



The project is funded
by the European Union



The Project is co-funded by CARE
Deutschland Luxemburg e.V

RESEARCH ON WOMEN'S EMPLOYABILITY

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE



CARE International Balkans

Headquarters:

Sarajevo, Bosnia and Herzegovina,
Hasana Kaimije 11,
tel. +387 (0)33 536 790

Office in Serbia:

Belgrade, Petra Lekovica 59,
tel. +381 (0)11 3558 802

Office in Kosovo:

Pristina, Gazmend Zajmi 21,
tel. +381 (0)38 222 435



Women's Civil Initiative ANTIKO

Ulica Vukovarska 23/1-2, Skopje

phone: +389 2 2614 641

e-mail: contact@antiko.org.mk
antiko@t.mk

web: www.antiko.org.mk



The Project is implemented by

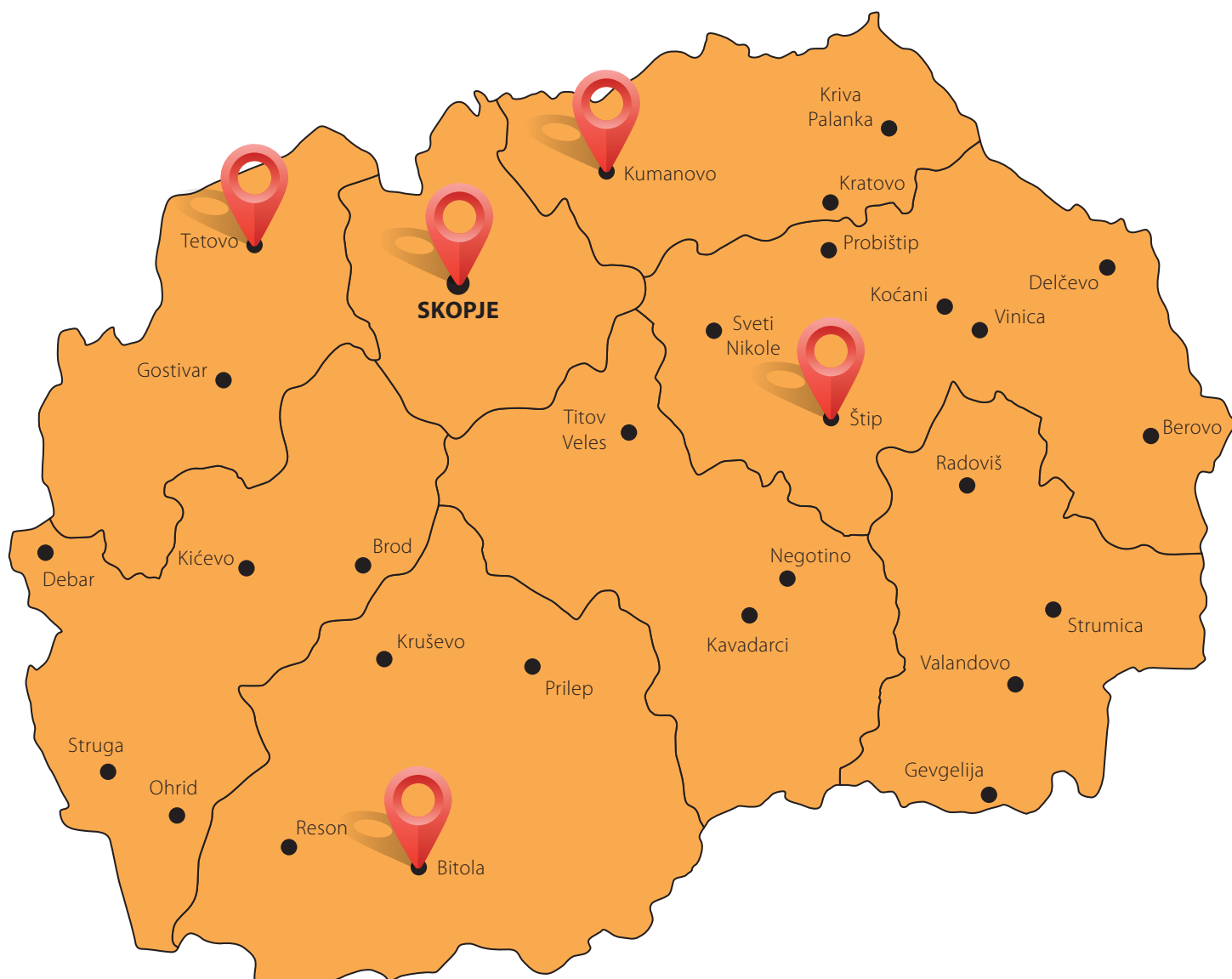


ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

Во општините Скопје, Штип, Куманово, Тетово и Битола
Направено како основна студија во рамки на проектот
Вклучување на жените од етничките малцинства на
пазарот на трудот

Август, 2016

Оваа публикација е изготвена со поддршка од Европската унија. Содржината на оваа публикација е одговорност единствено на CARE International и во никој случај не може да се смета дека ги одразува ставовите на Европската унија.



Резиме.....

Оваа основна студија е изработена заради исполнувањена потребите на проектот *Вклучување на жените од немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот*, имплементиран од CARE International, во партнерство со Женската граѓанска иницијатива АНТИКО и финансиски поддржан од Европската унија. Со оваа студија се испита потенцијалите за вработување на целната група на проектот – жените од немнозинските етнички заедници, кои живеат во петте целни општини – Градот Скопје и општините Куманово, Штип, Битола и Тетово. Студијата се заснова врз анализа на постоечката рамка за нормативна и институционална поддршка за вклучувањена жените од немнозинските групи на пазарот на трудот, како и активните мерки кои се преземаат на национално и локално ниво за изнаоѓање решение по ова прашање. Анализата е надолполнета со податоци од теренското истражување спроведено во целните општиникое се состоеше од интервјуирање на подобнизасегнати страни (работодавачи, претставници на владини институции, членови на органи за родова рамноправност на локално и национално ниво, претставници на НВОа, итн.), како и анкетирање на 218 испитанички (жени одразлична етничка припадност), кои живеат во целните општини.

За целите на студијата, се направи анализа на неколку закони на Македонија (Законот за работните односи, Законот за еднакви можности за жените и мажите, Законот за спречување и заштита од дискриминација), како и анализа на националните и локални стратешки документи во однос на родовата рамноправност, на националните акциски планови, стратегиите и мерките за вработување, важечките политики за вработување, како и активностите на централните и локалните тела по однос на ова прашање. Она што беше очигледно уште на почетокот на анализата беше недостатокот на систематизирани статистички податоци (Државниот завод за статистика и Агенцијата за вработувањена РМ се придржуваат до различни методологии за мерење на вработеноста, акласификацијата на податоци се прави според различни критериуми; има недостаток на транспарентно информирање за активностите на локалните органи за еднакви можности), и на тој начин претставуваат потешкотија од аспект на споредување на податоците; има многу малку или нема воопшто документација за спроведување мерки за вработување на локално ниво; како и недостатокот на систематска проценка на спроведувањето и влијанието на политиките за вработување кои се на сила како на национално, така и на локално ниво. Ова претставуваше потешкотија во процесот на испитување на постоечките услови по однос на учеството на жените од немнозинските етничкизаедници на пазарот на трудот.

И покрај постоењето на назначени тела за промоција на родовата еднаквост на централно и локално ниво во Македонија, постигнатите резултати се релативно занемарливи по однос на позитивното влијание, со активности кои главно се сведуваат на учество на работилници и други активности кои се реализираат по иницијатива на граѓанските организации и меѓународните организации (УНДП, УСАИД и други). Освен тоа, повеќето иницијативи кои се преземаат од овие органи спаѓаат во рамките на дискриминаторските практики подигнувањето на свеста кај пошироката јавност во врска со прашањето на родова еднаквост, и помалку се фокусираат на активности за промовирањена позитивни промениво однос на поголемо вклучување на жените во различните сфери на општествениот живот.

Стапката на активност на жените во Република Македонија е постојано под просекот на ЕУ, со осцилирачки родов јаз кој се наоѓа многу под меѓународните стандарди¹. Проблемот со

1 Во 2015 година, стапката на активност кај жените во Република Македонија изнесуваше 44.9%. За споредба, просечната стапка на активност кај жените во Европската унија (28 земји членки) за истата година изнесуваше 64.3% (Извор: EUROSTAT). Според овој извештај од страна на Светскиот економски форум, Македонија се рангира на 103-то местово светот, со родов јаз од 0,66во учеството на работната сила (Светски економски форум, 2016 година).

ниските стапки на активност се забележува особено кај жените од етничките заедници. Разните истражувања укажуваат на опстојувањето на традиционалните вредности, преку присилување на жените да ги извршуваат своите традиционални улоги на домаќинки и мајки, со што тие се спречени да размислуваат за работа или кариера.

Што се однесува до постоечката институционална поддршка за вклучување на жените од етничките заедници на пазарот на трудот, таа е многу ограничена. Освен формалните заложби за родова еднаквост на властите, многу малку иницијативи се преземени за разгледување на проактивниот пристап по ова прашање. Во текот на минатата деценија, се презедоа неколку иницијативи: усвојување на Стратегијата за родова еднаквост, воведување на родово буџетирање на централно и локално ниво, усвојување на Националниот акциски план за родова еднаквост, Национална стратегија за еднаквост и недискриминација врз основа на етничка припадност, возраст, ментална или физичка попреченост и род, Национална стратегија за еднаквост и недискриминација за периодот 2016-2020, итн. Меѓутоа, повеќето политики и мерки работат на решавање на прашањата на дискриминација и се фокусираат на промовирање на против-дискриминаторските практики, што претставува важен аспект во трагањето по патот кон родовата еднаквост. Освен тоа, постои проблем со постојаност во спроведувањето на овие иницијативи. Во тој контекст, треба да се подвлече дека голем број на проблеми со учеството на жените на пазарот на трудот не се однесуваат само на практиките на директна дискриминација, туку претставуваат резултат на длабоко вкоренет систем на вредности, кој ја омаловажува улогата на жените како вработени и работодавачи, наспроти улогите на мајки и домаќинки. Положбата на жените како дел од ранливото вработување (неплатени работници во семејството, земјоделци, итн.) претставува дополнителен фактор кој ја влошува нивната положба на пазарот на трудот.

По однос на нормативната и институционалната поддршка навклучувањето на жените на пазарот на трудот, има очигледен недостаток на институционаменети за поддршка на жените во нивните задачи во домот и семејството: предучилишни установи за грижа за децата, установи и екипи за грижа за повозрасните членови на семејството, програми за учење за возрасни, како и групи за поддршка. Ова претставува проблем особено во провинциите и руралните средини². Иако има формални заложби на Владата за справување со овој проблем, сепак, многу малку од овие иницијативи се спроведуваат.

Оваа основна студија е структурирана во два дела – **првиот дел** го операционализира моменталниот статус на вработеноста на жените во Македонија, врз основа на анализа на релевантни податоци во врска со стапките на активност и вработеност на национално ниво и во целните општини. Релевантните податоци од Државниот завод за статистика (ДЗС), Агенцијата за вработување на РМ (АВРМ), Министерството за труд и социјална политика (МТСП), и другите надлежни домашни и меѓународни организации беа предмет на анализата. **Вториот дел** ја испитува институционалната и нормативната рамка, која има за цел да ја олесни вработеноста на жените од етничките заедници. Овој дел содржи анализа на закони, на стратешки документи, на акциски планови, како и на мерки за активност, официјални статистички податоци за учество на жените на пазарот на трудот, и дава препораки за понатамошни активности. Проценката на моменталната состојба од аспект на вклучувањето на жените од етничките заедници на пазарот на трудот е дополнета со наоди од интервјуа спроведени со соодветни испитаници кои се вклучени во ова прашање, како и со податоци од анкетирањето на 218 жени од целните општини.

² Во 2015 година, во Македонија работеа 82 јавни и приватни детски градинки/центри за ран детски развој. Во Скопје има 18 јавни детски градинки. Само 6 детски градинки работат во општините со значителен процент на мнозински етнички групи (Шуто Оризари, Чаир, Гази Баба, Ѓорче Петров). Истата година, бројот на детски градинки кои работат во општина Битола изнесуваше 2; 1 во Куманово; 1 во Тетово; и 2 во Штип (Извор: Државен завод за статистика). Во 2015, процентот на деца на возраст од 0-5 години, кои се наоѓаат во детските градинки изнесуваше 29.5% во Скопскиот регион, 14.6% во Североисточниот регион; 5.4% во Полошкиот регион; 15.8% во Пелагонискиот регион и 34.4% во Источниот регион (Државен завод за статистика, 2016). Од особен интерес е овие институции да се наоѓаат во урбаните делови, и на тој начин претставуваат проблем за достапност за населението кое живее во руралните средини. Во врска со бројот на јавни институции за грижа за возрасни, постојат уште три такви институции во целните општини, кои се наоѓаат во Скопје (1), Битола (1) и Куманово (1). Самиот факт дека овие институции примаат лица од нивниот регион резултира со проблем со преоптоварување на нивните капацитети.

Моментален статус на вработувањето кај жените во Македонија . . .

При испитувањето на учеството на жените на пазарот на трудот, вредно е да се забележи дека има очигледен недостаток на систематски податоци поделени по пол во однос на стапката на активност на работна сила, стапката на вработеност и стапката на невработеност на централно и локално ниво. Ова прашање дополнително се усложнува кога се разгледуваат различните методологии на институциите кои ги прибираат овие податоци.

- Во 2015 година, жените имаа стапка на активност од 44.9% (376,419) на национално ниво, што е значително пониска од стапката на активност кај мажите, како и од меѓународните стандарди. Стапката на активност варира од регион во регион: Полошкиот регион (Тетово), има најниска стапка на активност кај жените, додека Источниот регион (Штип) и Пелагонискиот регион (Битола) имаат највисока стапка на активност.
- Во 2015 година, стапката на вработеност кај жените во Македонија изнесуваше 33.7%. Иако стапките на активност и на вработеност кај жените непрекинато се зголемува во последните години, сепак истата е далеку од задоволителна.
- Во 2015 година, стапката на невработеност кај жените во Македонија изнесуваше 25.1%, со што се забележува намалување во последните години. Сепак, поради недостатокот на податоци поделени по пол, не може да се предвиди стапката на невработеност кај жените според етничката припадност.
- Стапката на невработеност варира од регион во регион, како и кај руралното и урбаното население. Имено, Североисточниот регион (Куманово) има највисока стапка на невработеност кај жените (45.7%), додека Пелагонискиот регион (Битола), Источниот регион (Штип) и Скопскиот регион имаат најниска стапка на невработеност од околу 20%.
- Во врска со видот на вработеност, жените во Македонија обично се најзастапени како вработени и неплатени работници во семејството: жените претставуваат 42.5% од вработените, 61.7% од неплатените работници во семејството, додека само 24.8% се работодавачи, а 18.4% се самовработени.
- Околу половина од испитаничките во анкетата не се пријавени во Агенцијата за вработување на Македонија, додека повеќето од нив одговорија дека имаат потреба од помош во постапките. Ова е важен податок, бидејќи само активните баратели на вработување кои се пријавени во АВРМ се квалификувани за активните мерки за вработување.
- Резултатите од анкетата спроведена со 218 испитанички (главно припаднички на немнозинските етнички заедници – Албанци, Роми, Турци, Срби, Македонци), покажуваат дека културните бариери за учество на жените на пазарот на трудот не се веќе толку присутни. Над 80% од испитаниците истакнаа дека би сакале да учествуваат на обука организирана од страна на проектот, со што би им се помогнало да започнат со активно барање работа.

Анализа на моменталните услови во врска со учеството и вклученоста на жените од немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот

Родовата еднаквост е една од основните вредности на уставниот поредок на Република Македонија, која се заснова на целосно признавање и промовирање на еднаквите можности за жените и мажите и е незаменлив предуслов за одржлив развој, уживање на човековите права и примена на демократските вредности. Во согласност со Уставот, секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита на работното место и материјална помош при привремена невработеност, и секој, под еднакви услови, треба да има пристап кон секое работно место без да

биде изложен на ниту еден вид дискриминација, вклучително и дискриминација врз основа на пол³. Промовирањето и заштитата на родовата еднаквост е исто опфатена и во законодавството кое се однесува на работните односи. Секој облик на дискриминација врз основа на пол, етничка припадност, верско убедување или сексуална ориентација се забранува и е казниво со закон.

Сепак, уште на самиот почеток беше очигледно дека постојаниот родов јаз меѓу мажите и жените има наметнато воведување на неопходни посебни мерки за обезбедување и промовирање на начелото на еднаквост меѓу жените и мажите во македонското општество. Нееднаквата застапеност на жените и мажите продолжува да постои во телата на власт, вклучувајќи ги судските, законодавните и извршните власти, локалната самоуправа и другите јавни служби, политичките функции, комисиите и одборите, вклучувајќи го тука и учеството во телата кои ја претставуваат државата (Анализа на степенот на имплементација на Законот за еднакви можности, 2011).

Анализа на нормативната и институционална поддршка за вработување на жените од немнозинските етнички заедници

Практичната примена на начелото еднакви можности започна во 1999 година, кога Република Македонија го донесе својот прв Национален план за акција за еднаквост на половите, со кој се предвидоа десет стратешки области на делување. Потоа следеа неколку стратешки документи и акциски планови, а во 2006 година се донесе Законот за еднакви можности за жените и мажите (ЗЕМЖМ).

Освен преку Уставот, заштитата и промоцијата на еднаквите можности на работното место се остварува со помош на неколку закони:

- Законот за работните односи (ЗРО);
- Закон за еднакви можности за жените и мажите;
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (ЗВОСН);
- Закон за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД).

Законот за работните односи на Република Македонија содржи одредби за еднаков третман на мажите и жените во однос на пристапот до вработување, стручна обука и унапредување, како и одредби во врска со нивните условите за работа. Освен тоа, содржи посебни заштитни одредби за работничките по однос на бременост, нојна работа и други видови работа. Согласно член 6 од Законот за работните односи, работодавачот не смее да го стави барателот на работа или вработениот во нееднаква положба поради неговата/нејзината раса, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба или пак попреченост, верски, политички или други убедувања, сексуална ориентација, или пак други лични околности. Исто така, на жените и мажите мора да им се обезбеди еднаков третман во вработувањето, унапредувањето, обуката, едукацијата, повторната обука, да им се исплаќаат додатоци, отсуството од работа, работните услови, работното време и раскинувањето на договорот за вработување (Закон за работните односи (пречистен текст), 2015).

Законот содржи одредби во врска со исплаќањето еднаква плата на мажите и жените за еднаква работа под еднакви работни барања, без оглед на полот на вработениот (член 108). Законот исто така содржи одредби за нојната работа на жените во индустријата и градежништвото. Имено, работничките во овие сектори не може да бидат распоредени на нојни смени, доколку работата би ѝ оневозможила одмор на работничката од најмалку 7 часа (член 131). Во текот на бременоста и родителството, работничката има право на посебна заштита при вработување, а работодавачот е должен да ѝ овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски (член 161). Овој закон исто така обезбедува посебна заштита при бременост, односно, работодавачот не смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не ги достави заради остварување на правата за време на бременоста (член 163). Доколку

3 Член 32, став 1 од Уставот (Устав на Република Македонија, 2011).

работата негативно влијае врз бременоста на работничката, нејзиното здравје или здравјето на нејзиното дете, работодавачот е должен да ѝ обезбеди друго работно место. Законот содржи одредби во врска со можноста да се користи отсуство од работа за родителство од страна на таткото или усвоителот на детето, доколку мајката не користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство(член 167). Работничката која го дои детето и по изминување на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно (член 171).

Како последица на процесот на усогласување на македонското законодавство со тоа на ЕУ, се донесе Законот за еднакви можности за жените и мажите во 2006 година, кој го започна процесот на воведување механизми за воспоставување еднакви можности за жените и мажите на национално и локално ниво. На национално ниво, Министерството за труд и социјална политика (МТСП) ја сноси одговорноста за спроведување на Законот, преку својот Сектор за еднакви можности (СЕМ) и Националниот советник за еднакви можности. Што се однесува до структурата на механизмите за родова еднаквост на национално ниво, Комисијата за еднакви можности за жените и мажите во Собранието на Република Македонија игра важна улога. Заедно со Клубот на пратенички, овие тела претставуваат клучни механизми за обезбедување на родова перспектива во највисокото тело за застапување на политиката и донесување одлуки(Влада на Република Македонија, 2013).

