



УЧЕСТВОТО НА
ЖЕНАТА РОМКА
НА ПАЗАРОТ
НА ТРУД ВО
РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА



ЛУЛУДИ
Ромска Асоцијација за Жени и Млади

Издание на : Ромска Асоцијација за Жени и Млади - ЛУЛУДИ
Скопје, 2017 година

Автор : ИИ Ромалитико
Графичко уредување: Роберт Рустем
Истражувањето е иницирано од Кјмет Амет
Печати: Винсент Графика Скопје
Тираж : 120

331.5-055.2(=214.5:497.7)

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент
Охридски", Скопје

Учеството на жената Ромка на пазарот на труд во Република
Македонија [уредник и илустратор Роберт Рустем]. - Скопје
: Ромска Асоцијација за Жени и Млади - ЛУЛУДИ, 2017. - 60 стр.
: граф. прикази; 21x21 см

Текст на македонски јазик - Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр.
52. - Содржи и: Анекс

ISBN 978-608-66072-0-3

а) Ромки - Пазар на труд - Македонија б) Роми - Вработување -
Родови аспекти - Македонија
COBISS.MK-ID 103269386



Проектот е финансиски поддржан од IPA Civil
Society Facility and Media Programme 2014

IPA/2015/371474 – Roma SCO network – Roma
Community's Response
Бр.на дог. реф.број 08145/5.7.3-1

Предлог проект се реализирал во градовите
Тетово, Куманово, Штип и Прилеп – населени
места каде живее поголем процент на
ромско население и места кои се географски
распредели во различни предели од РМ.

БЛАГОДАРНОСТ

Би сакале да ја изразиме нашата благодарност до сите учесници во ова истражување: жените Ромки кои несебично одвоија време да бидат дел од нашите анкети спроведени во Тетово, Куманово, Штип и Прилеп, како и до претставниците на институциите кои се одзваа на нашите барање да го изразат своето мислење.

Исто така, изразуваме голема благодарност и до анкетарите за прибирањето на податоците од терен и за навременото доставување на прибрани информации до проектниот тим. Без нивното учество немаше да можеме да добиеме резултати кои се прикажани во овој извештај, за кои што веруваме дека се од суштинско значење за постигнување на целосна вклученост на жената Ромка на пазарот на труд.

Институтот за истражување и анализа на политики - Ромалитико изразува голема благодарност и до целиот проектен тим на РАЖМ "Лулуди,, за беспрекорната координација и соработка во текот на целиот проект.

Содржината на ова истражување е во целосна одговорност на тимот на Ромалитико како автор и на Ромската Асоцијација за Жени и Млади "Лулуди,, како имплементатори на проектот, и оттука не ги одразува ставовите и мислењата на Европската Унија.

ЗА ОРГАНИЗАЦИЈАТА

Ромска Асоцијација за Жени и Млади (РАЖМ) ЛУЛУДИ е невладина организација која се стреми кон постигнување на родова еднаквост и заштита на женските права –правата на жената Ромка. Нејзината работа е насочена кон остварување на економски, социјални, културни, граѓански права на жените Ромки утврдени со Уставот на Р.М., поголема и соодветна застапеност во сите сфери на општественото и политичкото делување и одлучување, почитување на нејзината личност и нејзиниот интегритет, целосна рамноправност на половите, право на глас и избор.

РАЖМ ЛУЛУДИ е формирана на 15.06.2001 година како потреба за промени и поддршка на потребите и проблемите со кои се соочуваат жените Ромки во Република Македонија, вклучувајќи ги и младите Роми. Во изминатите три години РАЖМ Лулуди работи активно на социо-економско зајакнување на жената Ромка преку организирање на обуки за стекнување на стручна квалификација, работилници за самозајакнување, поддршка при барање на работа и подготовка на апликација за работа, обуки и менторство за започнување на сопствен бизнис.

Преку директна поддршка на невработените жени Ромки на патот кон вработување, произлезе идејата за истражување на состојбата на жената Ромка на пазарот на труд во Република Македонија. Целта е преку истражување да изврши евалуација на моменталната состојба на жени Ромки, во поглед на невработеноста, инклузија на пазарот на труд и користење на активните меки за вработување на Владата на РМ. Во периодот јануари – мај 2017, Лулуди во соработка со организацијата Ромалитико спроведе истражување на тема Анализа на состојбата на жените Ромки на пазарот на труд во РМ, во 4 градови: Тетово, Штип, Куманово, Прилеп. Истражувањето опфати анкетирање на невработени жени Ромки и анкетирање на релевантни локални институции.

Истражувањето е поддржано од страна на Roma CSO Network –Roma Community's Response, преку ИПА/2015/371474, компонента: Поддршка на невладини организации и слобода на медиуми, активност 2014, Европска Комисија.



УЧЕСТВОТО НА
ЖЕНАТА РОМКА
НА ПАЗАРОТ
НА ТРУД ВО
РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА

СОДРЖИНА

13

Вовед

44

Заклучок

15

Методологија

49

Препораки

17

Законска рамка

52

Библиографија

21

Анализа на добиените податоци од анкетните прашалници

53

Анекс

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АВРМ – Агенција за Вработување на Република Македонија

ЕУ – Европска Унија

ИЛО - Меѓународната Организација на Трудот

КЕМ – Комисија за Еднакви Права помеѓу Мажите и Жените

ЛАП – Локални Акциони Планови

ЛЕР – Локален Економски Развој

НПАРР - Национален план за акција за родова рамноправност

ОЕЦД - Организацијата за економска соработка и развој

ООН – Обединети Нации

ЦСР – Центар за социјална работа

СЕДАВ - Конвенцијата на Обединетите Нации за Елиминација на сите
Форми на Дискриминација врз Жената

ВОВЕД

Според вредностите и принципите на демократијата, секој човек без разлика на етничката, религиозната или родовата припадност има право да учествува во јавните процеси и одлуки кои влијаат врз неговиот или нејзиниот живот. Сепак според податоци од меѓународните организации, жените се значително помалку застапени во јавните процеси, а посебно на пазарот на трудот на национално ниво. Според Организацијата за Економска Соработка и Развој (ОЕЦД), разликата во висината на личниот доход се должи на полот на вработените¹. Податоците покажуваат дека најголема разлика во висината на личниот доход е во Јужна Кореа, Естонија и Јапонија, додека пак во Луксембург, Белгија и Нов Зеланд е најмала. Ваквите податоци покажуваат дека родовата рамноправност и положбата на жената во општеството сеуште се третира различно во светот. Поразителен е фактот што Меѓународната Организација на Трудот (ИЛО) бележи дека во последните 20 години, учеството на жените на пазарот на трудот во светски рамки е намалена од 52.4% на 49.6%².

Исто така, според студија на Светска Банка во 2015 година, речиси половина од женското работоспособното население во Македонија е неактивно, додека пак неактивноста на машкото население во државата е значително помала. Резултатите од студијата, исто така покажуваат дека етничката припадност игра голема улога на пазарот на трудот. Конкретно, постои силна интеракција меѓу половата и етничката припадност на пазарот на трудот, посебно за жени од етничките заедници или ранливите групи³. За веќе вработените жени, ИЛО бележи дека воведувањето на минимална плата во Македонија доведе до регулација на статусот на жените на пазарот на трудот. ИЛО предупредува дека голем број на вработени жени не се соодветно платени, односно се платени според минимален личен доход без оглед на нивното занимање⁴.

¹ Организација за Економска Соработка и развој, Полов јаз во плати, достапно и пристапено на: <https://goo.gl/j1LNj4> (10/04 2017)

² Меѓународна Организација на Трудот, Жените на работа, достапно и пристапено на: <https://goo.gl/nNTwuQ> (2017/04/10)

³ Светска Банка, Нееднаквост во пазарот на трудот во Македонија, нови докази за родот и етничката припадност, достапно и пристапено на: <https://goo.gl/0etGf5> (10/042017)

⁴ Меѓународна Организација на Трудот, Жените на работа, достапно и пристапено на: <https://goo.gl/nNTwuQ> (10/042017)

Според овие податоци, може да се потврди дека жените во светот се недоволно застапени во општествените процеси. Истиот тренд се бележи и во Република Македонија каде што жените се недоволно застапени во општествените текови како и на пазарот на трудот.

Според истражувањата кои ги покриваат родовата еднаквост и пазарот на трудот, постојат повеќе фактори кои влијаат врз учеството на жената во општествените текови, како што се општествените вредности, традицијата, културата, социо-економскиот развој на државата, географската положба и политичкиот систем. ИЛО во својата студија ги идентификува факторите кои влијаат врз учеството на жената во општеството и ја посочува нееднаквоста меѓу жените и мажите врз ставовите и предрасудите за различните улоги на половите во општеството. Жената, во зависност од културата, традицијата и вредностите, често е во улога на сопруга, родител, домаќинка односно е во улога да обезбеди грижа за семејството. Воедно, географската положба, политичкиот систем и социо-економскиот развој генерира фактори кои примарно ја користат работната сила на машката популација, со предрасуда дека жената не е соодветна за одредена активност. Сите претходно наведени фактори имаат големо влијание врз жените и се спрега за нивното учество на пазарот на трудот, притоа заборавајќи на фактот дека жените треба да бидат активни учесници во поставувањето и имплементацијата на развојните агенди⁵.

⁵Обединети Нации, Постигнување на родова еднаквост и зајакнување на сите жени и девојки, достапно и пристапено на: <https://goo.gl/AUtp3s> (10 Април 2017)

Истото го бележи и Светската банка со фокус на Ромките во Македонија⁶, според нивната студија, учеството на работната сила е особено ниско. Околу две третини од жените Ромки на работоспособна возраст не учествуваат на пазарот на трудот, кое укажува дека нискиот ангажман на жените Ромки на пазарот на трудот поради возраста, структурата на семејството и образованието кои претставуваат бариери при нивното вработување. Сите претходнонаведени бариери резултираат со нееднаков пристап кон жените во Република Македонија без оглед на нивната етничка припадност. Сепак во споредба со останатите етнички заедници, кај жените Ромки се воочуваат енорни разлики во пристапот на пазарот на труд. Без разлика на брачниот статус, жените Ромки за 33% имаат помалку можности да учествуваат на пазарот на труд отколку мажите Роми⁷. Во теоријата, правото на учество на пазарот на трудот е еднакво, односно исто за сите вклучувајќи ја и жената Ромка во Македонија. Но за жал во реалноста, жената Ромка, без оглед на тоа што е дел од населението, таа не е активен учесник на пазарот на труд во Република Македонија. Со оглед на статусот и комплексноста на двојната дискриминација врз жената Ромка (полова и етничка дискриминација), се јавува потреба политиките и мерките на државата да се насочат кон конкурентноста и застапеноста на жената Ромка во општествените процеси и на пазарот на труд.

⁶ Светска Банка, Нееднаквост во пазарот на трудот во Македонија, нови докази за родот и етничката припадност, достапно и пристапено на: <https://goo.gl/0etGf5> (10 Април 2017)

⁷ ибид

МЕТОДОЛОГИЈА

Целта на ова истражување е да се направи сеопфатна анализа која квалитативно и квантитативно ќе ја анализира состојбата на жената Ромка на пазарот на труд општините Тетово, Куманово, Штип и Прилеп и ќе генерира препораки за подобрување на конкурентноста и мобилноста на невработените жени Ромки во Република Македонија.

Преку испитување на ставовите и перцепциите на жените Ромки, ќе се осознаат факторите кои ја ограничуваат нејзината вклученост на пазарот на труд. Истовремено ќе се осознаат и мислењата и ставовите на вработени во локалните институции во општините кои се цел на ова истражување.

