањето за соработка, дури 68,75% од нив мисли дека соработката е само повремена (најчесто започната од политички интереси, а не од потребите на жените, така да зависи од меѓународните донори), 18,75% мисли дека постои соработка, но дека не е транспарентна, додека 12,5% се изјасни дека не знае - нема информација;
- Недоволната поврзаност помеѓу носителите на различните активности за развој на претприемачките капацитети на државно и локално ниво: помеѓу самите министерства, помеѓу министерствата и државните агенции, помеѓу државните агенции и локалната власт;Непостоење на добра основа за следење на ефектите од применетите политики, програми и инструменти.

8. КЛУЧНИ ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ И МЕХАНИЗМИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА

Стратегијата ќе ја координира Владата на Република Македонија преку Министерството за економија како носител на оваа стратегија.

Министерството за економија има примарна одговорност за креирањето и надзорот врз политиките за развој и поддршка на микро, мали и средни претпријатија и развој на претприемништвото. Оттука и надлежноста за поддршката и развојот на женското претприемништво како важен но недоволно искористен потенцијал.

Меѓутоа, постојат низа останати министерства и органи што се вклучени во креирањето на политиките во рамките на секторот на МСП. Тука се вклучени Министерството за финансии, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука, ФИТР, Канцеларијата на претседателот на Владата и Кабинетот на заменик претседателот на Владата задолжен за економски прашања, Агенцијата за поддршка на претприемништвото во РМ.

Покрај владинити институции, во реализацијата на оваа стратегија активно ќе биде вклучен и невладиниот сектор односно здруженијата и фондациите кои работат на јакнење на женското претприемништво и стопанските комори.

Затоа, за спроведување на мерките и активностите на оваа стратегија ќе се воспостави меѓуресорска работна група за утврдување на меѓуресорските политики за реализација на Стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Македонија 2019 – 2023.

9.СЛЕДЕЊЕ И ОЦЕНУВАЊЕ

Спроведување на активностите на Стратегијата и следењето на остварување на целите ќе биде реализирано од страна на инволвираните институции и организации одредени во Акцискиот план на стратегијата.

Министерството за економија е одговорно за севкупното спроведување на Стратегијата, во согласност со приложениот Акциски план.

Спроведувањето на стратегијата и акцискиот план ќе бидат следени со мерки за следење врз основа на полугодишни и годишни извештаи, кои ќе обезбедат информации за активностите кои се почнати, во тек, завршени, текот на работите, финансиите и извори на финансии, како и добиени и очекувани разултати од активностите.

<u>ПРИЛОГ 2: </u>Листа на користени студии, документи и статистички извори за оценување на состојбата на женското претприемништво во Република Македонија

- Стратегија за родова еднаквост 2013-2020 (МТСП)
- Национален акциски план за родова еднаквост 2013-2016
- Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година (МТСП)
- ACTION PLAN (2013) for implementation of the National Strategy on Equal Opportunities and Non-Discrimination on Grounds of Ethnicity, Age, Mental and Physical Disability for 2012-2015 (MTSP)
- Оперативен план за 2015 година за имплементација на стратегијата за родова еднаквост 2013 – 2020 и националниот акциски план за родова еднаквост 2013 – 2016 (МТСП)
- NATIONAL ACTION PLAN FOR THE IMPLEMENTATION OF THE LAW ON THE PREVENTION AND PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION 2015-2020 (MTSP)
- NATIONAL STRATEGY FOR REDUCTION OF POVERTY AND SOCIAL EXCLUSION IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA (REVISED 2010-2020) (MTSP)
- Women and men in the Republic of Macedonia, 2013 (DZS)
- Women and men in the Republic of Macedonia, 2014 (DZS)
- Women and men in the Republic of Macedonia, 2015 (DZS)
- Analiza na zenskoto pretpriemnistvo vo Makedonija 2012/2013 (ABW - Association of business women Macedonia)
- Women in Business Initiative (Association for Local Rural Development)
- PUBLIC DEBATE ON TOPIC: "HOW TO ACCOMPLISH GENDER EQUALITY?" 2015 (ABW)
- REPORT AND CONCLUSIONS FROM THE CONFERENCE "Women Entrepreneurship - Perspectives" 2015 (ABW)
- Report and Conclusion "Challenges and opportunities for the development of the local economy through the development of female entrepreneurship" 2014 (ABW)
- Report and Conclusion: TAIPEI, Taiwan -- The 62nd World Congress of Femmes Chefs d'Enterprises Mondiales, World Association of Women Entrepreneurs (FCEM), 2014
- CONCLUSIONS: Strategic Planning Workshops 2016 – 2020, Regional Strategic Conference & Workshop, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina 2014
- REPORT AND CONCLUSIONS: "WOMEN ENTREPRENEURSHIP – PROMOTION, LOBBYING AND ADVOCACY", 2014 (ABW)
- Report from the quantitative survey – perceptions regarding women entrepreneurship in R. Macedonia, 2014 (ABW)
- REPORT AND CONCLUSIONS FROM THE WORKING MEETING OF THE PLATFORM FOR STRENGTHENING OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP within the project « Women Entrepreneurship: A Job Creation Engine for South East Europe » , 2015 (ABW)
- ПРЕТПРИЕМНИШТВО во Македонија : четврто истражување, Македонска развојна фондација за претпријатија (МРФП), 2014
- ИЗВЕШТАЈ ЗА НАПРЕДОКОТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО ОДНОС НА ИНДИКАТОРИТЕ ЗА ЖЕНСКО ПРЕТПРИЕМНИШТВО 2013 (МЕ)
- Macedonia Selfevaluation WE Indicator 2013
- SBA-WE-OECD Methodology
- АКЦИСКИ ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ ЛИЦА 2016-2020 (MTSP, AVRM)
- ACTION PLAN ON YOUTH EMPLOYMENT 2016-2020 (MTSP, AVRM)
- ПРОГРАМА ЗА ПОДДРШКА НА ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО, КОНКУРЕНТНОСТА И ИНОВАТИВНОСТА НА МАЛИТЕ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО 2016 ГОДИНА (APPRM)
- ЗАЈАКНУВАЊЕ НА ЕКОНОМСКАТА ПОЗИЦИЈА НА ЖЕНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, 2015 (GEC)
- Mapping study summary "Education, Employment and Equality for Young People, Vulnerable, Marginalised Groups and Minorities in Elbasan and Bogovinje"
- Regional Conference Women Entrepreneurship – Best practices & networking, 2014 (MIR, YES)
- MACEDONIAN MENTORING NETWORK & INTERNATIONAL MENTORING PLATFORM, 2015
- РАБОТНИ УСЛОВИ И РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ РАБОТНИОТ И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ: РОДОВА АНАЛИЗА, 2014 (Реактор-Истражување во акција)
- П Р Е Д Л О Г- З А К О Н за еднакви можности на жените и мажите, 2011 (Влада на Република Македонија)
- СОСТОЈБИТЕ НА ЖЕНСКОТО ПРЕТПРИЕМНИШТВО ДО 2014 ВО БРОЈКИ (CRM, ME)

- ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА 2020: РАБОТНИ МЕСТА И ПРОСПЕРИТЕТ ВО ЕВРОПСКА ПЕРСПЕКТИВА, 2013 (RCC)
- Business Start-up Centers in the Western Balkans The SPARK Approach, 2013 (SPARK)
- СТРАТЕГИЈА ЗА ПРЕТПРИЕМАЧКО УЧЕЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2014 - 2020 (Влада на Република Македонија)
- ИСТРАЖУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ И ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА МЛАДИТЕ ПРЕТПРИЕМАЧИ во Македонија, 2014 (MIR, YES)
- Анализа на проблемите на новите микробизниси од рурални мултиетнички средини во Република Македонија - ПРЕДЛОГ МЕРКИ за поддршка на развојот и оддржливоста на микробизнисите во руралните средини (SDC)
- TECHNICAL REPORT # 1 For completion of Milestone 1, 2013 (CEED)
- TECHNICAL REPORT # 2 For completion of Milestone 2, 2013 (CEED)
- Competitiveness Strategy and Action Plan of the Republic of Macedonia 2016 - 2020, 2016 (ME)
- SME POLICY INDEX WESTERN BALKANS AND TURKEY 2016, (ME)
- GEM - Women’s Entrepreneurship 2015
- The Global Gender Gap Report 2013, the World Economic Forum
- The Global Gender Gap Report 2014, the World Economic Forum
- Statistical Data on Women Entrepreneurs, European Union, 2014

<u>ПРИЛОГ 3:</u> Листа на стратешки документи на Европската унија и избрани национални стратешки документи на земјите членки на ЕУ релевантни на родова еднаквост

- Strategic engagement for gender equality 2016-2019
- The EU Strategy for equality between women and men post 2015, European Parliament 2014 – 2019
- Women active in the ICT sector, European Commission, 2013.
- „Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth“, European Commission, 2010.
- A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter“, European Commission, 2010.
- „Strategy for equality between women and men 2010-2015“, European Commission, 2010.
- Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe“, European Commission, 2013.,
- Report on Equality between Women and Men, 2015, European Commission, 2016
- „Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe“, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Commitee and the Commitee of the Regions, European Commission, 2010.
- ENTREPRENEURSHIP 2020 ACTION PLAN, European Commission, Brussels, Belgium, 2013.,
- „Horizon 2020 – The EU Framework Programme for research and Innovation“, European Commission
- „Report on progress on equality between women and men in 2013“, Commission Staff Working Document, European Commission, 2014.
- „Rights, Equality and Citizenship Programme“, Regulation of the European Parliament and of the Council, European Commission
- „A Roadmap for Equality between Women and Men“, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social committee and the Committee of the Regions, European Commission, 2006
- „A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter“, Communication from the Commission, European Commission, 2010.,
- WOMEN ENTREPRENEURSHIP PORTAL, Enterprise and Industry, 2014.,
- „The European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors“, European Commission, 2014.,
- „European Network to Promote Women's Entrepreneurship: Activity Report 2011“, European Commission, 2011.,
- European Parliament, WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES, Official Journal of the European Union, C 51 E/56-65, Strasbourg, France, 2013.
- European Training Foundation, TRAINING FOR WOMEN ENTREPRENEURS: AN IMPERATIVE FOR GROWTH AND JOBS, Inform, no. 14, Turin, Italy, 2013.
- „EU Plan of Action on Gender Equality and Women Empowerment in Development 2010-2015“, Commission Staff Working Document, European Commission, 2010.,
- „Equal Pay Day: Gender Pay Gap stagnates at 16.4% across Europe“, European Commission, 2014.
- „Equality Pays Off“, European Commission, 2014.
- „Female Labour Market Participation“, European Commission, 2013.
- „Initiatives to Promote Women's Entrepreneurship in Sweden“, Regeringskansliet Government Offices of Sweden, 2011.
- International Labour Organization, WOMEN ENTREPRENEURSHIP PLATFORM (WEP), 2014.
- „International Women's Day: Commission takes action to close the gender pay gap“, European Commission, 2014.

