



The project is funded
by the European Union



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

REASEARCH ON WOMEN'S EMPLOYABILITY

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE



The Project is implemented by

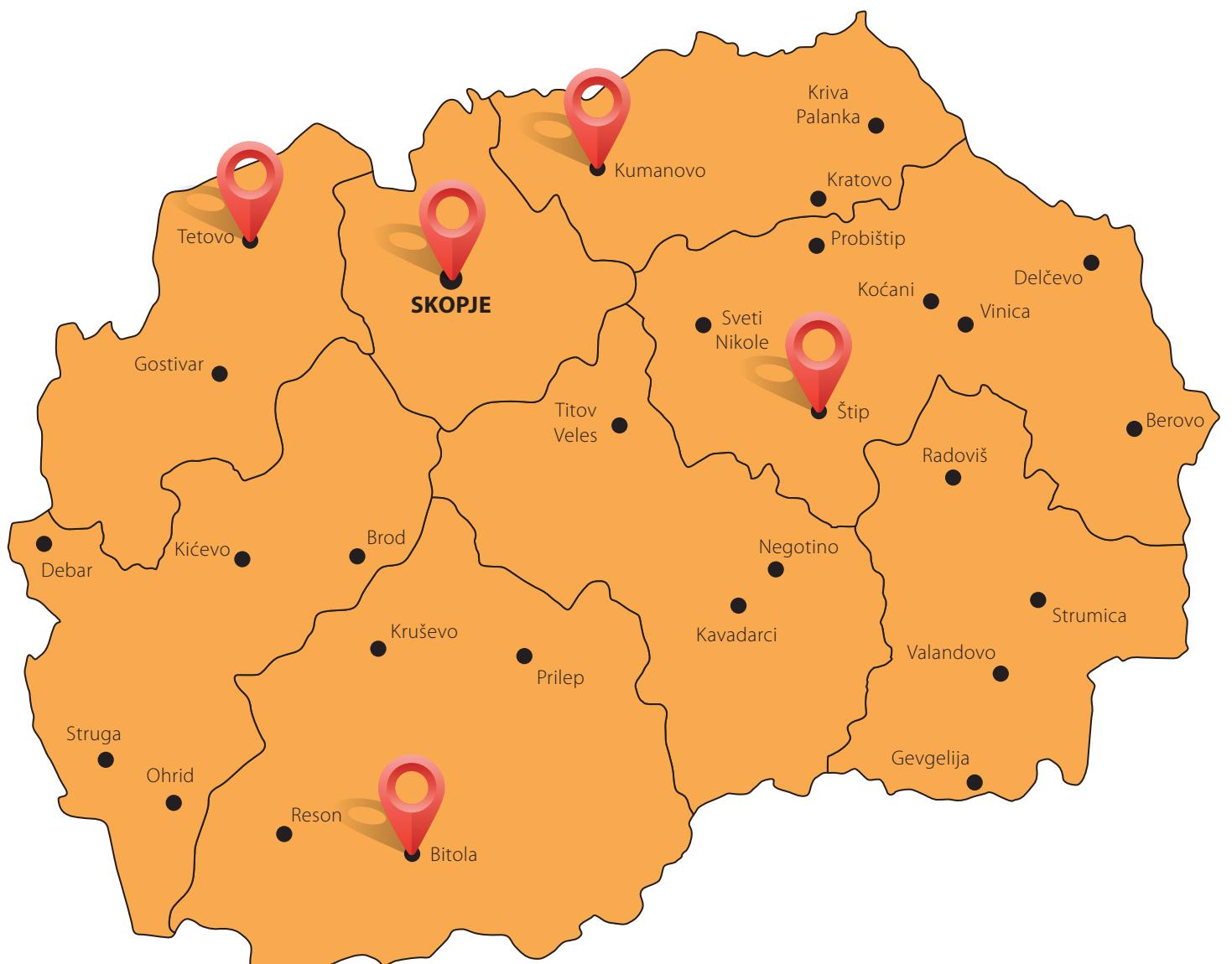


REASEARCH ON WOMEN'S EMPLOYABILITY

In municipalities Skopje, Štip, Kumanovo, Tetovo and Bitola
Undertaken as a baseline study within the project
Inclusion of Ethnic Minority Women in the Labour Market

August, 2016

This publication has been published with support from the European Union. The contents of this publication are exclusive responsibility of CARE International and by no means represent the attitudes of the European Union.



Summary

This baseline study was prepared to meet the needs of the project *Inclusion of Ethnic Minority Women in the Labour Market*, implemented by CARE International, in partnership with Women's Civic Initiative ANTIKO, and financially supported by the European Union. The study examined the employment potentials of ethnic minority women, living in the City of Skopje, and the municipalities of Kumanovo, Štip, Bitola, and Tetovo. The study was based on an analysis of the existing framework of normative and institutional support of inclusion of women from minority groups in the labour market, as well as the active measures undertaken at national and local level to address this issue. The analysis was also supplemented with data from a field research conducted in the targeted municipalities, which consisted of interviews with relevant stakeholders (employers, representatives of government institutions, members of gender equality bodies on local and national level, representatives of NGOs etc.), and a survey of 218 respondents (women from different ethnic backgrounds) living in the targeted municipalities.

For the purposes of the study analysis of several Macedonian laws was conducted (the Law on Labour Relations, the Law on Equal Opportunities between Women and Men, the Law on Prevention and Protection from Discrimination), as well as analysis of national and local strategic documents concerning gender equality, national action plans, employment strategies and measures, active employment policies, and the activities of the central and local government bodies concerning this issue. What became evident early on in the analysis was the lack of systematized statistical data (the State Statistical Office and the State Employment Agency adhere to different methodologies in measuring employment, and classification of data according to different criteria; there is a lack of transparent informing regarding the activities of the equal opportunities local bodies), thus presenting difficulties in terms of data comparability; there is very little or no documentation on implementation of employability measures at local level; as well as lack of systematic evaluation of the implementation and the impact of the active employment measures both at national and local levels. This presented significant difficulties in the process of examination of the present conditions in terms of the participation of ethnic minority women at the labour market.

Despite the existence of designated bodies for promotion of gender equality at the Macedonian central and local level, the attained results are relatively negligible in terms of the produced positive impact, with activities that are generally related to participation at workshops and other actions implemented at the initiative of civil society organizations and international organizations (UNDP, USAID and others). Furthermore, most of the initiatives undertaken by these bodies fall within the scope of prevention of discriminatory practices and raising awareness among the general population on the issue of gender equality, and are less focused on activities for promotion of positive change, in terms of greater inclusion of women in different spheres of social life.

The activity rates of women in the Macedonia are continuously below the EU average, with an oscillating gender gap that is well below the international standards¹. The problem of low activity rates and high unemployment is particularly evident among women from ethnic minorities. Various research indicate the persistence of traditional values, with the reduction of women to their traditional roles of housewives and mothers preventing them from considering a job or a career.

Concerning the existing institutional support for the inclusion of ethnic minority women in the labour market, it is very limited. Despite formal commitments by the authorities to gender equality, there have been very few initiatives that reflect a proactive approach to this issue. Over the past decade several initiatives were undertaken: adoption of Strategy for Gender Equality, introduction of gender budgeting at central and local level, adoption of National Action Plan for Gender Equality, National

¹ In 2015, the activity rate of women in Macedonia was 44.9%. In comparison, the average activity rate of women in the European Union (28 member states) for the same year was 64.3% (Source: EUROSTAT). According to the report by the World Economic Forum, Macedonia is ranked 103rd in the world with a gender gap of 0.66 in labor force participation (World Economic Forum, 2016).

Strategy for equality and non-discrimination on grounds of ethnicity, age, mental or physical disability and gender, National Strategy for Equality and Non-Discrimination 2016-2020 etc. However, most of the policies and measures address issues of discrimination and are focused on the promotion of anti-discrimination practices, which is an important aspect in tracing the path to gender equality. Furthermore, there is a problem of consistence in the implementation of these initiatives. In this context, it has to be emphasised that many of the problems with women's participation in the labour market are not solely related to practices of direct discrimination, but represent a result of a deeply rooted value system which belittles the role of women as employees and employer, as opposed to the roles of mothers and housewives. The position of women as a part of the vulnerable employment (unpaid family workers, farmers, etc.) represents an additional factor that aggravates their position on the labour market.

In terms of the normative and institutional support to inclusion of women into the labour market, there is an evident lack of institutions designed to support women in their duties around home and family: pre-school childcare institutions, institutions and care groups for elderly family members, adult learning programs and support groups. This is a particular problem in the provinces and rural areas². Although there are formal government commitments in addressing this problem, very few of these initiatives have been implemented.

This baseline study is structured in two parts – the **first part** operationalises the current status of women's employment in Macedonia, based on the analysis of relevant data on activity and employment rates at national level and in the targeted municipalities. Relevant data from the State Statistical Office (SSO), the State Employment Agency (SEA), the Ministry of Labor and Social Policy (MLSP), and other relevant domestic and international organizations were subject to analysis. The **second part** examines the institutional and normative framework aimed at facilitating ethnic minority women's employability. This part contains analysis of laws, strategic documents, action plans, as well as activity measures, official statistical data on women's participation in the labour market, and provides recommendations for future action. The assessment of the present state of affairs concerning ethnic women's inclusion in the labour market is supplemented with insights from interviews with relevant respondents involved in the issue, as well as with the data from the survey on 218 women from the targeted municipalities.

Current status of women's employment in Macedonia

While examining women's participation in the labour market, it has to be noted that there is evident lack of gender-differentiated and systematic data on labour force activity rates, employment and unemployment on central and local levels. This issue is further complicated when different methodologies of the institutions that collect these data are considered.

- In 2015, women had an activity rate of 44.9% (376,419) on national level, which is significantly lower than the activity rate of men (68.9%), as well the international standards (the average activity rate of women in the European Union (28 member states) for the same year was 64.3%). Activity rates of women vary across regions: Polog Region (Tetovo) has the lowest women activity rate, while East Region (Štip) and Pelagonia Region (Bitola) have the highest activity rates.
- In 2015, the employment rate of women in Macedonia was 33.7%. Statistical data show that in the same year (2015) the employment rate of men was 50.5%, and the national employment level amounted to 42.1%. A total of 282,078 women were employed in 2015, representing 40%

² In 2015, 82 public and private kindergartens/centres for early childhood development operated in Macedonia. In Skopje, there are 18 public kindergartens. Only 6 kindergartens operate in municipalities with significant share of non-majority ethnic groups (Šuto Orizari, Chair, Gazi Baba, Gjorče Petrov). In the same year, the number of kindergartens operating in municipality of Bitola was 2; 1 in Kumanovo; 1 in Tetovo; and 2 in Štip (Source: State Statistical Office). In 2015, the share of children aged 0-5 in kindergartens was 29.5% in Skopje Region, 14.6% in Northeast Region; 5.4% in Polog Region; 15.8% in Pelagonia Region and 34.4% in East Region (State Statistical Office of Macedonia, 2016). A particular concern is that these institutions are located in the urban parts, thus presenting an accessibility problem for the population living in rural areas. Concerning the number of public institutions for care of the elderly, there are only three such institutions in the targeted municipalities, located in Skopje (1), Bitola (1) and Kumanovo (1).The fact that these institutions receive persons from across their region results in a problem with overload of their capacities.

of the total employed persons (705,991). Although the activity rates and employment rates of women have steadily increased in recent years, they are far from satisfactory.

- In 2015, the unemployment rate of women in Macedonia was 25.1%, marking a decrease in the recent years (in 2005, women had an unemployment rate of 38.4%, and in 2010 it was reduced to 32.2%). The unemployment rate of men for the same year was 26.7%, and the country average was 26.1%. However, due to lack of ethnicity-differentiated data, no provisions can be made on unemployment rates among women from different ethnic background.
- Unemployment rates vary across regions and among rural and urban population. Namely, Northeast region (Kumanovo) has the highest women unemployment rate (45.7%), followed by Polog region (Tetovo) with 35.6%. The unemployment rate of women in Pelagonia Region (Bitola) is 21.2%, in the East Region (Štip) is 20.5% and in Skopje Region is 22.1%. The unemployment rates of women in urban areas in the target regions are the following: Skopje region – 20.5%, East region – 14.8%, Pelagonia region – 27.8%, Polog region – 34.1%, and Northeast region – 47.7%. The unemployment rates of women in rural areas in the target regions are the following: Skopje region – 27.6%, East region – 11.2%, Pelagonia region – 8.8%, Polog region – 36.7%, and Northeast region – 41.1%.
- Concerning the type of employment, women in Macedonia are traditionally predominantly represented as employees and unpaid family workers: women account for 42.5% of the employees, 61.7% of the unpaid family workers, while only 24.8% are employers, and 18.4% are self-employed. In comparison, in 2015, men accounted for 57.5% of the employees, 75.2% of the employers, 81.6% of the self-employed persons, and 38.3% of the unpaid family workers.
- Around a half of the respondents from the survey are not registered in the State Employment Agency, and the majority of them responded that they need assistance in the procedures. This is an important fact, since only the active job seekers, registered in SEA are eligible for the active employment measures.
- The results from the survey of 218 respondents (predominantly members of non-majority ethnic communities – Albanian, Roma, Turkish, Serbian, Macedonian) indicated that cultural barriers for women's participation in the labour market are no longer persistent. Over 80% of the respondents indicated they would like to participate in trainings that would help them commence active job search.

Analysis of Present Conditions Regarding the Participation and Inclusion of Ethnic Minority Women in the Labour Market

Gender equality is one of the fundamental values of the constitutional order of Macedonia, which is based on the full recognition and promotion of equal opportunities for women and men as an indispensable precondition for sustainable development, human rights fulfilment and exercise of democratic values. According to the Constitution, everyone has the right to work, to free choice of employment, to protection at the workplace and material assistance during temporary unemployment, and everyone under equal conditions should have access to any working position free from any type of discrimination, including discrimination based on gender³. The promotion and protection of gender equality is also incorporated in the legislation related to labour relations. Any form of discrimination by gender, ethnic group, religious affiliation, or sexual orientation is prohibited and punishable by law.

However, it was obvious that the persisting gender gap between men and women imposed the introduction of necessary special measures to ensure and promote the principle of equality between women and men in Macedonian society. The unequal representation of women and men continues to exist in the bodies of power at all levels, including the judiciary, legislative and executive authorities,

³ Article 32, paragraph 1 of the Constitution.

local government and other public services, political functions, commissions and boards, including participation in bodies that represent the state (Анализа на степенот на имплементација на Законот за еднакви можности, 2011).

Analysis of Normative and Institutional Support for Employability of Ethnic Minority Women

Legislation

The practical implementation of the principle of equal opportunities began in 1999, when Macedonia adopted its first National Plan for Action for Equality of the Sexes, which envisioned ten strategic areas of action. Several strategic documents and action plans followed, and in 2006 the Law on Equal Opportunities between Women and Men (LEOWM) was adopted.

Apart from the Constitution, the protection and promotion of equal opportunities in the workplace is realized through several laws:

- Law on Labour Relations (LLR);
- Law on Equal Opportunities between Women and Men;
- Law on Employment and Insurance in Case of Unemployment (LEICU);
- Law on Prevention and Protection from Discrimination (LPPD).

The Law on Labour Relations of Macedonia contains provisions on the equal treatment of men and women in terms of access to employment, vocational training and promotion, as well as provisions regarding their working conditions. In addition, it contains special protective provisions for female employees in terms of pregnancy, night work and other types of work. According to Article 6 of the Law on Labour Relations, the employer must not place the job seeker or the employee in an unequal position because of his/her race, colour, sex, age, health condition or disability, religious, political or other beliefs, trade union membership, national or social origin, family status, property status, sexual orientation or other personal circumstances. Also, women and men must be provided equal opportunities and equal treatment in employment, promotion, training, education, retraining, pay remuneration, absence from work, working conditions, working time and cancellation of the employment contract (Закон за работните односи (пречистен текст), 2015).

The Law contains provisions regarding equal pay for men and women for equal work with equal job requirements regardless of the gender of the employee (Article 108). The Law also contains provisions on night work of women in industry and construction. Namely, female workers in these sectors cannot be assigned night shifts, if the work would impede the worker's rest of at least 7 hours (Article 131). During periods of pregnancy and parenthood, female workers are entitled to special protection in employment and the employer is obliged to facilitate easier harmonization of family and professional obligations (Article 161). This Law also provides special protection during pregnancy, meaning that the employer may not require any information regarding the pregnancy of a worker unless submitted by herself for the exercise of her rights during pregnancy (Article 163). If the work may adversely affect the pregnancy of a worker, her health or the health of the child, the employer is obliged to provide her with another work position. The Law contains provisions concerning the opportunity to use parenthood leave on behalf of the father or the adoptive parent if the mother is not using maternity leave (Article 167). Workers who are breastfeeding after the expiration of the maternity leave and return to full-time work are entitled to paid breaks during working hours, lasting for an hour daily (Article 171).

As a result of the processes of harmonization of Macedonian legislature to the EU, the Law on Equal Opportunities for Women and Men was adopted in 2006, which started the process of introducing mechanisms for establishing equal opportunities for women and men on national and local levels.

On national level, the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) bears the responsibility for the implementation of the Law through the Sector of Equal Opportunities (SEO) and the National Advisor on Equal Opportunities. Concerning the structure of the mechanisms for gender equality at national level, the Commission for Equal Opportunities for Women and Men in the Assembly of the Macedonia plays an important role. Together with the Women Parliamentarians' Club, these bodies represent the key mechanisms for ensuring the gender perspective in the highest representative body for policy and decision-making (Влада на Република Македонија, 2013).

All government ministries have appointed coordinators for equal opportunities for women and men. The State Employment Agency, the State Statistical Office, the Agency for Audio and Audio-visual Media Services, the Agency for Youth and Sports, the Ombudsman, the General Secretariat of the Government, the Department of Social Affairs have appointed such coordinators as well. Although all institutions adhered to this obligation, a very small proportion of these entities have initiated initiatives or conducted any activities in their respective institutions. Their main activities are limited to attendance of seminars, public debates and other events at the invitation of the Department for Equal Opportunities of the Ministry of Labour and Social Policy or civil society organizations (Анализа на степенот на имплементација на Законот за еднакви можности, 2011).