Сите владини министерства имаат назначено координатори за еднакви можности за жените и мажите. Агенцијата за вработување на РМ, Државниот завод за статистика, Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, Агенцијата за млади и спорт, Народниот правобранител, Генералниот секретаријат на Владата и Секторот за социјални работи исто така имаат назначено свои координатори. Иако сите институции се заложиле за оваа обврска, сепак мал дел од овие субјекти имаат покренато иницијативи или имаат спроведено какви било активности во нивните засебни институции. Нивните главни активности се ограничени на учество на семинари, јавни дебати и други настани, на покана на Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика, или пак на граѓанските организации (Анализа на степенот на имплементација на Законот за еднакви можности, 2011).

Според член 14 од ЗЕМЖМ (Закон за еднакви можности за жените и мажите, 2012), сите единици на локалната самоуправа се обврзани да основаат Комисии за еднакви можности за жените и мажите (КЕМЖМ) како постојани тела, додека нивниот состав, овластувања, задачи и делегации се определуваат со статутите на единиците на локалната самоуправа. Се смета дека дејностите на овие Комисии се важни за постигнување родова еднаквост на локално ниво, стремејќи се кон родова еднаквост во процесот на донесување на локалните стратешки документи но исто со други иницијативи кои би помогнале да се постигне фактичка родова еднаквост во пракса.

Освен основањето на комисиите, сите единици на локалната самоуправа се обврзани да назначат Координатор за еднакви можности за жените и мажите, кој е државен службеник во општината. Задачите на Координаторот се однесуваат на подобрување на еднаквите можности и недискриминацијата во работата и надлежностите на единицата на локалната самоуправа; да даваат предлози и мислења во врска со промовирањето и заштитата на еднаквите можности на Советот на општината на локалната самоуправа и на други институции кои работат на локално ниво; да доставуваат редовни годишни извештаи за работите во областа на еднаквите можности во општината; да соработуваат со Комисијата за еднакви можности за мажите и жените во заеднички иницијативи; и да се координираат и соработуваат со МТСП.

Повеќето активности кои се спроведуваат на локално ниво се на иницијатива на локалните НВО. Наодите кои произлегоа од интервјуата направени со релевантните засегнати страни покажува дека постои добра соработка меѓу телата на локалната власт и локалните НВОи за иницијативи кои имаат за цел поголема вклученост на жените во сите аспекти на општественото живеење. Меѓутоа, локалните комисии за еднакви можности се во голема мера зависни од локалното финансирање, кое пак е оскудно и не дозволува можности за одржлива работа на овие органи.

Народниот правобранител, како експертско и независно тело, има обврска да ги заштитува уставните и законските права на граѓаните, во случај на нивна повреда од страна на управните тела и другите тела и организации со јавна надлежност, па така и пружање заштита на еднаквите можности како за жените, така и за мажите. Во својата дејност, Народниот правобранител е обврзан да презема активности и мерки за заштита на начелото на недискриминација. Освен главната

канцеларија во Скопје, Народниот правобранител извршува работа преку своите подрачни канцеларии во Тетово, Кичево, Штип, Струмица, Куманово и Битола.

Важно е да се напомене дека одредбите за ситни прекршоци во Законот за еднакви можности за жените и мажите опфаќаат многу малку заложи со кои се пропишуваат бројни казни за субјектите кои нема да се придржуваат до барањата на Законот (2011 г., стр. 21).

Анализите покажуваат дека политиките и законодавството не се неутрални по однос на полот и не ги земаат предвид посебните потреби на мажите и жените. Покрај тоа, зависноста на локалните комисии од општинските буџети ги ставаат истите во неповолна положба кога станува збор за можностите за остварување на конкретните активности. Повеќекратните анализи на состојбата на теренот укажуваат на тоа дека општините доделуваат многу или воопшто не доделуваат средства за работата на овие тела.

Во 2008 година, Република Македонија го вовеле концептот родово буџетирање (Симјановска, 2013). Воведувањето на родово одговорно буџетирање во земјата се предвидува со Законот за еднакви можности за жените и мажите и со Националниот акциски план за родова еднаквост (2007-2012), со стратешки документ на Владата, со што се предвидуваа активности за остварување на родовата еднаквост (Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија (2012-2017), 2012). Концептот постепено требаше да се вовеле на сите нивоа – на централно и локално. Сепак, спроведувањето на концептот се одвива многу бавно.

Стратешки документи

Политиката за вработување на Република Македонија е дефинирана во неколку стратешки документи: Стратегијата за вработување на Република Македонија до 2015 година, Националниот акциски план за вработување за периодот од 2014-2015 година, Националниот акциски план за вработување за периодот од 2016-2020 година, Националниот акциски план за вработување на млади, Акцискиот план за намалување на сивата економија, итн. Постоечките мерки и услуги за вработување се дефинираат на годишно ниво во оперативните планови за услуги на пазарот на трудот и во постоечките програми за вработување.

Во 2010 година, Владата ја усвои Националната стратегија за вработување, која ја опфати и родовата перспектива како основа за креирање политики за вработување. Со оваа Стратегија, Министерството за труд и социјална политика усвои Оперативен план за активни програми и мерки за вработување. Поранешните оперативни планови за вработување содржеа програми за афирмативни активности за вклучување на жените на пазарот на трудот, притоа правејќи конкретни напори за постигнување на целите на стратегијата преку зголемување на стапката на вработеност на жените во Македонија и промоција и зајакнување на нивниот економски статус (Хаџијаха-Имери, Настевска, Исмаили, Димитриевска и Асенов, 2012).

Во 2010 година, се усвои вториот Национален акциски план за промовирање на социјалната положба на жените Ромки во Македонија, заради обезбедување постојана вклученост на оваа група во социјалната интеграција, со приоритетен фокус на вработувањето, здравството, образованието и човековите права (Хаџијаха-Имери, Настевска, Исмаили, Димитриевска, и Асенов, 2012).

Во 2013 година, Владата ја усвои Стратегијата за родова еднаквост за периодот од 2013-2020 година. Овој стратешки документ ја истакнува потребата за спречување на дискриминаторските практики против женската популација на пазарот на трудот, како и потребата за развој на механизми за санкционирање на повредите на законот, или за давање услуги за бесплатна правна помош на жртвите на семејно насилство врз основа на пол, на пазарот на трудот. Стратегијата повикува кон подобрување на координацијата и на постоечките политики за поттикнување на вработувањето, од аспект на вклучување на жените на пазарот на трудот како неопходност.

Во текот на изминатите години, се направија напори да се подобри родовата еднаквост на пазарот на трудот, преку инкорпорирање на родови аспекти во политиките за вработување, на пример, Националната стратегија за вработување за 2015 година (Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година, 2011), каде потребата за поддршка на самовработувањето, формализирањето на постоечките бизниси, поддршката на дополнителни

вработувања, субвенционираното вработување, поддршката преку практиканство за прво вработување на млади поединци, економското зајакнување на жените жртви на семејно насилство и поддршката на вработувањето на жени Ромки, повозрасни и лица со попреченост, претставува особен приоритет (Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, 2013). Стратегијата ги истакнува предизвиците на родовата нееднаквост меѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот. Стратегијата поставува национална цел –стапка на вработеност од 42% за жените, кое се достигна во 2015 година и мерки за зголемена вклученост на жените на пазарот на трудот.

Освен усвојувањето на Националниот акциски план за унапредување на социјалната положба на жените Ромки, во кој се содржани одредби за посебни мерки за поттикнување на можностите за вработување на жените Ромки (испорачување обуки за основни вештини, обуки за започнување бизнис, вештини за вработување, субвенции за вработување), не постојат други стратешки документи кои посветуваат особено внимание на прашањето на вклучување на жените од мнозинските етнички заедници на пазарот на трудот. Не постојат ниту податоци за вкупниот број на жени Ромки кои се вработиле со помош на мерките предвидени со Националниот акциски план за унапредување на социјалната положба на жените Ромки. Иако нема иницијативи од страна на граѓанските организации во врска со вклучувањето на жените на пазарот на трудот, особено на жените Ромки, сепак нема достапни податоци за бројот на жени кои добиле поддршка (обука, вработување), како резултат на овие акции.

Повеќе иницијативи се спроведени од страна на граѓанските организации (вклучително и за жените од мнозинските заедници) во текот на изминатите години. Во 2012 година, Фондацијата YES го спроведе проектот *Зголемување на вработеноста кај младите жени од мнозинските етнички заедници во Македонија и Албанија, преку зајакнување на нивните способности за самовработување*. Вкупно 48 невработени жени Македонки, Албанки и Ромки посетија обука за започнување и водење на сопствен бизнис. Проектот им додели 4 грантови за започнување на бизнис на 4 кориснички на проектот. Фондацијата YES ги продолжи своите активности на ова поле преку проектот *Интеграција на мнозинските заедници на пазарот на трудот преку поттикнување на нивниот потенцијал за вработување*, којшто е во тек и ќе биде завршен во август 2017 година.

Во периодот од 2012-2016 година, проектот *Патот до кариерата* беше спроведен од страна на Македонската фондација за развој на претпријатија (МФРП) во соработка со Сојузот на стопански комори (ССК) и Хуманитарното здружение на Ромите Кхам. Целите на проектот се однесуваа на зголемувањето на вработеноста кај жените од мнозинските етнички заедници во руралните средини од источниот регион на земјата. Проектот испорача обуки за вкупно 34 жени за развој на стручни вештини, додека 72 жени посетија обуки за практични вештини, кои понатаму добија работа во 24 компании. Околу 12 жени беа вклучени во обука за претприемништво и комуникациски способности. Нема податоци за структурата на корисниците според етничката припадност или местото на живеење (урбано/рурално).

Во периодот од 2012-2014 година, Стопанската комора на Северозападна Македонија, заедно со Здружението за локален рурален развој и Регионалната агенција за развој го спроведоа проектот *Едукација, вработување и еднаквост за жените од мнозинските заедници*. Целна група на проектот беа жените Албанки, Турчинки и Босанки, со место на живеење во Скопје, Полог, Кичево и Струга. Нема податоци за тоа колку корисници учествувале во проектните активности и/или се вработиле. Во истиот период, "Internationaler Bund", заедно со партнерите Дериа и Форумот на жени, го имплементираа проектот *Зајакнување на можностите за вработување кај жените од мнозинските заедници преку профилирање/евалуација, програми за обука и советување околу можностите за вработување*. Проектот предвиде активности за подготвување на жените од етничките малцинства за нивно учество на пазарот на трудот, како и развој на претприемнички вештини кај жените од руралните средини во Скопскиот регион, Радовиш и Тетово. Нема достапни податоци за бројот на корисници на проектот и бројот на жени кои биле вработени како резултат на проектните активности.

Проектот *Интегрирана програма за способностите за вработување*, спроведен од Центарот за неформално образование Триаголник, во партнерство со Лигата на албански жени, беше фокусиран на зајакнување на вработеноста кај жените Албанки со место на живеење во Скопје, Тетово, Гостивар и Струга. Проектот беше спроведен во периодот од 2012-2014 година, и испорача

обуки за вештини за вработување за целната група на проектот. Сепак, нема достапни податоци за бројот на корисници на проектот и бројот на жени кои биле вработени како резултат на проектните активности. Жените Ромки беа целна група за проектот *Поддршка за жените Ромки на пазарот на трудот во Македонија*, спроведен од "Coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario" (COSV), во партнерство со ПРЕДА. Проектот се фокусираше на зголемување на вработеноста кај жените Ромки, преку подобрување на нивните вештини и олеснување на нивниот пристап до службите за вработување во Пелагонискиот регион, особено во Битола, Прилеп и Ресен. Нема достапни податоци за вкупниот број на корисници на проектот и бројот на жени кои биле вработени како резултат на проектните активности.

Меѓутоа, треба да се претпостави дека само мал број на жени учествувале во таков вид иницијативи досега. Резултатите од анкетата направена со 2018 испитаници покажува дека околу 10% од жените учествувале во некаков облик на обука за зајакнување на нивните можности за вработување (повеќето обуки биле организирани од ГОи). Освен тоа, само 13% од жените кои посетиле таков вид обуки биле поканети да учествуваат на други обуки.

Активни политики за вработување

Кохерентната рамка за примена на активните политики за вработување започна во 2007 година, кога се усвои првиот Оперативен план за активни програми и мерки за вработување. Во наредните години, се усвоија неколку стратешки планови и програми: Националната стратегија за вработување за 2015 година; Националните акциски планови за вработување (2006-2008; 2009-2010 и 2011-2013 година), додека Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување се изготвуваат на годишна основа.

Воведувањето и примената на активни мерки за поттикнување имаат долга традиција во развиените земји и првично се спроведуваат во периоди на економска рецесија и висока невработеност (Касовска, 2013). Тие имаат две главни определби: зголемување на способноста на невработените да најдат работа, продуктивност и заработка; како и зголемување на социјалната инклузија и учество од аспект на вработувањето.

Активните политики за вработување се реализираат преку серија програми и мерки, кои се изготвуваат и спроведуваат од страна на неколку институции, вклучувајќи ги и Министерството за труд и социјална политика (МТСП), Агенцијата за вработување на РМ (АВРМ) и нејзините дисперзирани центри, Агенцијата за промоција и претприемништво (АПП) итн., кои добиваат средства од државниот буџет, како и од страна на меѓународните организации (УНДП и УСАИД). Планирањето и спроведувањето на активните политики за вработување се прави преку годишните оперативни планови. Новите активни мерки за вработување најпрво се спроведуваат како пилот проекти и зависно од резултатите, тие се прошируваат понатаму. Расходите за активните политики за вработување достигнуваат до 0.15% од БДП, со извесни годишни флукуирања (Национален акциски план за вработување 2016-2020, 2015).

Анализата на Програмата за субвенционирање на вработувањето на невработени лица, корисници на социјална помош нема конкретни приоритети за вработување и вклучување на пазарот на трудот за жени. Ова исто така се потврдува и со интервјуата направени со претставници од централните и локалните владини тела одговорни за спроведување на овие мерки. Во 2015 година, Владата го започна проектот "Македонија вработува" кој се состоеше од серија мерки за промовирање на вработувањето и олеснувањата (на пример, за нововработените лица под 29-годишна возраст, работодавачите се ослободени од плаќање на нивниот персонален данок и придонесите за социјално осигурување, во согласност со член 98 од Законот за вработување и осигурување од невработеност) за приватни фирми, заради создавање работни места. Мерките опфаќаат четири ранливи групи на невработени:

- Во првата група спаѓаат лица до 35-годишна возраст кои претходно не биле вработени, или пак биле невработени најмалку три месеци пред вработувањето под оваа мерка;
- Втората група се состои од невработени лица на возраст меѓу 35 и 50 години, кои биле невработени најмалку 10 години во последните 15 години, и најмалку 3 месеци пред вработувањето;

- Третата, четвртата и петтата група се состојат од невработени лица на возраст над 50 години, невработени лица на возраст над 58 години, невработени лица кои се родители на три или повеќе деца, самохрани родители, членови на семејства со самохрани родители кои се корисници на социјална помош, деца без родителска грижа, жртви на домашно насилство, лица со попреченост и намалена работна способност, професионални војници чие вработување е прекинато и родители на деца со попреченост кои се корисници на посебен додаток (Национален акциски план за вработување 2016-2020, 2015).

Новата збирка активни мерки “Македонија вработува 2” се спроведува во текот на 2016 година. Исто така, овој пакет мерки не содржи директни одредби за вклучување на жените од немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот, со исклучок на одредбите за стимулирање на самохраните родители и жртвите на семејно насилство. Може да се забележи дека активните мерки за вработување ставаат главен акцент на спречувањето на долгорочно вработување, фокусирајќи се главно на мерките за стимулација на млади лица кои тукушто пристапиле на пазарот на трудот и не успеваат да добијат долгорочно вработување, или пак обезбедуваат мерки за стимулација за неактивното работоспособно население.

Имено, активните мерки за вработување ги опфаќаат само категориите на граѓани кои се пријавени во Агенцијата за вработување на РМ како активни баратели на работа. Овие политики и мерки не се однесуваат на неактивното население, а кое е главно составено од жени. Во овој поглед, еден од основните аспекти на родовите прашања во политиките за вработување е дека тие не смеат да бидат рестриктивни, туку мора да бидат отворени за сите граѓани, особено во однос на вклучувањето на неактивното население. Затоа, потребно е да се отворат мерките за вработување кон неактивните граѓани и да се воведат активности кои ќе го поттикнат вклучувањето на неактивното население на пазарот на трудот, особено на жените (Јовановиќ, Јованова, Малеска-Сачмароска и Марковска).

Според анализата на спроведувањето и влијанието на овие мерки од Јовановиќ и другите, податоците за ефективност на преземените иницијативи не обезбедуваат основа за прогласување на овие мерки за успешни, особено мерките кои се однесуваат на поттикнувањето на вработување сираци и самохрани родители, поради нискиот број на работни места кои се создадени во 2007 година. На пример, во првите години на спроведување на активните мерки за вработување, 69 од планираните 500 самохрани родители и 3 од планираните сираци, т.е. само 12% од планираните 600 лица учествуваа во програмата за субвенционирano вработување во 2007 година.

И покрај иницијативите за вклучување на жените од етничките заедници на пазарот на трудот, како што е дефинирано во стратешките документи и оперативните програми, нема проценки или показатели за ефективност на спроведувањето на овие политики. Групите за вмрежување и поддршка би требало да бидат еден од начините за поттикнување и поддршка на оние кои започнале бизнис, но исто така за оние кои сè уште не се одлучиле на овој чекор. Овој пристап е особено важен за жените, кои, поради нивната традиционална улога на оние кои се грижат за другите и за домот, како и поради финансиската независност, честопати недоволно се охрабруваат да се запознаат со предизвиците на модерното време (Јовановиќ, Јованова, Малеска-Сачмароска и Марковска).

Од анализата на севкупното спроведување на активните мерки за вработување, може да се заклучи дека целните групи на политиките за вработување (возрасни, долгорочно невработени лица, жени, жени од немнозинските заедници, млади, итн.), иако истите се формално вклучени во стратешките документи на државата, тие не го чувствуваат влијанието на активните мерки, поради недостатокот на воспоставување конкретни механизми за сеопфатна инклузија. Освен тоа, има недостаток на систематичен и усогласен пристап во прибирањето податоци поделени според полот, што е исто така од незаменлива важност за анализирање на состојбата со учеството на жените на пазарот на трудот и за креирањето ефективни политики за подобрување на родовата еднаквост. И податоците за ефективност на активните мерки за вработување се оскудни, а достапните податоци се неподобни за анализирање на тоа колкав е бројот на жени од немнозинските етнички заедници кои се вклучени на пазарот на трудот во општините кои се цел на проектот.

Да заокружime, многу мал дел од воведените механизми, како на национално, така и на локално ниво, вовеле активности со кои би се допринело за промоција на еднаквите можности. Ова

се случува главно поради непостоењето на иницијатива и интерес од страна на функционерите во врска со спроведувањето на Законот за еднакви можности за жените и мажите и промовирањето на начелата на родова еднаквост. Непостоењето на сигурни и стабилни канали за финансирање го потврдува фактот дека повеќето од оние кои се одговорни не се залагаат соодветно за воведување на концептот на еднакви можности за жени и мажи.

Интервјуата со соодветните засегнати страни ја истакнаа потребата од воведување конкретни мерки за олеснување на вклучувањето на жените од мнозинските етнички заедници на пазарот на трудот. Увидот направен од претставниците на НВО го нагласуваат фактот дека овие жени во голема мера се подложни на дискриминаторски практики и се соочуваат со голем број бариери во нивниот пристап кон активните мерки за вработување. Значителен дел од жените од мнозинските етнички заедници не се регистрирани од страна на системот како активни баратели на работа. Треба да се направат дополнителни напори за да се утврди потенцијалот на овие жени на пазарот на трудот.

Стапка на активност и стапка на невработеност кај жените од мнозинските етнички заедници

Едно од главните прашања кои треба да се разгледаат е недостатокот на кохерентна методологија и постојаност во прибирањето податоци за вработеноста на жените во Македонија, како на национално, така и на локално ниво. Различните методологии на прибирање податоци кај клучните институции и недостатокот на статистички податоци поделени по пол сепак докажува дека ова е голем проблем, кој носи значителни потешкотии во проценувањето на влијанието на политиките и програмите од аспект на родот.