За потребите на истражувањето се употреби интегративна методологија, која вклучува комбинација на три алатки:



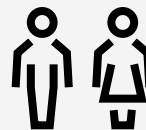
ДЕСК ИСТРАЖУВАЊЕ

Анализа на извештаи, правна регулатива – домашна и меѓународна)



КВАНТИТАТИВНА МЕТОДОЛОГИЈА (ПРАШАЛНИЦИ ЗА ЖЕНИ РОМКИ И ЗА ИНСТИТУЦИИ)

Анализа на ставови, институционален пристап, информираност, искористеност на политиките)



АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА НА ЖЕНАТА РОМКА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Деск истражување

Секундарниот метод на прибирање на податоци претставува анализа на клучните документи, јавни политики и други истражувања поврзани со оваа тема како и на Стратешкиот план на Министерството за труд и социјална политика, подзаконски акти (правилници, упатства и сл.) кои се однесуваат на спроведувањето на правата, Национална стратегија за намалување на сиромаштијата 2010 – 2020, Стратегијата на Ромите 2014 – 2020, Националните Акциони Планови, како и меѓународни правни акти, истражувања и анализи кои ја студираат состојбата на жената Ромка.

Квантитативна анализа на податоци

За потребите на квантитативна анализа беа изработени 4 различни прашалници, едниот беше наменет за невработените жени Ромки, додека останатите 3 вида на прашалници беа специфично дизајнирани за прибирање на информации од следниве институции: Подрачните единици на АВРМ, Подрачните Центри за Социјална Работа и Комисиите за Еднакви Права во склоп на општините. Целта на прашалниците е да ги испита ставовите и мислењата на жената Ромка за состојбата на пазарот на труд, но и на самите институции кои се директно вклучени при процесот за вработување и родовата еднаквост. Секој прашалник се состоеше од 30 прашања од затворен тип со понудени одговори и лесно разбирливи.

Структура на прашалниците беше поделена на 3 нивоа: (1) фактори кои ги ограничуваат жените Ромки да се вклучат на пазарот на труд, (2) мотивацијата на жената Ромка за вклучување на пазарот на труд и (3) предлози за поголемо учество на жената Ромка на пазарот на труд. Во целиот процес беа ангажирани 4 анкетари кои поминаа едnodневна работилница за прибирање на податоци.

Податоците се прибираа во периодот од 26 февруари до 15 март, 2017 година. Со цел да се добијат релевантни и валидни податоци беа анкетирани вкупно 140 жени Ромки односно по 35 невработени жени во секоја од четирите општини. Сите добиени податоци беа обработени и анализирани преку статистичката апликација на IBM, SPSS 21.

ЗАКОНСКА РАМКА

Република Македонија

Еднаквоста и рамноправноста на мажите и жените се Еднаквоста и рамноправноста на мажите и жените се загарантирани со повеќе закони и подзаконски акти, стратегии, оперативни планови и мерки кои се насочени кон економското јакнење на жените во Република Македонија. Почнувајќи од Уставот на Република Македонија во кој половата еднаквост се бележи во Член 9: *“Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви”*⁸

Според овој Член од Уставот на Република Македонија, на сите граѓани - и на мажите и на жените - им се гарантира еднаквост пред законите на државата. Покрај овој член кој претставува фундаментален столб на Република Македонија, постојат и закони кои директно ги опфаќаат жените и нивното унапредување во општеството. Еден од специфично наменети закони е Законот за еднакви можности на жените и мажите⁹. Овој закон е донесен во 2006 година, додека пак во 2012 година истиот е надополнет. Целите поради кои е донесен законот, е да се унапредат жените во општеството со специфични мерки за обезбедување на еднакви можности. Овој закон предвидува и надлежности, задачи и обврски на институциите кои треба да работат во насока на обезбедување на еднаквите можности. Исто така, важно е да се напомене дека Република Македонија во 2012 година има усвоено Закон за спречување и заштита од дискриминација со кој се гарантира спречување на дискриминација вклучително и полова дискриминација. Во однос на економското јакнење, Република Македонија во 2005 година усвои Закон за работни односи¹⁰ со кои се гарантира рамноправен третман на мажите и жените во однос на пристапот до вработување, стручна обука, унапредување и работни услови. Овој закон исто така посебно се фокусира на заштита на жените при бременост, ноќна работа, мобинг и други видови предизвици со кои жените се соочуваат за времетраењето на работниот однос.

⁸ Устав на Република Македонија, Сл. Весник на Р. Македонија” бр. 52/1991 од 22.11.1991 година, Член 9

⁹ Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.6 од 13.01.2012 година

¹⁰ Закон за работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија бр. 11-1348/2 од 07.05.2015 година

Покрај овие закони, во Република Македонија постојат и други клучни документи кои гарантираат еднаквост на мажите и жените на пазарот на трудот како и унапредување на жената во општеството. Националниот план за акција за родова рамноправност (НПААР)¹¹, е еден од клучните стратешки документи кои имаат за цел да обезбедат родова еднаквост и рамноправност во Република Македонија. Овој план е донесен во 2007 година со важност до 2012 година со тенденција за понатамошно унапредување на планот затоа што Република Македонија е потписник на Конвенцијата за елиминација на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW)¹² која е усвоена на Општо Собрание на ОН на 18 декември. Македонија како потписник на оваа конвенција има обврска да ја почитува и да ја имплементира конвенцијата низ стратешки документи. НПААР ги дефинира десетте стратешки области за дејствување, активностите, индикаторите, како и одговорните институции, чинители и вклучени засегнати страни за воспоставување на родова еднаквост во општеството. НПААР како еден од главните стратешки документи е гарант за подобрувањето и развојот на статусот на жените во Република Македонија. Овој план се реализира преку подготовка на оперативни планови за обезбедување на рамноправност и разрешување на предизвиците со кои жените се соочуваат во Македонија.

¹¹ Национален План За Акција За Родова Рамноправност 2007-2012, Мај 2007 година

¹² Генерално собрание на ОН, Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација на жените, 18 декември 1979 година, Обединетите нации, Серија Договорот, вол. 1249

Во продолжение, Националната стратегија за вработување¹³ усвоена во 2016 година, е насочена кон економското јакнење на жените во Македонија. Овој документ, беше креиран за периодот од 2016 до 2020 година, како продолжение на претходната стратегија од 2011 до 2015 година. Во стратегијата од 2011 до 2015 година за прв пат беше вклучена родовата важност на пазарот на трудот и вработувањето. Според истиот пример и стратегијата 2016 – 2020 исто така ги вклучува истите аспекти за родовата рамноправност. Во овој документ се претставени главните предизвици на пазарот на трудот со фокус на макроекономските и микроекономските политики, мерките и политиките за вработување, секторски анализи, ранливи категории како и политиките за пазарот на трудот. Важно е да се напомене дека оваа стратегија исто така ги вклучува и политиките за социјално осигурување, социјална заштита и специфични мерки за вклучување на ранливите групи на пазарот на трудот. На крај, како најважна стратегија која е насочена кон елиминирање на сиромаштијата но исто така и економско јакнење на жените е Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија¹⁴. Оваа стратегија е предвидена за периодот од 2010 до 2020 година (ревидирана во 2013) и директно ги опфаќа рамноправноста при вработување, јакнење на претприемништвото и зголемени мерки и активни програми за вработување на жените.

¹³ Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија Република Македонија 2016-2020, октомври 2016

¹⁴ Национална Стратегија за Намалување на Сиромаштијата и Социјалната Исклученост во Република Македонија (Ревидирана 2010-2020), март 2013

ЗАКОНСКА РАМКА

Меѓународна рамка

Еден од позначајните меѓународни договори кој претставува основна правна рамка во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите е Конвенцијата на Обединетите Нации за Елиминација на сите Форми на Дискриминација врз Жената (CEDAW)¹⁵ донесена во 1979 година, со продолжение на Пекиншката Декларација и со Платформата за акција ревидирана во 1995 година. Овие документи претставуваат меѓународен гарант за вложувањата и напорите за адресирање и обезбедување на еднаквост и рамноправност помеѓу мажите и жените. Со потпишување на конвенцијата Република Македонија се согласила да ја унапреди и зајакне и онака веќе загрижувачката положба на жената во Македонија.

Покрај ОН, Европската Унија (ЕУ) заедно со останатите засегнати меѓународни страни се фокусираа на обезбедувањето на еднаквост помеѓу мажите и жените. ЕУ уште со договорот во Рим од 1957 година се залага за еднаквост помеѓу мажите и жените и претставува една од основните вредности на Унијата. Во 1957 година принципот за еднаков личен доход за еднаква работа стана дел од вредностите на Унијата и од тогаш па се до денес постојано се надгледува статусот на жената¹⁶. Во 2010 година е усвоена Стратегија за Еднаквост на Жените и Мажите 2010-2015¹⁷, а како продолжение на истата во 2016 година е усвоен и Стратешкиот ангажман за родова еднаквост 2016 – 2019. Стратегијата за Еднаквост се залагаше да ги зацврсти родовите права, еднаква економска независност, да ја елиминира нееднаквоста во висината на личниот доход и да обезбеди еднаквост во донесување на одлуки. Стратешкиот ангажман 2016 – 2019¹⁸ е фокусиран на истите аспекти со продолжување на роковите и напорите. Во овој документ постигнувањето на родова еднаквост се третира како витална за развојот на Унијата и на зајакнувањето на социјалната кохезија.

¹⁵ Генерално собрание на ОН, Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација на жените, 18 декември 1979 година, Обединетите нации, Серија Договорот, вол. 1249

¹⁶ Европска Комисија, Родова еднаквост, достапно и пристапно на: <https://goo.gl/W4rNGe> (10 Април 2017)

¹⁷ Стратегијата за еднаквост помеѓу мажите и жените 2015-2010 година, Европската комисија COM 491 2010 финална верзија

¹⁸ Стратешки ангажман за родова еднаквост 2016-2019, Европска Комисија (SWD) 2015 278

Исто така, Европската Стратегија 2020 претставува документ од важност за еднаквоста на мажите и жените поради поставувањето на целта за зголемување на вработеноста на жените и мажите за 75% до 2020 година што подразбира подобрување во квантитативните и квалитативните параметри на вработувањето.

Важни директиви што треба да се напоменат во однос на економското јакнење, статусот и еднаквоста на половите се и директива за еднаков третман во вработувањето и професијата¹⁹ донесена во 1976 година, директива за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето донесена во 2000 година²⁰; и директива за имплементација на принципот на еднаков третман на жените и мажите во пристап до и обезбедувањето на стоки и услуги донесена во 2004 година²¹. Сите овие акти претставуваат главен дел во инклузивноста на жените во Унијата. Република Македонија како земја со статус кандидат на ЕУ е обврзана да работи кон унапредување на позицијата на жените.

¹⁹ Принцип на еднаков третман на мажите и жените во однос на пристапот до вработување, стручна подготовка и унапредување до работни услови (76/207 / ЕЕС), 09.02.1976

²⁰ Генерална рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето 2000/78/ЕС, 27.11.2000

²¹ Принцип на еднаков третман на мажите и жените во пристапот до и обезбедување на стоки и услуги 2004/113/ЕС, 13.12.2004

“

“Околу две третини од жените Ромки на работоспособна возраст не учествуваат на пазарот на трудот.