According to Article 14 of LEOWM (Закон за еднакви можности за жените и мажите, 2012), all units of local self-government are obliged to establish Commissions for Equal Opportunities for Women and Men (CEOWM) as permanent bodies, and their composition, the authority, the tasks and delegations are determined by the statutes of the local self-government units. It was deemed that the operations of these Committees are important in achieving gender equality on a local level, tending to the issue of gender equality in the process of adoption of local strategic documents, but also with other initiatives that will help achieve factual gender equality in practice.

Apart from the establishment of the committees, all units of local self-government are obliged to appoint a Coordinator for Equal Opportunities of Women and Men, a civil servant in the municipality. The Coordinator's tasks are related to the improvement of equal opportunities and non-discrimination in the operations and jurisdictions of the local self-government unit; to give suggestions and opinions related to the promotion and protection of equal opportunities to the Council of the unit of local self-government and to other institutions operating at local level; to provide regular annual reports on the state of affairs in the sphere of equal opportunities in the municipality; to cooperate with the Commission of Equal Opportunities for Women and Men on joint initiatives; and to coordinate and cooperate with MLSP.

Most of the activities implemented at local level at the initiative of local NGOs. The insights provided by the interviews with relevant stakeholders indicated that there is good collaboration between the local government bodies and local NGOs on initiatives targeting greater inclusion of women in all aspects of social life. However, the local committees on equal opportunities are highly dependent on local funding, which is scarce and does not allow opportunities for sustainable operation of these bodies.

The Ombudsman, as an expert and independent body, has an obligation to protect the constitutional and legal rights of the citizens in cases of their violation by the state administration bodies and other bodies and organizations with public mandates, thus ensuring the protection of equal opportunities for both women and men. In his operations the Ombudsman is obliged to undertake actions and measures for the protection of the principle of non-discrimination. Apart from the main office in Skopje, the Ombudsman undertakes operations through its branch offices in Tetovo, Kichevo, Štip, Strumica, Kumanovo and Bitola.

It has to be highlighted that the misdemeanour provisions of the Law on Equal Opportunities for Women and Men cover very few commitments that provide a number of penalties for entities that do not comply with requirements of the Law (Анализа на степенот на имплементација на Законот за еднакви можности, 2011, p. 21).

The analyses show that the policies and legislation are not gender neutral and do not take in consideration the specific needs of men and women. Furthermore, the dependence of the local committees on municipal budgets puts them in an unfavourable position regarding the possibilities for realization of specific activities. Multiple analyses of the situation on the field indicate that municipalities allocate little or no funds for operation of these bodies.

In 2008, Macedonia introduced the concept of gender budgeting (Симјановска, 2013). The introduction of gender responsive budgeting in the country is envisioned in the Law on Equal Opportunities for Women and Men and the National Plan of Action for Gender Equality (2007-2012), a strategic document of the Government, which provided activities for realization of gender equality (Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија (2012-2017), 2012). The concept gradually was to be introduced at all levels - central and local. However, the implementation of the concept has been proceeding very slowly.

Strategic Documents •

The employment policy in Macedonia is defined in several strategic documents: the Employment Strategy of Macedonia until 2015, the National Action Plan for Employment 2014-2015, the National Action Plan for Employment 2016-2020, the National Action Plan for Employment of Young Persons, the action plan for reduction of the grey economy, etc. The active employment measures and services are defined on an annual level in the operational plans for services on the labour market and the active programmes for employment.

In 2010, the Government adopted the National Employment Strategy, which incorporated the gender perspective as a basis for creating employment policies. Under this strategy, the Ministry of Labour and Social Policy adopted an annual Operational Plan for active programs and employment measures. The past operational employment plans provided programs for affirmative action for the inclusion of women in the labour market, making concrete efforts to achieve the objectives of the strategy of increasing the rate of employment of women in Macedonia and the promotion and strengthening of their economic status (Хацијаха-Имери, Настевска, Исмаили, Димитриевска, & Асенов, 2012).

In 2010, the second National Action Plan for Promotion the Social Position of Roma Women in Macedonia was adopted, in order to ensure the continuous integration of this group in the social mainstream, with priority focus on employment, health, education and human rights (Хацијаха-Имери, Настевска, Исмаили, Димитриевска, & Асенов, 2012).

In 2013 the Government adopted the Strategy for Gender equality 2013-2020. This strategic document highlights the need for prevention of discriminatory practices against the female population in the labour market, as well as the need for development of mechanisms for sanctioning violations of law, or providing services for free legal assistance to victims of gender-based violence in the labour market. The Strategy calls for improvement of coordination and the existing policies for enhancing employability with regards to inclusion of women on the labour market as imperative.

During the recent years, efforts have been made to improve gender equality at the labour market, through incorporation of gender aspects in employment policies, for example the National Strategy for Employment 2015 (Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година, 2011), where the need for support in self-employment, formalization of existing businesses, support for additional employments, trainings, subsidized employment, internship support for the first employment of young individuals, economic empowerment of women victims of domestic violence and support for employment of Roma women, the elderly and disabled persons is a particular priority (Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, 2013). The Strategy highlights the challenges of gender inequality, and the mismatch between the education system and the needs of the labour market. The strategy set a national target - an employment rate of 42% for women which was reached by 2015 and measures for increased inclusion of women in the labour market.

Apart from the adoption of the National Action Plan for Promotion the Social Position of Roma Women which contains provisions for special measures for enhancing the employability of Roma women (provision of training on basic skills, business start-up training, employability skills, employment subventions), no other strategic documents pay particular attention to the issue of inclusion of ethnic minority women on the labour market. There are also no data on the total number of Roma women that received employment through the measures undertaken in the National Action Plan for

Promotion the Social Position of Roma Women. While there are initiatives on behalf of civil society organizations concerning inclusion of women on the labour market, particularly of Roma women, there are no data available on the number of women that received support (training, employment) as a result of these actions.

A number of initiatives have been implemented by civil society organizations targeting women's employability (including women from ethnic minorities) in the recent years. In 2012, YES Foundation implemented the project *Increasing the Employment of Young Women from Ethnic Minorities in Macedonia and Albania by Increasing their Competences for Self-Employment*. A total of 48 unemployed Macedonian, Albanian and Roma women received training on starting and managing their own business. The project awarded 4 business start-up grant to 4 project beneficiaries. YES Foundation continued its activities in this field through the project *Integration of Ethnic Minorities in the Labour Market through Enhancing their Potential for Employment*, which is ongoing and will be completed in August 2017.

In the period 2012-2016, the project *Route to Career* was implemented by the Macedonian Enterprise Development Foundation (MEDF) in cooperation with Union of Chambers of Commerce (MCC) and the Humanitarian Association of Roma Kham. The project's objectives were related to increase of the employment of women from minority communities in rural areas in the eastern region of the country. The project provided training for a total of 34 women in the development of technical skills, while 72 women received training on practical skills, receiving employment in 24 companies. Around 120 women were involved in training for entrepreneurship and communication skills. There is no data on the structure of beneficiaries according to their ethnicity or place of living (urban/rural).

In the period 2012-2014, the Economic Chamber of North-West Macedonia, together with the Association for Local Rural Development and the Regional Development Agency implemented the project Education, Employment and Equality for Women from Minority Communities. The target group of the project were Albanian, Turkish and Bosniak women, living in Skopje, Polog, Kichevo and Struga. There are no data on how many beneficiaries participated in the project activities and/or received employment. In the same period Internationaler Bund, together with partners Deria and Women's Forum, implemented the project *Enhancing Employability Among Women for Non-Majority Communities through Profiling/Evaluation, Training Programmes and Employability Counselling*. The project envisioned activities for preparation of women from ethnic minorities for their participation on the labour market, as well as development of entrepreneurship skills among women from rural areas in Skopje region, Radovish and Tetovo. There are no data available on the number of project beneficiaries and the number of women that were employed as a result of the project activities.

The project *Integrated Programme for Employment Competencies*, implemented by the Centre for non-formal education Triagolnik, in partnership with the League of Albanian Women was focused on enhancing the employability of Albanian women living in Skopje, Tetovo, Gostivar and Struga. The project was implemented in the period 2012-2014, and provided training for employability skills for the project target group. There are, however, no data available on the number of project beneficiaries and the number of women that were employed as a result of the project activities. Roma women were the target group of the project *Support for Roma Women on the Labour Market in the Macedonia*, implemented by Coordinamento delle Organizzazioni per il Servezio Volontario (COSV), in partnership with PREDA. The project was focused on increasing the employment among Roma women through improvement of their key skills and facilitation of their access to employment services in the Pelagonia region, particularly in Bitola, Prilep and Resen. There are no data available on the total number of project beneficiaries and the number of women that were employed as a result of the project activities.

However, it is to be assumed that only a small number of women have participated in such initiatives so far. The results of the survey of 2018 respondents indicate that around 10% of the women have participated in some form of training for strengthening their employability (most of the trainings organized by CSOs). Furthermore, only 13% of the women that have undergone such trainings have been invited to take part in other trainings.

Active Employment Policies

A coherent framework for implementation for active employment policies was started in 2007, when the first Operational Plan for Active Programs and Employment Measures was adopted. In the following years several strategic plans and programs were adopted: the National Employment Strategy 2015; the national action employment plans (2006-2008; 2009-2010 and 2011-2013), and operational plans for active programs and employment measures are prepared annually.

The introduction and implementation of active measures for enhancing employability have a long tradition in developed countries and are primarily applied in periods of economic recession and high unemployment (Касовска, 2013). They have two main objectives: increasing the ability of the unemployed to find work, productivity and earnings; and increasing social inclusion and participation related to employment.

The active employment policies are realised through a series of programs and measures, drafted and implemented by several institutions, including the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP), the State Employment Agency (SEA) and its dispersed centres, the Agency for Promotion of Entrepreneurship (APE) etc., which receive funds from the state budget as well as from international organizations (UNDP and USAID). The planning and implementation of the active employment policies is carried out through annual operational plans. New active employment measures are firstly piloted and depending on the results, they are later expanded. The expenditures for active employment policies amount to 0.15% of the GDP, with some annual fluctuations (Национален акциски план за вработување 2016-2020, 2015).

The analysis of the Program for Subsidizing of Employment for Unemployed Persons, Users of Social Benefits, there are no specific priorities for the employment and the inclusion in the labour market for women from ethnic minorities. This was also confirmed through the interviews with representatives from central and local government bodies responsible for the implementation of these measures. In 2015 the Government launched the project "Macedonia employs", consisting of a series of measures to promote employment and facilitations (for example, for newly employed persons under 29 years, employers are relieved from covering their personal income tax and social security contributions, in accordance with Article 98 of the Law on Employment and Insurance Against Unemployment) for private companies in order to create jobs. Measures include four vulnerable groups of unemployed:

- The first group are unemployed individuals of up to 35 years of age who have not previously been employed or had been employed but have not been working for at least three months prior to employment under this measure;
- The second group is consisting of unemployed individuals between the ages 35-50, which have been unemployed for at least 10 years in the last 15 years, and at least 3 months prior to recruitment;
- The third, fourth group and fifth group consist of unemployed individuals over 50, unemployed persons over 58, unemployed persons who are parents of three or more children, single parents, members of single-parent families receiving social welfare, children without parental care, victims of domestic violence, persons with disability and reduced work ability, professional soldiers whose employment was terminated, and parents of children with disabilities who are beneficiaries of special allowance (Национален акциски план за вработување 2016-2020, 2015). Apart from provisions for inclusion of Roma (Roma women are not singled out as a specific priority) stated in strategic documents regarding the social inclusion of Roma, no other commitments for inclusion of ethnic minorities have been undertaken. The abovementioned active employment measures recognize women as a part of the vulnerable categories: victims of family violence, single parents, parents of children with disabilities etc. The majority of employment measures include provisions on percentage of women that are to benefit from the measures, but no provisions are made on ethnic minority women. There are also no data concerning participation of women (neither according to their ethnicity) in these measures.

A new set of active measures, "Macedonia Employs 2" is being implemented in 2016. This package of measures also does not contain direct provisions for inclusion of women from ethnic minorities on the labour market, aside from special simulative provisions for single parents, and victims of domes-

tic violence. It can be observed that the active employment measures place a major emphasis on the prevention of long-term unemployment, focusing mainly on stimulating measures for young people, individuals that have only recently entered the labour market, and fail to address the long-term unemployment, or provide stimulating measures for the inactive working population.

Namely, the active employment measures cover only the category of citizens which are registered in the State Employment Agency as active job seekers. These policies and measures do not apply to the inactive population, which is composed predominantly of women. To this end, one of the fundamental aspects of gender issues in employment policies is that they must not be restrictive, but must be open to all citizens, especially concerning the inclusion of the inactive population. Therefore, it is necessary to open the active employment measures towards the inactive citizens and introduce activities that will encourage the inclusion of the inactive population in the labour market, especially women (Jovanovikj, Jovanova, Maleska-Sachmaroska, & Markovska).

According to the analysis of the implementation and the impact of these measures by Jovanovikj et al., the data on the effectiveness of the undertaken initiatives do not provide grounds to declare these measures as successful, especially the measures related to enhancing employability among persons that belong to the fifth category of vulnerable individuals -orphans (and children without parental care) and single parents, due to the small number of jobs generated in 2007. For example, in the initial years of implementations of active employment measures, 69 of the planned 500 single parents and 3 of the planned 100 orphans, i.e. only 12% of the planned 600 participated in the program for subsidized employment in 2007.

Notwithstanding the initiatives for the inclusion of women from ethnic communities on the labour market, as defined in the strategic documents and operative programs, there are no evaluations or indicators for the effectiveness of the implementation of these policies. Networking and support groups should be one of the ways to encourage and support those who started the business, but also for those who not yet decided to take this step. This approach is particularly important for women, which due to their traditional role of caregivers and homemakers, as well as financial dependence are often not sufficiently encouraged to meet the challenges of modern times (Jovanovikj, Jovanova, Maleska-Sachmaroska, & Markovska). Another analysis of the impact of active employment measures on women, particularly ethnic minority women, indicates that the greatest barriers to employment of ethnic minority women are the lack of funds for starting a business, lack of work experience, entrepreneurial skills, IT skills, specific work skills, self-confidence to start a business, housework and speaking and writing Macedonian. The authors Bliznakovski and Popovikj suggest that apart from facilitation of inclusion of ethnic minority women in the active employment measures, efforts should be invested in providing ethnic minority women with more opportunities for adult education in vocational secondary education (Близнаковски & Поповик, 2013). The study, however, does not provide data on women from ethnic minorities – beneficiaries of active employment measures. The results from the survey conducted for the purposes of this report confirm the finding that women from ethnic minority have on average lower educational attainment and competences which undermines their position on the labour market.

From the analysis of the overall implementation of the active measures for employment, it can be concluded that the target groups of the employment policies (adults, long-term unemployed, women, women minorities, youth, etc.), although formally included in the strategic and programmatic documents of the state, do not feel the impact of the active measures, due to the lack of development of specific mechanisms for their comprehensive inclusion. Furthermore, there is a lack of systematic and harmonized approach in the collection of gender-differentiated data, which is indispensable for the analysis of the situation of women's participation in the labour market, and to creating effective policies for improving gender equality as well. Data on effectiveness of the active employment measures is also scarce, and the available data are unsuitable for analysis of how many women from ethnic minorities are actively involved in the labour market in the targeted municipalities of the project. The interviews with representatives from MLSP support this claim⁴. Namely, the respondents confirmed the lack of specific employability measures targeting ethnic minority women, apart from measures targeting Roma women, as part of the strategies for inclusion of Roma. They also did not provide any information re-

4 For the purposes of this report, two interviews with representatives from MLSP were conducted.

garding the number of ethnic minority women, which have received support through the active employment measures.

To conclude, a very small part of the established mechanisms, at both national and local level, have introduced actions that contribute to the promotion of equal opportunities. This situation is mainly due to the lack of initiative and interest on behalf of the officials concerning the implementation of Law on Equal Opportunities for Women and Men and promotion of the principles of gender equality. The lack of secure and stable channels of funding confirms the fact that many of those responsible are not properly committed to the establishment of the concept of equal opportunities for women and men.

Interviews with relevant stakeholders highlighted the need for establishing specific measures for facilitation of the inclusion of ethnic minority women on the labour market. Insights from representatives from local NGOs underline the fact that these women are persistently subjected to discriminatory practices, and face multiple barriers in their access to active employment measures. A significant part of ethnic minority women is not registered by the system as active job seekers, which was confirmed through the results of this survey. Most of the respondents indicated a need of help in registering in SEA. These findings imply the conclusion that further efforts have to be made to ensure recognition of the potential of these women in the labour market.

Activity Rates and Unemployment among Ethnic Minority Women . . .

One of the key issues that need to be addressed is the lack of coherent methodology and consistency in the collection of data on the employment of women in Macedonia, both on national and local levels. The different methodologies for data collection among key institutions, and the lack of gender-disaggregated statistics, still proves to be a major problem, presenting significant difficulties in the evaluation of the impact of the policies and programs from a gender perspective.

In 2015, the World Economic Forum (WEF) placed Macedonia on 69 place out of 145 countries, with a gender gap index of 0.701. With regards to labour force participation, Macedonia is ranked lower - 103rd, with a gender gap of 0.66. According to their data, 55% of women and 77% of men are active on the labour market (World Economic Forum, 2016). With regards to wage equality for similar work, the survey conducted by WEF ranked Macedonia 34th, with a gender gap index of 0.72 (World Economic Forum, 2016). According to the Human Development Report's GII (Gender Inequality Index), a composite measure reflecting inequality in achievement between women and men in three dimensions: reproductive health, empowerment and the labour market, in 2014 Macedonia was ranked 81st (out of 188 countries and UN-recognized territories) with a score of 0.164 (Human Development Report 2015: The Former Yugoslav Republic of Macedonia, 2015).

In 2015 the State Employment Office had registered 47,066⁵ unemployed women. The analysis of data according to ethnicity shows that 66.2% of all unemployed are Macedonians, 22.4% Albanians, 3.2% - Turks, 5.1% Roma, 0.8% Serbs, 0.2% - Vlachs, 0.2% - Bosniaks, and the rest 1.9% - other ethnicity (Годишен извештај за 2015 година, 2016, p. 4)⁶. Considering that Roma represent 2.7% of the general population, the unemployment rate among Roma, and Roma women in particular, is very high. Unemployment is more present in urban communities, where 68.7% of the registered unemployed individuals live.