Во 2015 година, Светскиот економски форум (СЕФ) ја постави Македонија на 69 место од вкупно 145 земји, со индекс на родовиот јаз од 0.701. Во однос на учеството на работна сила, Македонија се рангира пониско – на 103 место, со родов јаз од 0.66. Според нивните податоци, 55% жени и 77% мажи се активни на пазарот на трудот (Светски економски форум, 2016 година). Во однос на еднаквоста на платите за слично работно место, истражувањето спроведено од страна на СЕФ ја рангираше Македонија на 34 место, со индекс на родовиот јаз од 0.72 (Светски економски форум, 2016 година). Според Индексот на родова нееднаквост на Извештајот за човековиот развој, има комбинирана мерка која ја одразува нееднаквоста во постигнувањата меѓу мажите и жените во три димензии: репродуктивно здравје, зајакнување и пазар на трудот, во 2014 година Македонија се рангираше на 81 место (од вкупно 188 земји и територии признати од ОН), со резултат од 0.164 (Извештај за човековиот развој за 2015 година: бивша Југословенска Република Македонија, 2015 година).

Во 2015 година, Агенцијата за вработување на РМ имаше евидентирано 47,066⁴ невработени жени. Анализата на податоците според етничката припадност покажува дека 66.2% од сите невработени се Македонци, 22.4% Албанци, 3.2% Турци, 5.1% Роми, 0.8% Срби, 0.2% Власи, 0.2% Бошњаци и останати 1.9% - други етнички групи (2016, стр. 4). Невработеноста е присутна во урбаните општини, каде живеат 68.7% од евидентираниите невработени лица.

Учеството на вработеност на ранливите лица во рамки на вкупната вработеност изнесуваше 22% во периодот од 2009 – 2014 година. Согласно меѓународните стандарди, вработеноста на ранливите лица се однесува на видовите вработување како што се неплатените работници во семејството и самовработените, што се забележува дека вообичаено произлегува поради неопходност, а не од некоја добра бизнис идеја. На глобално ниво, вработеноста на ранливите лица е повеќе присутна кај жените, додека во Република Македонија е еднакво поделена меѓу половите (Национален акциски план за вработување 2016-2020, 2015).

4 40.9% од вкупната стапка на невработеност.

Табела 1.
Активно население и стапка на активност
 (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2016)

	2005	2010	2015
Активно население	869 187	938 294	954 924
Мажи	523 275	575 349	578 506
Жени	345 912	362 945	376 419
Стапка на активност	54.1	56.9	57.0
Мажи	64.9	69.8	68.9
Жени	43.2	44.0	44.9
Вработени	545 253	637 855	705 991
Мажи	332 179	391 923	423 913
Жени	213 074	245 932	282 078
Стапка на вработеност	33.9	38.7	42.1
Мажи	41.2	47.5	50.5
Жени	26.6	29.8	33.7
Невработени	323 934	300 439	248 933
Мажи	191 096	183 426	154 592
Жени	132 838	117 013	94 341
Стапка на невработеност	37.3	32.0	26.1
Мажи	36.5	31.9	26.7
Жени	38.4	32.2	25.1

Во првото тромесечие од 2016 година, податоците за работната сила издадени од Државниот завод за статистика во врска со стапката на активност на населението во работоспособна возраст достигнаа до 61.6 кај мажите и 38.4 кај жените (Соопштение за јавноста: Резултати од анкетата за работната сила на активното население во Република Македонија, 1-во тромесечие од 2016 година, 2016). Освен тоа, и покрај тенденцијата за раст, стапката на активност на жените е многу пониска од стапката на активност на мажите и забележува родов јаз од 24 процентни точки во 2015 година. Жените постојано покажуваат пониски стапки на вработеност отколку мажите. Во 2014 година, јазот на активност меѓу мажите и жените изнесуваше 25.2%, со што се забележа намалување од 2.4% споредено со 2009 година. Сепак, споредено со стандардите на ЕУ, родовиот јаз во Македонија е сè уште многу голем. Причините за големиот дел неактивни жени главно се поврзуваат со традиционалните вредности и норми кои опстојуваат во македонското општество: улогата на жените во домот и грижата за децата и повозрасните членови на семејството, особено во руралните и под-руралните подрачја и кај извесни етнички групи, главно кај Албанците и Ромите (Јовановиќ, Јованова, Малеска-Сачмароска и Марковска).

Неактивноста кај жените е непропорционално поделена меѓу младите жени, жените во руралните средини и неквалификуваните жени, сметајќи ги домашните работи и обврски како најважни фактори за неактивност на жените. На пример, податоците од Еуростат за 2014 година покажуваат дека примарна причина за неактивност на жените во Република Македонија се

“другите семејни и лични одговорности”, каде 34% од жените во земјата ги издвојуваат истите како најважни фактори (Министерство за труд и социјална политика, 2015).

Во изминатите години, стапката на вработеност постепено се зголемува, а во периодот меѓу 2005 и 2015 година, стапката на вработеност кај жените се зголеми за 8.2%. Меѓутоа, податоците за намалување на невработеноста треба да се разгледуваат претпазливо. Од една страна, измените на Законот за евиденција на трудот, како резултат на прилагодувањата на Законот за вработување и осигурување од невработеност и на Законот за работните односи во 2012 година, вовеле правење разлика меѓу активните и пасивните баратели на работа. Ова резултираше со фиктивно намалување на процентот на невработени. Од друга страна, пак, има недоследности во статистичките податоци од различните јавни институции.

Од друга страна, користењето услуги кои се нудат од Агенцијата за вработување на РМ е во постојан пад. Додека во 2006 година 82% од невработените лица ја користеа АВРМ како метода за барање работа, во 2014 година ова е случај со 66% од невработените лица. Состојбата е таква поради промените во каналите и методите на барање работа и вработување, како и можноста за пријавување во АВРМ како пасивни баратели на работа секои шест месеци. Според анкетата за највообичаените методи кои се користат при барање работа, испитаниците најмногу се одлучија за опцијата “пријатели/роднини” (89%), како и за опцијата “аплицирање на огласи за работа”, што е најпретпочитана метода за 68% од невработените (Министерство за труд и социјална политика, 2015).

Општините кои беа цел на ова истражување спаѓаат во различни статистички и административни региони⁵; во исто време, општините претставуваат економски и административни центри на нивните одделни региони. Поради недостатокот на систематизирани податоци на локално ниво, некои од податоците се претставени на регионално ниво. Сите целни општини во активната имаат формирано комисији за еднакви можности, кои работат со различна динамика и резултати; покрај тоа, подрачните канцеларии на Народниот правобранител работат во сите целни општини.

Табела 2.
Етничка структура во општините Скопје, Битола, Куманово, Тетово и Штип,
според Пописот од 2002 година (Државен завод за статистика, 2005)

	Скопје	Битола	Куманово	Тетово	Штип
Вкупно	506 926	95 385	105 484	86 580	47 796
Македонци	338 358	84 616	63 746	20 053	41 670
Албанци	103 891	4 164	27 290	60 886	12
Турци	8 595	1 610	292	1 882	1 272
Роми	23 475	2 613	4 256	2 357	2 195
Власи	2 557	1 270	147	15	2 074
Срби	14 298	541	9 062	604	297
Бошњаци	7 585	21	20	156	11
Други	8 167	550	671	627	265

⁵ Скопје – Скопски регион, Битола – Пелагониски регион, Куманово – Североисточен регион, Тетово – Полошки регион, Штип – Источен регион.

Табела 3.

Стапки на активност по региони во 2015 година
(Регионите во Република Македонија, 2016: Регионален годишник, 2016;
Регионите во Република Македонија, 2014: Регионален годишник, 2014)

	Скопски регион	Источен регион	Пелагониски регион	Полошки регион	Североисточен регион
2011	56.1	58.2	63.9	43.9	53.7
2012	55.3	61.5	62.8	44.5	52.1
2013	55.3	61.0	64.4	46.6	54.2
2014	56.3	63.6	65.3	46.1	54.2
2015	54.4	62.5	66.3	47.1	54.0

Табела 4.

Стапки на невработеност во целните региони по пол во 2015 година
(Регионите во Република Македонија, 2016: Регионален годишник, 2016)

	Скопски регион	Источен регион	Пелагониски регион	Полошки регион	Североисточен регион
Мажи	28.1	20.7	21.7	27.6	41.7
Жени	22.1	20.5	21.2	35.6	45.7
Урбана средина					
Мажи	24.5	25.1	28.7	31.9	39.9
Жени	20.5	14.8	27.8	34.1	47.7
Рурална средина					
Мажи	35.3	14.7	12.2	25.7	44.5
Жени	27.6	11.2	8.8	36.7	41.1

Стапките на активност покажуваат релативно голема несразмерност меѓу овие региони, каде Полошкиот регион (Општина Тетово) забележува најниска стапка на активност, а Пелагонискиот (Општина Битола) највисока стапка на активност. Во смисла на годишните варијации во рамките на целните региони, нема значителни разлики во однос на стапките на активност на населението.

Стапките на невработеност кај жените исто така варираат, како меѓу регионите, така и меѓу урбаното и руралното население. Имено, со исклучок на Скопскиот и Полошкиот регион, жените од руралните средини покажуваат значително пониски стапки на невработеност, отколку жените во урбаните центри. Овие разлики може да настануваат поради општо пониските стапки на активност кај жените од руралните заедници, како и нивното вклучување во алтернативните облици на вработување. Сепак, поради недостатокот на релевантни податоци, овие заклучоци треба да се разгледуваат со претпазливост.

Податоците за вработените жени според нивниот статус на вработеност покажуваат дека нема значителни годишни варијации, во поглед на специфичните видови на вработувања, и дека жените традиционално се непропорционално претставени во извесни сегменти: тие се најзастапени како неплатени семејни работници, и претставуваат само една четвртина од работодавачите, додека

помалку од една петина од самовработените. Овие податоци ја потврдуваат традиционално зависната улога на жените на пазарот на трудот.

Табела 5.
Вработени жени според нивниот статус на вработување.
Извор: Државен завод за статистика

		Вработени	Работодавачи	Самовработени	Неплатени работници во семејството
2010	Вкупно	456 037	34 395	83 312	64 111
	Жени	184 869 (40.5%)	8 456 (24.6%)	12 110 (14.5%)	40 498 (63.2%)
2011	Вкупно	463 075	36 754	83 551	61 705
	Жени	193 959 (41.9%)	9 121 (24.8%)	14 988 (17.9%)	38 054 (61.7%)
2012	Вкупно	475 909	31 147	88 162	55 336
	Жени	196 926 (41.4%)	8 171 (26.2%)	16 607 (18.8%)	35 758 (64.6%)
2013	Вкупно	488 110	31 656	98 182	60 889
	Жени	203 298 (41.7%)	8 988 (28.4%)	20 045 (20.4%)	38 977 (64.0%)
2014	Вкупно	506 126	26 914	96 401	60 747
	Жени	211 723 (41.8%)	6 309 (23.4%)	15 065 (15.6%)	37 502 (61.7%)
2015	Вкупно	521 536	30 408	98 016	56 032
	Жени	221 882 (42.5%)	7 556 (24.8%)	18 071 (18.4%)	34 568 (61.7%)

Градот Скопје е составен од неколку општини: Центар, Карпош, Ѓорче Петров, Кисела Вода, Аеродром, Бутел, Сарај, Шуто Оризари, Чаир и Гази Баба. Градот Скопје и Скопскиот регион се карактеризираат со натпросечно ниво на економски развој, споредено со другите региони. Исто така, ова се регионите со највисока работна продуктивност. Во Скопскиот регион, доминантен економски сектор се услугите, и ова е единствениот регион каде услугите се однесуваат на поголемиот дел од вработувањата. Градот Скопје, како и сите единици на локалната самоуправа во Градот Скопје имаат основано КЕМЖМ, како и имаат избрано координатори. Она што е очигледно е недостатокот на соработка и координација меѓу овие тела. Во 2011 година, Градот Скопје усвои Стратегија за родова еднаквост. Меѓутоа, Стратегијата има исклучиво промотивен карактер, со наклоност кон приоритети и активности кои се однесуваат на подигнување на свеста за прашањето на родовата еднаквост. Стратегијата не содржи приоритети или активности во врска со вработувањето на жените во целина, ниту пак за вработувањето на жените од мнозинските етнички заедници засебно. Нема иницијативи за решавање на прашањето на вработување на жени во целина, а особено нема вклучување на жени од мнозинските етнички заедници на пазарот на трудот.

Бидејќи статистиките за стапката на активност кај вработеното население не е разграничено по етнички групи, не можат да се направат предвидувања за стапката на активност кај жените од различните етнички групи кои живеат во Градот Скопје.

Табела 6.

Невработени жени во целните општини во месец јуни 2016 година, по етничка припадност
(Агенција за вработување на РМ, 2016 година)

	Скопје	Куманово	Битола	Штип	Тетово
Вкупно (мажи и жени)	16 570	9 990	5 995	2 185	13 168
Вкупно жени	7 004 (42.3%)	3 786 (37.9%)	2 939 (49.0%)	939 (43.0%)	4 354 (33.1%)
Македонки	4 488 (64.1%)	2 587 (68.3%)	2 527 (86.0%)	764 (81.4%)	1 481 (34.0%)
Албанки	1 473 (21.0%)	866 (22.9%)	90 (3.1%)	1 (0.1%)	2 718 (62.4%)
Турчинки	74 (1.1%)	4 (0.1%)	71 (2.4%)	24 (2.6%)	36 (0.8%)
Ромки	682 (9.7%)	124 (3.3%)	196 (6.7%)	118 (12.6%)	90 (2.1%)
Србинки	67 (1.0%)	190 (5.0%)	2 (0.1%)	1 (0.1%)	11 (0.3%)
Влахинки	10 (0.1%)	2 (0.1%)	10 (0.3%)	24 (2.6%)	0 (0%)
Бошњачки	79 (1.1%)	0 (0%)	3 (0.1%)	0 (0%)	0 (0%)
Други	131 (1.9%)	13 (0.3%)	40 (1.4%)	7 (0.7%)	18 (0.4%)

Општина Штип се карактеризира со релативно профитен индустриски сектор, кој вработува значителен дел од работниот потенцијал во регионот. Главна карактеристика на економијата во Штип е текстилната индустрија. Фабриците за текстил вработуваат значителен дел од населението (особено жени) во регионот (Стратегија за локален економски развој на Општина Штип за периодот од 2012-2017 година, 2012). Над 90% од вкупното население во општината живее во урбаните средини. Возрасната структура на населението на Штип се карактеризира со значителни промени на намалување на учеството на млади и зголемување на учеството на повозрасни лица во уделот. (Стратегија за локален економски развој на Општина Штип за периодот од 2012-2017 година, 2012).

Посебна карактеристика на Штипскиот регион (со Карбинци) е специфичната демографска структура на вработените. Ова особено се однесува на структурата по пол, каде учеството на жени во вкупниот број на вработени во одредени индустриски сектори (особено на текстилната индустрија) е доминантен и достигнува 69% (податоци од 2008).

Општинскиот совет има усвоено стратешки документи за вработување и локален економски развој. Сепак, ниту еден од овие стратешки документи не го утврдува учеството на жени од мнозинските етнички заедници на пазарот на трудот како посебен приоритет на кој треба да се работи, ниту пак имаат опфатено одредби за поттикнување на вработувањето на жени од овие групи.

Од интервјуата спроведени со претставници од телата на локалната самоуправа за еднакви можности, може да се види дека постои постојан проблем во обезбедувањето на спроведување иницијативи за вклучување на жените. Имено, се потврдува непостоењето на стратешки документи кои би имале за цел вклучување на жените од мнозинските етнички заедници на пазарот на трудот. Главните активности на телата на локалната власт се однесуваат на обезбедување соодветна родова застапеност во управните и надзорните одбори.

Важно е да се напомене дека само некои од целните општини заостануваат во воведувањето и спроведувањето на иницијативи за поголема вклученост на жените. Општина Тетово нема

усвоено ниту еден стратешки документ за решавање на прашањето на општа вработеност и вработеност на жените од немнозинските етнички заедници. Полошкиот регион (Тетово) е еден од економски најнеразвиените региони во земјата. Овој регион е меѓу регионите со најниска стапка на активност и вработеност во земјата. Статистичките податоци покажуваат дека Полошкиот регион и Североисточниот регион имаат најнизок удел во БДП на земјата, како и дека се со најнизок БДП по глава на жител, споредено со другите региони. Индустриското производство е преовладувачки економски сектор во Полошкиот регион, или поточно: производство на градежни материјали, преработка и производство на готови производи од дрво, прехранбена индустрија, преработка на пластика, преработка на алуминиум и производство на производи од текстил. Полошкиот регион има низок процент на достапна обработлива површина (25%), додека останатиот дел може да се користи за пасишта (75%). Во земјоделскиот сектор, најзастапени култури се компирот, пченицата и пченицата.

Општина Куманово нема усвоено стратешки документи или акциски планови за олеснување на целокупната вработеност на своите граѓани, а ниту пак има конкретни активности за вклучување на жените од немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот.

Општина Битола има Стратегија за родова еднаквост, која се заснова на Стратегијата за родово одговорно буџетирање, усвоена во јули 2012 година. Општина Битола е една од првите единици на локалната самоуправа, кои ја имаат основано Комисијата за еднакви можности. Комисијата е основана во 2002 година. Иако нема документи кои даваат концизен опис на задачите на претседателот на Комисијата и на Координаторот, покрај Статутот на Општината кој дава краток опис на должностите и областите на делување на Комисијата, локалното тело работи редовно.

Членовите на Комисијата одржуваат состаноци четири пати годишно и усвојуваат Годишен акциски план за еднакви можности. Општинскиот совет доделува средства за реализација на иницијативите предвидени со акциските планови. Ова е сериозен чекор напред, во смисла на ефективност на Комисијата, споредено со другите општини низ земјата кои усвојуваат акциски планови, но немаат доделено средства за нивна имплементација.

Институциите на локалната власт, исто како и КЕМЖМ имаат воспоставено добра соработка со локалните НВО за повеќе иницијативи кои се фокусираат на жените: организирање обуки и работилници, јавни камањи, дебати, публикување на едукативни материјали, итн. Освен тоа КЕМЖМ на Општина Битола редовно соработува со општинските власти во имплементацијата на родовото буџетирање во општината.

Истражувањето предводено од Женската граѓанска иницијатива АНТИКО, во последниот квартал на 2015 година, покажува дека околу 65% жени во општина Битола не се пријавени во Агенцијата за вработување на РМ, бидејќи тие не веруваат дека на овој начин ќе најдат вработување. Покрај тоа, повеќето од овие жени не се соодветно информирани за придобивките од нивното пријавување во Агенцијата за вработување на РМ, и се уште помалку информирани за можноста да аплицираат за активните мерки за вработување.

Акцискиот план за еднакви можности за периодот од 2014-2015, усвоен од Комисијата на Општина Битола предвидува активности за подигнување на свеста и поттикнување на неактивните жени за нивно пријавување и активно започнување на барање работа (Стратегија за родова еднаквост на Општина Битола, 2015).

Наодите од интервјуата со претставниците на бизнис секторот (работодавачите) не покажаа недостаток на женска работна сила. Мнозинството испитаници изразија задоволство од степенот на квалификации и вештини кои ги поседуваат нивните работнички, и не укажаа на културни/етнички разлики како дискриминаторски фактор.

Заклучоци од анкетата

Со анкетата се опфатија 218 испитаници – жени, кои живеат во целните општини Скопје, Тетово, Битола, Штип и Куманово. Над 70% од нив живеат во урбани средини, додека големо мнозинство од нив припаѓаат на немнозинските етнички заедници во земјата (83.5%). Возрасната

структура на испитаничките е овозможена соодветна застапеност на сите возрасни групи. Две третини од испитаничките се мажени, а најголемото мнозинство од нив имаат до две малолетни деца.

Податоците за нивото на образование покажуваат дека околу половина од испитаничките имаат само основно образование (47.7%), а само 17% од нив имаат универзитетска диплома. Овој наод е малку загрижувачки, со оглед на ограничените можности за работна сила со ниски квалификации на пазарот на трудот. Исто така, не постои свесност за потребата од дополнителна обука и образование. Имено, само 10.1% од испитаничките имаат учествувано на некои облици на обуки во изминатата година. Повеќето од нив учествувале на обуки за вработување (45%), организирани од НВО (46%), или од Агенцијата за вработување на РМ (20%). Само 13% од тие што учествувале на обука биле поканети на друга обука. Во врска со владеењето на работата на компјутер на испитаничките, 76.6% од нив одговориле дека користат компјутер редовно. Не можат да се направат предвидувања за специфични компјутерски вештини.