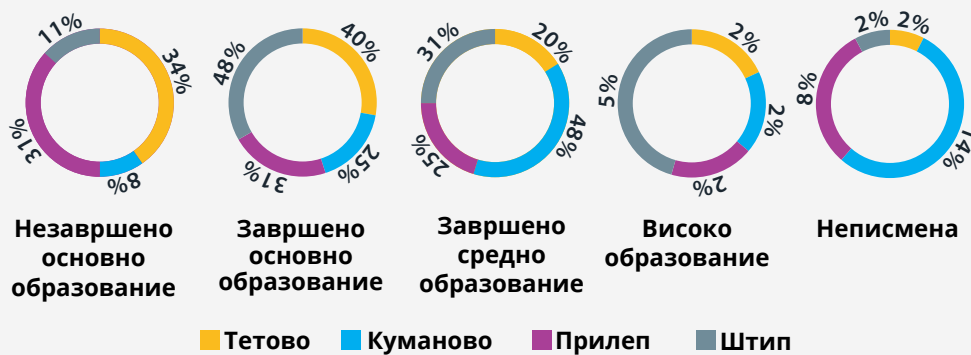
Ова укажува дека нискиот ангажман на жените Ромки на пазарот на трудот е резултат на бариери како што се возраста, структурата на семејството и образованието при конкурирање за работа”

АНАЛИЗА НА ДОБИЕНИТЕ ПОДАТОЦИ ОД АНКЕТНИТЕ ПРАШАЛНИЦИ

Од извршената анализа, може да се забележи дека најголем дел од невработените жени Ромки во Тетово според степенот на образование се имаат стекнато со диплома за завршено основно образование 40%, додека пак 34% немаат завршено основното образование, а 20% се имаат стекнато со диплома за завршено средно образование, 2% пак не се школувале, односно се неписмени. Во Куманово, најголем дел од навработените жени Ромки (48%) се со завршено средно образование додека пак 25% се со завршено основно образование. Загрижувачки е дека дури 14% од испитаничките во Куманово се изјасниле дека се неписмени.

Во Прилеп еднаков е процентот на жени Ромки кои не го довршиле основно образование со оние жени кои го завршиле основното образование (31%), додека пак 25% имаат завршено средно образование, а 8% се изјасниле дека се неписмени. Најголем дел од жените Ромки во Штип имаат завршено основно образование (48%), 31% имаат завршено средно образование, а 11% имаа недовршено основно образование. Од Графикон 1 може да се забележи дека најмал број на невработени жени Ромки се со високо образование.

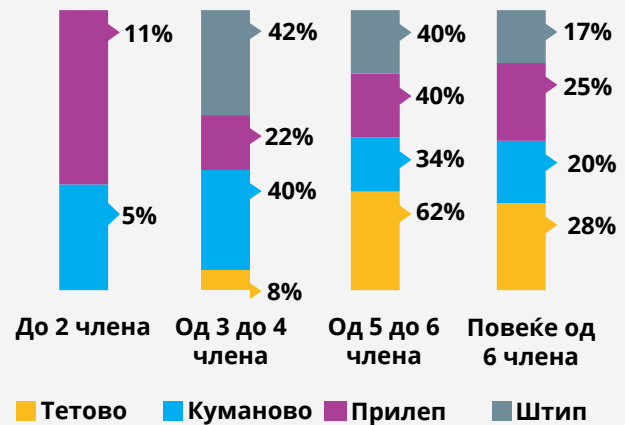
Графикон 1. Степен на образование



Извор: Податоци од спроведената анкета

Од Графикон 2 може да се забележи дека најголем дел од анкетираните жени Ромки имаат семејство кое брои од 5 до 6 члена и 3 до 4 членови. Особено се издвојува Тетово каде што 62% од испитаните жени Ромки имаат семејство кое брои од 5 до 6 членови. Додека пак во Штип најголем дел од анкетираните имаат семејство кое брои од 3 до 4 членови односно 42%. Исто така, голем дел од испитаничките се изјаснија дека имаат семејство кое брои 6 или повеќе членови.

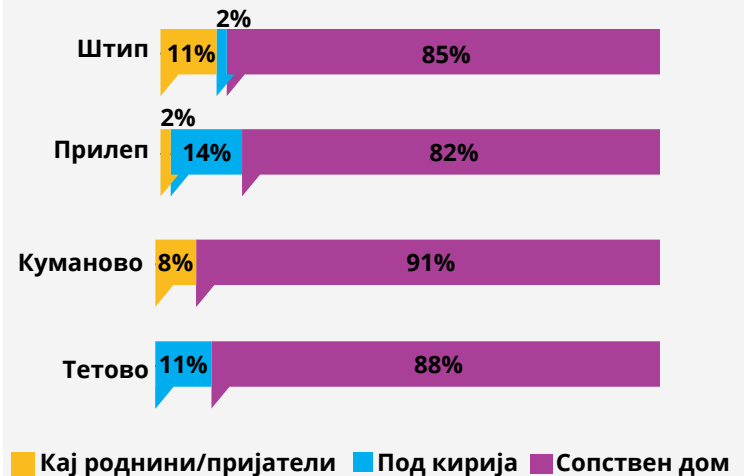
Графикон 2. Број на членови во семејството



Извор: Податоци од спроведената анкета

Во однос на домување како што може да се забележи од Графикон 3 најголем дел од испитаничките живеат во сопствен дом. Од друга страна испитаничките од Прилеп (14%) и Тетово (11%) живеат под кирија. Исто така, значаен број од анкетираниот примерок живеат кај роднини или пријатели особено се забележува во Штип (11%) и Куманово (8%).

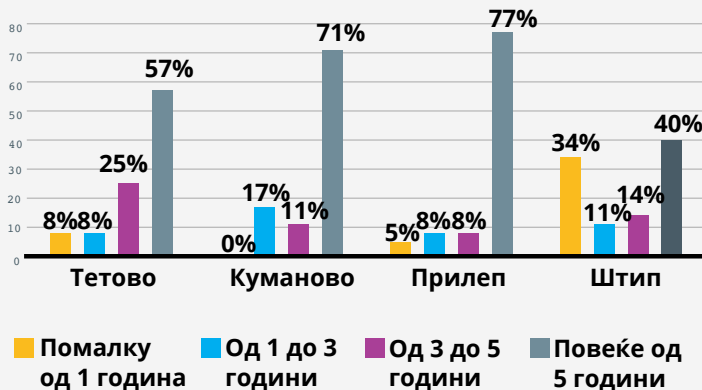
Графикон 3. Домување



Извор: Податоци од спроведената анкета

Како што може да се забележи од Графикон 4 во сите четири општини кои се предмет на ова истражување најголем дел од анкетираниите жени Ромки се невработени повеќе од 5 години. Ваквиот податокот е особено изразен во Прилеп, Куманово и Тетово. Во општина Штип периодот на невработеност на жените Ромки се разликува по тоа што иако 40% се невработени повеќе од 5 години дури 34% се невработени помалку од 1 година.

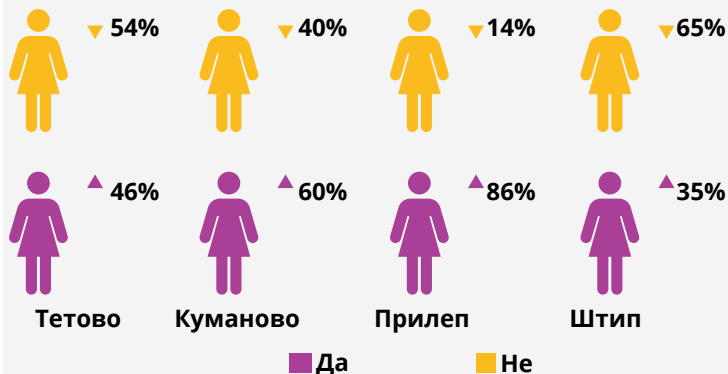
Графикон 4. Период на невработеност



Извор: Податоци од спроведената анкета

Од Графикон 5 може да се забележи дека во општина Прилеп 86% од анкетираниите се регистрирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), додека пак 14% не се регистрирани. Во општина Куманово 60% од анкетираниите се регистрирани како невработени во АВРМ, а 40% не се регистрирани. Во општина Тетово 54% од невработените жени Ромки не се регистрирани во АВРМ, додека 46% се регистрирани. Во општина Штип не се регистрирани дури 65% жени Ромки во АВРМ, а само 35% се регистрирани во АВРМ.

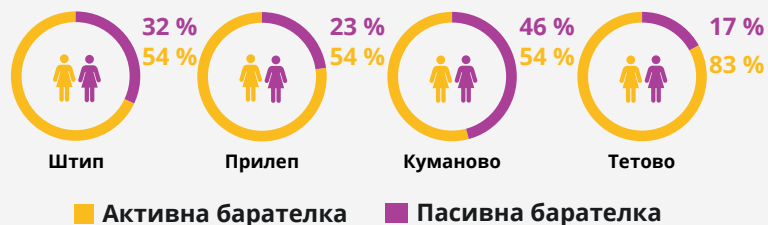
Графикон 5. Регистрираност во АВРМ



Извор: Податоци од спроведената анкета

Според добиените одговори прикажани на Графикон 6 може да се забележи дека најголем дел од регистрираните жени Ромки во АВРМ се регистрирани како активни барателки на работа. Во општина Тетово процентот на активни барателки е највисок, односно дури 83%, потоа следува општина Прилеп со 77%, општина Штип со 68% и општина Куманово со 54%. Од испитаниот примерок, процентот на пасивни барателки е најголем во општина Куманово со 46%.

Графикон 6. Начин на регистрираност во АВРМ



Извор: Податоци од спроведената анкета

“

“немање на соодветни квалификации како и дискриминацијата при вработување се главни фактор за невработеност на жената Ромка”

Во општина Тетово, 28% од анкетирани невработени жени Ромки сметаат дека недостигот на информации за слободни работни места е главен фактор за нивната невработеност. Недостигот на потребни квалификации (25%) е споменат како втор а додека пак домашните обврски (22%) како трет фактор за нивната невработеност.

Во општина Куманово најголем дел од анкетираниите жени Ромки сметаат дека немањето на потребни квалификации (31%) и недостигот на информации (31%) се главни фактори за нивната невработеност. Исто така, значаен процент од испитаничките, односно 17% сметаат дека дискриминацијата при вработување е главен фактор поради кој не се вработени.

Најголем дел односно 37% од анкетираниите невработени жени Ромки во Прилеп ја навеле дискриминацијата при вработување како главен фактор поради кој се невработени. Потоа, 22% од испитаничките сметаат дека немањето на доволно информации за работни позиции како и домашните обврски ги попречуваат да се вработат.

Според добиените податоци од невработените жени Ромки кои беа анкетирани во општина Штип како најголем проблем односно со 40% сметаат дека понудениот личен доход е низок. Потоа со 31% следат немањето доволно информации за слободни работни позиции, и со 17% домашните обврски.

Табела 1. Фактори кои придонесуваат за невработеност

Град	Недоволно квалификации	Недоволно информации работни места	Ниска плата	Домашни обврски	Дискриминација при вработување	Моето семејство не ми дозволува	Друго
Тетово	25%	28%	8%	22%	8%	0%	5%
Куманово	31%	31%	8%	11%	17%	0%	0%
Прилеп	14%	22%	2%	22%	37%	0%	0%
Штип	8%	31%	40%	17%	0%	2%	0%

Извор: Податоци од спроведената анкета

Анкетираните невработени жени Ромки од Тетово како најчесто преземен чекор го наведуваат барање на помош од пријатели за побрзо вработување (48%), потоа со 28% следат конкурси, а со 11% наведуваат дека веќе аплицирале и се регистрирале во АВРМ.

Од испитаниот примерок во општина Куманово најчесто преземен чекор односно 51% побарале помош од пријатели за побрзо да најдат слободно работно место. Додека 20% се регистрирале во АВРМ, 14% следат конкурси, а 11% веќе аплицирале за неколку работни позиции.