Национални стратешки документи на земјите на ЕУ

<u>Австрија</u>
National Action Plan for Gender Equality in the Labour Market, Federal Minister for Women and the Civil Services, Vienna, 2010.
<u>Бугарија</u>
National Strategy for Promotion of the Gender Equality 2009 – 2015, Ministry of Labour and Social Policy – Equal Opportunities Department, Sofia, 2009.
<u>Данска</u>

The Action plan on female entrepreneurs 2009 - 2012 (Handlingsplan for Kvindelige Iværksættere), Enterprise and Construction Authority, 2009.
Естонија
Strategy for entrepreneurship education in general education (Ettevôtlusôppe edendamise kava), Ministry of Economy and Ministry of Education, 2010. – sadrži dijelove koji se odnose na žensko poduzetništvo
„National and Cross-national Policies on Women's Entrepreneurship in the Baltic Sea Region – A Comparative Perspective“, Danish Enterprise and Construction Authority/Baltic Development Forum, 2011
Финска
Policy Program for Employment, Entrepreneurship and Work Life, Ministry of Employment and the Economy, 2011.
Action Plan for Gender Equality, 2012-2015, Ministry of Social Affairs and Health, 2012.
Грција
National Programme for Substantive Gender Equality 2010 - 2013, General
Secretariat for Gender Equality, Athens, 2009.
National Programme for Substantive Gender Equality 2010 - 2013 – Midterm Progress Report November 2009 - June 2012, General Secretariat for Gender Equality, Athens, 2012.
Ирска
National Women's Strategy 2007 – 2016, Department of Justice and Equality and Law Reform, Government of Ireland, Dublin, 2007.
Латвија
National program “On Promotion of Employment“, 1999 - 2005
Литванија
National Programme on Equal Opportunities for Women and Men for 2010 - 2014, the Government of Lithuania, 2010,
Луксенбург
National action plan for equality between women and men 2009 - 2014, Ministry of Equal Opportunities, Luxembourg, 2009.
Норвешка
An Action plan to promote entrepreneurship among women, The Norwegian Ministry of Trade and Industry, Norway, 2009.
Action plan to increase entrepreneurship among women, Norvegian Government, 2010.
Norwegian Government, EQUALITY 2014 – THE NORWEGIAN GOVERNMENT’S GENDER EQUALITY ACTION PLAN, Norwegian Ministry of Children, Equality and Social Inclusion, Oslo, Norway, 2014.
Германија
National action program „Power to female enterprise start-ups“, the Federal Ministry of Education and Research, 2005.
Полска
Women Entrepreneurship in Poland 2011 – research report, Polish Agency for Enterprise Development, Warsaw, 2011.
Португалија
National Plan for Gender Equality and no Discrimination, The Commission for Citizenship and Gender Equality
Романија
The national program for the development of entrepreneurial culture among women
managers from SME sector, Agency for Implementing Projects and Programs for SMEs
Шведска
The national policy on women’s entrepreneurship is based on two pillars: the program for “Promoting women’s entrepreneurship” and the “Resource centres for women”, 1998 - 2014.
Ministry of Enterprise, Energy and Communications, INITIATIVES TO PROMOTE WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP IN SWEDEN, Regeringskansliet Government Offices of Sweden, Stockholm, Sweden, 2011.
Pettersson, K., A POLICY MODEL FOR SUPPORTING WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP – WITH A FOCUS ON SPARSELY POPULATED AREAS, NORDREGIO, Nordic Center for Spatial Development, Stockholm, Sweden, 2012.,

Користени материјали:

The Roadmap to 2020: Fueling the Growth of Women's Enterprise Development, Quantum Leaps, Washington D.C., 2010
Hausmann, R., L.D. Tyson and S. Zahidi, The Global Gender Gap Report 2012., World Economic Forum, 2012
Löfström, Å. (2009), GENDER EQUALITY, ECONOMIC GROWTH AND EMPLOYMENT, study prepared for the Swedish Ministry of Integration and Gender Equality
Moser, A. (2007), GENDER AND INDICATORS, Overview Report, UNDP