The participation of the 'vulnerable employment' within the overall employment was 22% in the period 2009 – 2014. According to international standards, 'vulnerable employment' implies to employment types such as family unpaid worker and self-employment that most commonly is seen to arise from necessity, not from a good business idea. Globally, vulnerable employment is more present among women, while in the Macedonia is equally distributed among the genders (Национален акциски план за вработување 2016-2020, 2015).

5 40.9% of overall unemployment.

6 Total population of the Macedonia according to the ethnic affiliation (data from the Census of the population from 2002): Macedonians - 64.2%, Albanians, 25.2%, Turks - 3.9%, Roma - 2.7%, Vlachs - 0.5%, Serbs - 1.8%, Bosniaks - 0.8%, others - 1.03%.

Table 1.
Active population and activity rates
(Државен завод за статистика на Република Македонија, 2016)

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

In the first quarter of 2016, the data on labour force issued by the State Statistical office concerning activity rates of the working age population amounted to 61.6 among men, and 38.4 among women (News Release: Active Population in the Macedonia Results from the Labor Force Survey I Quarter 2016, 2016). Furthermore, despite the tendency of growth, the activity rate of women is much lower than the activity rate of men, and shows a gender gap of 24 percentage points in the year 2015. Women continuously show lower rates of employment than men. In 2014, the activity gap between men and women was 25.2% showing a reduction of 2.4% compared to 2009. However, compared to EU standards, the gender gap in Macedonia is still very high. The reasons for the large share of inactive women are mostly related to traditional values and norms which persist in Macedonian society: the role of women in the home and the care for children and elderly family members, especially in rural and suburban areas and among certain ethnic groups, mainly Albanians and Roma (Jovanovikj, Jovanova, Maleska-Sachmaroska, & Markovska).

Inactivity among women is disproportionately dispersed among young women, women in rural areas and unqualified women, with household chores and obligations being one of the most important factors for women's inactivity. For example, data from Eurostat for 2014 show that the primary reason for women's inactivity in the Macedonia is "other family and personal responsibilities", with 34% of women in the country singling these as most important factors (Министерство за труд и социјална политика, 2015). This finding is consequent to the results from the survey conducted for

the purposes of this report indicate that a significant percentage of the respondents would need help in taking care of their children if they were to participate in the project activities.

In the recent years, the employment rate of women has been gradually increasing, and in the period between 2005 and 2015, the employment rate among women was increased for 8.2%. However, the data on reduction of unemployment should be taken with caution. On the one hand, the changes to the Law on Records of Labour, as a result of the adjustments in the Law on Employment and Insurance Against Unemployment and the Law on Labour Relations in 2012, introduced a differentiation between active and passive job seekers. This resulted in a fictitious reduction in the percentage of unemployed. On the other hand, there is inconsistency in statistical data from various public institutions.

On the other hand, the use of the services provided by the State Employment Agency is in constant decline. While in 2006, 82% of unemployed persons used SEA as a method of job seeking, this is the case with 66% of the unemployed in 2014. The situation is mostly due to the changes in the channels and methods of job seeking and recruiting, as well as the possibility for registering in SEA as passive job seekers every six months. According to a survey on the most common methods employed in job seeking, respondents predominantly opted for "friends/relatives" (89%), as well as "applying at job postings", which is the preferable method for 68% of the unemployed (Министерство за труд и социјална политика, 2015).

The municipalities targeted by this research belong to different statistical and administrative regions⁷; at the same time, these municipalities represent economic and administrative centres of their respective regions. Due to the lack of systematized data on a local level, some of the data are presented on a regional level. All of the targeted municipalities of the action have formed committees for equal opportunities which operate with different dynamics and results; furthermore, dispersed offices of the Ombudsman operate in all of the targeted municipalities.

Table 2.
Ethnic structure in the municipalities of Skopje, Bitola, Kumanovo, Tetovo, and Štip according to the Census from 2002 (State Statistical Office, 2005)

	Skopje	Bitola	Kumanovo	Tetovo	Štip
Total	506 926	95 385	105 484	86 580	47 796
Macedonians	338 358	84 616	63 746	20 053	41 670
Albanians	103 891	4 164	27 290	60 886	12
Turks	8 595	1 610	292	1 882	1 272
Roma	23 475	2 613	4 256	2 357	2 195
Vlachs	2 557	1 270	147	15	2 074
Serbs	14 298	541	9 062	604	297
Bosniaks	7 585	21	20	156	11
Other	8 167	550	671	627	265

7 Skopje – Skopje Region, Bitola – Pelagonia Region, Kumanovo – Northeast Region, Tetovo – Polog Region, Štip – East Region.

Table 3.
Activity rates by regions in 2015 (Regions of Macedonia 2016: Regional Yearbook, 2016;
Regions of Macedonia 2014: Regional Yearbook, 2014)

	Skopje Region	East Region	Pelagonia Region	Polog Region	Northeast Region
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

Table 4.
Unemployment rates in the target regions by gender in 2015
(Regions of Macedonia 2016: Regional Yearbook, 2016)

	Skopje Region	East Region	Pelagonia Region	Polog Region	Northeast Region
Men	28.1	20.7	21.7	27.6	41.7
Women	22.1	20.5	21.2	35.6	45.7
Urban					
Men	24.5	25.1	28.7	31.9	39.9
Women	20.5	14.8	27.8	34.1	47.7
Rural					
Men	35.3	14.7	12.2	25.7	44.5
Women	27.6	11.2	8.8	36.7	41.1

Activity rates show relatively large disparities among the regions, with Polog Region (Municipality of Tetovo) with the lowest activity rate, and Pelagonia Region (Municipality of Bitola) with the highest. In terms of the annual variations within the target regions, there are no significant differences regarding the activity rates of the population.

The unemployment rates among women also vary, both between regions, and among urban and rural population. Namely, with the exception of Skopje Region and Polog Region, women from rural areas show significantly lower rates of unemployment than women in urban centres. These differences may be due to the generally lower rates of activity among women from rural communities, as well as their involvement in alternative forms of employment. However, due to lack of relevant data, these conclusions should be taken with caution.

The data on employed women according to their employee status shows that there are no significant annual variations with regards to the specific types of employments, and that women are traditionally disproportionately represented in certain segments: they are predominant in as unpaid family workers, and represent only a quarter of the employers, and less than a fifth of the self-employed. These data confirm the traditionally dependent role of women in the labour market.

Table 5.
Employed women according to their employee status. Source: State Statistical Office.

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

The City of Skopje consists of several municipalities: Centar, Karposh, GjorchePetrov, KiselaVoda, Aerodrom, Butel, Saraj, ShutoOrizari, Chair, and Gazi Baba. The City of Skopje, as well as all units of local self-government in the city of Skopje have established COWMs, as well as elected coordinators. What is evident is the lack of cooperation and coordination between these bodies. In 2011, the City of Skopje has adopted a Strategy for Gender Equality. However, the strategy has a strictly promotional character, tending to priorities and activities related to raising awareness regarding the issue of gender equality. The strategy contains no priorities or activities related to employability of women in general, nor employability of ethnic minority women in particular. There have been no major initiatives in addressing the issue of employability of women in general, nor the inclusion of ethnic minority women on the labor market in particular.

Since statistics on the activity rates of the working population are not broken down by ethnic groups, no provisions can be made on the activity rates among women from different ethnic groups living in the city of Skopje.

Table 6.
Unemployed women in the targeted municipalities in June, 2016 according to their ethnic group
 (State Employment Agency, 2016)

	Skopje	Kumanovo	Bitola	Štip	Tetovo
Total number (men and women)	16 570	9 990	5 995	2 185	13 168
Women total	7 004 (42.3%)	3 786 (37.9%)	2 939 (49.0%)	939 (43.0%)	4 354 (33.1%)
Macedonians (% of women total)	4 488 (64.1%)	2 587 (68.3%)	2 527 (86.0%)	764 (81.4%)	1 481 (34.0%)
Albanians (% of women total)	1 473 (21.0%)	866 (22.9%)	90 (3.1%)	1 (0.1%)	2 718 (62.4%)
Turks (% of women total)	74 (1.1%)	4 (0.1%)	71 (2.4%)	24 (2.6%)	36 (0.8%)
Roma (% of women total)	682 (9.7%)	124 (3.3%)	196 (6.7%)	118 (12.6%)	90 (2.1%)
Serbs (% of women total)	67 (1.0%)	190 (5.0%)	2 (0.1%)	1 (0.1%)	11 (0.3%)
Vlachs (% of women total)	10 (0.1%)	2 (0.1%)	10 (0.3%)	24 (2.6%)	0 (0%)
Bosniaks (% of women total)	79 (1.1%)	0 (0%)	3 (0.1%)	0 (0%)	0 (0%)
Other (% of women total)	131 (1.9%)	13 (0.3%)	40 (1.4%)	7 (0.7%)	18 (0.4%)

The Municipality of Štip is characterized by a relatively profitable industry sector that employs significant part of the working potential of the region. The principal feature of the economy in Štip is the textile industry. Textile factories employ a significant part of the working population (particularly women) in the region (Strategy for Local Economic Development of Municipality Štip 2012-2017, 2012). More than 90% of the total population in the municipality are residing in the urban areas. The age structure of the population in Štip features significant changes of reducing youth participation and an increase in the share of the elderly population. (Strategy for Local Economic Development of Municipality Štip 2012-2017, 2012).

A specific feature of the region of Štip (and Karbinci) is the specific demographic structure of employees. This particularly refers to the structure by sex, with female participation in the total number of employees in some industry sectors (textile industry in particular) is dominant and reached 69% (data from 2008).

The Municipal Council has adopted strategic documents for employment and local economic development. However, neither of these strategic documents identifies the participation of ethnic minority women on the labour market as a particular priority that needs to be addressed, nor they include any provisions for enhancing the employability for women of these groups.

The interviews with representatives of the local government bodies for equal opportunities indicated that there is a persistent problem to ensure implementation of initiatives for the inclusion of women. The lack of strategic documents targeting the inclusion of ethnic minority women on the labour market was confirmed. The main activities of the local government bodies are related to ensuring adequate gender representation in management and supervisory boards.

It has to be noted that some of the municipalities targeted by this research lag behind in introduction and implementation of initiatives concerning the greater inclusion of women. The Municipality of

REASEARCH ON WOMEN'S EMPLOYABILITY

Tetovo has not adopted any strategic documents regarding addressing overall employability and employability of ethnic minority women.

The Municipality of Kumanovo has not adopted any strategic documents or action plans regarding the facilitation of the overall employability of its citizens, nether there are specific actions for inclusion of ethnic minority women on the labour market.

The Municipality of Bitola has adopted a Strategy for Gender Equality which is based on the Strategy on Gender Responsive Budgeting adopted in July 2012. The Municipality of Bitola was one of the first units of local self-government to establish a Commission for Equal Opportunities. The Commission was established in 2002. Although there are no documents that give concise description of the tasks of the President of the Commission and the Coordinator, apart from the municipal Statute that gives short description of the obligations and spheres of action of the Commission, this local body operates regularly.

The members of the Commission hold meeting four times a year and adopt an annual action plan for equal opportunities. The municipal council allocates funds for the realization of the initiatives envisioned in the action plans. This is a serious step forward in terms of the effectiveness of the Commission compared to other municipalities throughout the country that adopt action plans, but did not allocate funds for their implementation.

Local government institutions, as well as CEOWM have established good collaboration with local NGOs on multiple initiatives targeting women: organization of trainings and workshops, public campaigns, debates, publication of educational materials, etc. Furthermore, CEOWM of Municipality of Bitola regularly cooperate with the municipal authorities in the implementation of gender budgeting in the municipality.

The research led by the NGO Women's Civic Initiative Antico, done in last quarter of 2015, show that about 65% of women in the municipality of Bitola are not registered in the State Employment Agency, since they do not believe that in this way they find employment. Furthermore, many of these women are not properly informed regarding the benefits of their registration the State Employment Agency and are even less informed concerning the possibility to apply for active employment measures.

The Action Plan for Equal Opportunities for the 2014-2015 adopted by the Commission of Municipality of Bitola provides activities that will raise awareness and encourage inactive women to register and actively start looking for work (Strategy on Gender Equality of the Municipality of Bitola, 2015).

The insights from the interviews with representatives from the business sector (employers)⁸ did not indicate lack of female workforce. The majority of the respondents expressed satisfaction with the levels of qualification and skills demonstrated by their female employees, and did not indicate cultural/ethnic differences as a discriminatory factor. All of the respondents indicated that in their professional experience, they have not encountered lack of interest for work on behalf of ethnic minority women, nor lack of candidates (ethnic minority women) for a job position.

Conclusions from the Survey

The survey included 218 respondents – women living in the target municipalities of Skopje, Tetovo, Bitola, Štip, and Kumanovo. More than 70% of them live in urban areas, and a great majority of them belong to the non-majority ethnic communities in the country (83.5%). The age structure of the respondents provided adequate representation for all ages. Two-thirds of the respondents are married and a great majority of them has up to two underage children. The sample is convenient and cannot be taken as representative.

Data on the level of education show that around half the respondents have only basic education (47.7%), and only 17% of them have a university degree. This finding is somewhat worrying considering the limited opportunities for low-skilled workforce in the labour market. There is also lack of awareness for the need of additional training and education. Namely, only 10.1% of the respondents have participated in some form of training in the previous year. Most of them participated in an employability

⁸ A total of four interviews with representatives from the business sector from various sectors of employment (accounting and consulting, insurance, construction and trade) in Tetovo were conducted.

training (45%), organized by an NGO (46%), or the State Employment Office (20%). Only 13% of those that have participated in a training have been invited to another training. Concerning the computer proficiency of the respondents, 76.6% of them answered that they use computers often; however, only 8.8% of the respondents use the Internet to search for job ads. No provisions can be made on their specific computer skills.

Only 17.4% of the respondents are employed, and around 20% are housewives. The analysis of data according to the municipality indicated that the share of women is disproportionately distributed – almost half of the respondents from Skopje are housewives. The majority of the employed respondents usually work seasonal jobs or agriculture. Around 70% of the unemployed have been without a job for more than a year. More than 70% of the respondents have a household member that is employed. Around 80.3% are looking for a job; the data according to the place of living (urban/rural) indicate that women from rural areas are somewhat less inclined to participate at the labour market.

Despite the interest for working, less than a half of the respondents have registered in the State Employment Agency as active job seekers. Again, the data are disproportionately distributed according to the municipality – the city of Skopje has the lowest percentage of respondents registered in SEA, and Bitola the highest. Somewhat expectedly, the percentage of respondents from rural communities which have registered in SEA is lower. This can be related to the obstacles related to participation in the SEA's system – regular check-ins in the Agency, which can be burdening, considering the remoteness of SEA's offices for some of them. Furthermore, the data from the survey indicated the need for providing information on registering, since around a half of the respondents indicated that they need help registering in SEA. This is particularly present among Roma women – 84.2% of the respondents indicated that they would need help to register in SEA (32.6% of the respondents indicated that "it was like this earlier, but things have changed").

The persistence of traditional values was evident in the responses of 41.2% of the respondents who indicated a necessary permission from their husbands to work. This is more pronounced among the older respondents, as well as among Albanian, Roma and Vlach respondents. However, around half of the respondents indicate that there are no cultural barriers for women to find work, and another third of them indicate that traditions regarding women's traditional roles solely as housewives and mothers have changed.

A great majority of the respondents (85.3%) are interested in acquiring/developing a new skill. The most preferable trainings are related to education and training for hairdressers, make-up artists, sewing. The respondents were the least interested in learning foreign languages and attaining ICT skills. It is encouraging that 81.7% of the respondents expressed interest to participate in a training organized by the project. The percentage of interested candidates is significantly lower among respondents from rural areas – 55.9%. Most of the respondents have the support from their family members and do not need special contact for permission. However, many of them would need help with childcare (50.3%) during the course of the training.

The complete data from the survey are presented in Annex 1.