Само 17.4% од испитаничките се вработени, додека околу 20% се домаќинки. Анализата на податоците по општина покажа дека уделот на жените е непропорционално распределен – скоро половина од испитаничките од Скопје се домаќинки. Мнозинството од вработените испитанички обично работат сезонски работи или во земјоделството. Околу 70% од невработените испитанички биле без работа повеќе од една година. Над 70% имаат член во домаќинството кој е вработен. Околу 80.3% бараат работа; податоците според средината на живеење (урбана/рурална) покажуваат дека жените од руралните средини се повеќе наклонети кон учество на пазарот на трудот.

И покрај интересот за работа, помалку од половина од испитаничките се имаат пријавено во Агенцијата за вработување на РМ како активни баратели на работа. Повторно, податоците се непропорционално распределени по општина – Градот Скопје има најнизок степен на испитанички пријавени во АВРМ, а Битола има највисок степен. Некако е за очекување дека процентот на испитанички од руралните заедници кои се имаат пријавено во АВРМ е понизок. Ова може да се поврзе со пречките во врска со учеството во системот на АВРМ – редовни пријавувања во Агенцијата, што може да биде оптоварување, со оглед на оддалеченоста на канцелариите на АВРМ за некои од нив. Освен тоа, податоците од анкетата ја истакнаа потребата за давање информации за пријавување, бидејќи околу половина од испитаничките одговориле дека им е потребна помош за пријавување во АВРМ. Ова е особено присутно кај жените Ромки – 84.2% од испитаничките искажале дека имаат потреба од помош за пријавување во АВРМ (32.6% од испитаничките истакнале дека “така било порано, но нештата се промениле”).

Опстојувањето на традиционалните вредности можеше да се заклучи од одговорите на 41.2% од испитаничките, кои истакнаа дека е неопходна дозвола од нивните сопрузи за да се вработат. Ова е повеќе дел од одговорите на повозрасните испитанички, како и на испитаничките Албанки, Ромки и Влашки. Сепак, околу половина од испитаничките истакнуваат дека не постојат културни бариери за жените да најдат работа, додека една третина од нив истакна дека традициите во поглед на традиционалните улоги на жените исклучиво како домаќинки и мајки се веќе променети.

Големо мнозинство од испитаничките (85.3%) се заинтересирани за добивање/развијање нови вештини. Најпретпочитани обуки се обуките кои се однесуваат на образованието и обуката за фризерки, стилистки, шивачки. Испитаничките беа најмалку заинтересирани за учење странски јазици и здобивање со ИКТ вештини. Охрабрувачки е фактот дека 81.7% од испитаничките пројавија интерес да учествуваат на обука која би се организирила од проектот. Процентот на заинтересирани кандидатки е значително помал кај испитаничките од руралните средини – 55.9%. Повеќето испитанички имаат поддршка од членовите на нивните семејства и немаат потреба од посебно контактирање заради добивање дозвола. Сепак, многу од нив би имале потреба од помош со чување на нивните деца (50.3%) во текот на обуката.

Целосните податоци од анкетата се претставени во Анекс 1.

Заклучоци и препораки

Заклучоци на анализата на нормативната и институционална за поддршка на вклучувањето на жените од немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот, како и увидот од теренското истражување истакнува неколку препораки за понатамошни активности во врска со вклучувањето на жени од немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот:

- Има недостаток на систематизирани податоци за стапките на активност и вработеност на жените од немнозинските етнички заедници. Идните иницијативи треба да ги земат предвид методологиите кои се спроведуваат од државните институции во мерењето на овие показатели. Освен тоа, не постојат релевантни податоци за ефективност на активните мерки за вработување, и до која мера истите ги постигнале предвидените резултати. Резултатите од теренското истражување несомнено покажаа дека жените од етнички заедници, особено жените од руралните заедници, немаат информации за придобивките од пријавувањето во Агенцијата за вработување на Македонија, и активните мерки за вработување. Се препорачува да се соработка со владините институции осигура за воведување мерки за вработување, со фокус на жените од немнозинските етнички заедници;
- Стапките на активност кај жените покажуваат бавен, но постојан пораст во изминатите години. Сепак, тие се непропорционално ниски, особено кај жените од руралните средини, кои во многу помал процент го пријавуваат својот статус на невработени во Агенцијата за вработување на РМ. Релевантните податоци покажуваат дека поединци помалку се наклонети кон перципирањето на Агенцијата за вработување на РМ како партнер во процесот на вработување. Имено, ова се случува поради повеќе фактори: оптоварувачките постапки на пријавување (месечно пријавување на активните баратели на работа), вкоренетата недоверба во институциите на системот, како и сè подоминантното присуство на алтернативни канали за вработување. Бидејќи наодите од испитаничките во истражувањето посочија дека културните бариери се ретко причина за останување надвор од пазарот, проектот треба, во одреден дел, да стави акцент на различните можности за вработување (самовработување, вработување со полно работно време, вработување со скратено работно време), со што би се надминале другите бариери за учество на жените на пазарот на трудот;
- Податоците од доминантните видови вработувања покажуваат дека жените остануваат традиционално врзани за видовите вработени кои ги ставаат нив во ранлива положба (неплатени работници во семејството). Исто така, тие се недоволно застапени како работодавачи или самовработени лица. И покрај многуте иницијативи за поттикнување на претприемничките потенцијали на жените и нивната еманципација на пазарот на трудот превземени до 2016 година, сепак резултатите не покажуваат големи промени во видот на вработување. Освен тоа, резултатите од истражувањето покажуваат дека жените од немнозинските етнички заедници имаат, во просек, ниско ниво на завршено образование, и недостаток на соодветни вештини. Испитаничките исто така беа помалку свесни за придобивките од познавањето странски јазици и ИКТ вештини, притоа подвлекувајќи го претпочитањето на стручни и занаетчиски обуки. Подигнувањето на свеста за постојано учење и обука, особено од аспект на меки вештини (soft skills) или преносливи вештини, треба да бидат една од главните точки на идните иницијативи кои се однесуваат на вработувањето на жени од немнозинските етнички заедници;
- И покрај воспоставените механизми на поддршка на родовата еднаквост, како на национално, така и на локално ниво, нема значителни промени во поглед на подобро вклучување на жените на пазарот на трудот. Иако повеќето општини пристапиле кон одредбите на Законот за еднакви можности за жените и мажите и имаат основано комисији за родова еднаквост на локално ниво, сепак има малку информации за работата на овие комисији. Имено, нивната работа и финансирање

се дефинирани со статутите на единиците на локалната самоуправа, што подразбира дека на повеќето од овие тела им недостасуваат прописи, надлежност и ресурси за да дејствуваат во согласност со нивната мисија. Освен тоа, прашањето на финансирање останува да биде постојан проблем – комисиите се оставени на милост на финансиските капацитети на единиците на локалната самоуправа, што подразбира недоволно финансирање и недостаток на средства за спроведување на предвидените активности. Овој сегашен недостаток на капацитет треба да се земе предвид во локалните заедници во идните активности чија цел ќе биде вработување на жените од немнозинските етнички заедници. Преземените активности спаѓаат во сферата на анти-дискриминаторните практики, со очигледен недостаток на иницијатива за унапредување на жените на пазарот на трудот;

- Единиците на локалната самоуправа се отежнати со ограничени ресурси и надлежност да работат на прашањата на вработување во општината, па затоа во повеќето случаи тие служат како поддршка на иницијативите кои се спроведуваат од надворешни актери. Ова е исто така присутно во локалните стратешки документи на целните општини, што покажува ниско внимание за проблемот со вклучување на жените на пазарот на трудот. Не постои систем за поддршка на активностите на локалните органи за родова еднаквост, и нивното функционирање силно зависи од оскудното локално финансирање. Важно е да се истакне улогата на невладините организации, кои делуваат како главни носители на иницијативите за унапредување на жените во општеството. Идни иницијативите треба да воспостават соработка со локалните НВОа, кои се активни во сферата на економската еманципација на жените, а кои истовремено ја имаат довербата на локалното население. Воспоставувањето однос врз основа на доверба со крајните корисници е клучно за успешноста на идни иницијативи. Се препорачува и соработка со локалните владини тела и АВРМ, особено во врска со поголемо вклучување на жените од немнозинските етнички заедници во програмата за активни мерки за вработување;
- Жените од немнозинските етнички заедници честопати се оптоварени со традиционалните улоги на мајки и домаќинки, и честопати се колебаат да размислуваат за влез на пазарот на трудот. Освен што ги одгледуваат своите деца, овие жени честопати се главните кои се грижат за повозрасните членови на семејството, и обично работат како неплатени работници во семејството. Очигледно е дека овие групи жени немаат поддршка од заедницата за да бараат вработување. Исто така, постои општа недоверба кон институциите на системот, што се потврдува во повеќе студии. Поради овие причини, тие честопати се колебаат да учествуваат во програми организирани при напорите да се сменат нивните животни околности. Освен тоа, особено во руралните средини, има недостаток на институции кои би обезбедиле ослободување од овие улоги: предучилишни установи, старски домови, итн. Воведувањето на вакви установи исто така е отежнато од вкоренетите предрасуди во врска со работата (жените кои ги напуштаат своите деца се лоши мајки, голем срам е да се сместат повозрасните членови на семејството во старски дом, итн.). Соработката со локалните и централните владини тела треба да стави акцент на итноста на решавање на овие прашања, преку пружање системска поддршка, која е клучна за нивно успешно вклучување на пазарот на трудот.
- Пристапот кон жените од немнозинските етнички заедници треба да биде изготвен со широко учество на соодветни засегнати страни. Од особено значење е да се вклучат локалните НВОа кои соработуваат со целните групи и ја имаат нивната доверба. Доколку е тоа можно, на корисниците би им се обезбедила помош при пријавување во системот на АВРМ. Исто така, резултатите од истражувањето покажаа дека испитаниците пројавија интерес за учество во програмата за обука организирана за да се зајакнат нивните можности за вработување, на поголемиот дел од нив би им била потребна дополнителна помош (грижа за децата), за да можат успешно да учествуваат во програмата. Со оглед на тоа дека недостатокот на вештини би можел да претставува проблем за изгледите за нивно вработување во иднина, потребно е и подигнување на свеста за потребата од постојана едукација и обука, како и информации за можностите кои им се на располагање.

Библиографија

- ✓ (2015). Извештај за човековиот развој за 2015 година: бивша Југословенска Република Македонија. Програма за развој при Обединетите нации (УНДП).
- ✓ Јовановиќ, А., Јованова, В., Малеска-Сачмароска, В., и Марковска, С. Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија. Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- ✓ Државен завод за статистика. (2005). Попис на населението, домаќинствата и живеалиштата во Република Македонија во 2002 година. Скопје: Државен завод за статистика.
- ✓ Државен завод за статистика на Република Македонија. (2016). Анкета за работната сила 2015 година. Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија.
- ✓ Државен завод за статистика на Република Македонија. (2016). Соопштение за јавноста: Активно население во Република Македонија - Резултати од анкетата за работната сила 1 тромесечие од 2016 година. Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија.
- ✓ Државен завод за статистика на Република Македонија. (2016). Регионите во Република Македонија, 2016: Регионален годишник. Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија.
- ✓ Државен завод за статистика. (2014). Регионите во Република Македонија, 2014. Скопје: Државен завод за статистика.
- ✓ (2015). Стратегија за родова еднаквост во Општина Битола.
- ✓ (2011). Устав на Република Македонија. Службен весник на Република Македонија.
- ✓ World Economic Forum (Светски економски форум). (2016). Global Gender Gap Report 2015 (Извештај за родовиот јаз во светот, 2015): <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=MKD>
- ✓ Агенција за вработување на Република Македонија 2016 Годишен извештај за 2015 година Скопје Агенција за вработување на Република Македонија
- ✓ (2011). Анализа на степенот на имплементација на Законот за еднакви можности. Скопје.
- ✓ Влада на Република Македонија. (2013). Стратегија за родова еднаквост 2013-2020. Скопје: Влада на Република Македонија.
- ✓ Државен завод за статистика на Република Македонија. (2016). Македонија во бројки. Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија.
- ✓ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност. (2014). Службен весник на РМ бр. 112 од 25.07.2014.
- ✓ Закон за еднакви можности за жените и мажите. (2012). Службен весник на РМ, бр. 6/2012.
- ✓ Закон за работните односи (пречистен текст). (2015). Службен весник на РМ, бр. 167 од 28.09.2015 година.
- ✓ Касовска, К. (2013). Активни мерки на пазарот на труд како решение за долгорочно невработени лица. Скопје: Институт за Социјална Демократија "Прогрес".

- ✓ Министерство за труд и социјална политика. (2015). Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020. Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- ✓ Министерство за труд и социјална политика. (2012). Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија (2012-2017). Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- ✓ Национален акциски план за вработување 2016-2020. (2015). Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- ✓ (2013). Национален акциски план за родова еднаквост 2013-2016. Скопје.
- ✓ Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година. (2011). Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- ✓ Симјановска, А. (2013). Анализа и проценка на буџетскиот процес и реформите во буџетските политики од аспект на родовата рамноправност. Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- ✓ Стратегија за локален економски развој на Општина Штип 2012-2017. (2012). Општина Штип.
- ✓ Стратегија за родова еднаквост на Градот Скопје. (2011). Скопје: Град Скопје.
- ✓ Стратешки план на Град Скопје за периодот 2016-2018 година. (2016). Скопје: Град Скопје.
- ✓ Хаџијаха-Имери, А., Настевска, Б., Исмаили, Ш., Димитриевска, Д., & Асенов, Л. (2012). Политики за родова еднаквост - перцепција за ефикасност и транспарентност. Скопје: Македонско женско лоби.

АНЕКС 1

Резултати од анкетата за вклучување на жените од
немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот

Табела 1. Општина					
		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Валидно	Скопје	60	27.5	27.5	27.5
	Тетово	43	19.7	19.7	47.2
	Куманово	43	19.7	19.7	67.0
	Битола	41	18.8	18.8	85.8
	Штип	31	14.2	14.2	100.0
	Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 1.
Општина

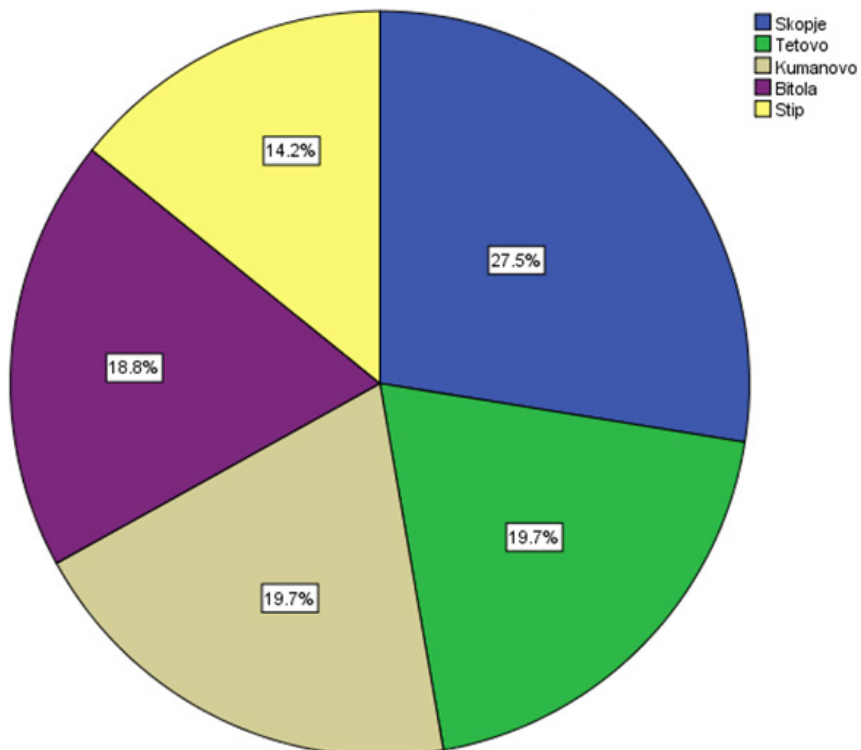
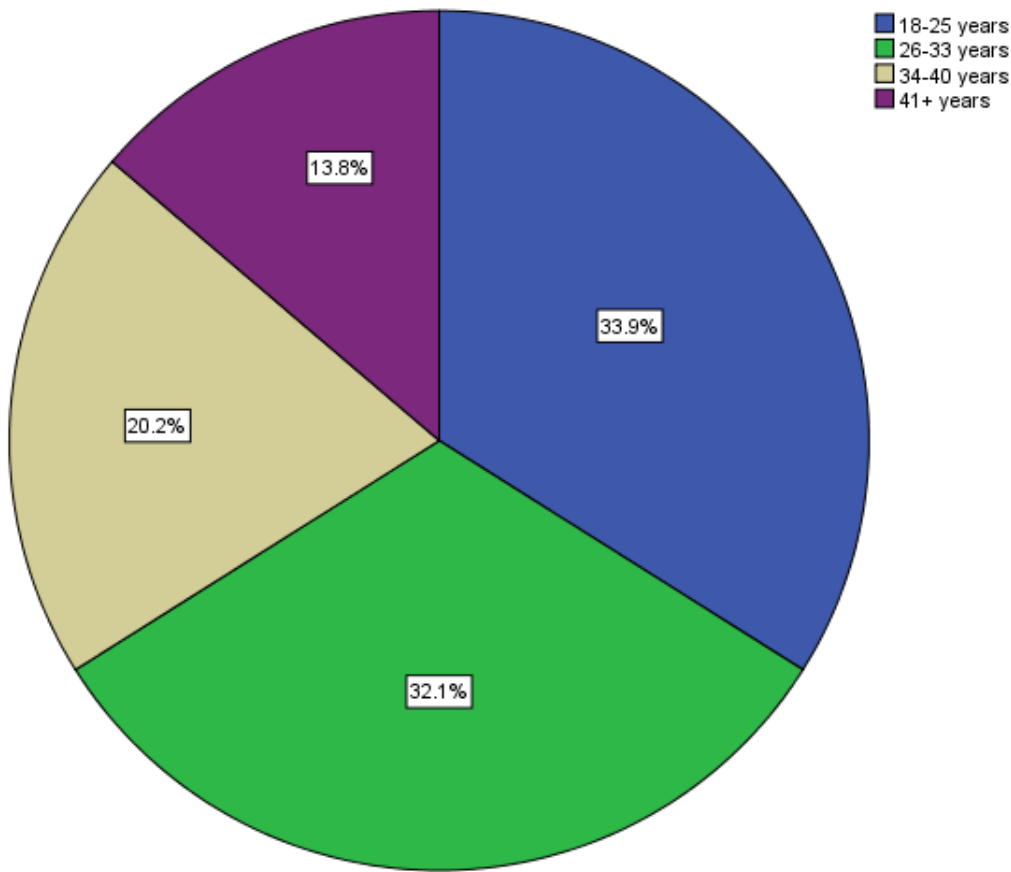


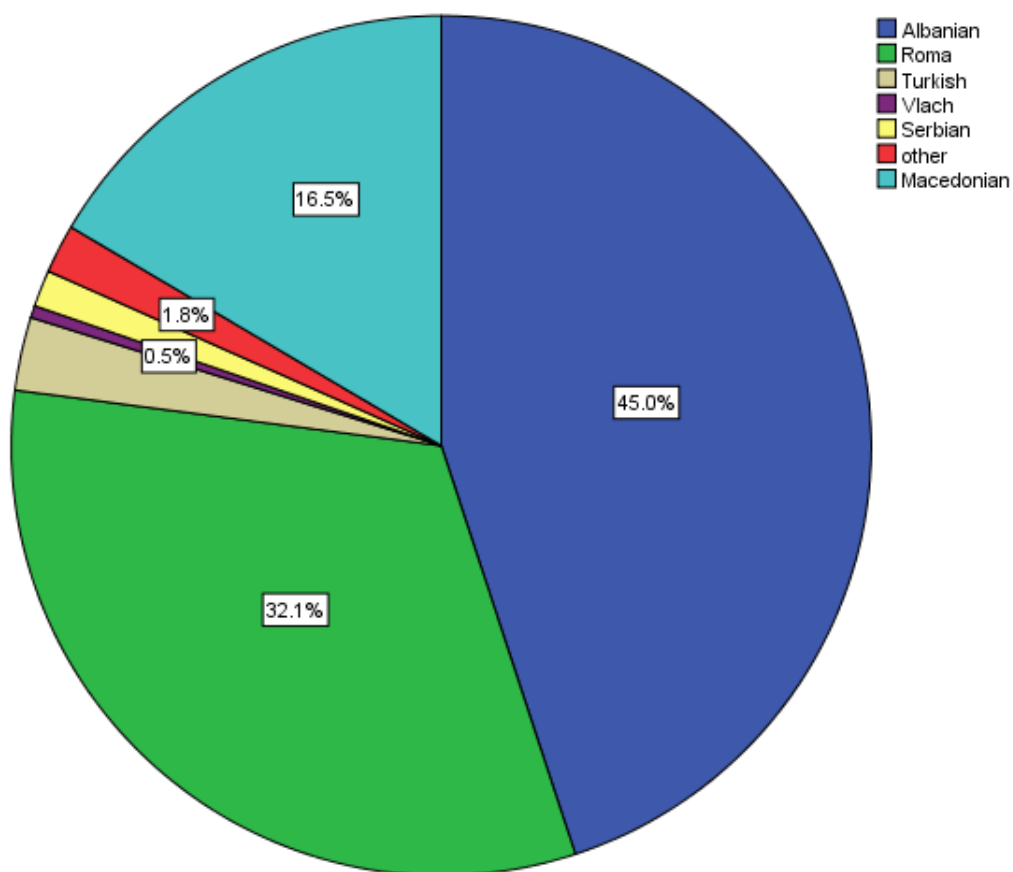
Table 2. Age				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25 years	74	33.9	33.9	33.9
26-33 years	70	32.1	32.1	66.1
34-40 years	44	20.2	20.2	86.2
41+ years	30	13.8	13.8	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Chart 2.
Age