Во општина Прилеп како најчесто преземен чекор за вработување од страна на невработените жени Ромки се наведува директно аплицирање за работа на распишан конкурс. Како втор преземен чекор со 11% се наведуваат следењето на конкурси и барањето на помош од пријатели.

Како најчести преземени чекори од страна на невработени жени Ромки од Штип со 37% се наведуваат следењето на конкурси и барањето на помош од пријатели, потоа следува регистрацијата во АВРМ со 17%.

Табела 2. Преземени чекори за вработување

Град	Испратив неколку апликации	Следам конкурси	Барав помош од пријатели	Аплицирав за отворање на сопствен бизнис	Аплицирав за кредит за отпочнување на бизнис	Се регистрирав во АВРМ	Друго
Тетово	11%	28%	48%	0%	0%	11%	0%
Куманово	11%	14%	51%	2%	0%	20%	0%
Прилеп	60%	11%	11%	0%	2%	80%	5%
Штип	2%	37%	37%	5%	0%	17%	0%

Извор: Податоци од спроведената анкета

Во општините Тетово, Куманово и Прилеп како прва причина поради која жените Ромки не се невработени е немањето на доволно работни места додека пак како втора причина ја навеле непоседувањето на доволно квалификации односно соодветно образование. Во општина Штип пак главна причина е немањето соодветно образование.

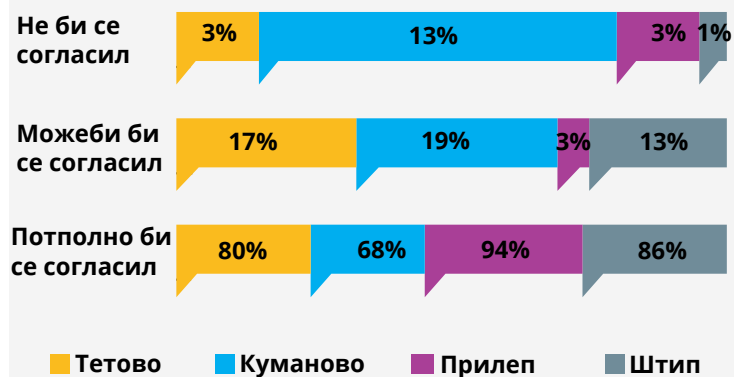
Табела 3. Причини поради невработеност

Град	Нема доволно работни места во нашата околина	Недоволно квалификации/ образование	Работодавачите сметаат дека сум премногу млада/ стара за работа	Не е започната сезонската работа	Бременост	Студирање
Тетово	40%	37%	0%	14%	8%	0%
Куманово	42%	31%	20%	2%	2%	0%
Прилеп	57%	31%	0%	8%	0%	2%
Штип	22%	37%	14%	5%	8%	11%

Извор: Податоци од спроведената анкета

Како што може да се забележи од Графикон 7 во сите општини кои се предмет на ова истражување најголем дел од невработените жени Ромки сметаат дека сопругот би се согласил доколку таа би се вработила. Од испитаниот примерок во општина Куманово 19% сметаат дека сопругот можеби би се согласил, додека 13% сметаат дека нивниот сопруг не би се согласил таа да се вработи. Исто така, значаен процент од испитаните жени Ромки во општините Тетово и Штип не се во потполност сигурни дека нивниот сопруг би се согласил да се вработат.

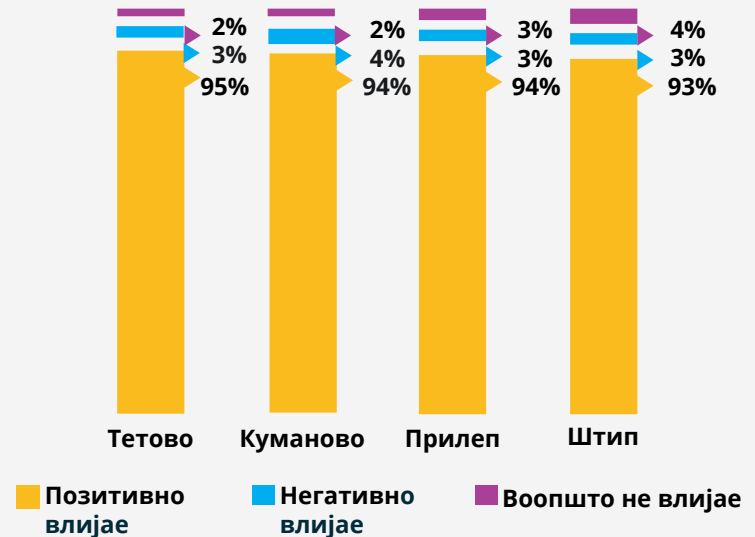
Графикон 7. Согласност за вработување од страна на сопругот



Извор: Податоци од спроведената анкета

Во општини кои се предмет на ова истражување, најголемиот дел од невработените жени Ромки сметаат дека вработеноста на жената има позитивно влијание врз бракот.

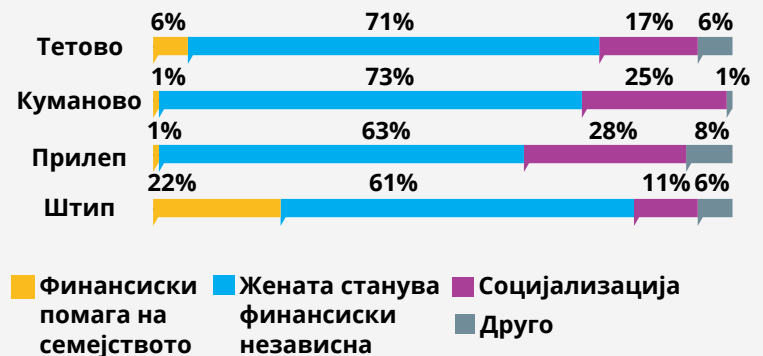
Графикон 8. Влијанието од вработеноста на жената врз бракот



Извор: Податоци од спроведената анкета

Испитаничките кои се изјаснија дека вработеноста позитивно влијае врз бракот како најчеста причина поради која веруваат е тоа што жената станува финансиски независна. Додека како втора најчеста причина зошто позитивно влијае вработеноста на жената во општините Тетово, Куманово и Прилеп се наведува социјализацијата, додека во општина Штип како втора најчеста причина се наведува финансискиот придонес во семејството.

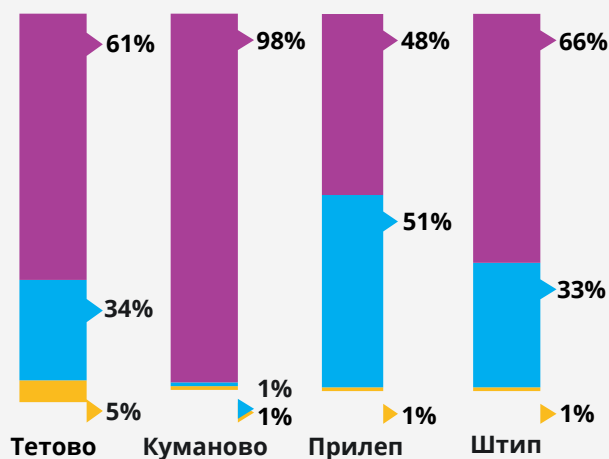
Графикон 9. Причини врз кои вработеноста позитивно влијае



Извор: Податоци од спроведената анкета

Во графиконот број 10 може да се увиди дека невработените жени Ромки кои се изјаснија дека негативно влијае вработувањето од општините Тетово, Прилеп и Штип, како најчеста причина ја наведуваат тоа што жената не би можела да посвети доволно внимание на семејните обврски, додека во општина Куманово, поголемиот дел сметаат дека жената не би можела да посвети доволно време на децата и сопругот.

Графикон 10. Причини кои влијаат негативно врз бракот



■ Друго

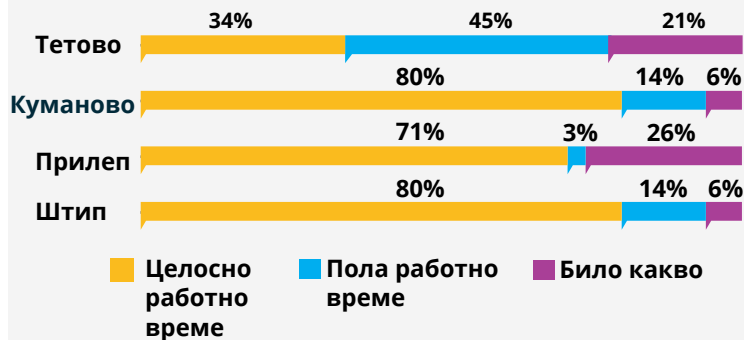
■ Жената не може да посвети доволно внимание на децата/сопругот

■ Жената не може да посвети доволно внимание на семејните обврски

Извор: Податоци од спроведената анкета

Поголемиот дел од невработени жени Ромки кои беа анкетирани во општините Куманово, Прилеп и Штип би сакале да засноваат работен однос со целосно работно време, додека пак во Тетов, 45% со половина работно време. На значаен процент од анкетираниите жени Ромки во општините Прилеп и Тетово не е им важно работното време, туку статусот да бидат вработени.

Графикон 11. Работно време

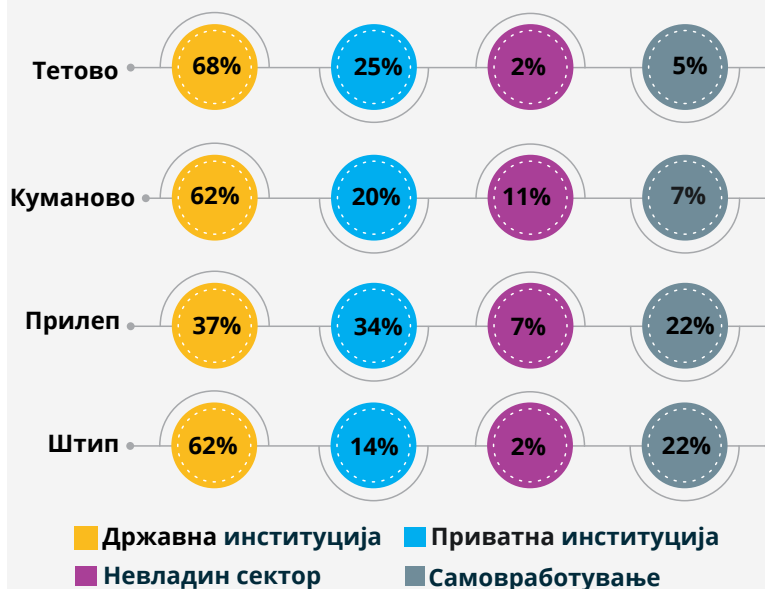


Извор: Податоци од спроведената анкета

Во сите општини најголем дел од анкетираните жени Ромки би сакале да се вработат во некој од државните органи. Испитаничките од Прилеп би сакале да се вработат во државна институција, меѓутоа многу мала е разликата со оние жени кои би сакале да се вработат во приватна институција (34%), додека во останатите општини разликата е многу поголема. Од Графикон 12 може да се забележи дека во општините Прилеп (22%) и Штип (22%) значаен процент од анкетираните жени Ромки би сакале да се основаат свој бизнис.