Conclusions and Recommendations

The conclusions from the analysis of the normative and institutional framework for supporting the inclusion of ethnic minority women in the labour market, as well as the insights from the field research indicate several recommendations for further activities around inclusion of ethnic minority women in the labour market:

- There is a lack of systematized data on activity and employment rates of women from ethnic minorities. Future initiatives should take in consideration the different methodologies implemented by state institutions in measuring these indicators. Furthermore, there is a lack of relevant data regarding the effectiveness of active employment measures, and to which extent they have achieved the envisioned results. The results from the field survey undoubtedly

showed that ethnic minority women, especially women from rural communities, lack information regarding the benefits of registering in the State Employment Office, and the available active employment measures. It is recommended that collaboration with government institutions is ensured on introducing specific employability measures targeting ethnic minority women;

- Women activity rates are showing a slow, but continuous increase in the recent years. However, they are still disproportionately low, especially among women from rural areas, which in much lower percentage register their unemployed status in the state Employment Office. Relevant data show that individuals are less inclined to consider the State Employment Office as a partner in the process of employment. Namely, this is due to multiple factors: the burdening procedures of registering (monthly registration for active job seekers), rooted mistrust towards the institutions of the system, as well as the more dominant presence of alternative channels for employment. Since the insights from the respondents in the research indicated that cultural barriers are seldom the reason for staying out of the labour market, emphasis should be placed on the various employment possibilities (self-employment, full employment, part-time work) that can overcome other barriers for women's participation in the labour market;
- The data on the dominant types of employment show that women remain traditionally tied to types of employment that put them in a vulnerable position (unpaid family workers). They are also underrepresented as employers or self-employed individuals. Despite multiple initiatives on enhancing the entrepreneurship potentials of women and their emancipation on the labour market undertaken until 2016, the results do not show major shifts concerning the type of employment. Furthermore, the results from the survey indicate that ethnic minority women have, on average, lower levels of educational attainment, and lack relevant skills. Respondents were also less aware of the benefits of foreign languages and ICT skills, highlighting a preference for vocational and crafts training. Raising the awareness of continuous learning and training, especially regarding soft or transferrable skills, should be one of the main focal points of the future initiatives regarding employment of ethnic minority women;
- Despite the established mechanisms for the support of gender equality, both on national and local level, there are no significant changes in terms of better inclusion of women into the labour market. Although most of the municipalities have adhered to the provisions of the Law on Equal Opportunities among Women and Men and have established committees for gender equality on local level, there is little information on the actual functioning of these committees. Namely, their operations and funding are defined within the statutes of the units of the local self-government, which implies that many of these bodies lack regulation, mandate and resources to act in accordance to their mission. Furthermore, the issue of funding remains a persistent problem – the committees are left to the financial capacities of the units of local self-government, which means underfunding and lack of means for implementation of envisioned actions. This actual flaw in the capacity should be taken in consideration in attempts to include the local committees in future actions aiming at ethnic minority women employment. Undertaken initiatives fall in the sphere of anti-discrimination practices, with an evident lack of initiative for promotion of inclusion of women in the labour market;
- The local units of self-government are burdened with limited resources and mandate to act on employability issues in the municipality, therefore in most cases they act as support to initiatives implemented by outside actors. This is also present in the local strategic documents of the target municipalities, which show little attention to the problem of inclusion of women on the labour market. There is no system for support of the actions of the local gender equality bodies, and their functioning is strongly dependent of the scarce local funding. It is important to highlight the role of non-governmental organizations, which act as main bearers of initiatives for the advancement of women in the society. The future actions should establish collaboration with local NGOs, active in the sphere of women's economic emancipation, which have gained the trust of the locals. Establishing a relationship based on trust with end users is critical for success of any future initiative. Collaboration with local government bodies and

SEA is also recommended, especially concerning the greater inclusion of ethnic minority women in the programme for active employment measures;

- Women from ethnic minority communities are often burdened with traditional roles of mothers and housewives, and are often reluctant to consider entering the labour market. Apart from raising their offspring, these women are often the main caregivers of elderly family members, and commonly work as unpaid family workers. It is evident that these groups of women lack community support to seek employment. There is also a general mistrust towards the institutions of the system, confirmed in multiple studies. Due to these reasons, they are usually reluctant to participate in programs organized in attempt to change their life circumstances. Additionally, particularly in rural areas, there is a lack of institutions that would provide relief from these roles: pre-school institutions, nursing homes, etc. The introduction of these institutions is also obstructed by the rooted prejudices regarding the operation (women who leave their children are bad mothers, it is a great shame to place the elderly family members in a nursing home, etc.). The cooperation with local and central government bodies should put an emphasis on the urgency for addressing these issues, providing systemic support that is crucial for their successful inclusion in the labour market.
- The approach towards women from ethnic minorities should be designed with a wide participation of relevant stakeholders. Of particular importance is to include local NGOs which cooperate with the target groups, and have gained their trust. If possible, the beneficiaries should be provided with assistance in registering in the system of SEA. Although the survey results showed that the respondents expressed interest in participating in a training program to increase their employability, a majority of them would need additional help (care for children) in order to successfully participate in the program. Since lack of skills can present problems for their future job prospects, raising awareness of the need for continuous education and training, as well as information on the available opportunities is also necessary.

Bibliography

- ✓ (2015). *Human Development Report 2015: The Former Yugoslav Republic of Macedonia*. United Nations development Programme.
- ✓ Jovanovikj, A., Jovanova, V., Maleska-Sachmaroska, V., & Markovska, S. (н.д.). *Gender-budget Analysis of Social Protection and Active Employment Policies in the Republic of Macedonia*. Skopje: Ministry of Labour and Social Policy.
- ✓ State Statistical Office. (2005). *Census of the Population, Households and Dwellings in the Republic of Macedonia 2002*. Skopje: State Statistical Office.
- ✓ State Statistical Office. (2014). *Regions of the Republic of Macedonia, 2014*. Skopje: State Statistical Office.
- ✓ State Statistical Office of the Republic of Macedonia. (2016). *Labour Force Survey 2015*. Skopje: State Statistical Office of the Republic of Macedonia.
- ✓ State Statistical Office of the Republic of Macedonia. (2016). *News Release: Active Population in the Republic of Macedonia Results from the Labor Force Survey I Quarter 2016*. Skopje: State Statistical Office of the Republic of Macedonia.
- ✓ State Statistical Office of the Republic of Macedonia. (2016). *Regions of the Republic of Macedonia 2016: Regional Yearbook*. Skopje: State Statistical Office of the Republic of Macedonia.
- ✓ (2015). *Strategy on Gender Equality of the Municipality of Bitola*.
- ✓ (2011). *The Constitution of the Republic of Macedonia*. Official Gazette of the Republic of Macedonia .
- ✓ World Economic Forum. (2016). *Global Gender Gap Report 2015*. Повратено од World Economic Forum: <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.
- ✓ Близнаковски, Ј., & Поповиќ, М. (2013). Анализа на пазарот на труđ во Источниот регион на Македонија со фокус на жените од етничките малцинства. Скопје: Македонска развојна фондација за претпријатија.
- ✓ 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 вработувањето 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 труđ како решение за долготочно невработени лица*. Скопје: Институт за Социјална Демократија «Прогрес».

- ✓ 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.
- ✓ Министерство за труд и социјална политика. (2015). *Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020*. 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.

ANNEX 1

Results from the survey on inclusion
of ethnic minority women on the labour market

Table 1. Municipality

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Skopje	60	27.5	27.5	27.5
	Tetovo	43	19.7	19.7	47.2
	Kumanovo	43	19.7	19.7	67.0
	Bitola	41	18.8	18.8	85.8
	Stip	31	14.2	14.2	100.0
	Total	218	100.0	100.0	

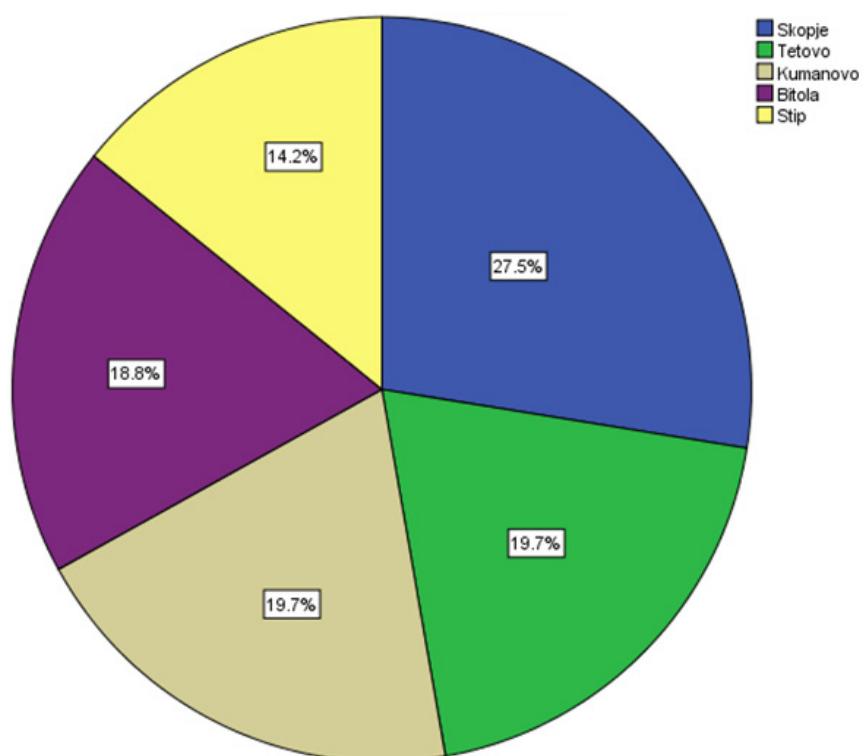
Chart 1.
Municipality

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	

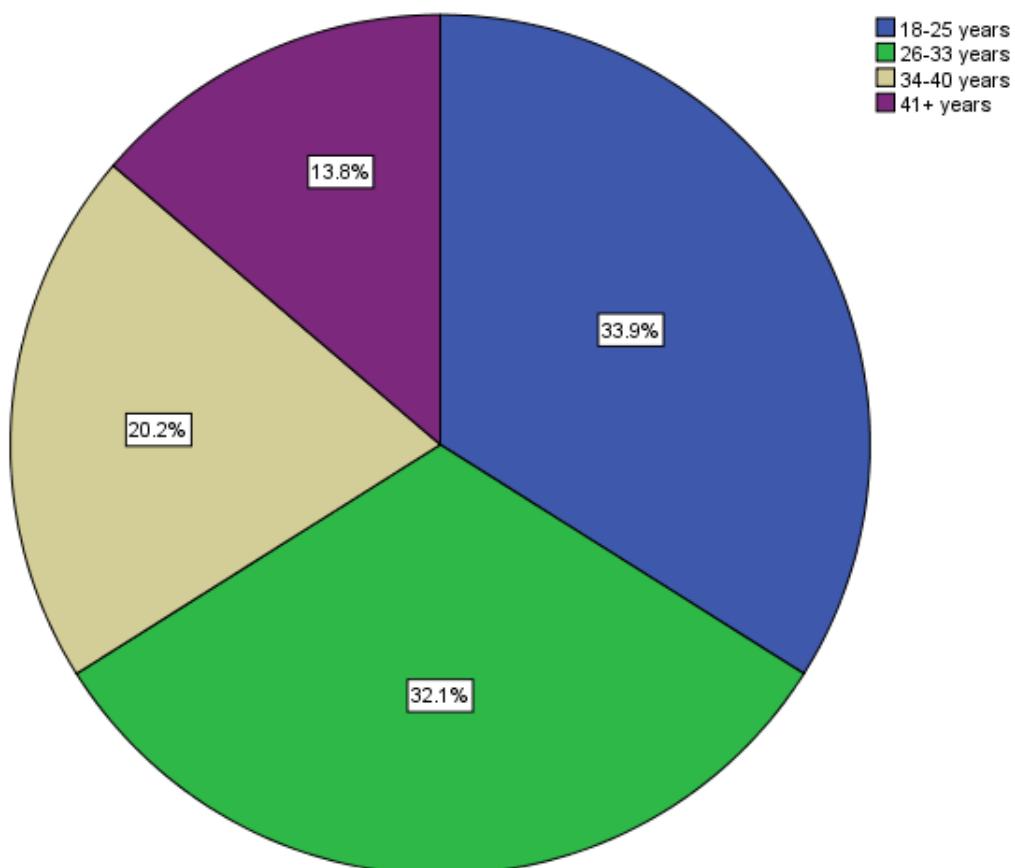
**Chart 2.
Age**

Table 3. Ethnicity

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Albanian	98	45.0	45.0	45.0
Roma	70	32.1	32.1	77.1
Turkish	6	2.8	2.8	79.8
Vlach	1	0.5	0.5	80.3
Serbian	3	1.4	1.4	81.7
other	4	1.8	1.8	83.5
Macedonian	36	16.5	16.5	100.0
Total	218	100.0	100.0	

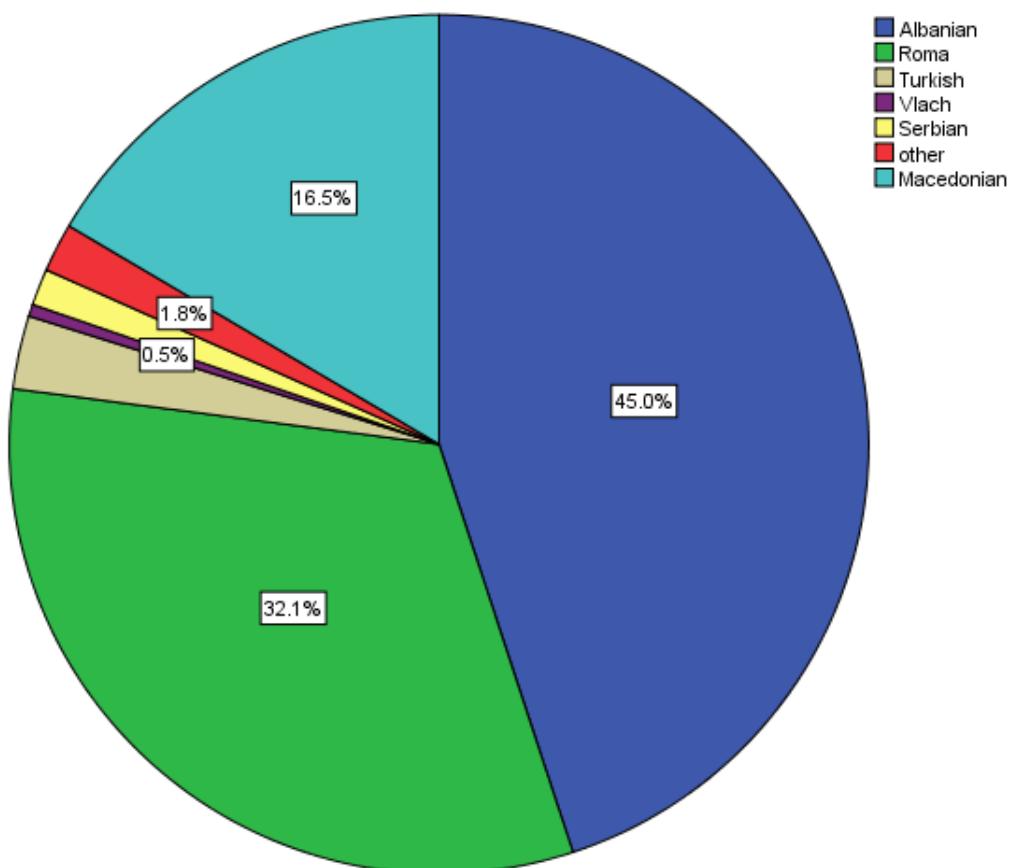
Chart 3.
Ethnicity

Table 4. Completed education

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
no education	22	10.1	10.1	10.1
primary (4 years)	25	11.5	11.5	21.6
primary (8 years)	57	26.1	26.1	47.7
secondary (3 years)	6	2.8	2.8	50.5
secondary (4 years)	53	24.3	24.3	74.8
upper secondary	5	2.3	2.3	77.1
university	37	17.0	17.0	94.0
currently at university	13	6.0	6.0	100.0
Total	218	100.0	100.0	

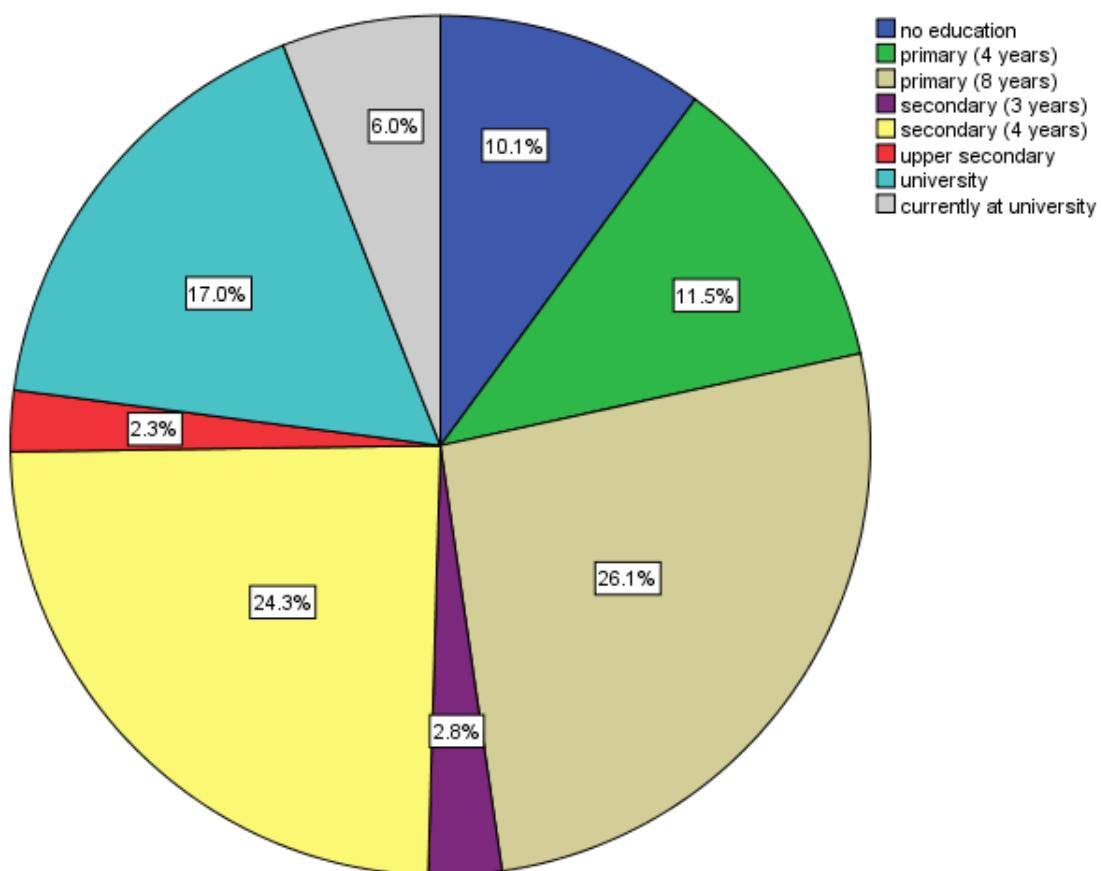
Chart 4.
Completed education

Table 5. Completed education * Municipality

		Municipality					Total
		Skopje	Tetovo	Kumanovo	Bitola	S tip	
Completed education	no education	6.7%		20.9%	4.9%	22.6%	10.1%
	primary (4 years)	16.7%		4.7%	17.1%	19.4%	11.5%
	primary (8 years)	26.7%	11.6%	34.9%	24.4%	35.5%	26.1%
	secondary (3 years)	5.0%		2.3%	4.9%		2.8%
	secondary (4 years)	21.7%	41.9%	20.9%	19.5%	16.1%	24.3%
	upper secondary		11.6%				2.3%
	university	16.7%	25.6%	4.7%	29.3%	6.5%	17.0%
	currently at university	6.7%	9.3%	11.6%			6.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