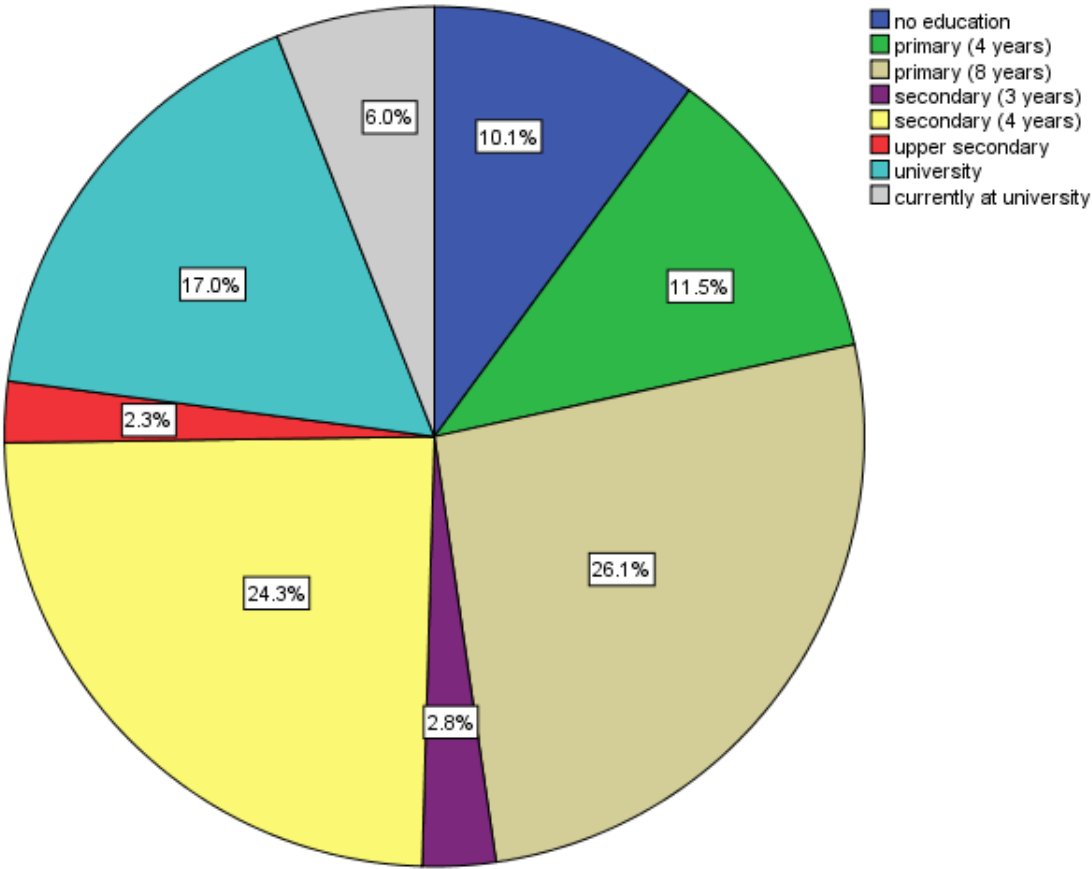
Табела 3. Етничка припадност

	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Албанки	98	45.0	45.0	45.0
Ромки	70	32.1	32.1	77.1
Турчинки	6	2.8	2.8	79.8
Влахинки	1	0.5	0.5	80.3
Србинки	3	1.4	1.4	81.7
Други	4	1.8	1.8	83.5
Македонки	36	16.5	16.5	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 3.
Етничка припадност

Табела 4. Завршено образование				
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
без образование	22	10.1	10.1	10.1
основно (4 години)	25	11.5	11.5	21.6
основно (8 години)	57	26.1	26.1	47.7
средно (3 години)	6	2.8	2.8	50.5
средно (4 години)	53	24.3	24.3	74.8
вишо средно	5	2.3	2.3	77.1
високо образование	37	17.0	17.0	94.0
моментално на студии	13	6.0	6.0	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 4.
Завршено образование

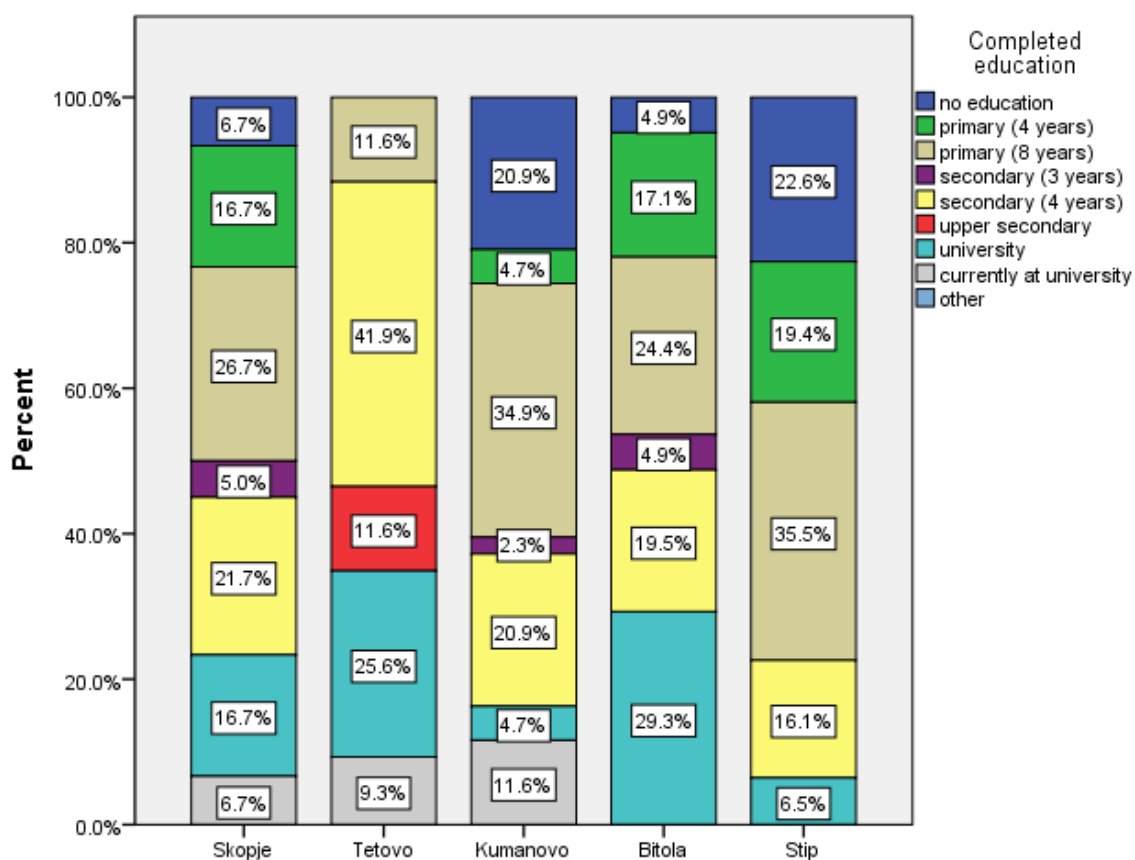


Табела 5. Завршено образование *Општина

		Општина					Вкупно
		Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
Завршено образование	без образование	6.7%		20.9%	4.9%	22.6%	10.1%
	основно (4 години)	16.7%		4.7%	17.1%	19.4%	11.5%
	основно (8 години)	26.7%	11.6%	34.9%	24.4%	35.5%	26.1%
	средно (3 години)	5.0%		2.3%	4.9%		2.8%
	средно (4 години)	21.7%	41.9%	20.9%	19.5%	16.1%	24.3%
	вишо средно		11.6%				2.3%
	високо образование	16.7%	25.6%	4.7%	29.3%	6.5%	17.0%
	моментално на студии	6.7%	9.3%	11.6%			6.0%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

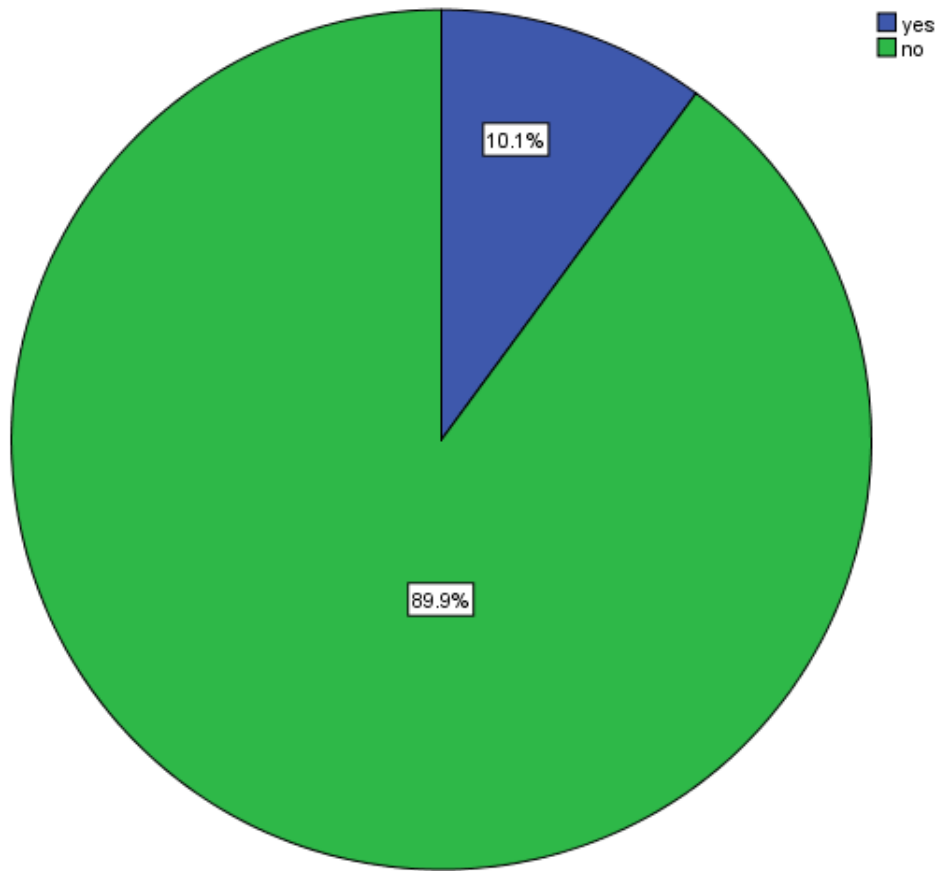
Графикон 5.

Завршено образование *Општина



Табела 6. Дали сте учествувале на некоја обука во изминатата 1 година?				
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
да	22	10.1	10.1	10.1
не	196	89.9	89.9	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 6.
Дали сте учествувале на некоја обука во изминатата 1 година?



Табела 7. На каков вид обука сте учествувале?

		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Валидно	вработување/ вештини/кариерна ориентација	10	4.6	45.5	45.5
	странски јазици	1	0.5	4.5	50.0
	граѓанско образование	2	0.9	9.1	59.1
	Друго	9	4.1	40.9	100.0
	Вкупно	22	10.1	100.0	
Недостасува	Систем	196	89.9		
Вкупно		218	100.0		

Графикон 7.

На каков вид обука сте учествувале?

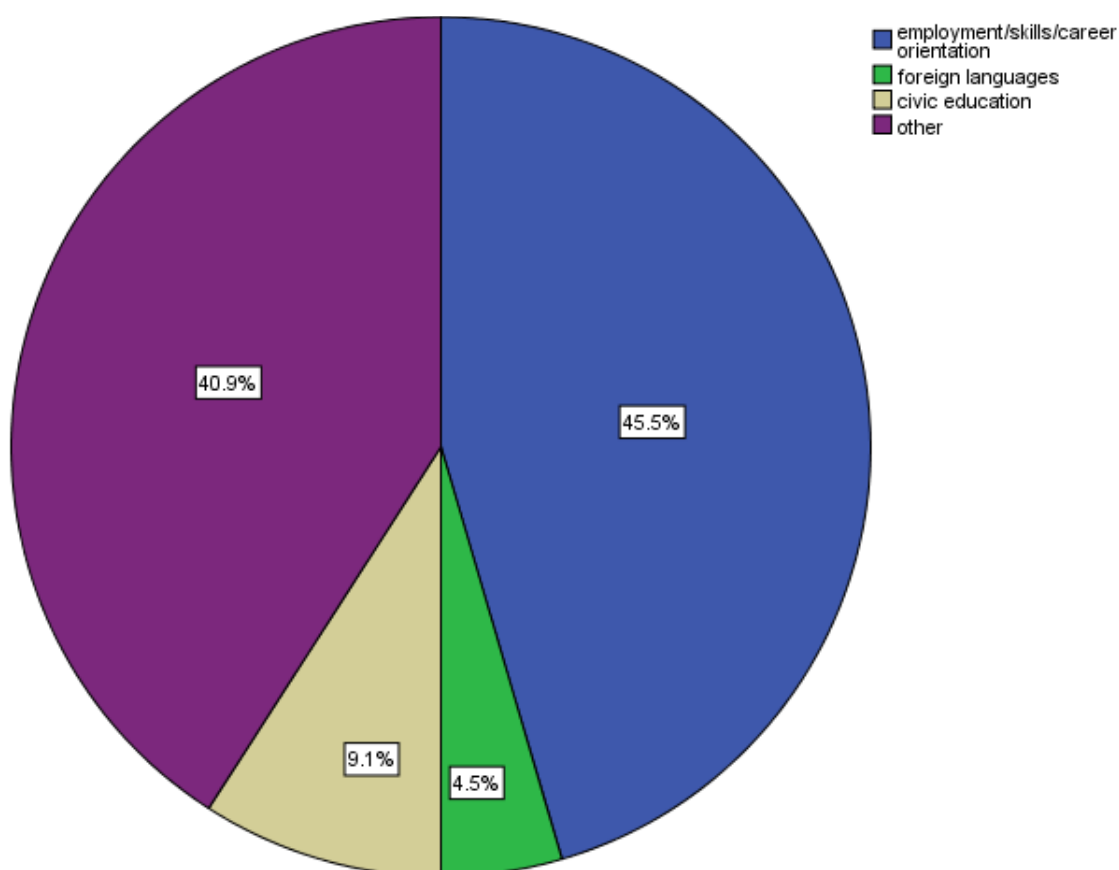
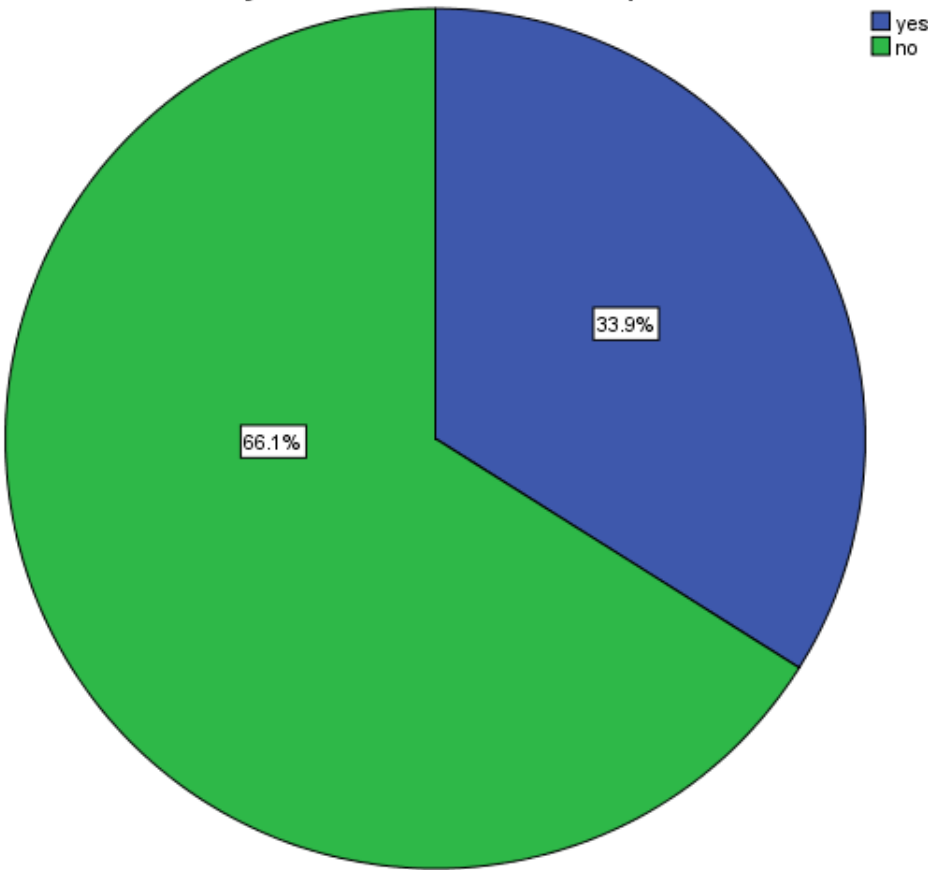


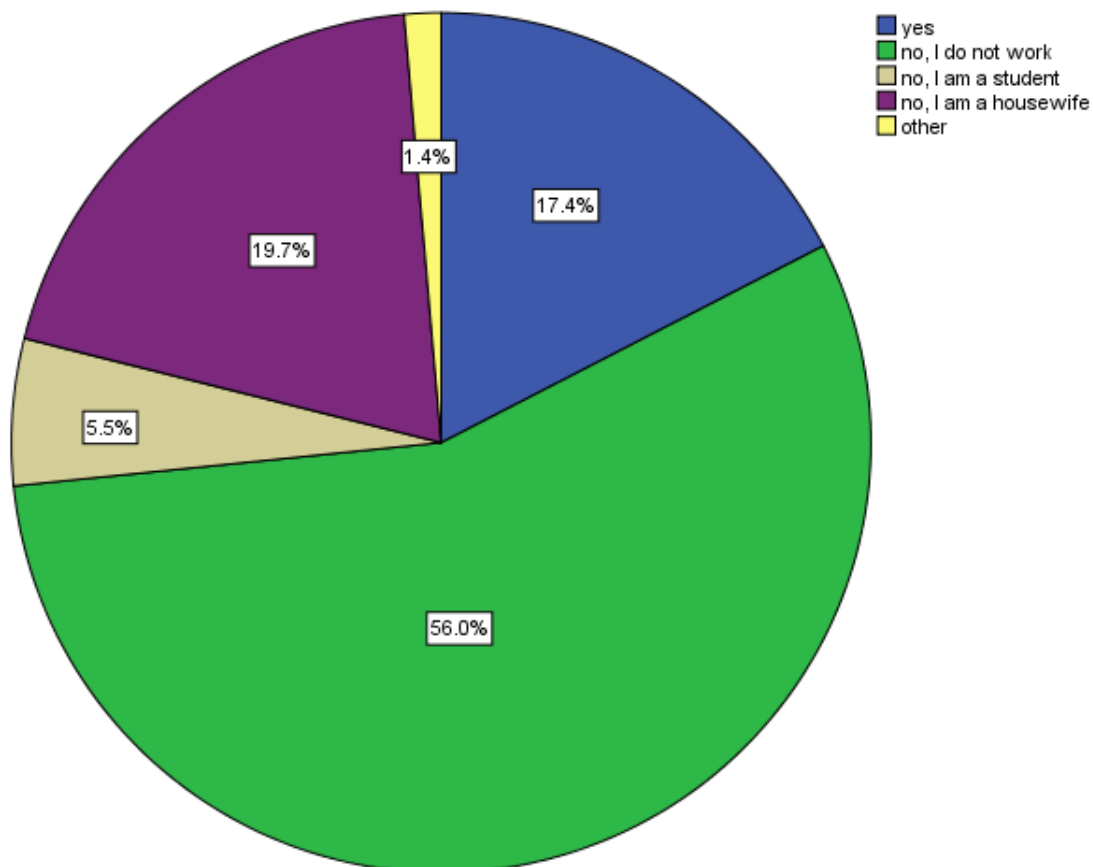
Table 8. Дали имате познавања за трговијата или дали имате посебни стручни вештини?				
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	74	33.9	33.9	33.9
Не	144	66.1	66.1	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 8.
Дали имате познавања за трговијата или дали имате посебни стручни вештини?