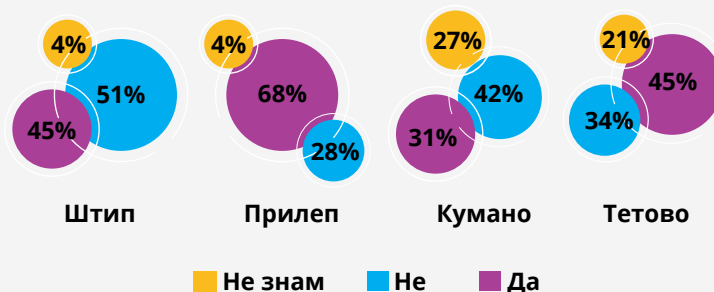
Од Графиконот 13 може да се забележи дека растојанието од домот до работно место значајно влијае врз изборот на тоа кога жената Ромка одлучува дали да се вработи. Овој факт е најизразен помеѓу жените Ромки од Прилеп (78%). Исто така висок процент од анкетираните жени Ромки во Куманово (27%) и Тетово (21%) не знаат односно не се сигурни дали растојанието би влијаело доколку им се понуди можност да се вработат.

Графикон 12. Институција каде би сакале да се вработат



Извор: Податоци од спроведената анкета

Графикон 13. Влијание на одалеченоста врз изборот на работно место



Извор: Податоци од спроведената анкета

Од Графикон 14 може да се забележи дека поголемиот дел од анкетираниите жени Ромки од општините Тетово, Куманово и Штип во изминатиот период имаат посетено најразлични обуки за работни вештини, за разлика од нив, 88% испитаничките од Прилеп во изминатиот период не посетиле обуки за работни вештини.

Од Графикон 15 може да се забележи во најголем дел поделени се мислењата на жените Ромки на прашањето дали би бирале работа или не. Во општина Тетово најголем дел од анкетираниите жени Ромки одговориле дека не бираат работа (40%) додека пак помал процент од нив би одлучиле во зависност од висината на личниот доход. Истото мислење го делат и анкетираниите жени Ромки од општина Куманово, односно 38% не би бирале работа, 34% би одлучиле дали би работеле било каква работа во зависност од висината на личниот доход, а 20% се изјасниле дека не се во можност да бираат работа. Во општина Прилеп 45% од испитаничките изјаснија дека не бираат работа, а 42% не се во можност да бираат работа. Исто така и во општина Штип најголем дел од анкетираниите жени Ромки не бираат работа (42%), значаен процент (26%) се изјаснија дека својата одлука би ја донеле во зависност од висината на личниот доход, додека 29% не би прифатиле било каква работа.

Графикон 14. Посета на обуки за работни вештини



Извор: Податоци од спроведената анкета

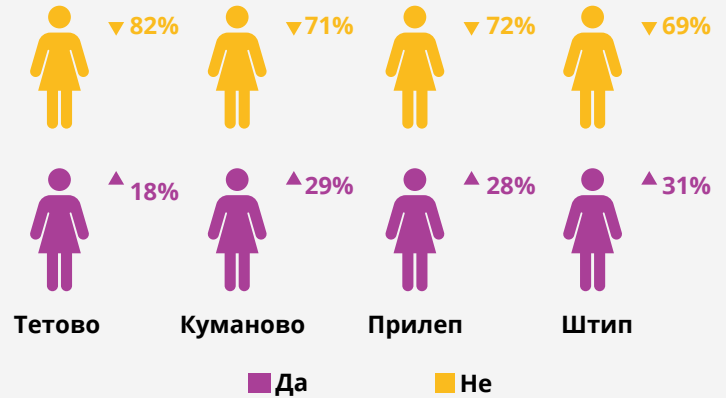
Графикон 15. Избирање на работа



Извор: Податоци од спроведената анкета

Од Графикон 16 може да се забележи дека мнозинство од невработените жени Ромки во сите градови немале интервју за работа со работодавач.

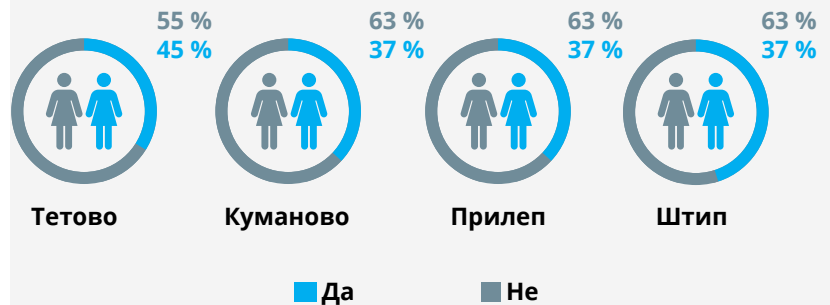
Графикон 16. Интервју за работа



Извор: Податоци од спроведената анкета

Како што може да се забележи од Графикон 17 во сите општини кои се предмет на ова истражување поголем е процентот на невработени жени Ромки кои немаат претходно работно искуство во дејноста во која би сакале да работат од оние со работно искуство.

Графикон 17. Претходно работно искуство

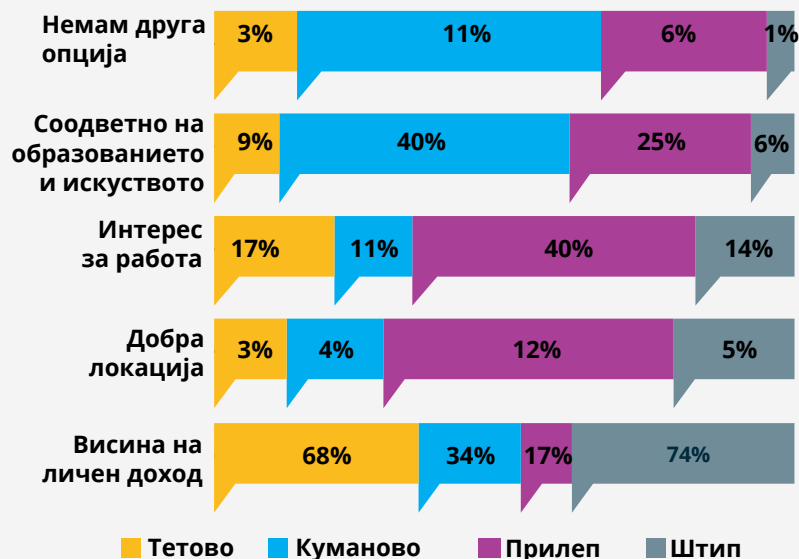


Извор: Податоци од спроведената анкета

На Графикон 18 се сликовито прикажани кои се причините поради кои жената Ромка не би прифатила одредена работна позиција, каде што може да се забележи дека како најчеста причина поради која би прифатиле одредена работна позиција невработените жени Ромки од Тетово е платата, истото мислење го делат и невработени жени од Штип. Невработени жени Ромки од Куманово како најважна причина за избирање на одредена работна позиција би ја избрале онаа која содејствува со нивното образование и работно искуство. Додека најголем дел од невработените жени Ромки од Прилеп сметаат дека заинтересираноста за работа е главна причина за избирање на одредена работна позиција.

Според добиените одговори од спроведената анкета на терен кога станува збор за барање на работа најголем дел од испитаничките се информираат преку своите пријатели, потоа следат социјалните мрежи и крај АВРМ.

Графикон 18. Причини поради кои би прифатиле работна позиција



Извор: Податоци од спроведената анкета

Табела 4. Начин на информирање за работни позиции

Град	Медиуми	Агенција за вработување	Социјални мрежи	Пријатели	Нема извор на информации	Друго
Тетово	6%	20%	17%	21%	25%	11%
Куманово	1%	20%	5%	20%	29%	25%
Прилеп	32%	52%	1%	5%	8%	2%
Штип	2%	20%	31%	11%	35%	1%

Извор: Податоци од спроведената анкета

Од Табела 5 може да се забележи дека како најчеста причина која ја попречува жената Ромка да се вработи во општините Тетово, Куманово и Штип е нејзиното образование. Додека најчеста причина која ја попречува жената Ромка при вработување во општина Прилеп е постоењето на стереотипи и предрасуди по етничка припадност, истата причина заедно со притисокот на семејството ја попречуваат жената Ромка и во општините Тетово и Куманово.

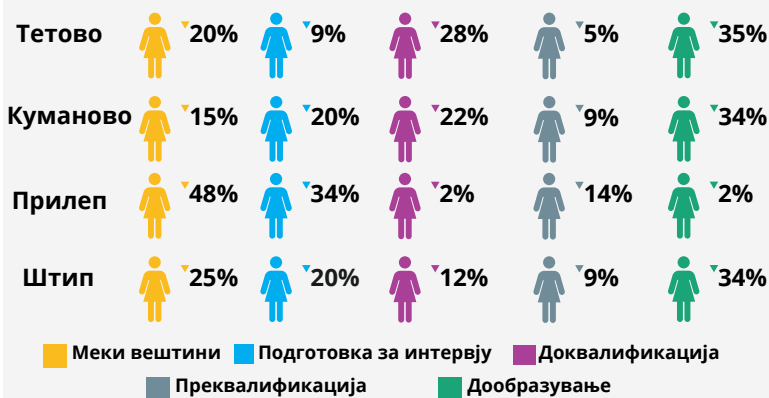
Табела 5 . Најчести причини кои ја попречуваат жената Ромка при вработување

Град	На жените им е тешко да патуваат до работно место	Соочување со стереотипи и предрасуди при вработување	Ниски плати	Притисок од семејството	Образование	Квалификации
Тетово	6%	20%	17%	21%	25%	11%
Куманово	1%	20%	5%	20%	29%	25%
Прилеп	32%	52%	1%	5%	8%	2%
Штип	2%	20%	31%	11%	35%	1%

Извор: Податоци од спроведената анкета

Според одговори на испитаничките од Тетово при пријавување на конкурс за вработување јасно се издвојува потребата од дообразување (35%), доквалификација (28%) и меки вештини (20%). Истото мислење го делат и оние од Куманово кои имаат потреба од дообразување (34%), доквалификација (22%) и подготовка за интервју (20%). За разлика од нив, во Прилеп навеле дека имаат потреба од меките вештини (48%) подготовка за интервју (34%) и преквалификација (14%). Најголемиот дел од испитаничките од општина Штип имаат потреба од дообразување (34%), меките вештини (25%), и подготовка за интервју (20%).

Графикон 19. Потребна помош за пријавување на конкурс за работа

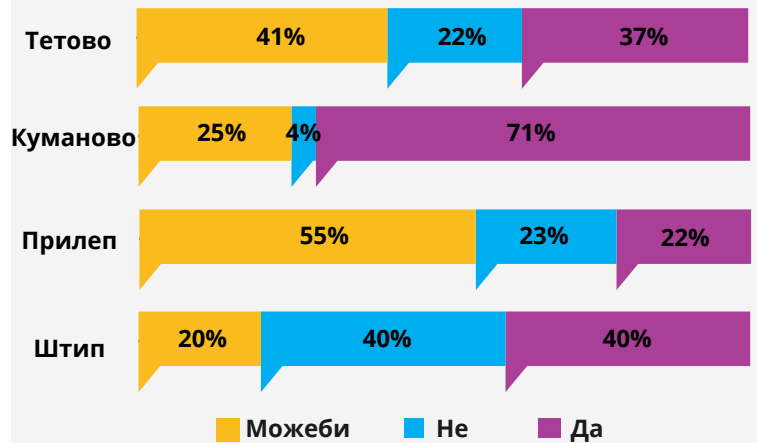


Извор: Податоци од спроведената анкета

Стереотипите за Ромската заедница претставуваат основна бариера при вработување на жените Ромки. На Графикон 20 прикажан е степенот на стереотипно мислење за Ромите во општините каде е спроведено истражувањето. Резултатите покажуваат дека испитаничките од Прилеп (71%) се соочуваат со сериозни проблеми само поради фактот дека се од Ромската етничка заедница. По нив следуваат испитаничките од Тетово со 40%, Штип со 37%, а најмалку со стереотипно мислење се соочуваат оние од општина Куманово со 22%. Ваквите податоци само уште еднаш потврдуваат дека работодавачите не би вработиле припадник од Ромската заедница а уште помалку жена Ромка. Доказ за двојна дискриминација: жена и Ромка.