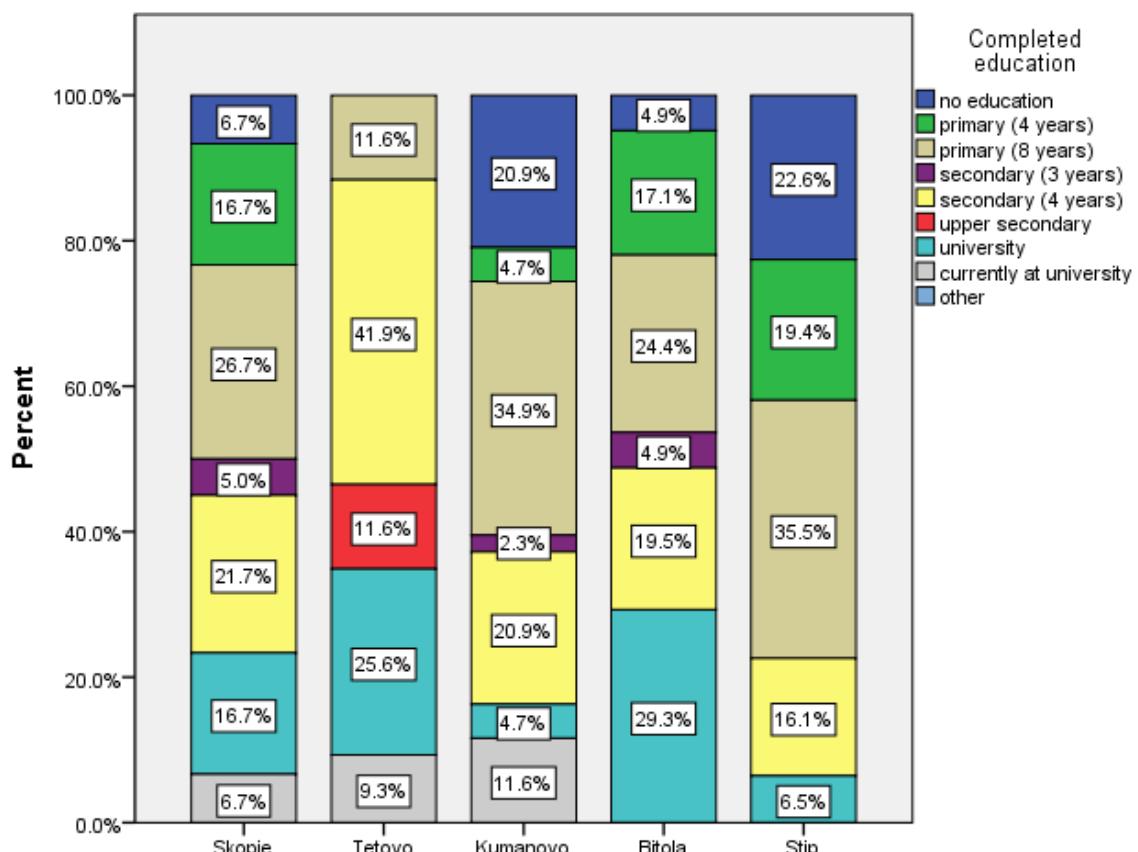
Chart 5.
Completed education *Municipality

Table 6. Have you taken part in any training in the past 1 year?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	22	10.1	10.1	10.1
No	196	89.9	89.9	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Chart 6.

Have you taken part in any training in the past 1 year?

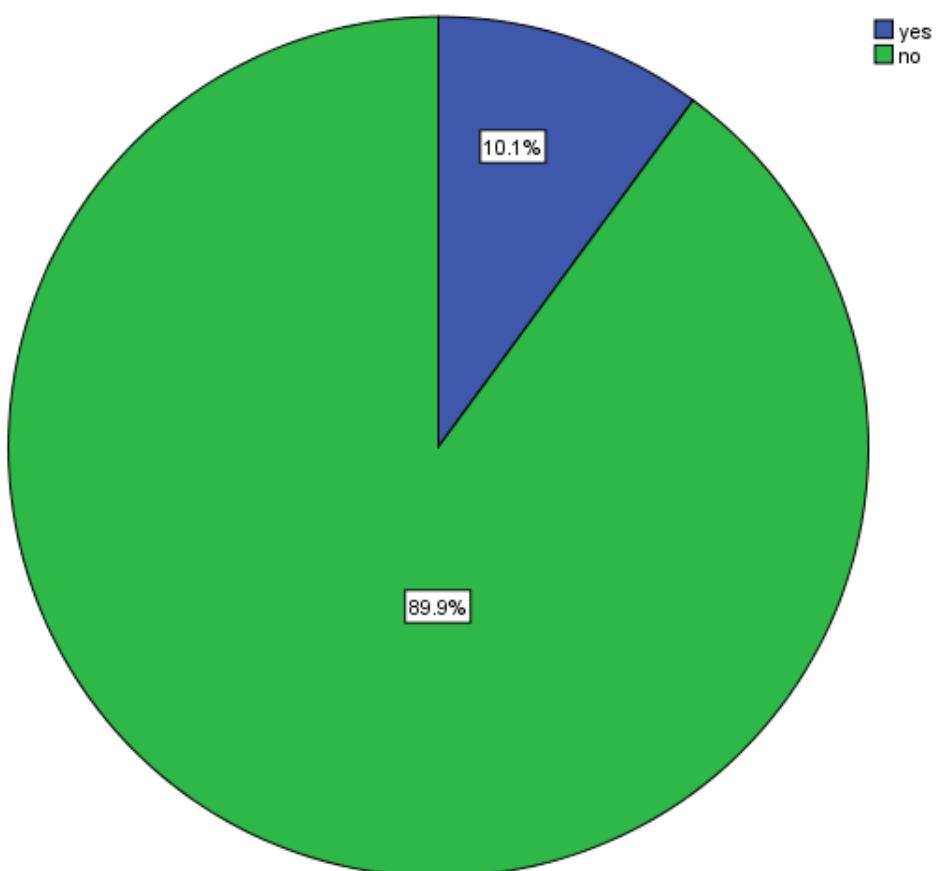


Table 7. What kind of training have you taken part in?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	employment/skills/career orientation	10	4.6	45.5	45.5
	foreign languages	1	0.5	4.5	50.0
	civic education	2	0.9	9.1	59.1
	other	9	4.1	40.9	100.0
	Total	22	10.1	100.0	
Missing	System	196	89.9		
Total		218	100.0		

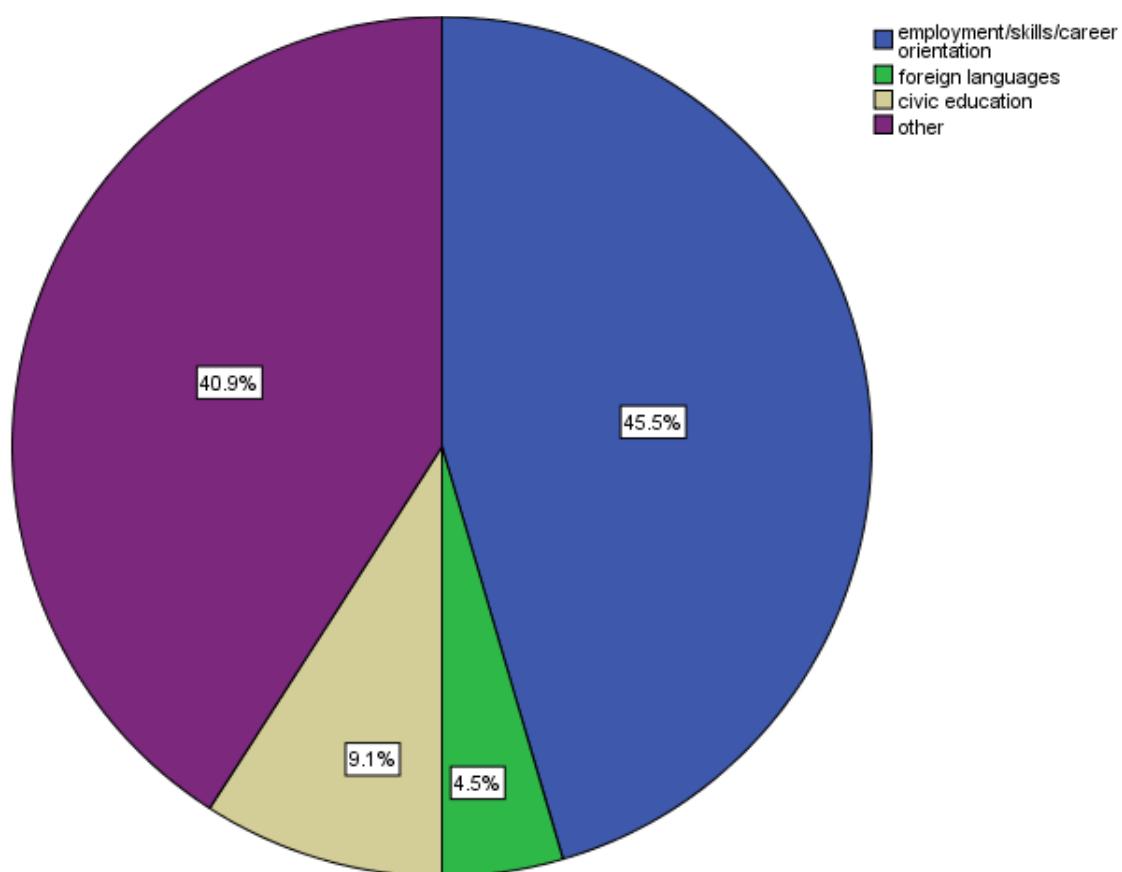
Chart 7.
What kind of training have you taken part in?

Table 8. Do you know a trade or have specific technical skills?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	74	33.9	33.9	33.9
No	144	66.1	66.1	100.0
Total	218	100.0	100.0	

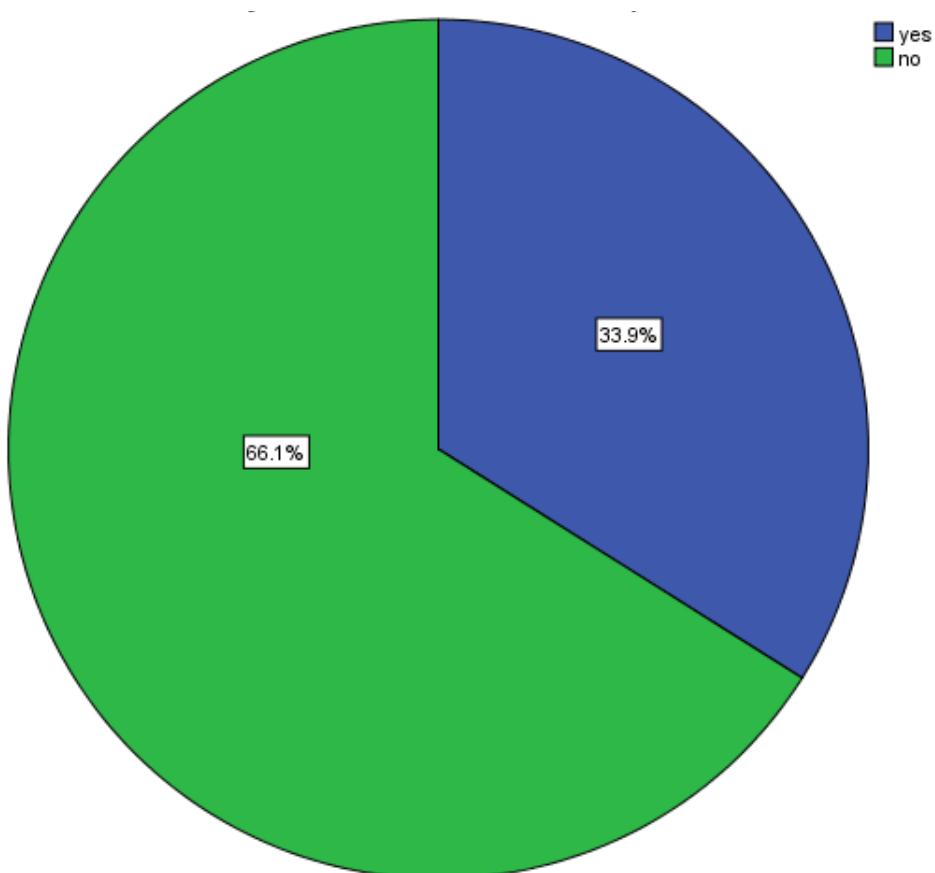
Chart 8.
Do you know a trade or have specific technical skills?

Table 9. Do you work at present?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	38	17.4	17.4	17.4
no, I do not work	122	56.0	56.0	73.4
no, I am a student	12	5.5	5.5	78.9
no, I am a housewife	43	19.7	19.7	98.6
other	3	1.4	1.4	100.0
Total	218	100.0	100.0	

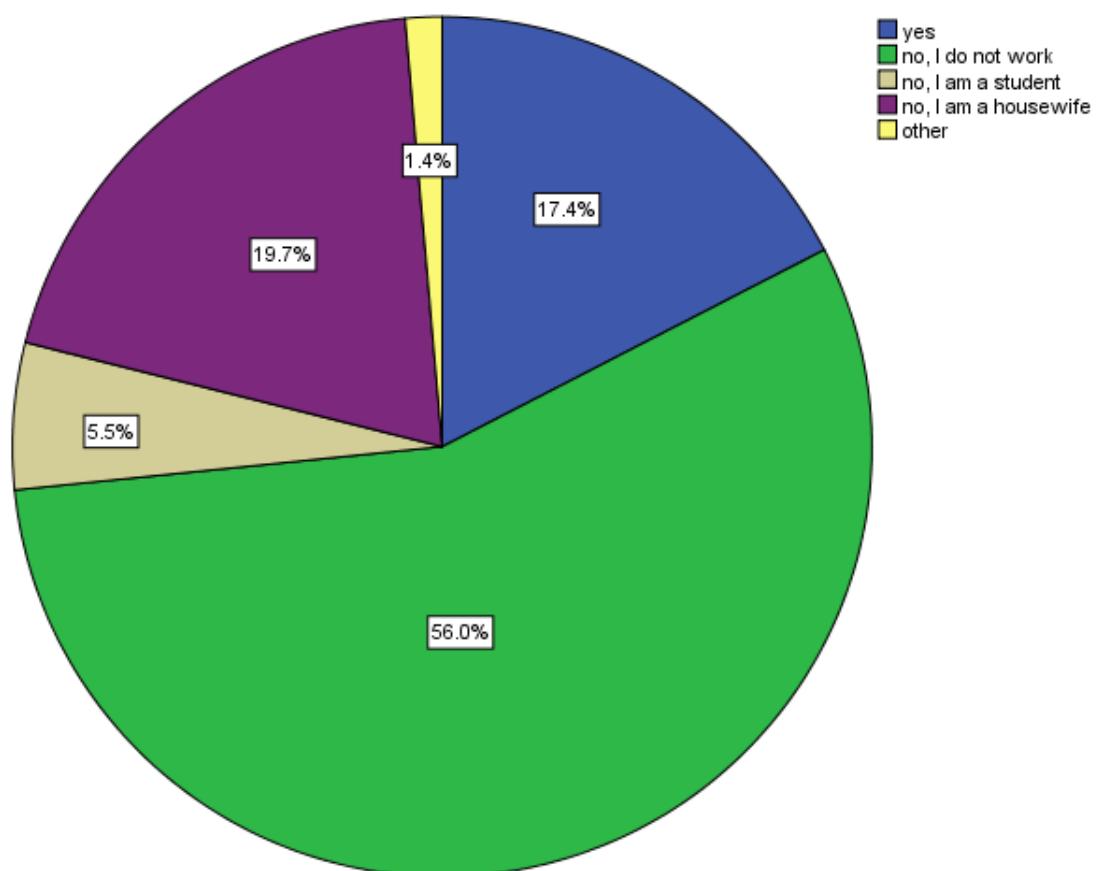
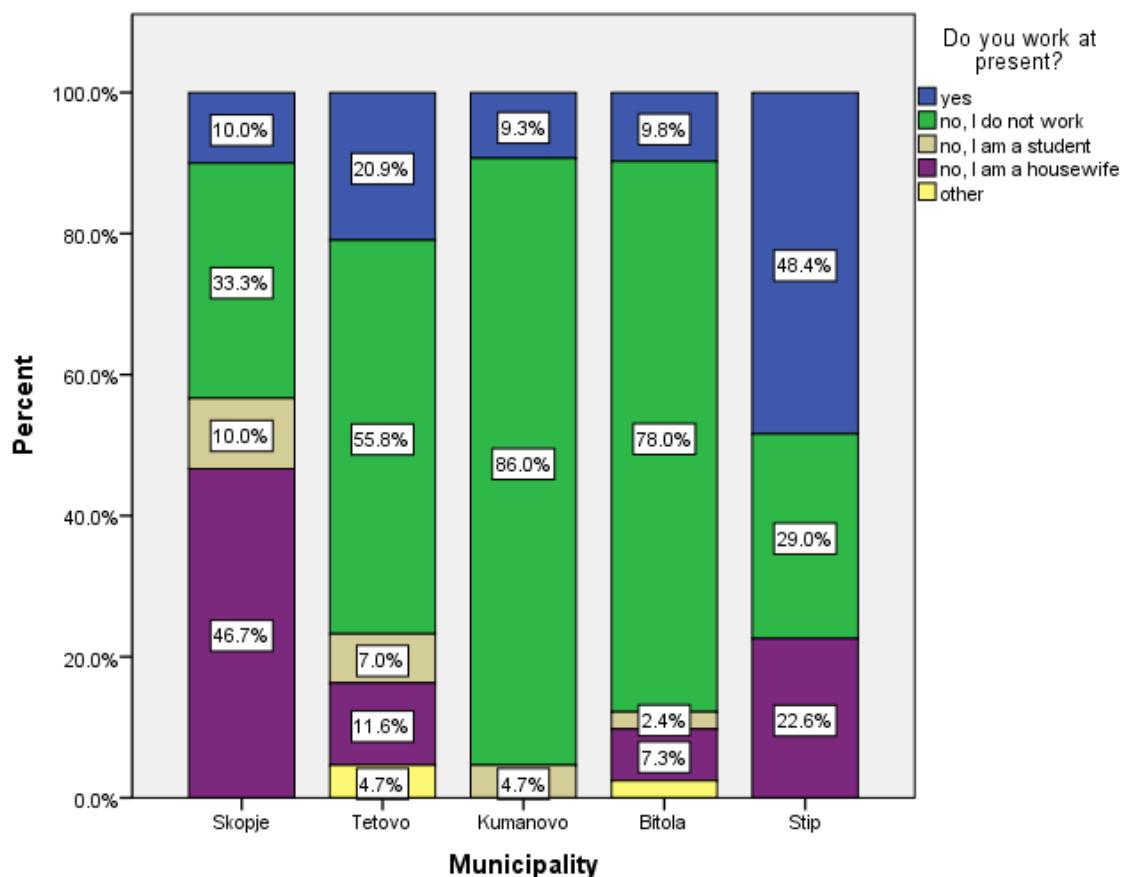
Chart 9.
Do you work at present?