Табела 9. Дали работите моментално?

	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	38	17.4	17.4	17.4
не, не работам	122	56.0	56.0	73.4
не, јас сум студентка	12	5.5	5.5	78.9
не, јас сум домаќинка	43	19.7	19.7	98.6
Друго	3	1.4	1.4	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 9.
Дали работите моментално?

Табела 10. Дали работите моментално? *Општина

		Општина					Вкупно
		Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
Дали работите моментално?	Да	10.0%	20.9%	9.3%	9.8%	48.4%	17.4%
	не, не работам	33.3%	55.8%	86.0%	78.0%	29.0%	56.0%
	не, јас сум студентка	10.0%	7.0%	4.7%	2.4%		5.5%
	не, јас сум домаќинка	46.7%	11.6%		7.3%	22.6%	19.7%
	Друго		4.7%		2.4%		1.4%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

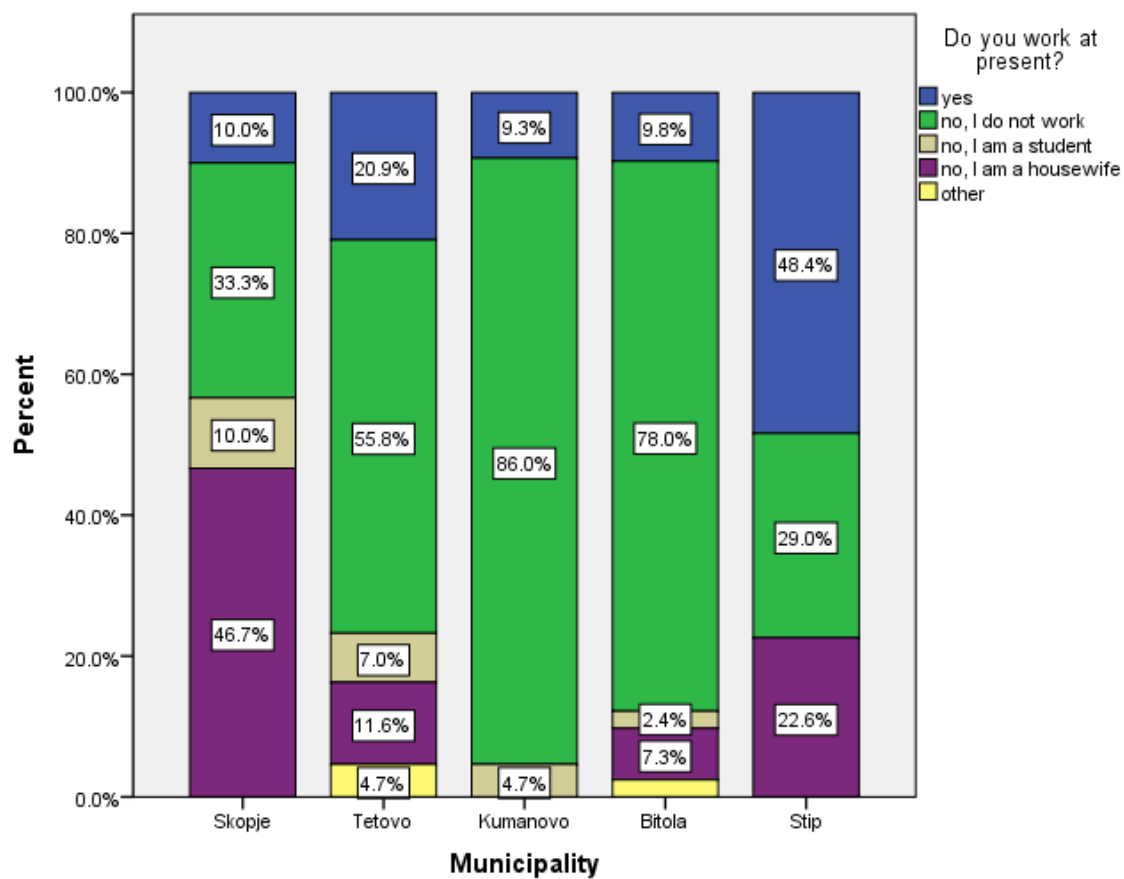
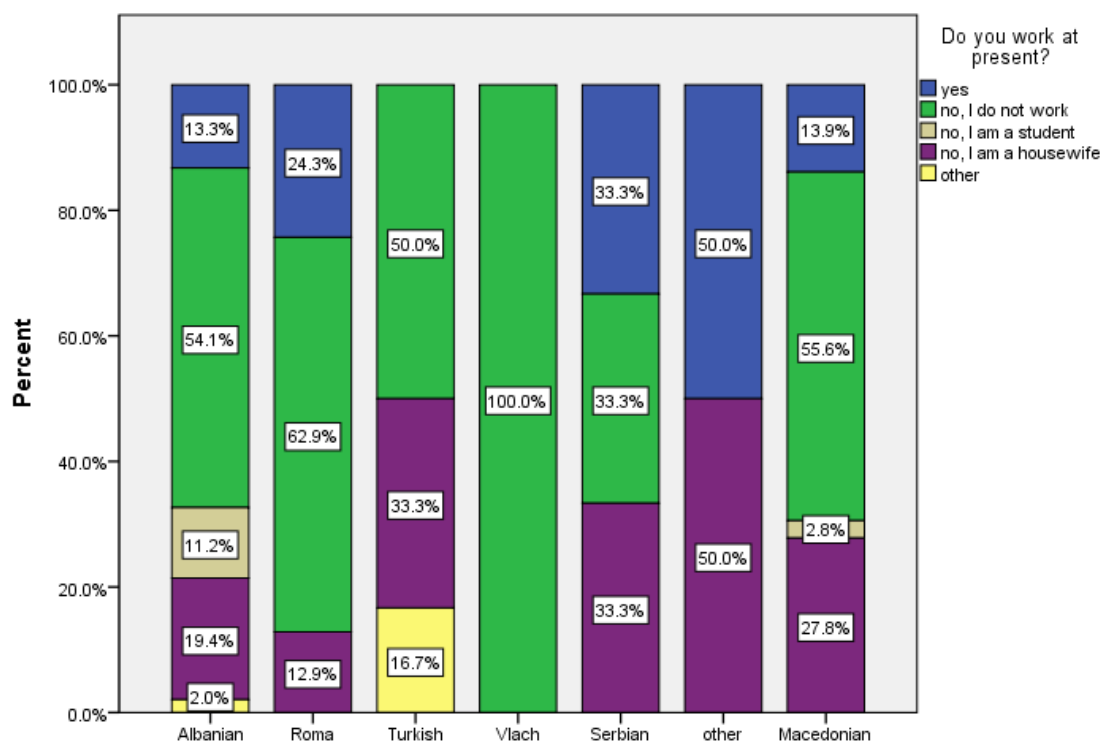
Графикон 10.
Дали работите моментално? *Општина

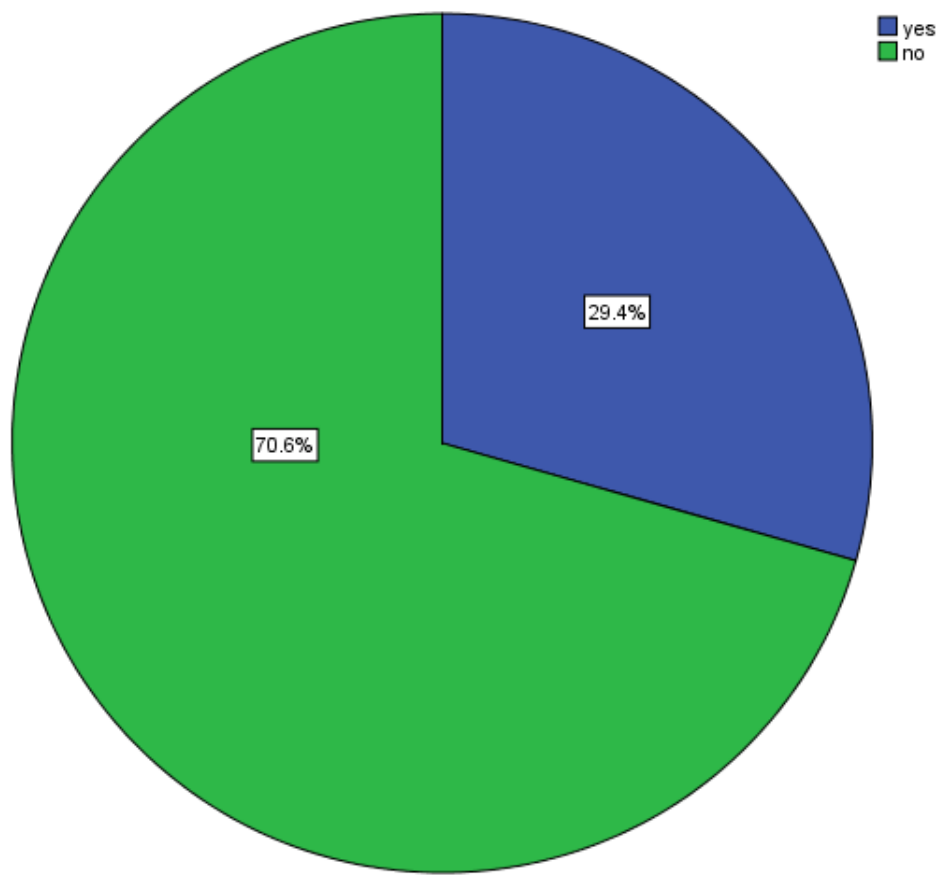
Table 11. Do you work at present? *Ethnicity

	Ethnicity							Total
	Albanian	Roma	Turkish	Vlach	Serbian	other	Macedonian	
yes	13.3%	24.3%			33.3%	50.0%	13.9%	17.4%
no, I do not work	54.1%	62.9%	50.0%	100.0%	33.3%		55.6%	56.0%
no, I am a student	11.2%						2.8%	5.5%
no, I am a housewife	19.4%	12.9%	33.3%		33.3%	50.0%	27.8%	19.7%
other	2.0%		16.7%					1.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chart 11.
Do you work at present? *Ethnicity

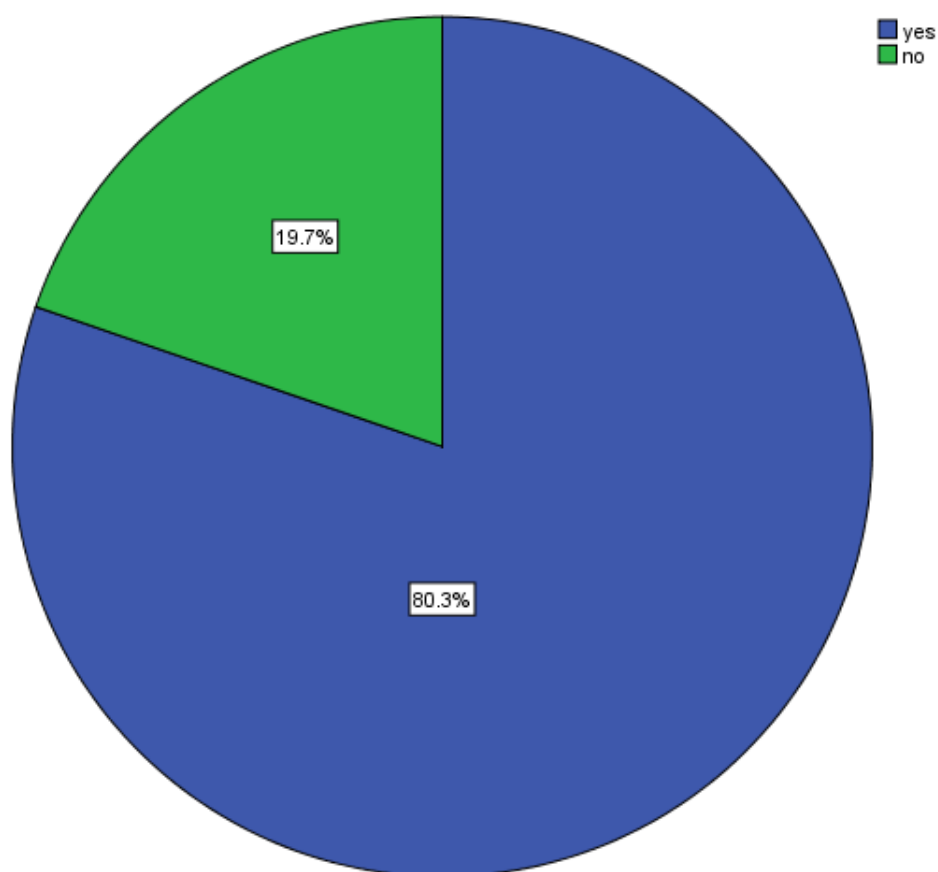
Табела 12. Дали сте работеле во изминатата 1 година?					
		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Недостасува	да	60	27.5	29.4	29.4
	не	144	66.1	70.6	100.0
	Вкупно	204	93.6	100.0	
	Систем	14	6.4		
Вкупно		218	100.0		

Графикон 12.
Дали сте работеле во изминатата 1 година?



Табела 14. Дали барате работа во моментов?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	175	80.3	80.3	80.3
No	43	19.7	19.7	100.0
Total	218	100.0	100.0	

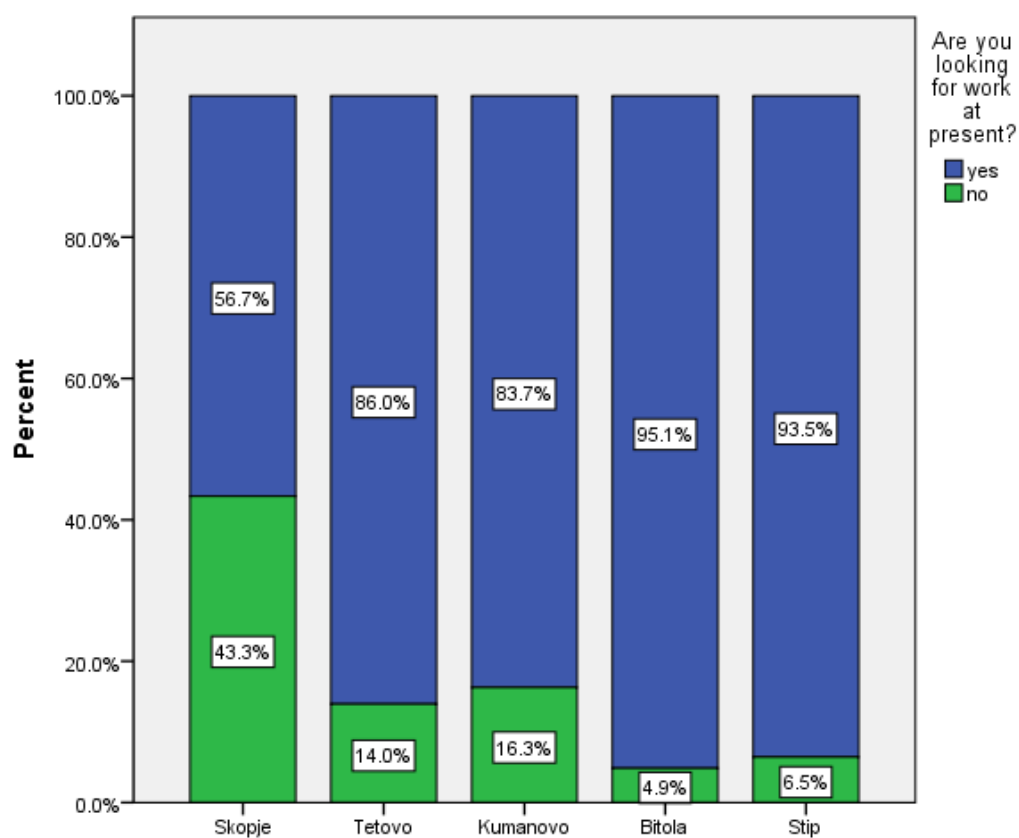
Графикон 14.
Дали барате работа во моментов?

Табела 15. Дали барате работа во моментов? *Општина

		Општина					Вкупно
		Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
Дали барате работа во моментов?	да	56.7%	86.0%	83.7%	95.1%	93.5%	80.3%
	не	43.3%	14.0%	16.3%	4.9%	6.5%	19.7%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Графикон 15.

Дали барате работа во моментов? *Општина

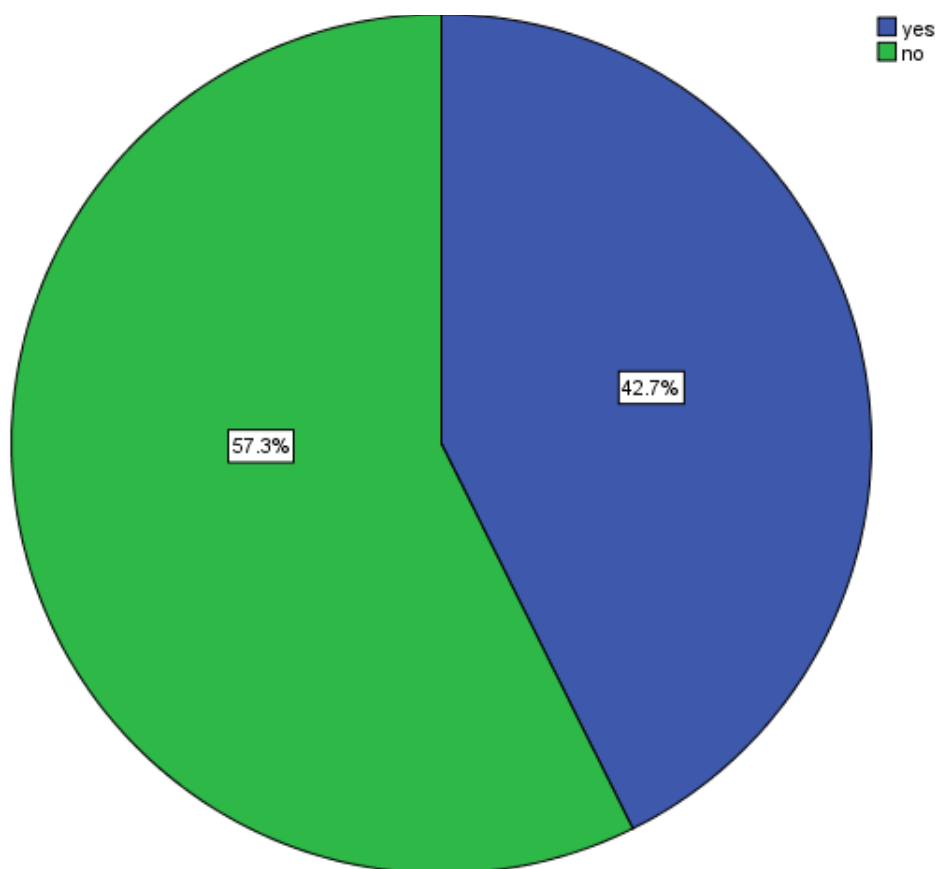


Табела 16. Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување?

	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	93	42.7	42.7	42.7
Не	125	57.3	57.3	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 16.

Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување?