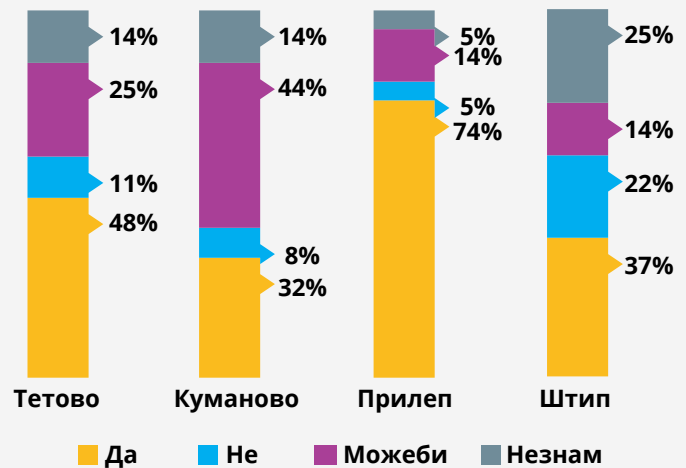
Во Тетово, Куманово и Штип најголем дел од жените Ромки не биле вработени поради тоа што припаѓаат на Ромската етничка заедница. Испитаничките пак од општина Куманово не се сигурни дали етничката припадност е причина поради која не биле вработени на местото за кое се пријавиле.

Графикон 20. Соочување со стереотипно мислење за Ромите



Извор: Податоци од спроведената анкета

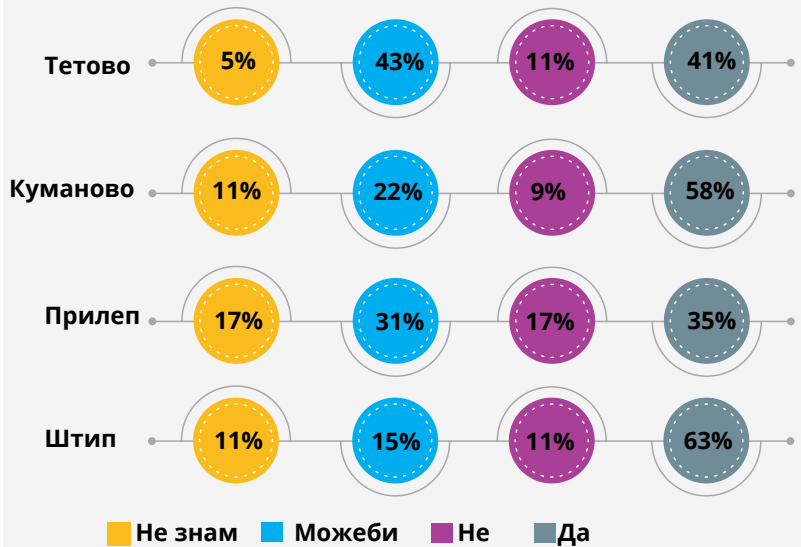
Графикон 21. Недобивање на работно место поради етничка припадност



Извор: Податоци од спроведената анкета

На прашањето дали доколку работодавачот е од Ромската етничка заедница полесно би се вработиле, испитаничките од сите четири градови се изјасиле позитивно. Ваквиот одговор покажува дека доколку стереотипите за Ромската заедница се искоренат тогаш веројатноста дека жената Ромка да учествува на пазарот на труд е многу поголема.

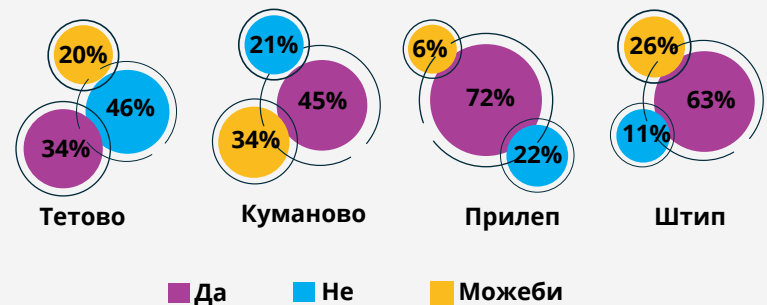
Графикон 22. Полесно вработување ако работодавачот е Ром/ка



Извор: Податоци од спроведената анкета

Мнозинство од испитаничките од општините Куманово, Прилеп и Штип имаат желба и интерес да основаат сопствен бизнис доколку им се понуди финансиска помош.

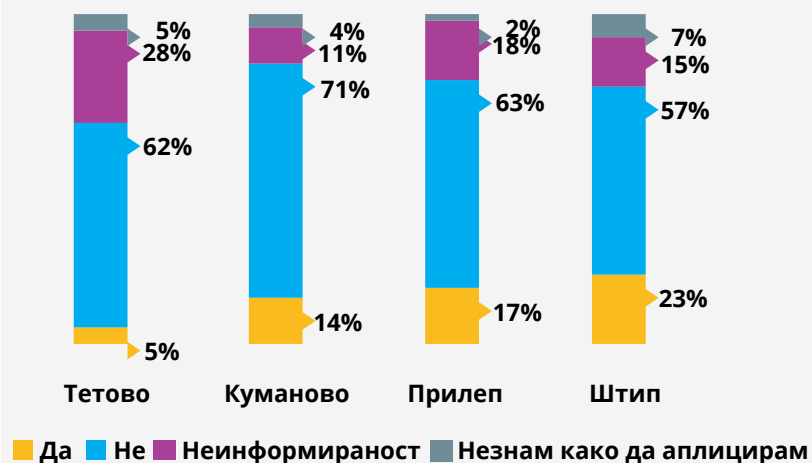
Графикон 23. Основање на сопствен бизнис



Извор: Податоци од спроведената анкета

Како што може да се забележи од Графикон 24, најголем дел од испитаничките немаат аплицирано за користење на мерките и програмите кои АВРМ ги нуди. Исто така, голем дел од испитаничките не се информирани за постоењето на истите.

Графикон 24. Аплицирање за користење на програмите и мерките од АВРМ



Извор: Податоци од спроведената анкета

Испитаничките од Тетово (40%) и Куманово (50%) аплицирале за користење на програмите и мерките кои ги нуди АВРМ и истите им биле одобрени. За разлика од нив, испитаничките од Штип (86%) и Прилеп (85%) биле одбиени.

Графикон 25. Имале можност да ги користат мерките и програмите на АВРМ



Извор: Податоци од спроведената анкета

Како што може да се забележи од Графиконот 24 поголемиот број на жени Ромки кои ги користеле мерките и програмите на АВРМ не се задоволни во сите општини, со исклучок на испитаничките од Тетово кои се задоволни.

Графикон 26. Задоволност од мерките и програмите на АВРМ



Извор: Податоци од спроведената анкета

АНАЛИЗА НА ДОБИЕНИТЕ ПОДАТОЦИ ОД АНКЕТНИТЕ ПРАШАЛНИЦИ

ПОДРАЧНИ ЕДИНИЦИ ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА

Претставниците од подрачните единици на Центрите за Социјална Работа од општините Тетово и Куманово се на возраст помеѓу 34 - 41 година додека претставникот од Прилеп е над 50 годишна возраст. Сите испитаници се со високо образование од кои двајца се од Ромската етничка заедница (претставниците од Тетово и Куманово) и еден претставникот од Прилеп е од Македонска етничка заедница. Работните позиции на испитаниците се директор, педагог и социјален работник со различно работно искуство во институцијата од кои двајца со долгорочно работно искуство, повеќе од 10 години, додека еден со работно искуство од 3 години. Сите испитаници се изјасниле дека жените Ромки редовно се пријавуваат во Центрите за социјална работа., Претставниците пак од Прилеп и Тетово сметаат дека нема разлика помеѓу мажите и жените и нивните потреби за социјален ризик се исти.

Резултатите покажуваат дека во Прилеп жената Ромка најчесто е корисник на социјалната помош, постојаната парична помош, паричната помош на мајка која родила четврто дете - паричен надоместок за помош и нега од друго лице, еднократната парична помош и помош во натура, паричната помош за социјално домување и право на здравствена заштита како и родителски додаток за трето дете како парични права кои произлегуваат од Законот за Социјална и детска заштита. Во Тетово, жените Ромки најчесто користат социјална помош. Од друга страна пак, во Куманово жената Ромка како парично право ги користи, постојаната парична помош, парична помош на мајка која родила четврто дете-паричен надоместок за помош и нега на друго лице, како и посебен додаток и додаток за трето дете. Понатаму, според одговорите на испитаниците, жените Ромки кориснички на социјална помош ги користат мерките за субвенционирање при вработување само во Прилеп. Малкумина од жените Ромки кориснички на социјална помош се ангажирани за извршување на јавни работи односно сезонска работа во трите градови.

Испитаниците се на мнение дека, жените Ромки во Прилеп имаат еднакви можности за вработување, претставникот од Куманово смета дека жените Ромки немаат еднакви можности за вработување, додека пак испитаникот од Тетово одговори дека не знае дали жените Ромки имаат еднакви можности за вработување.

Како причина за нееднаквите можности за вработување на жените Ромки во Куманово, испитаникот го наведе фактот дека во општината можностите за вработување на Роми е помала од можностите на останатите етнички заедници, наведувајќи го фактот дека во Куманово бројот на вработени Роми е низок без разлика дали се работи за мажи или жени. Причините поради која жената Ромка во Прилеп има двојно поголема невработеност од останатите етнички заедници кои живеат во Македонија е недостигот на потребни квалификации и не пријавување на конкурсите за работа. Резултатите во Тетово покажаа дека причините се немањето доволно искуство и дискриминацијата.

Испитаникот од Куманово се произнесе дека освен горенаведените причини, исто така и семејството не им дозволува на жените Ромки да бидат вработени. Испитаниците од Прилеп и Тетово сметаат дека жената Ромка е дискриминирана во рамките на семејството, додека пак испитаникот од Куманово смета дека дискриминацијата доаѓа од две страни, односно и од страната на семејството, и од страната на институциите.

И покрај фактот дека жената Ромка е дискриминирана, сепак испитаниците се изјаснија дека досега никој нема пријавено таков случај во нивната институција. Понатаму, испитаникот од Прилеп смета дека Ромските Информативни Центри многу и помагаат на жената Ромка во областа на социјалната заштита, додека пак испитаниците од Тетово и Куманово одговорија дека помошта од овие центри е средна.

ПОДРАЧНИ ЕДИНИЦИ НА АГЕНЦИЈАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА РМ

Според резултатите, Центарот во Прилеп има многу консултации со жените Ромки, додека центрите во Тетово и Куманово имаат средно ниво на консултации. Анкетираните претставници од подрачните единици на општините Прилеп, Штип и Тетово се одзваа да го дадат своето мислење по однос на невработеноста на жената Ромка. Сите претставници на подрачните единици на АВРМ биле од Македонската етничка припадност, со високо образование и повеќе годишно работно искуство. На прашањето дали жените Ромки редовно се пријавуваат во АВРМ, сите претставници негативно одговорија, притоа сите се согласуваат дека поголемиот дел нив се пријавени како пасивни баратели на работа¹.