Table 10. Do you work at present? * Municipality

		Municipality					Total
		Skopje	Tetovo	Kumanovo	Bitola	Stip	
Do you work at present?	yes	10.0%	20.9%	9.3%	9.8%	48.4%	17.4%
	no, I do not work	33.3%	55.8%	86.0%	78.0%	29.0%	56.0%
	no, I am a student	10.0%	7.0%	4.7%	2.4%		5.5%
	no, I am a housewife	46.7%	11.6%		7.3%	22.6%	19.7%
	other		4.7%		2.4%		1.4%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chart 10.
Do you work at present? *Municipality

Табела 11. Дали работите моментално? *Етничка припадност

	Етничка припадност							Вкупно
	Албанки	Ромки	Турчинки	Влахинки	Србинки	други	Македонки	
да	13.3%	24.3%			33.3%	50.0%	13.9%	17.4%
не, не работам	54.1%	62.9%	50.0%	100.0%	33.3%		55.6%	56.0%
не, јас сум студентка	11.2%						2.8%	5.5%
не, јас сум домаќинка	19.4%	12.9%	33.3%		33.3%	50.0%	27.8%	19.7%
друго	2.0%		16.7%					1.4%
Вкупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

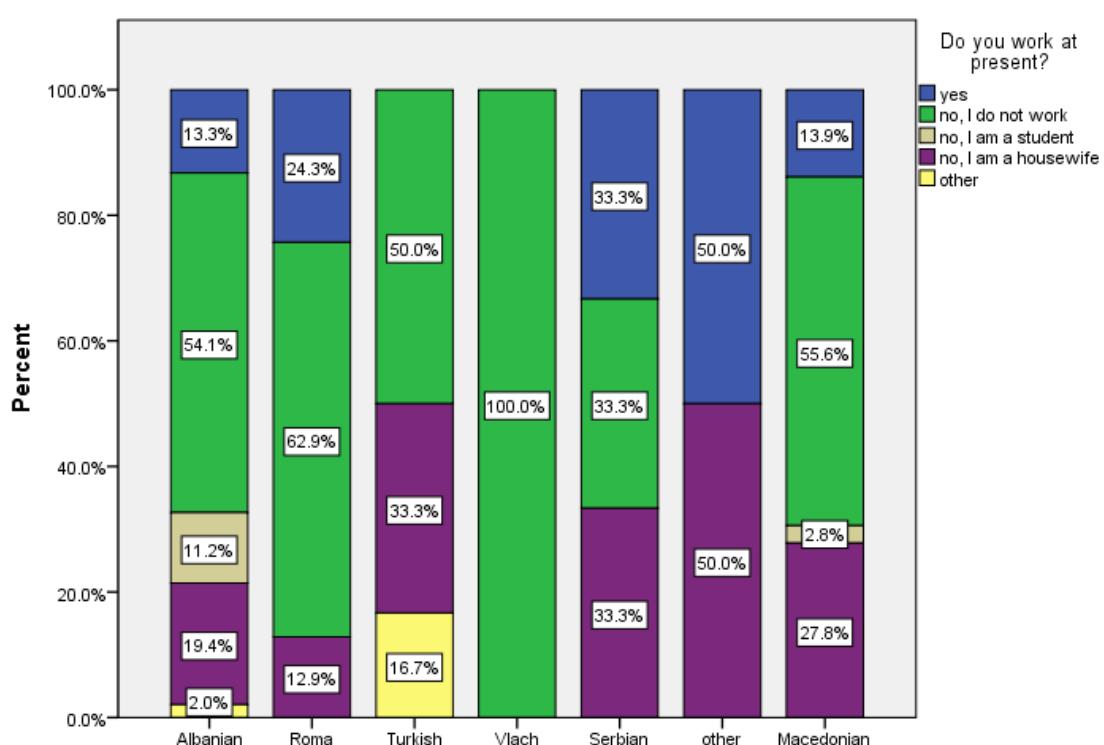
Графикон 11.
Дали работите моментално? *Етничка припадност

Table 12. Have you worked in the past 1 year?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Missing	Yes	60	27.5	29.4	29.4
	No	144	66.1	70.6	100.0
	Total	204	93.6	100.0	
	System	14	6.4		
Total		218	100.0		

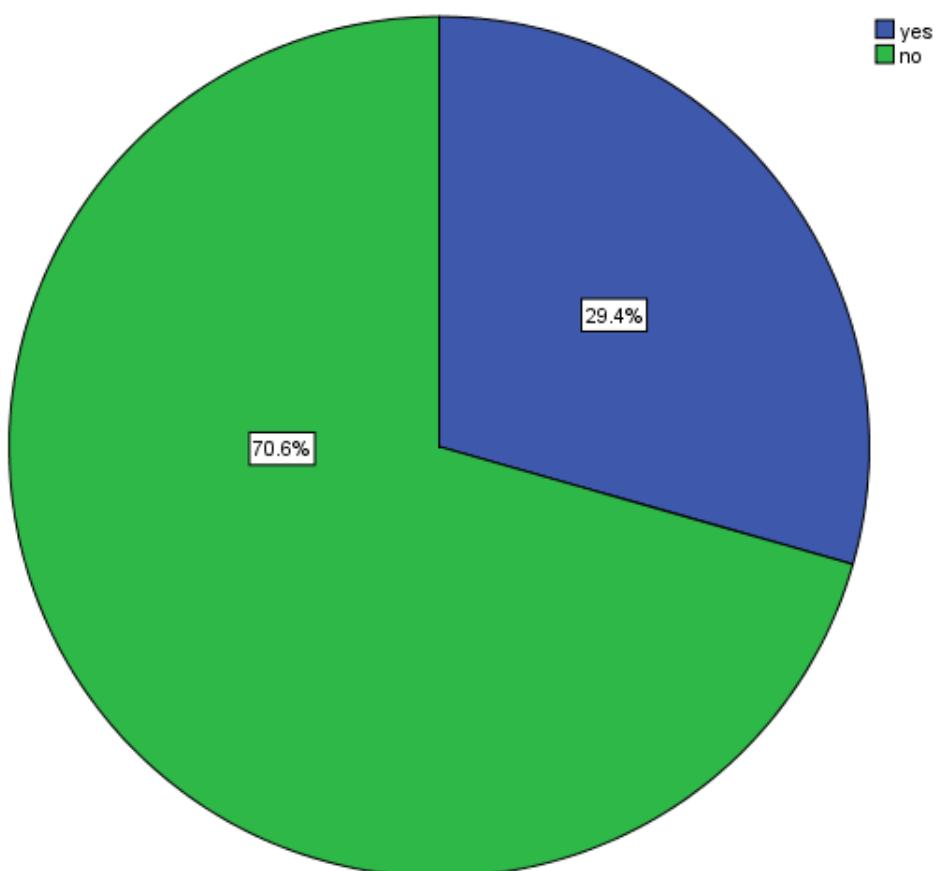
Chart 12.
Have you worked in the past 1 year?

Table 14. Are you looking for work at present?

	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	

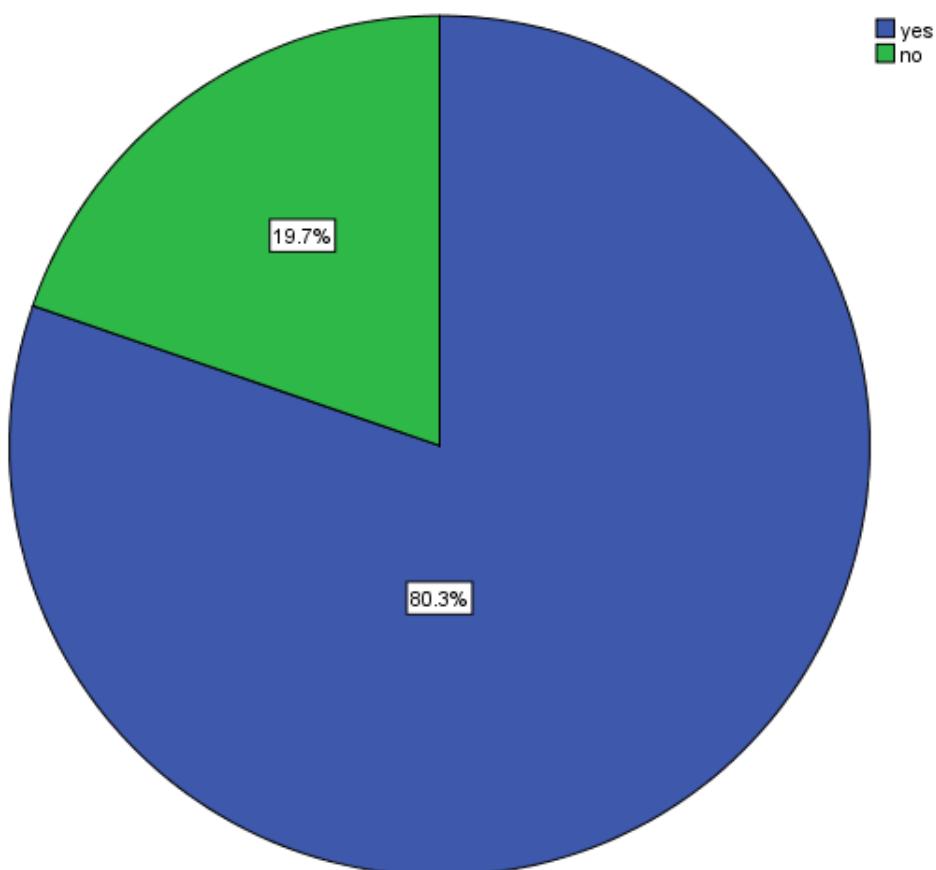
Chart 14.
Are you looking for work at present?

Table 15. Are you looking for work at present? * Municipality

		Municipality					Total
		Skopje	Tetovo	Kumanovo	Bitola	Stip	
Are you looking for work at present?	yes	56.7%	86.0%	83.7%	95.1%	93.5%	80.3%
	no	43.3%	14.0%	16.3%	4.9%	6.5%	19.7%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

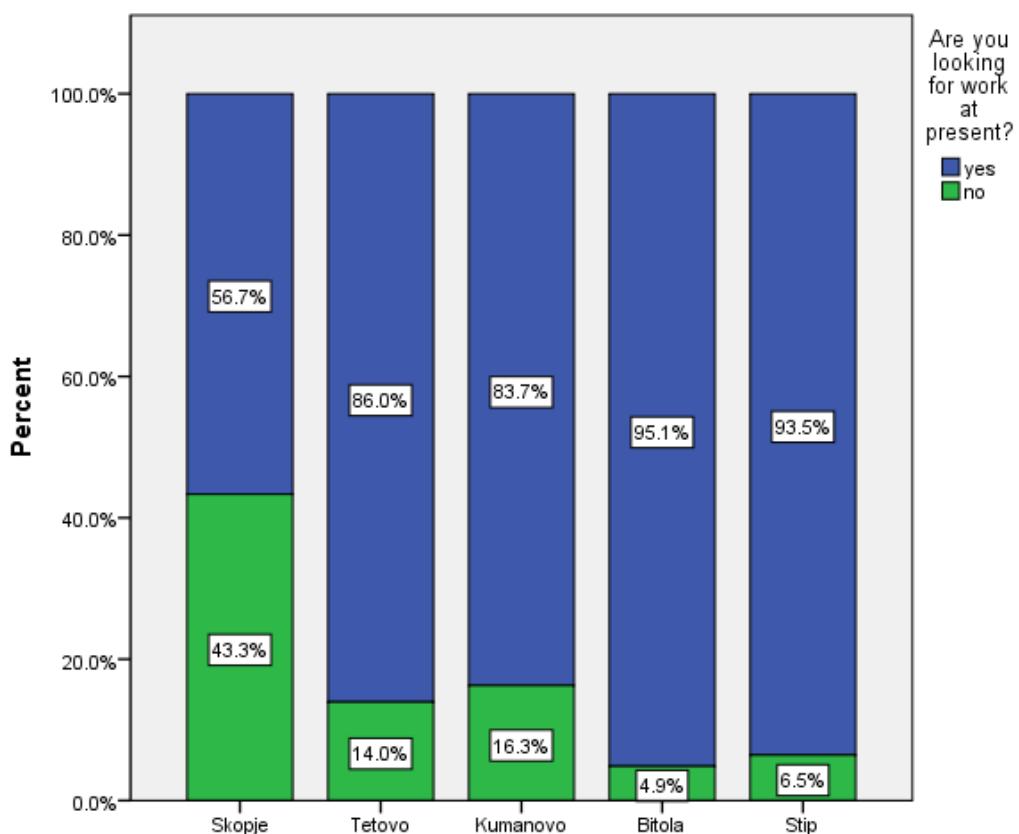
Chart 15.
Are you looking for work at present? *Municipality

Table 16. Are you registered with the Employment Agency?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	93	42.7	42.7	42.7
No	125	57.3	57.3	100.0
Total	218	100.0	100.0	

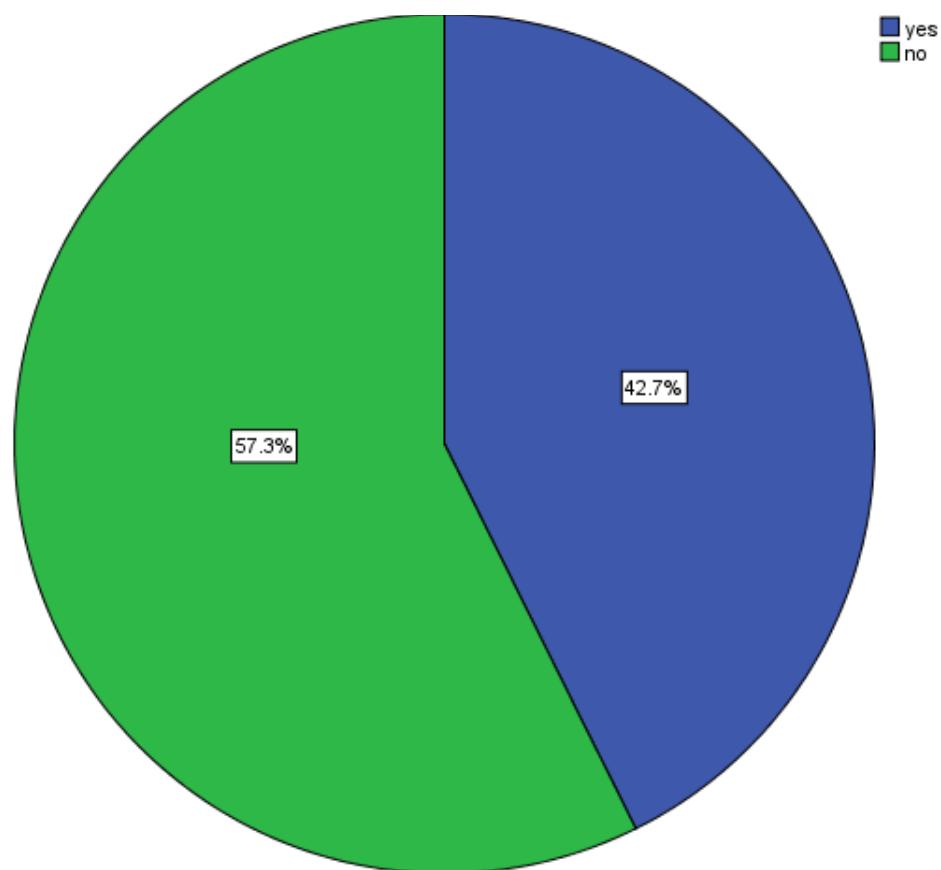
Chart 16.
Are you registered with the Employment Agency?

Table 17. Are you registered with the Employment Agency? * Municipality

		Municipality					Total
Are you registered with the Employment Agency?	yes	Skopje	Tetovo	Kumanovo	Bitola	Stip	
	no	85.0%	62.8%	53.5%	24.4%	45.2%	57.3%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chart 17.