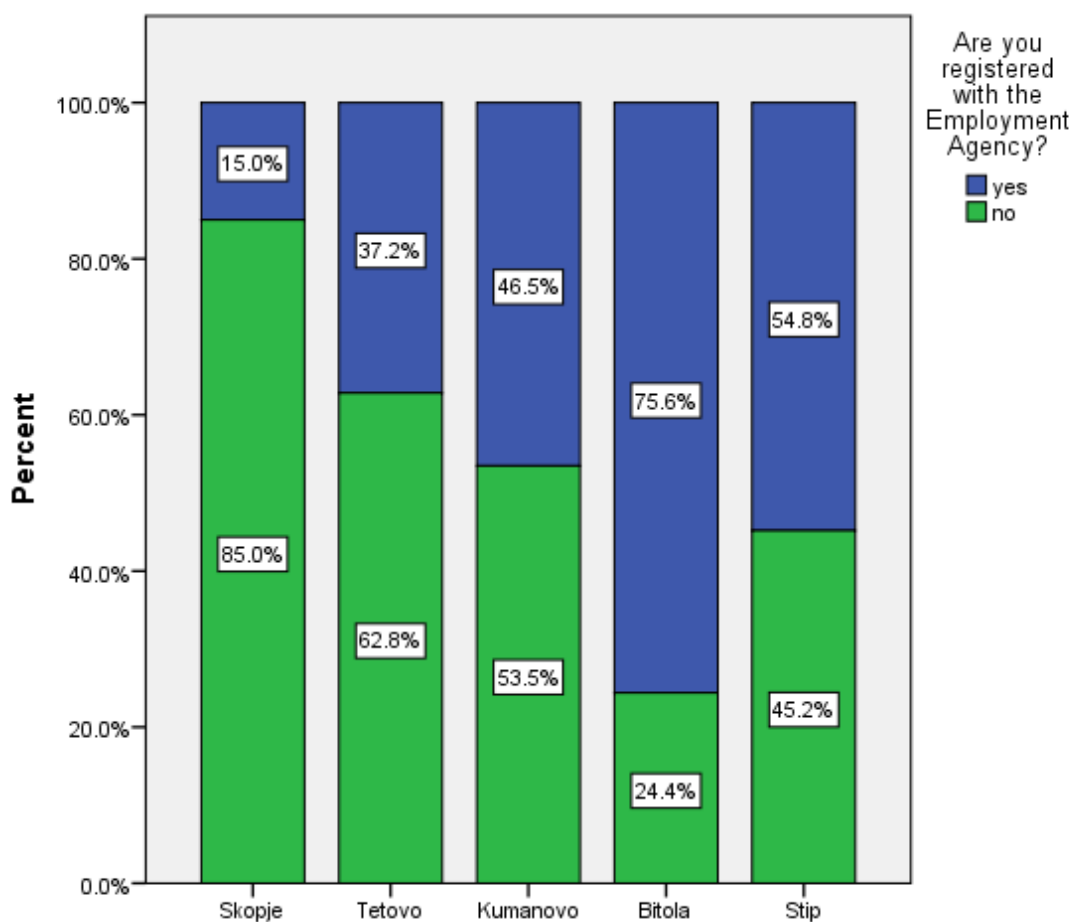


Табела 17. Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување? *Општина

		Општина					Вкупно
		Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување?	да	15.0%	37.2%	46.5%	75.6%	54.8%	42.7%
	не	85.0%	62.8%	53.5%	24.4%	45.2%	57.3%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Графикон 17.

Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување? *Општина

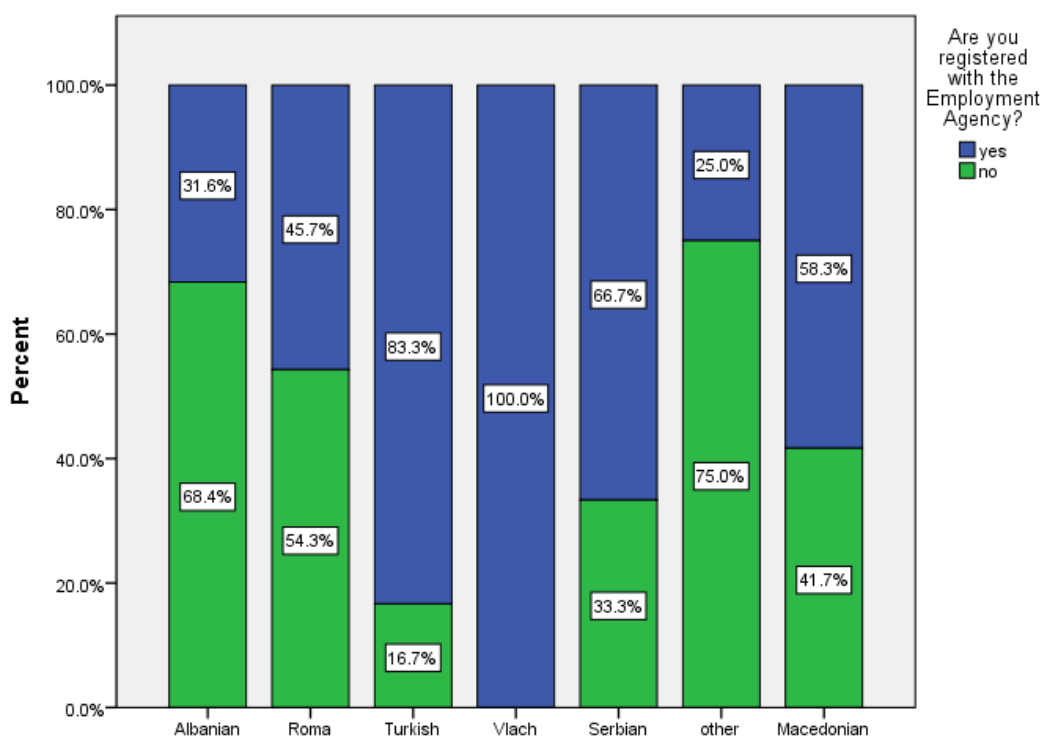


Табела 18. Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување? *Етничка припадност

	Етничка припадност							Вкупно
	Албанки	Ромки	Турчинки	Влахинки	Србинки	други	Македонки	
да	31.6%	45.7%	83.3%	100.0%	66.7%	25.0%	58.3%	42.7%
не	68.4%	54.3%	16.7%		33.3%	75.0%	41.7%	57.3%
Вкупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

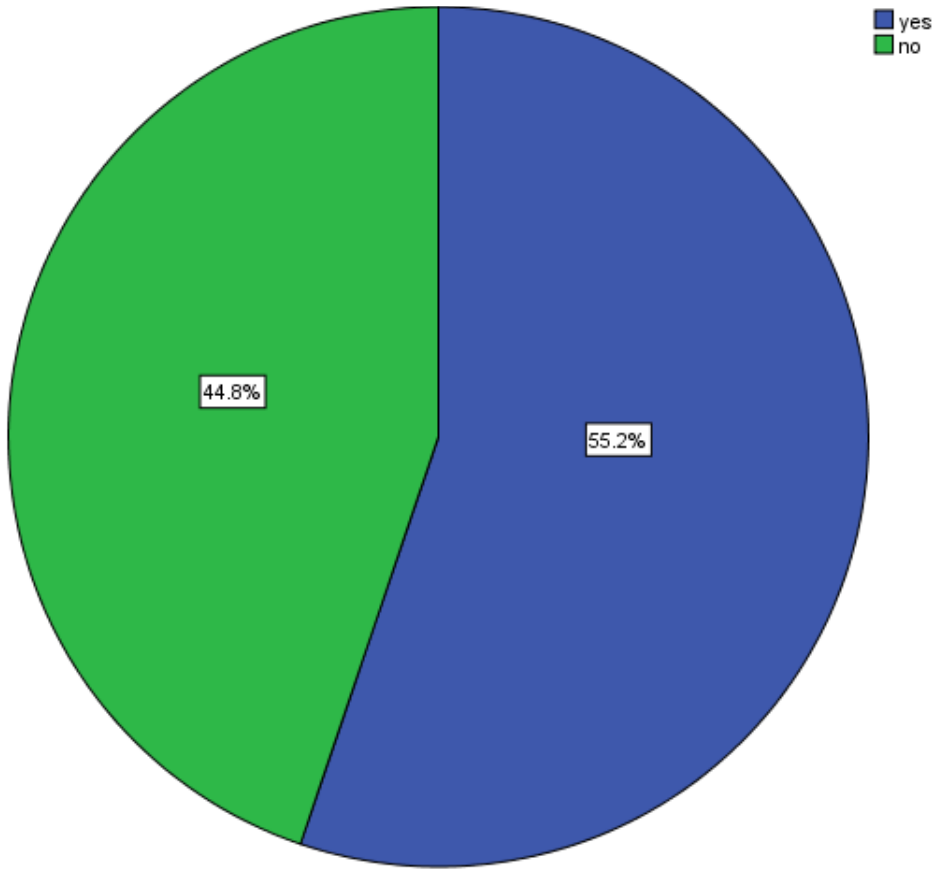
Графикон 18.

Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување? *Етничка припадност



Табела 19. Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?					
		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
	Да	69	31.7	55.2	55.2
	Не	56	25.7	44.8	100.0
	Вкупно	125	57.3	100.0	
Недостасува	Систем	93	42.7		
Вкупно		218	100.0		

Графикон 19.
Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?

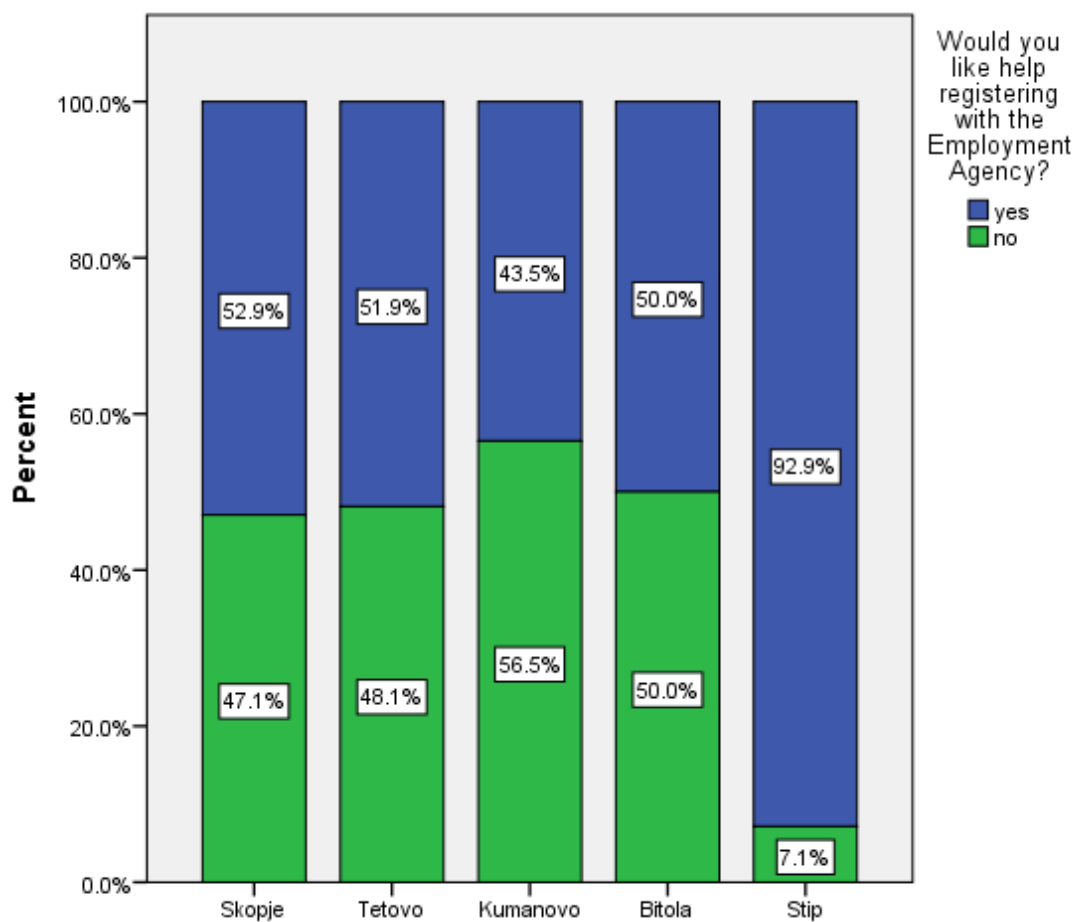


Табела 20. Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување? *Општина

		Општина					Вкупно
		Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?	да	52.9%	51.9%	43.5%	50.0%	92.9%	55.2%
	не	47.1%	48.1%	56.5%	50.0%	7.1%	44.8%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Графикон 20.

Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување? *Општина

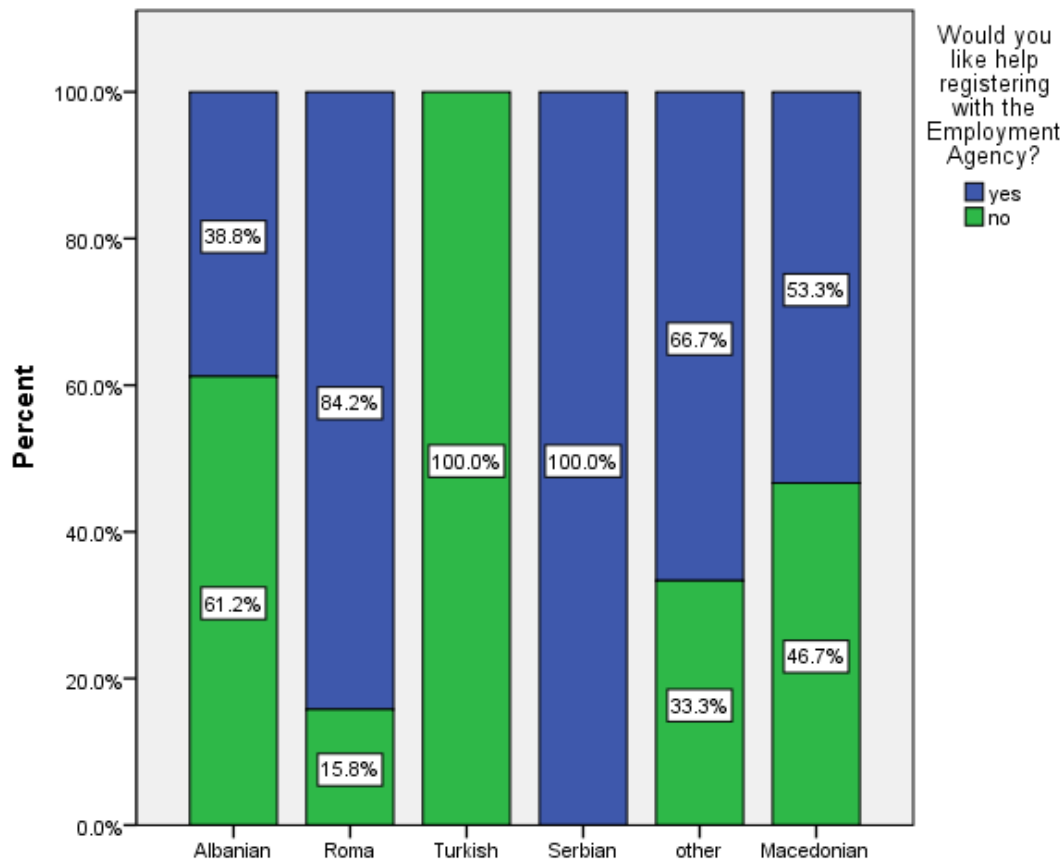


Табела 21. Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?
*Етничка припадност

		Етничка припадност						Вкупно
		Албанки	Ромки	Турчинки	Србинки	други	Македонки	
Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?	да	38.8%	84.2%		100.0%	66.7%	53.3%	55.2%
	не	61.2%	15.8%	100.0%		33.3%	46.7%	44.8%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Графикон 21.

Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?
*Етничка припадност

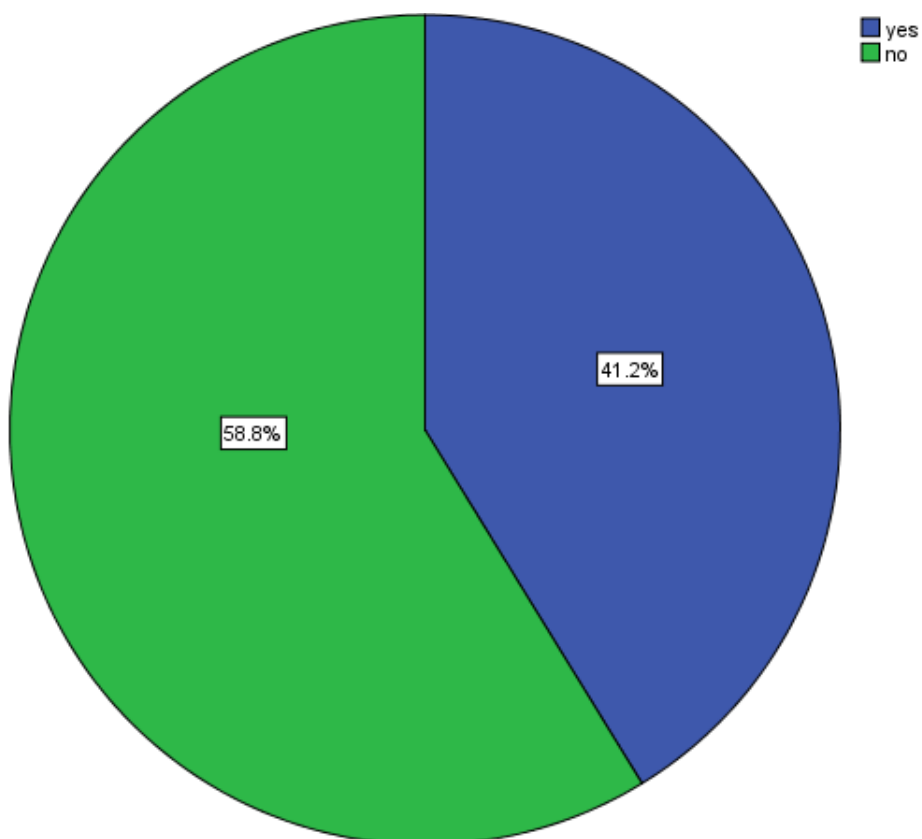


Табела 22. Доколку Ви биде понудена работа, дали би Ви била потребна дозвола од Вашиот сопруг да ја прифатите истата?

		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
	да	73	33.5	41.2	41.2
	не	104	47.7	58.8	100.0
	Вкупно	177	81.2	100.0	
Недостасува	Систем	41	18.8		
Вкупно		218	100.0		

Графикон 22.

Доколку Ви биде понудена работа, дали би Ви била потребна дозвола од Вашиот сопруг да ја прифатите истата?

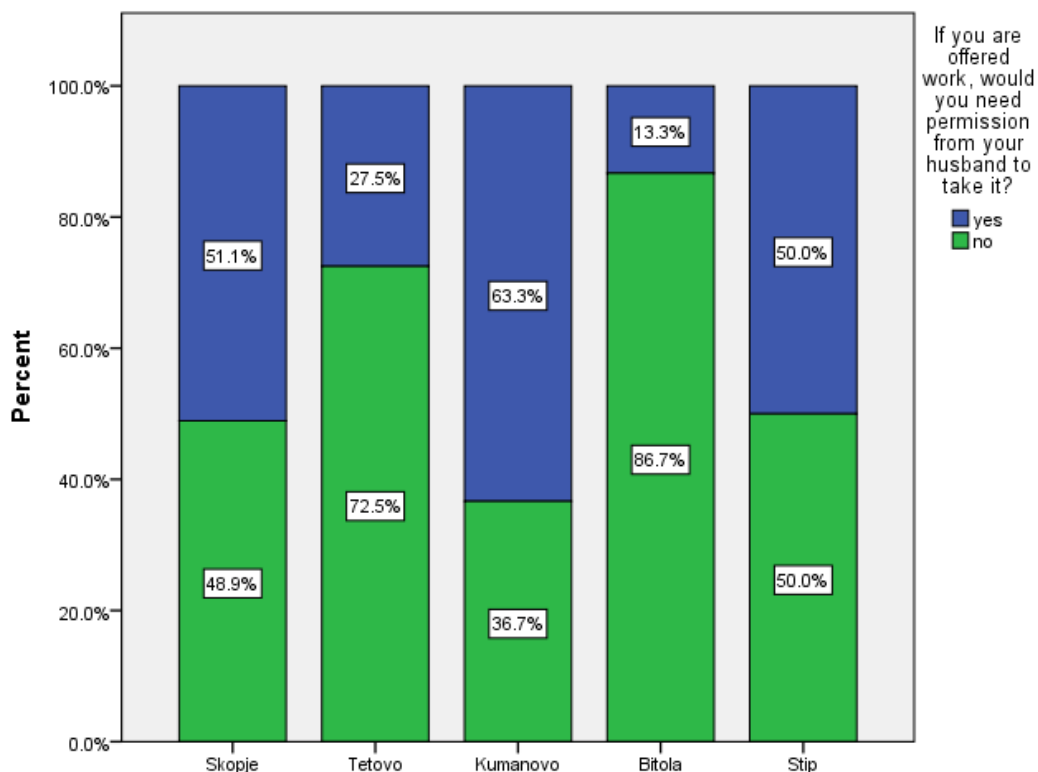


Табела 23. Доколку Ви биде понудена работа, дали би Ви била потребна дозвола од Вашиот сопруг да ја прифатите истата? *Општина

		Општина					Вкупно
		Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
Доколку Ви биде понудена работа, дали би Ви била потребна дозвола од Вашиот сопруг да ја прифатите истата?	да	51.1%	27.5%	63.3%	13.3%	50.0%	41.2%
	не	48.9%	72.5%	36.7%	86.7%	50.0%	58.8%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Графикон 23.