¹Според МТСП, активен барател се смета секој барател барател на работа кој се пријавува во АВРМ на секои 30 дена, додека за пасивен се смета секој оној кој се пријавува на 6 месеци. За повеќе информации посетете го веб сајтот <https://goo.gl/ydjESJ> (10/04/2017)

Во однос на тоа колку жените Ромки се запознаени со можности кои ги нуди АВРМ претставниците од Прилеп и Тетово сметаат дека се недоволно запознаени, додека претставникот на Тетово е на мнение дека се малку запознаени со можности кои АВРМ ги нуди. Сите претставниците едногласно се согласни дека жените Ромки немаат еднакви можности за вработување со жените од други етнички заедници.

На прашањето кои се причините поради која жената Ромка се соочува со двојно поголема невработеност за разлика од жените од другите етнички заедници, претставниците сметаат дека жените Ромки ги немаат потребните квалификации. Претставникот од АВРМ Штип исто така смета дека и семејство не им дозволува да се вработат, а пак претставникот од АВРМ Тетово дополнително смета дека и самите жени Ромки не се пријавуваат на конкурсите за вработување.

Претставниците на АВРМ Прилеп и Штип не знаат дали жените Ромки аплицираат за мерките и програмите кои АВРМ ги нуди, додека претставникот на АВРМ Тетово смета дека жените Ромки аплицираат. Најчести мерки кои жените Ромки ги користат се: Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот, Програма за самовработување. Претставниците на подрачните единици на АВРМ од Прилеп и Тетово сметаат дека потребни се посебни мерки кои ќе ја зголемат вработеноста кај жената Ромка, додека претставникот на подрачната единица од АВРМ Штип смета дека можеби се потребни.

Сите претставници се едногласни во однос на тоа на кој начин би можело да се намали невработеноста на жената Ромка, односно сите сметаат дека тоа треба да се направи преку образование за возрасни.

Исто така, сите претставниците на подрачните единици се согласни дека не многу често жените Ромки одат на разговор или советување за професионална ориентација во АВРМ и се средно запознаени со постоењето на мерката за индивидуален план за вработување.

Според добиените одговори на претставниците на подрачните единици жените Ромки многу малку учествуваат во работните клубови при АВРМ. Претставниците на АВРМ сметаат дека жената Ромка е двојно дискриминирана и од институциите и од своето семејство. Според претставниците доколку би се вработиле медијатори односно фасцилитатори можеби бројот на вработени жени Ромки преку постоечките програми и мерки на АВРМ би се зголемил.

КОМИСИИ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ПОМЕЃУ МАЖИТЕ И ЖЕНИТЕ

На прашалникот кој беше доставен до општинските комисии за еднакви можности помеѓу мажите и жените (КЕМ) одговориле само претставниците од општините на Куманово, Штип и Тетово. Тројцата претставници на општински КЕМ кои го пополниле прашалникот се од Македонската етничка заедница, со високо образование и повеќе годишно работно искуство.

Во сите општини КЕМ брои по 5 членови а само во една од КЕМ (Штип) членува жена Ромка. Претставниците на КЕМ Штип и Тетово сметаат дека жените Ромки можеби имаат еднакви можности при вработување, додека претставникот на КЕМ Куманово смета дека имаат.

На прашањето дали жените Ромки се соочуваат со двојно поголема невработеност од другите жени позитивно се изјасниле претставниците на КЕМ Куманово и Тетово за разлика од претставникот на Штип кој смета дека ситуацијата е можеби поинаква. Претставниците на КЕМ ги навеле: *немањето на доволно квалификации, соочувањето со дискриминација и немањето на работно искуство како најчести причини поради која жената Ромка е невработена.*

Сите претставници на КЕМ се на исто мислење дека е неопходно да се преземаат соодветни мерки за намалување на невработеноста на жената Ромка. Претставниците на КЕМ Штип и Тетово сметаат дека жената Ромка е вклучена во локалните годишни програми и акциски планови за родова еднаквост, за разлика од претставникот на КЕМ Куманово кој смета дека не е вклучена во годишните програми и акциски планови за еднаквост.

Во однос на прашањето колку жената Ромка е вклучена во јавниот и политичкиот живот, од КЕМ Тетово и Штип сметаат дека малку е вклучена, додека од КЕМ Куманово смета дека значително е вклучена. Како најчеста пречка поради која не е доволно вклучена е нивото на образование.

На прашањето дали општините ги имаат идентификувани потребите на жената Ромка и дали истите ги има земено во предвид при спроведување на предлози/политики, сите претставници на КЕМ позитивно одговориле наведувајќи дека е направена анализа за идентификување на потребите, но за жал истите не се преточени во предлози, мерки и јавни политики.

Единствено КЕМ Штип добила жалби од страна на жени Ромки за непочитување на рамноправноста помеѓу мажите и жените. Ваквата пракса треба да биде позитивен чекор кон борба за родова рамноправност.

Претставниците на КЕМ Куманово и Тетово се изјасниле дека општините во рамките на планирање на буџетот практикуваат родово-одговорно буџетирање, за разлика од претставникот на КЕМ Штип кој смета дека не се практикува родово-одговорно буџетирање во нивната општина.

Во рамките на ЛАП и ЛЕР од КЕМ Штип и Тетово немаат информација дали општините издвојуваат буџет за вклучување на жената Ромка во општествените процеси и пазарот на труд, додека пак од КЕМ Куманово сметаат дека нивната општина делумно издвојува средства за вклучување на жената Ромка на пазарот на труд.

Од добиените одговори може да се воочи дека во периодот 2015 – 2017, КЕМ Куманово не спровела ниту една активност за зголемување на информираноста на жената Ромка за учество на пазарот на труд, додека КЕМ Штип спровела јавни трибини, а КЕМ Тетово спровела форуми во заедница. Подобрување на ситуацијата на жената Ромка на пазарот на трудот според сите КЕМ би се постигнала доколку општините издвојуваат повеќе финансиски средства за вклучување на жената Ромка во користењето на програмите и мерките од АВРМ.

Идните планови на КЕМ Куманово е да воспостават поголема соработка со Ромските невладините организации како и вклучување на жените Ромки при спроведување на активности на комисијата, додека пак КЕМ Штип во иднина ќе се фокусира на промовирање на родовите права.

ЗАКЛУЧОК

Во целост, ова истражување се базира на интегративна методологија која претставува комбинација на три алатки: деск истражување, кванитативна методологија и анализа на состојбата на жената Ромка за учеството на пазарот на труд во РМ. Добиените резултати покажуваат дека најголем дел од анкетираниите жени Ромки се невработени повеќе од 5 години и дека најголем број на нерегистрирани жени Ромки во АВРМ има во Штип а најмал во Прилеп. Резултатите исто така покажуваат дека во Тетово најголем дел од жените се регистрирани како активни барателки на работа, додека пак во Куманово најмалку. Од пасивни барателки на работа, најголем е бројот во Куманово, додека пак најмал број се бележи во Тетово. Во сите градови испитаничките одговориле дека не се доволно информирани за слободни работни места или се недоволно квалификувани за истите што е главна причина за големата невработеност на жената Ромка за разлика од жените од другите етнички заедници. Недоволната информираност е забележана и во однос на условите и можностите кои ги нуди АВРМ. Идеата за креирање на сопствен бизнис е речиси отсутна помеѓу жените Ромки.

Покрај гореспоменатите пречки испитаничките исто така ги спомнуваат бременоста, особено ако станува збор за бременост во рана возраст, како и согласност од страна на сопругот (Куманово) тие да се вработат. На истото прашање испитаничките од Тетово не се сигурни дали нивниот сопруг би се согласил таа да се вработи. За разлика од нив испитаничките од Прилеп веруваат дека нивните сопрузи би се согласиле тие да се вработат, по што следат Штип, Тетово и Куманово. Со оглед на економската состојба во која државата се наоѓа, жените Ромки се сметаат дека нивните квалификации не се конкурентни на пазарот на трудот. За жал дел од испитаничките немаат мотивација за доквалификување и усовршување на своите знаења и способности со цел да одговорат на моменталните потреби на пазарот на труд.

Испитаничките во сите општини опфатени со ова истражување сметаат дека вработеноста на жената има позитивно влијание врз бракот поради финансиската независност. Како втора најчеста причина во општините Тетово, Куманово и Прилеп се наведува социјализацијата, додека пак во општина Штип како втора најчеста причина се наведува нивниот финансиски придонес кон семејниот буџет. Дел од анкетираниите сметаат дека доколку би биле вработени не би можела да посвети доволно внимание на семејните обврски, децата и сопругот.

Во сите општини најголем дел од анкетираниите жени Ромки би сакале да се вработат во некоја од државните органи. Што се однесува пак до оддалеченоста на работното место од домот, испитаничките велат дека тоа е истот така еден од факторите кои се одлучувачки при аплицирање за работа.

Најголем број од анкетираниите жени кои не посетиле обуки за работни вештини има во Прилеп за разлика од останати градови каде во изминатиот период жените биле многу поактивни. Поделено е мислењето на испитаничките во однос на прашањето дали се во состојба да избираат работна позиција или вид на работа. Одговорот е најчесто поврзан со висината на личниот доход кој би го добиле, работното искуство како и образованието потребно за таа работна позиција. Добиените резултати исто така покажаа дека мнозинство од невработените жени Ромки во сите градови досега никогаш немале интервју за работа и се без било какво искуство за работа.

Друг предизвик при вработувањето испитаничките ги споменуваат стереотипите и предрасудите, патната инфраструктура, нискиот личен доход и немањето на соодветни квалификации и образование. Како резултат на ова повеќето од испитаничките сметаат дека дообразување треба да биде нивен приоритет во иднина, за разлика од испитаничките од Прилеп кои сметаат дека меките вештини треба да бидат приоритет во иднина.

Извршените анализи покажаа дека при конкурирање за работна позиција најчесто со стереотипно мислење се соочуваат жените Ромки од Прилеп, па потоа Тетово и Штип и на крај Куманово. Во однос на прашањето за етничка припадност при вработување, се забележува дека најголем дел од жените Ромки не биле вработени поради тоа што припаѓаат на Ромската етничка заедница. Доколку работодавачот би бил Ром, жените сметаат дека имаат поголема можност да бидат вработени.

Поголемиот број на жени Ромки не користеле ни една од мерките и програмите на АВРМ но се мотивирани да основаат свој бизнис доколку имаат финансиска поддршка. На крај важно е да се спомене дека од жените кои аплицирале за користење на мерките и програмите на АВРМ, жените од Тетово најмногу а од Штип најмалку ги искористиле. Истото се покажува и од резултатите во однос на задоволството од мерките и програмите на АВРМ.

Во делот на подрачни единици за социјална работа, важно е да се напомене дека сите испитаници се изјасниле дека жените Ромки редовно се пријавуваат во Центрите за социјална работа. Во Прилеп и Тетово сметаат дека нема разлика помеѓу мажите и жените и нивните потреби за социјален ризик се исти. Жените Ромки во Прилеп и Тетово најчесто ја користат социјалната помош, додека пак во Куманово постојаната парична помош. Само жените Ромки од Прилеп, кориснички на социјална помош, ги користат мерките за субвенционирање при вработување. Според податоците исто така се забележува дека причините поради која жената Ромка се соочува со двојно поголема невработеност од останатите етнички заедници кои живеат во Македонија е недостигот на потребни квалификации, не пријавување на конкурсите за работа, дискриминација и немањето доволно искуство. Од Прилеп и Тетово сметаат дека жената Ромка е дискриминирана во рамките на семејството, додека пак испитаникот од Куманово смета дека дискриминацијата доаѓа од две страни, односно и од страната на семејството, и од страната на институциите. Во Прилеп подрачната единица за социјална работа е задоволна од работата на Ромските Информативни Центри додека пак во Тетово и Куманово сметаат дека помошта е средна. Консултациите со жените Ромки во Прилеп е голема за разлика од Тетово и Куманово оценета како средна.