Are you registered with the Employment Agency? *Municipality

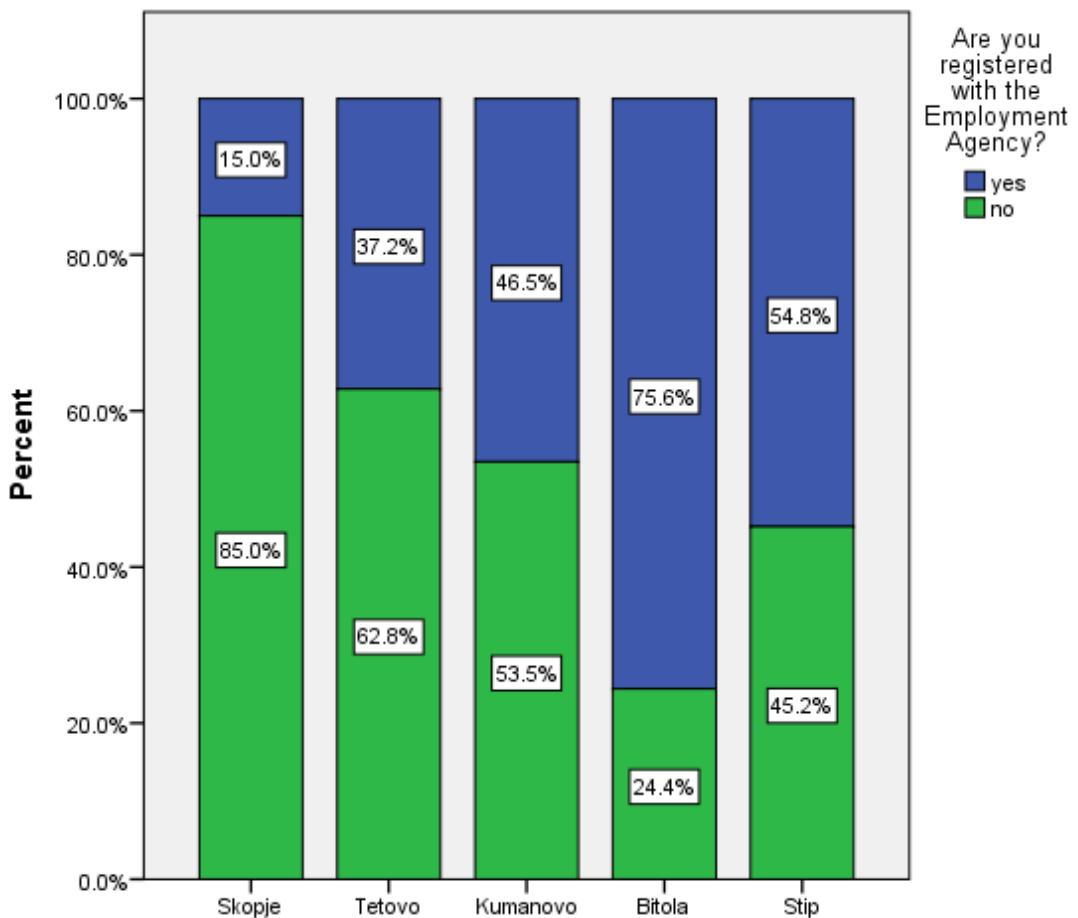


Table 18. Are you registered with the Employment Agency? * Ethnicity

	Ethnicity							Total
	Albanian	Roma	Turkish	Vlach	Serbian	other	Macedonian	
yes	31.6%	45.7%	83.3%	100.0%	66.7%	25.0%	58.3%	42.7%
no	68.4%	54.3%	16.7%		33.3%	75.0%	41.7%	57.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

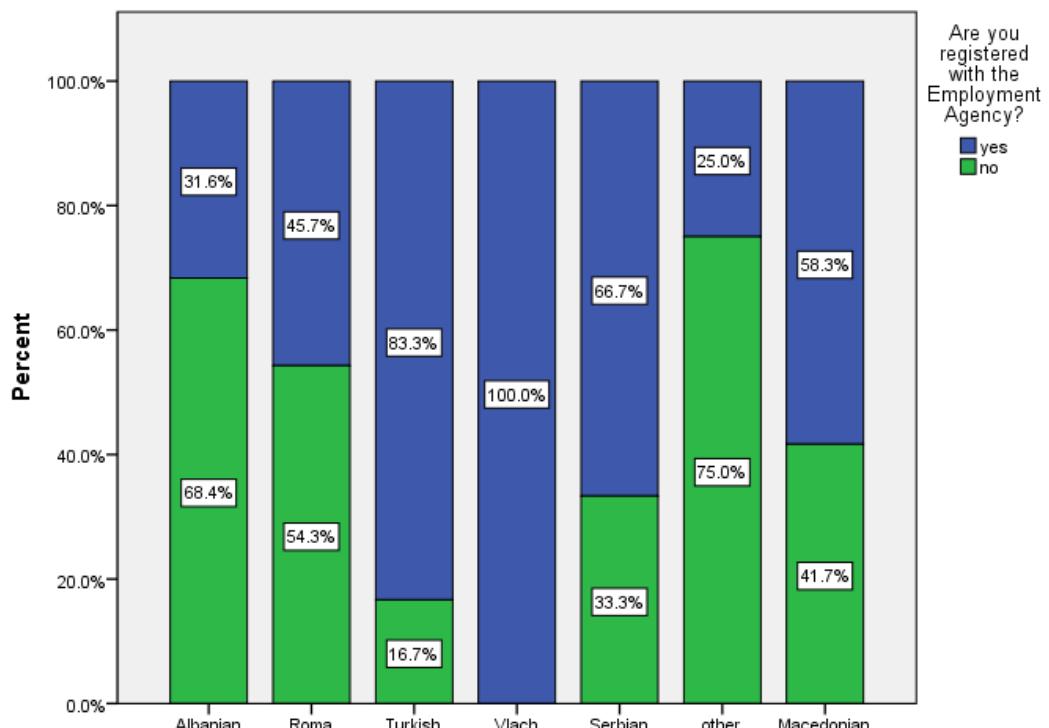
Chart 18.
Are you registered with the Employment Agency? *Ethnicity

Table 19. Would you like help registering with the Employment Agency?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Yes	69	31.7	55.2	55.2
	No	56	25.7	44.8	100.0
	Total	125	57.3	100.0	
Missing	System	93	42.7		
Total		218	100.0		

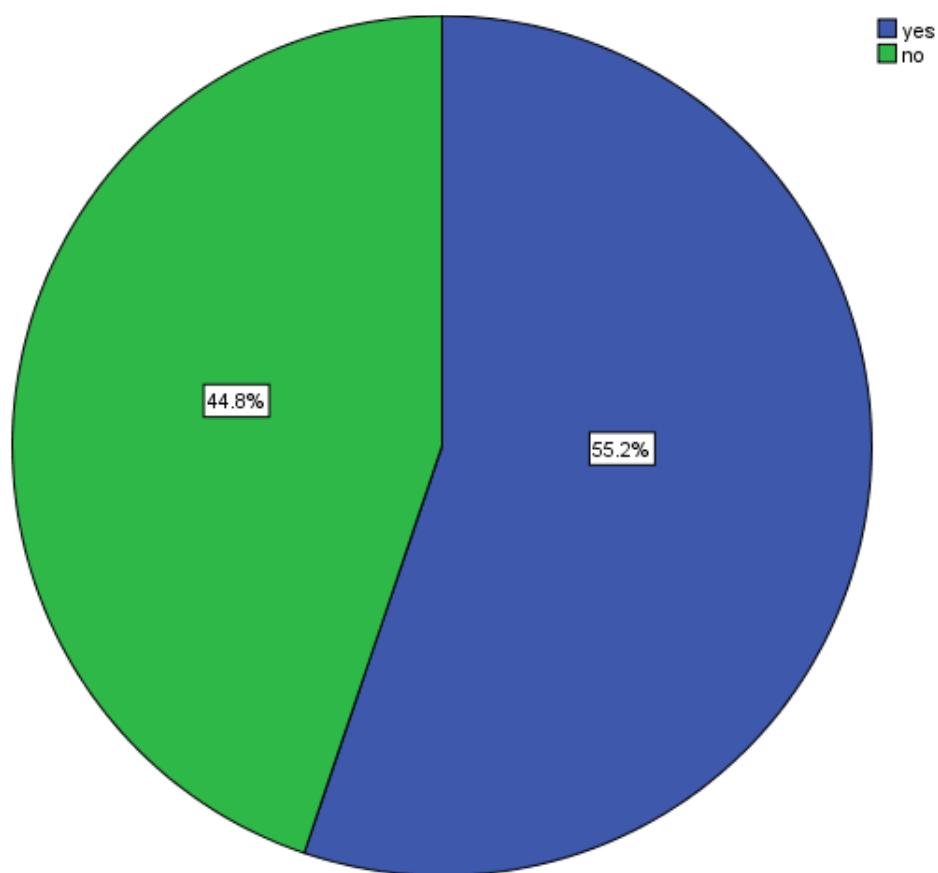
Chart 19.
Would you like help registering with the Employment Agency?

Table 20. Would you like help registering with the Employment Agency? * Municipality

		Municipality					Total
		Skopje	Tetovo	Kumanovo	Bitola	Stip	
Would you like help registering with the Employment Agency?	yes	52.9%	51.9%	43.5%	50.0%	92.9%	55.2%
	no	47.1%	48.1%	56.5%	50.0%	7.1%	44.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

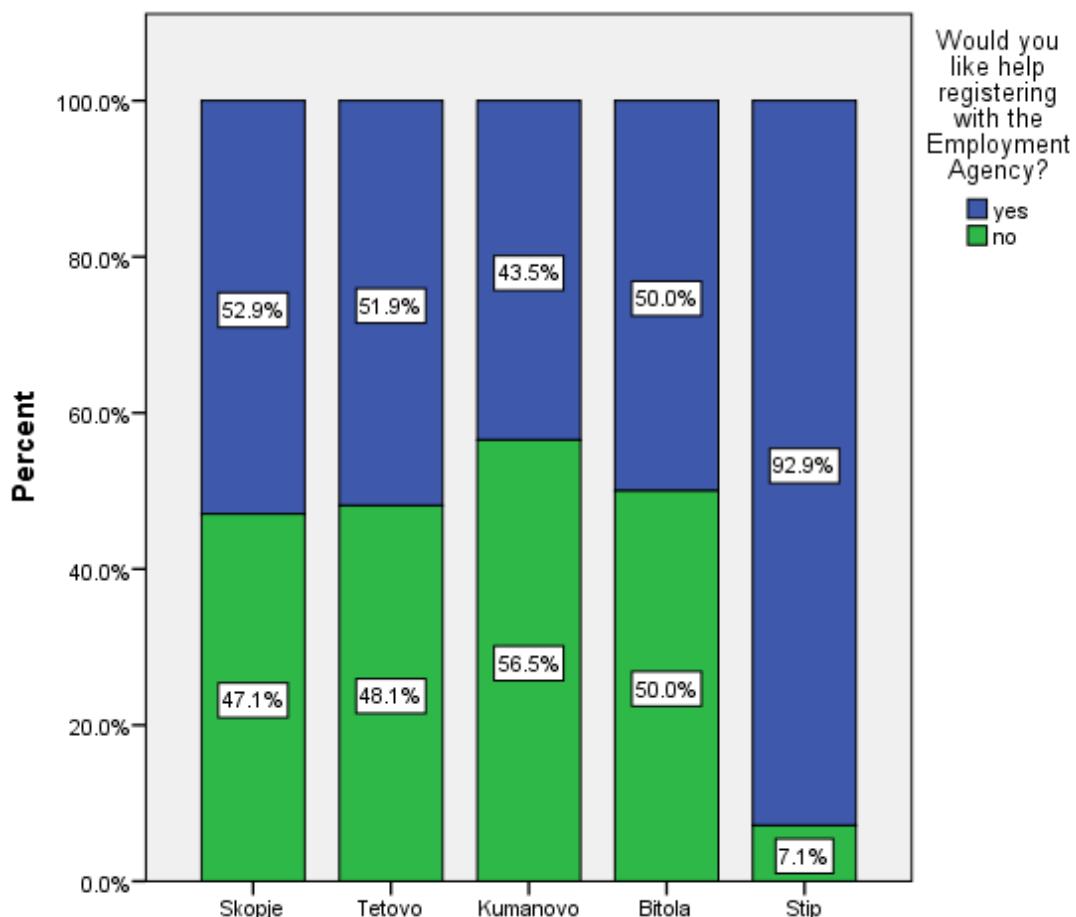
Chart 20.
Would you like help registering with the Employment Agency? *Municipality

Table 21. Would you like help registering with the Employment Agency? * Ethnicity

		Ethnicity						Total
		Albanian	Roma	Turkish	Serbian	other	Macedonian	
Would you like help registering with the Employment Agency?	yes	38.8%	84.2%		100.0%	66.7%	53.3%	55.2%
	no	61.2%	15.8%	100.0%		33.3%	46.7%	44.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

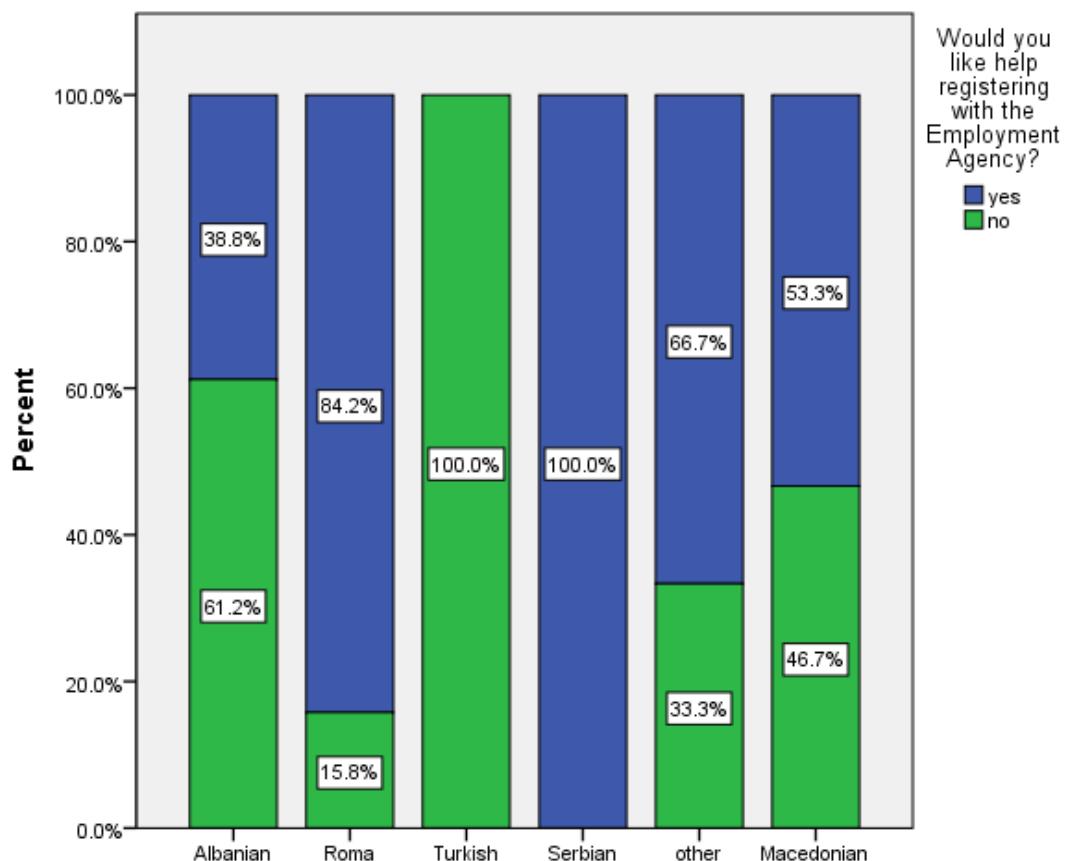
Chart 21.
Would you like help registering with the Employment Agency? *Ethnicity

Table 22. If you are offered work, would you need permission from your husband to take it?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Yes	73	33.5	41.2	41.2
	No	104	47.7	58.8	100.0
	Total	177	81.2	100.0	
Missing	System	41	18.8		
Total		218	100.0		

Chart 22.
If you are offered work, would you need permission from your husband to take it?

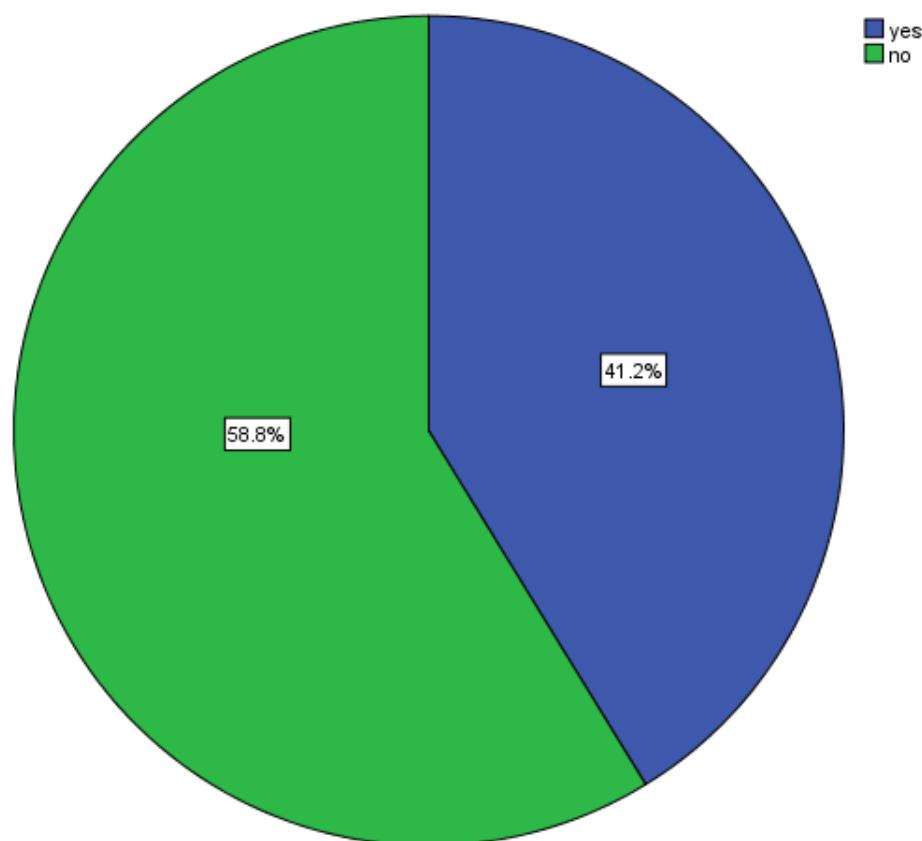


Table 23. If you are offered work, would you need permission from your husband to take it? * Municipality

		Municipality					Total
		Skopje	Tetovo	Kumanovo	Bitola	Stip	
If you are offered work, would you need permission from your husband to take it?	yes	51.1%	27.5%	63.3%	13.3%	50.0%	41.2%
	no	48.9%	72.5%	36.7%	86.7%	50.0%	58.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chart 23.