Доколку Ви биде понудена работа, дали би Ви била потребна дозвола од Вашиот сопруг да ја прифатите истата? *Општина

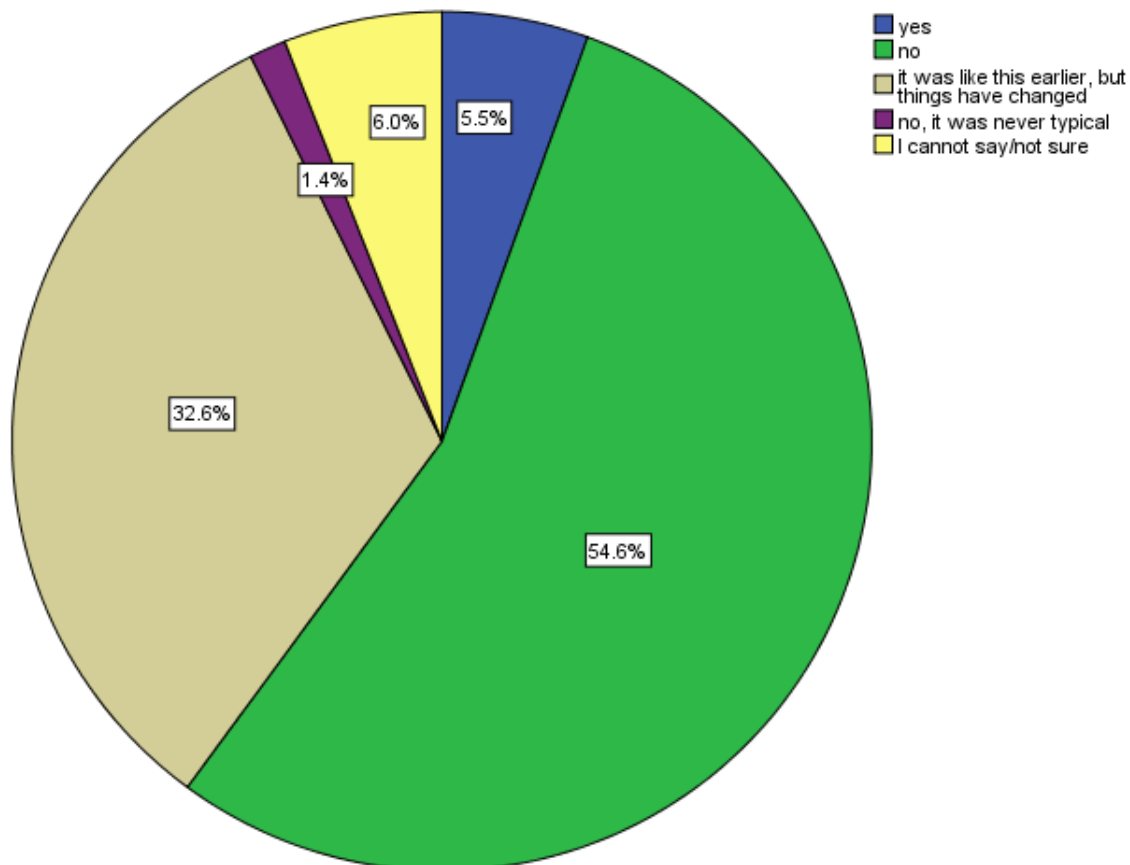


Табела 24. Дали е типично за жените во Вашата заедница да останат дома и да не работат?

	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	12	5.5	5.5	5.5
Не	119	54.6	54.6	60.1
беше така порано, но работите се сменети	71	32.6	32.6	92.7
не, никогаш не било типично	3	1.4	1.4	94.0
не можам да кажам со сигурност	13	6.0	6.0	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

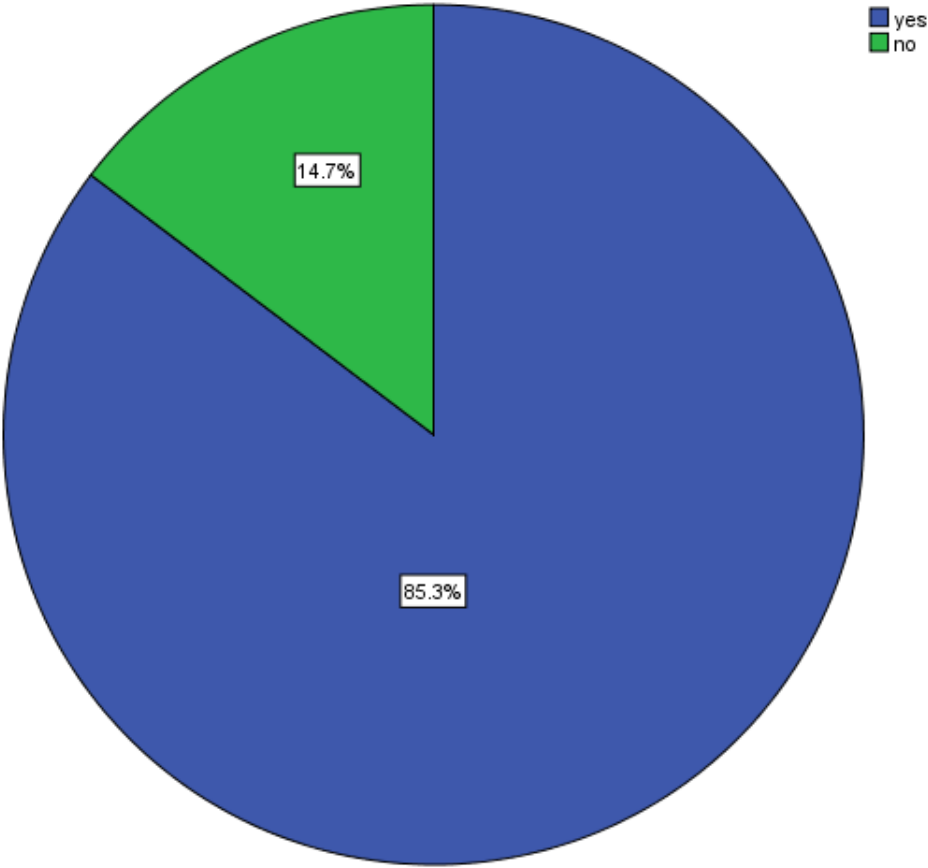
Графикон 24.

Дали е типично за жените во Вашата заедница да останат дома и да не работат?



Табела 25. Дали би сакале да научите (или надоградите) некоја конкретна вештина?				
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	186	85.3	85.3	85.3
Не	32	14.7	14.7	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 25.
Дали би сакале да научите (или надоградите) некоја конкретна вештина?

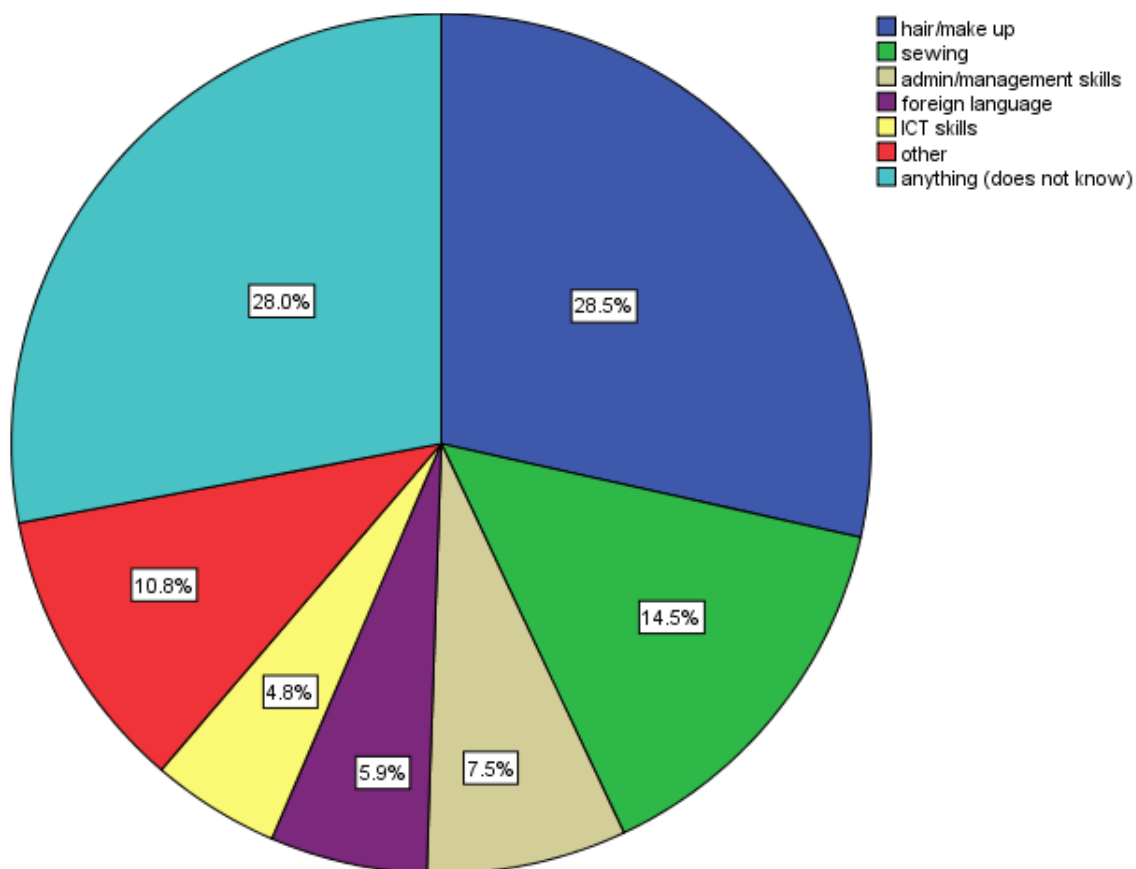


Табела 26. Која вештина би сакале да ја научите (или надоградите)?

		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Недостасува	фризерство/шминка	53	24.3	28.5	28.5
	шиење	27	12.4	14.5	43.0
	вештини на управување/менаџирање	14	6.4	7.5	50.5
	странски јазик	11	5.0	5.9	56.5
	ИКТ вештини	9	4.1	4.8	61.3
	друго	20	9.2	10.8	72.0
	било што (не знае)	52	23.9	28.0	100.0
	Вкупно	186	85.3	100.0	
	Систем	32	14.7		
Вкупно		218	100.0		

Графикон 26.

Која вештина би сакале да ја научите (или надоградите)?

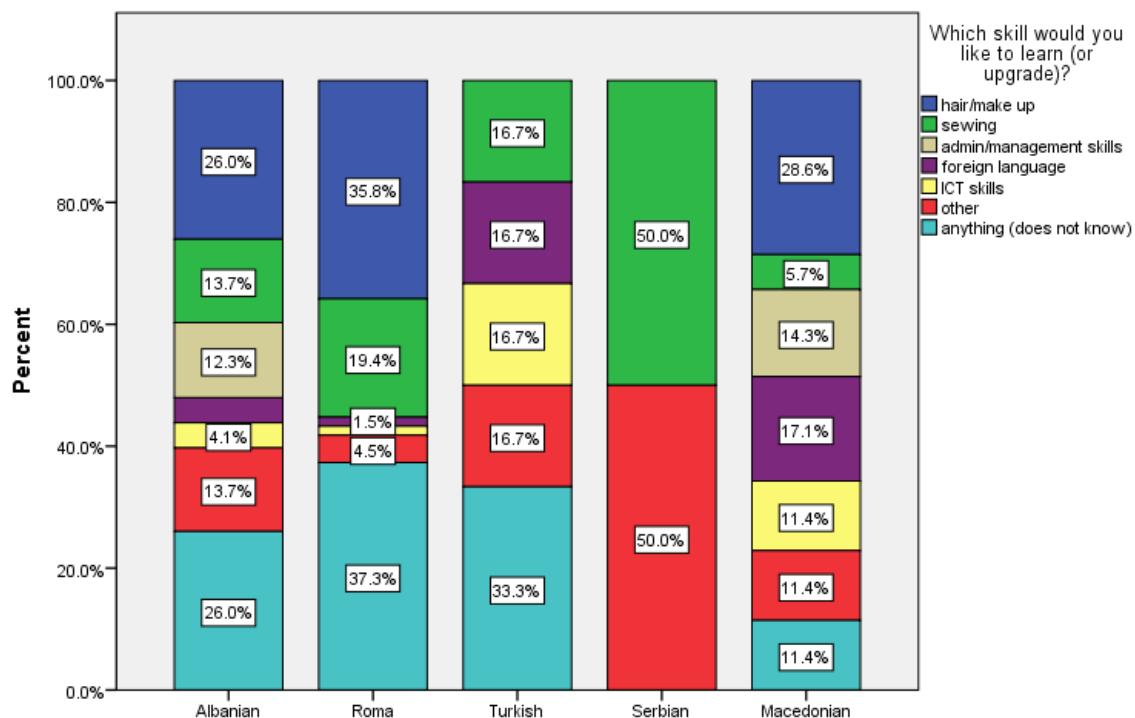


Табела 27. Која вештина би сакале да ја научите (или надоградите)? *Етничка припадност

	Етничка припадност							Вкупно
	Албанки	Ромки	Турчинки	Влахинки	Србинки	други	Македонки	
фризерство/ шминка	26.0%	35.8%					28.6%	28.5%
Шиене	13.7%	19.4%	16.7%		50.0%		5.7%	14.5%
вештини за управување/ менаџирање	12.3%						14.3%	7.5%
странски јазик	4.1%	1.5%	16.7%				17.1%	5.9%
ИКТ вештини	4.1%	1.5%	16.7%				11.4%	4.8%
Друго	13.7%	4.5%	16.7%	100.0%	50.0%		11.4%	10.8%
било што (не знае)	26.0%	37.3%	33.3%			100.0%	11.4%	28.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Графикон 27.

Која вештина би сакале да ја научите (или надоградите)? *Етничка припадност

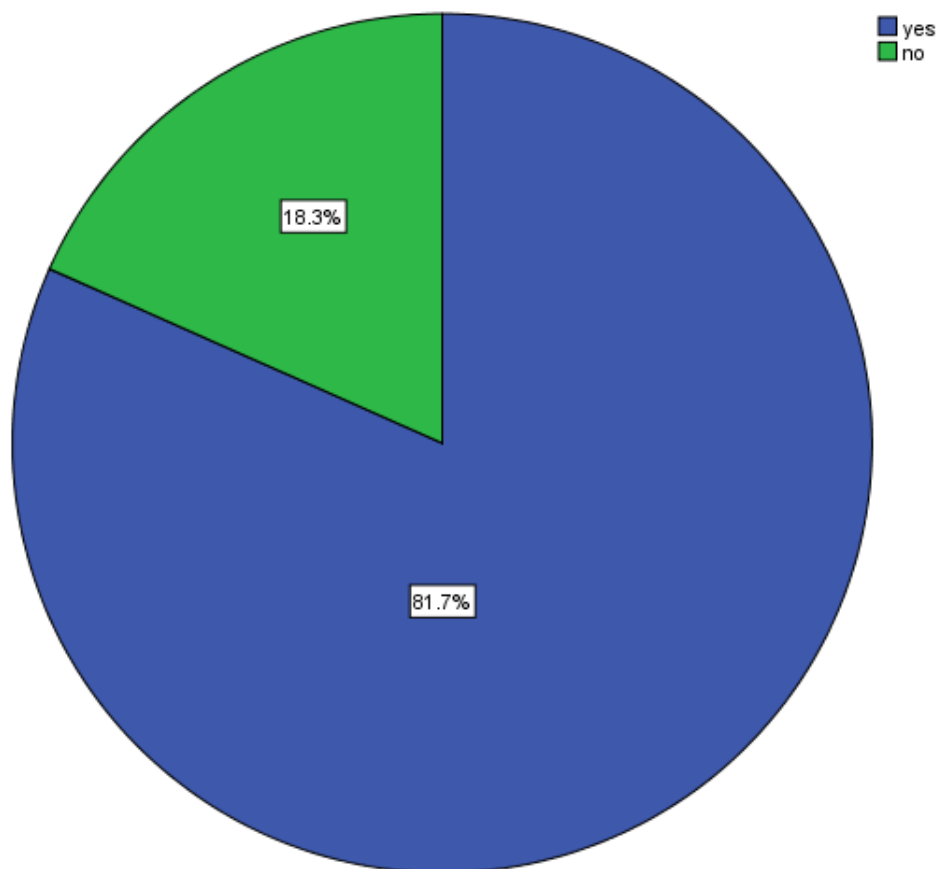


Табела 28. Дали би биле заинтересирани за обука за вработување која се овозможува од страна на проектот?

	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	178	81.7	81.7	81.7
Не	40	18.3	18.3	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

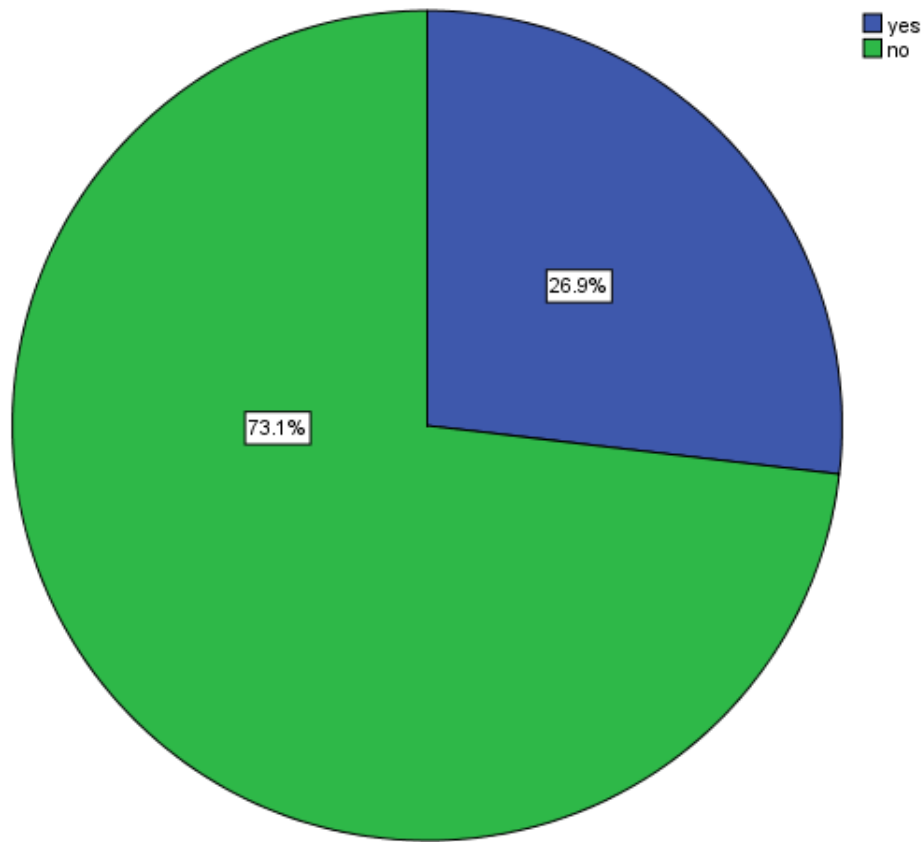
Графикон 28.

Дали би биле заинтересирани за обука за вработување која се овозможува од страна на проектот?



Табела 29. Дали би сакале проектот да контактира со Вашето семејство заради Ваше учество на обука?					
		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
	да	18	8.3	26.9	26.9
	не	49	22.5	73.1	100.0
	Вкупно	67	30.7	100.0	
Недостасува	Систем	151	69.3		
Вкупно		218	100.0		

Графикон 29.
Дали би сакале проектот да контактира со Вашето семејство заради Ваше учество на обука?



Табела 30. Дали имате потреба од чување на Вашите деца додека сте на обука?

		Фреквентност	Процент	Важечки процент	Вкупен процент
	Да	81	37.2	50.3	50.3
	Не	80	36.7	49.7	100.0
	Вкупно	161	73.9	100.0	
Недостасува	Систем	57	26.1		
Вкупно		218	100.0		

Графикон 30.

Дали имате потреба од чување на Вашите деца додека сте на обука?