Во делот на подрачни единици на АВРМ, резултатите покажаа дека жените Ромки не се пријавуваат редовно во АВРМ или се пријавуваат како пасивни баратели на работа. Во Прилеп и Тетово жените Ромки се делумно запознаени со можностите кои ги нуди АВРМ, додека пак во Тетово се малку запознаени. Сите испитаници од градовите се согласиле дека жените Ромки не се доволно квалификувани, а во Штип сметаат дека и семејството не им дозволува на жените да се вработат. Во Тетово, сметаат дека и самите жени недоволно се пријавуваат на конкурсите за вработување. Најчесто користеј мерки кои жените Ромки ги користат е Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот и Програма за самовработување. Во продолжение, сите испитаници се согласни дека е потребно образование за возрасни кое би помогнало за намалување на невработеноста. Исто така претставниците на институциите сметаат дека вработувањето на медијатори или фасцилитатори можеби би придонело за зголемување на вработувањето на жената Ромка преку постоечките програми и мерки кои се достапни.

Од резултатите на Комисиите за еднакви можности помеѓу мажите и жените може да се забележи дека сите се согласуваат дека невработеноста на жената Ромка е двојна во споредба со останатите, освен во Штип каде што испитаникот се изјаснил дека можеби не е двојна разликата. Како најчести причини за невработеноста ги наведуваат немањето на доволно квалификации, соочувањето со дискриминација и немањето на искуство. Во Штип и Тетово жените Ромки се вклучени во локалните годишни програми додека во Куманово не се вклучени во плановите. Додека пак во Штип и Тетово сметаат дека жените не се вклучени во јавниот и политичкиот живот, а во Куманово значително се вклучени. Во продолжение, комисиите наведоа дека е направена анализа за идентификување на потребите, но не се преземени никакви чекори за потребите. Во однос на родово-одговорно буџетирање, Куманово и Тетово афирмативно одговорија дека практикуваат родово-одговорно буџетирање, додека пак во Штип негативно одговорија. Исто така во одговорите се бележи дека во Куманово не спровела ниту една активност за зголемување на информираноста на жената Ромка за учество на пазарот на труд, додека во Штип се спровеле јавни трибини, а во Тетово се спровеле форуми во заедница. На крај, комисиите од сите градови се согласуваат дека унапредувањето на статусот на жената Ромка би бил реален ако општините издвојат повеќе финансиски средства за вклучување низ различни мерки од АВРМ.

ПРЕПОРАКИ

- Унапредување и воспоставување на ефективни механизми за проследување на информации поврзани со доквалификација и работни места и други можности до целната група со посебен осврт на жената Ромка.
- Директна ефективна комуникација и соработка на одговорните органи за целосно вклучување на жената Ромка во економското јакнење и пазарот на трудот.
- Зголемена функционалност на засегнатите министерства и агенциите за вработување во поглед на остварување на стратегиите и политиките за учество на жените во пазарот на трудот. А со тоа обезбедување на мониторинг и евалуација за спроведувањето на стратегиите и политиките за вработување
- Креирање на програми за професионална подготовка и финансиска поддршка за start-up бизниси со посебен акцент кон жената Ромка.
- Зголемена соработка на државните институции и граѓанскиот сектор за борба против дискриминација и предрасудите кои се насочени кон жената Ромка.

ПРЕПОРАКИ

Да се почитува меѓународната и националната регулатива за родова еднаквост и унапредување на жената, посебно на жената Ромка

Стимулирање финансиска поддршка од страна на државата за жените Ромки кои се подготвени да започнат или да го обноват веќе постоечкиот бизнис

Иницијатива за доквалификации според побарувањето на пазарот на трудот. Невработените жени Ромки да се доквалификуваат со цел да аплицираат за работа според нивните преференции.

Директно информирање на невработените жени Ромки за иницијативите, мерките и програмите на АВРМ преку Ромските Информативни Центри и директни посети во заедницата

Поголемо вклучување на жените Ромки во процесите на донесување на одлуки и јавните локални и национални политики преку обезбедување и почитување на квоти за учество во сите општествени сфери.

Зголемени ингеренции и подобрена функционалност на структурата и механизмите за санкција на случаи поврзани со родова и етничка дискриминација во комисијата за заштита од дискриминација.

БИБЛИОГРАФИЈА

- Генерална рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето 2000/78/EC, 27.11.2000
- Генерално собрание на ОН, Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација на жените, 18 декември 1979 година, Обединетите нации, Серија Договорот, вол. 1249
- Генерално собрание на ОН, Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација на жените, 18 декември 1979 година, Обединетите нации, Серија Договорот, вол. 1249
- Европска Комисија. (2017). Родова еднаквост
- Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. Весник на Р. Македонија, бр.6 од 13.01.2012 година
- Закон за работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија бр. 11-1348/2 од 07.05.2015 година
- Меѓународна Организација на Трудот. (2016). Жените на работа
- Национален План За Акција За Родова Рамноправност 2007-2012, Мај 2007 година
- Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија Република Македонија 2016-2020, октомври 2016
- Национална Стратегија за Намалување на Сиромаштијата и Социјалната Исклученост во Република Македонија (Ревидирана 2010-2020), март 2013
- Обединети Нации. (2016). Постигнување на родова еднаквост и зајакнување на сите жени и девојки
- Организација за Економска Соработка и развој. (2013). Полов јаз во плати
- Принцип на еднаков третман на мажите и жените во однос на пристапот до вработување, стручна подготовка и унапредување до работни услови (76/207/ЕЕС), 09.02.1976
- Принцип на еднаков третман на мажите и жените во пристапот до и обезбедување на стоки и услуги 2004/113/EC, 13.12.2004
- Светска Банка. (2015). Нееднаквост во пазарот на трудот во Македонија, нови докази за родот и етничката припадност
- Стратегијата за еднаквост помеѓу мажите и жените 2010-2015 година, Европската комисија COM 2010 491 финална верзија
- Стратешки ангажман за родова еднаквост 2016 – 2019, Европска комисија SWD(2015) 278
- Устав на Република Македонија, Сл. Весник на Р. Македонија” бр. 52/1991 од 22.11.1991 година, Член 9

Прашалник за жени Ромки

Сите податоци ќе бидат тајни и ќе се користат исклучиво само за целта на истражувањето. За пополнување на прашалникот ви се потребни помалку од 10 минути за кој би ве замолиле внимателно да обрнете внимание за секое прашање. Доколку направите грешка слободно можете да ја поправите со прешкртување на заокружениот одговор со X. Ви благодариме на посветеното време.

1. Општина

2. На кој етничка заедница припаѓате:

- 1) Македонска
- 2) Албанска
- 3) Турска
- 4) Ромска
- 5) Српска
- 6) Влашка
- 7) Бошњачка

6) Друго: _____

3. Возраст:

- 1) 1) 18-25
- 2) 2) 26-33
- 3) 3) 34-41
- 4) 4) 42-49
- 5) 5) 50+

4. Степен на образование:
 - 1) Незавршено основно образование
 - 2) Завршено основно образование
 - 3) Завршено средно образование
 - 4) Високо образование
 - 5) Завршени постдипломски студии (докторски студии)

6. Работно искуство во институцијата:
 - 1) Помалку од 1 година
 - 2) Од 1 до 3 години
 - 3) Од 4 до 6 години
 - 4) Од 7 до 10 години 5) Повеќе од 10 години

7. Според Вас дали жените Ромки редовно се пријавуваат во АВРМ?
 - 1) Да
 - 2) Не
 - 3) Можеби
 - 4) Не знам

8. Поголемиот број на жени Ромки во Вашата општина се водат како:
 - 1) Активни баратели на работа
 - 2) Пасивни баратели на работа

9. До кој степен жените Ромки се запознаени со можностите што ги нуди АВРМ ?
 - 1) Многу
 - 2) Средно
 - 3) Малку
 - 4) Воопшто

10. Според Ваше лично видување дали жените Ромки во Вашата општина имаат еднакви можности за вработување?

- 1) Да
- 2) Не
- 3) Можеби

11. Доколку одговоривте НЕ, кои се причините?

12. Која е причината поради која жената Ромка се соочува со двојно поголема невработеност од останатите етнички заедници кои живеат во Македонија? (доколку е потребно обележете повеќе опции)

- 1) Ги немаат потребните квалификации
- 2) Немаат доволно искуство
- 3) Се соочуваат со дискриминација
- 4) Не се пријавуваат на конкурси 5) Не им дозволува семејството 6) Друго:

13. Дали жените Ромки аплицираат за користење на активните мерки и програми кои АВРМ ги нуди?

- 1) Да
- 2) Не
- 3) Можеби 4) Не знам

14. Доколку одговоривте со НЕ, кои се причините поради кои не аплицираат?

- 1) Не се информирани за постоењето на мерките и програмите
- 2) Не ги исполнуваат критериумите
- 3) Не се во можност самите да аплицираат
- 4) Не се заинтересирани
- 5) Друго: _____

15. Кои мерки од програмите најчесто ги користат жените Ромки ?
- 1) Програма за самовработување
 - 2) Субвенционирање на вработување
 - 3) Пилот - Програма за субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште
 - 4) Програма за подготовка за вработување
 - 5) Обука кај познат работодавач
 - 6) Обука кај познат работодавач со субвенционирање
 - 7) Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот
 - 8) Обука за напредни ИТ вештини
 - 9) Практиканство како прво работно искуство до вработување
 - 10) Едукација за започнување на бизнис
 - 11) Анкета за слободни работни места
 - 12) Организирање на јавни работи
 - 13) Проект за самовработување со кредитирање
16. Дали сметате дека се потребни посебни активни мерки и програми за жените Ромки?
- 1) Да
 - 2) Не 3) Можеби
17. На кој начин сметате дека може да се намали бројот на невработени жени Ромки?
- 1) образование за возрасни
 - 2) поголема инволвираност на НВО
 - 3) поголема информираност за постоечките можности
 - 4) друго: _____
18. Колку жените Ромки доаѓаат на разговор/ советување за професионална ориентација во Агенцијата за вработување?
- 1) Редовно доаѓаат
 - 2) Понекогаш доаѓаат

- 3) Никогаш не доаѓаат
19. Колку од жените Ромки се запознати со мерката за индивидуален план за вработување ?
1. Многу се запознати
 2. Средно се запознати
 3. Малку се запознати
 4. Воопшто не се запознати
20. Колку жените Ромки учествуваат во работните клубови при АВРМ?
1. Многу учествуваат
 2. Малку учествуваат
 3. Воопшто не учествуваат
21. Дали сметате дека жената Ромка е дискриминирана?
1. Во рамките на семејството
 2. Од страна на институциите
 3. Од двете страни
 4. Друго: _____
22. Дали постоењето на Ромски медијатори за вработување/ фасцилитатори ќе придонесе за зголемување на постоечките мерки за вработување на жената Ромка ? 1) Да
- 2) Не
 - 3) Можеби
23. Кои се Вашите идни планови во однос на зголемување на вработеноста кај жената Ромка?
- _____
- _____



ЛУЛУДИ
Ромска Асоцијација за Жени и Млади

ул. Лазар Трповски бр.1/2-7
1000 Скопје
Република Македонија
Email: info@luludi.mk, luludi_sk@yahoo.com

WWW.LULUDI.MK

Финансиски поддржано од:

Roma SCO network – Roma Community's Response