If you are offered work, would you need permission from your husband to take it? *Municipality

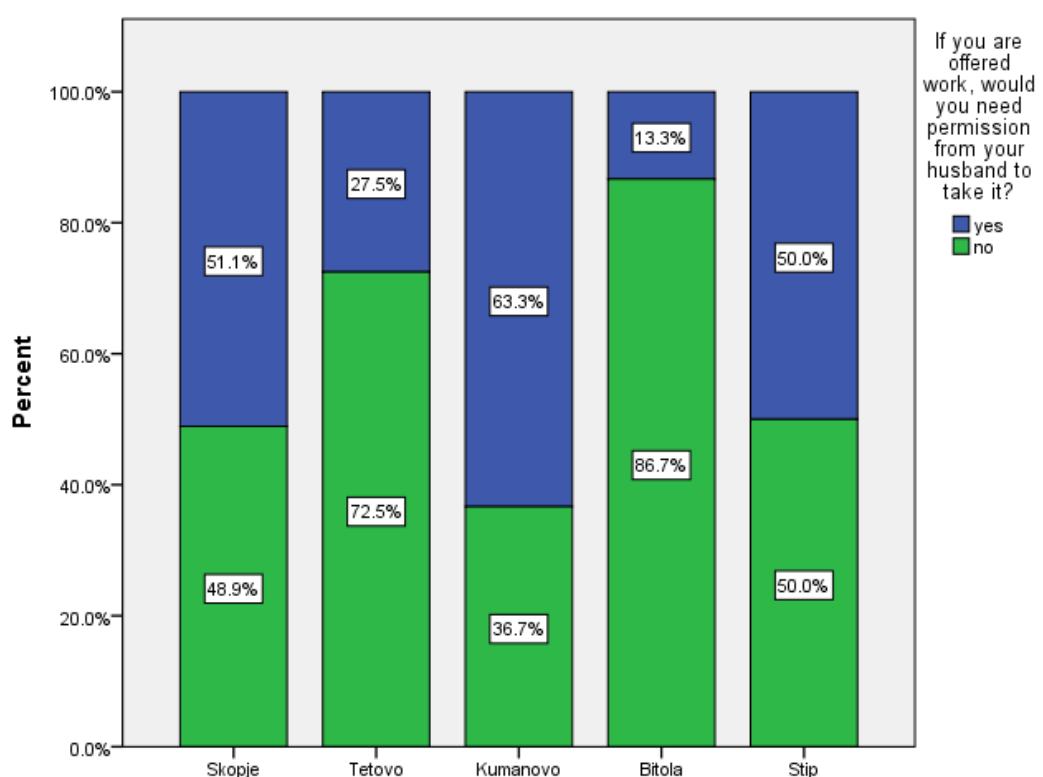


Table 24. Is it typical for women in your community to stay and home and not work?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
yes	12	5.5	5.5	5.5
no	119	54.6	54.6	60.1
it was like this earlier, but things have changed	71	32.6	32.6	92.7
no, it was never typical	3	1.4	1.4	94.0
I cannot say/not sure	13	6.0	6.0	100.0
Total	218	100.0	100.0	

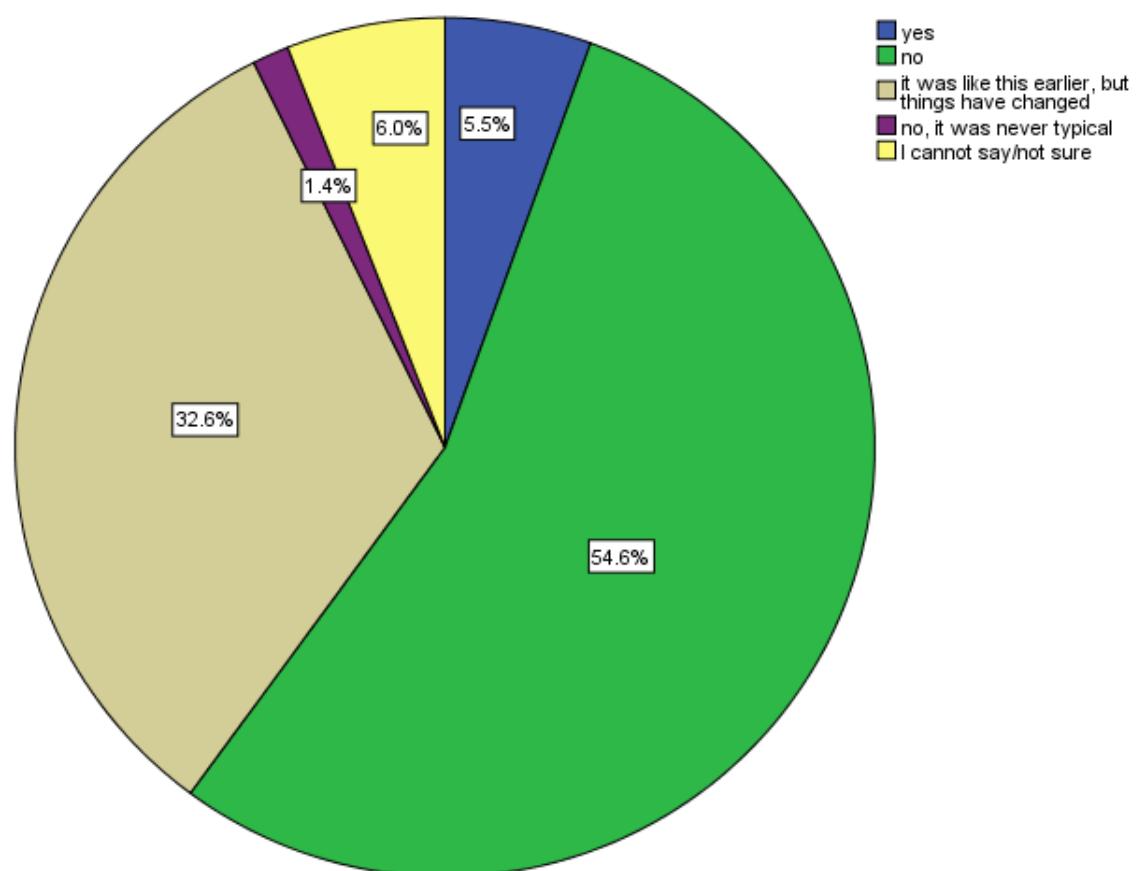
Chart 24.
Is it typical for women in your community to stay and home and not work?

Table 25. Would you like to learn (or upgrade) a specific skill?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	186	85.3	85.3	85.3
No	32	14.7	14.7	100.0
Total	218	100.0	100.0	

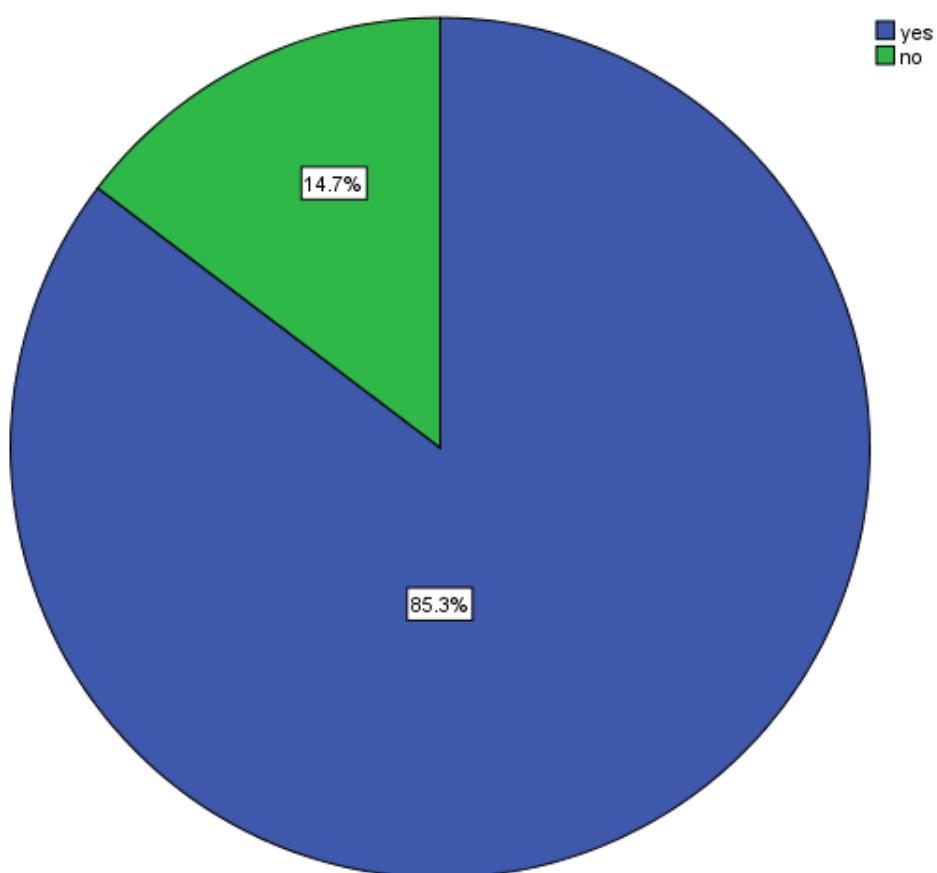
Chart 25.
Would you like to learn (or upgrade) a specific skill?

Table 26. Which skill would you like to learn (or upgrade)?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Missing	hair/make up	53	24.3	28.5	28.5
	sewing	27	12.4	14.5	43.0
	admin/management skills	14	6.4	7.5	50.5
	foreign language	11	5.0	5.9	56.5
	ICT skills	9	4.1	4.8	61.3
	other	20	9.2	10.8	72.0
	anything (does not know)	52	23.9	28.0	100.0
	Total	186	85.3	100.0	
	System	32	14.7		
Total		218	100.0		

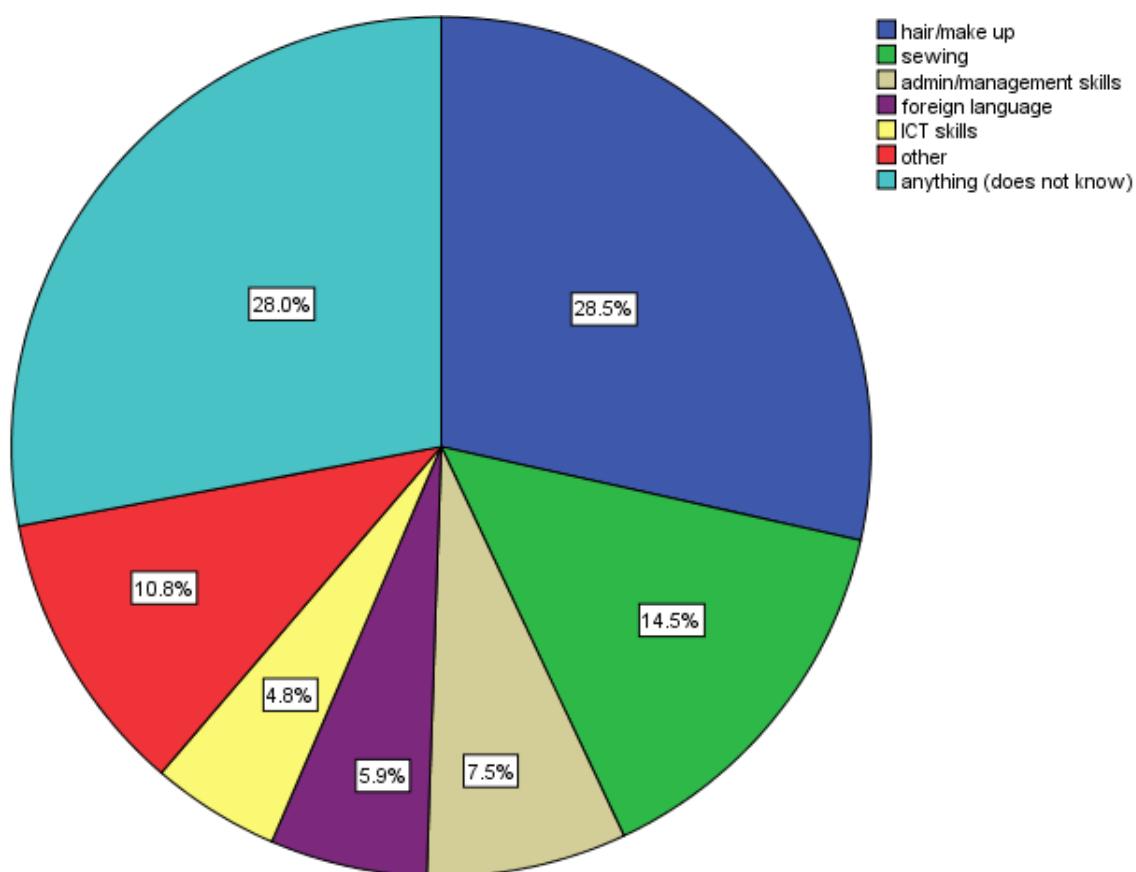
Chart 26.
Which skill would you like to learn (or upgrade)?

Table 27. Which skill would you like to learn (or upgrade)? * Ethnicity

	Ethnicity							Total
	Albanian	Roma	Turkish	Vlach	Serbian	other	Macedonian	
hair/make up	26.0%	35.8%					28.6%	28.5%
sewing	13.7%	19.4%	16.7%		50.0%		5.7%	14.5%
admin/management skills	12.3%						14.3%	7.5%
foreign language	4.1%	1.5%	16.7%				17.1%	5.9%
ICT skills	4.1%	1.5%	16.7%				11.4%	4.8%
other	13.7%	4.5%	16.7%	100.0%	50.0%		11.4%	10.8%
anything (does not know)	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%

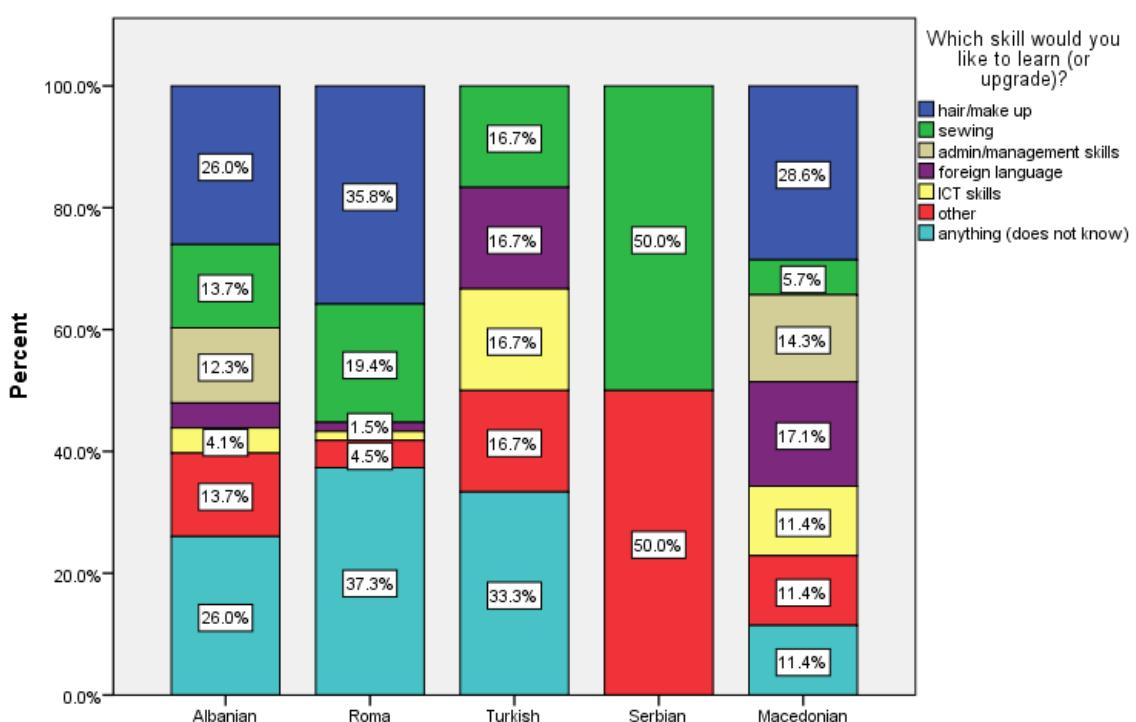
Chart 27.
Which skill would you like to learn (or upgrade)? *Ethnicity

Table 28. Would you be interested in the employability training offered by the project?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Yes	178	81.7	81.7	81.7
No	40	18.3	18.3	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Chart 28.
Would you be interested in the employability training offered by the project?

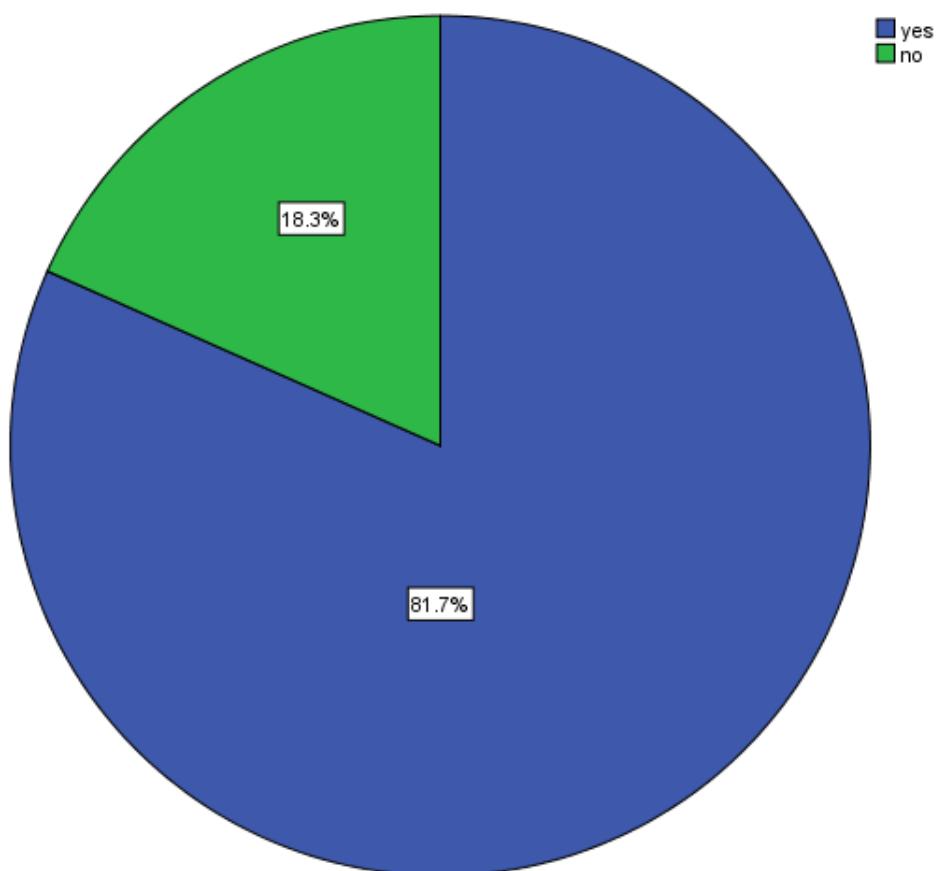


Table 29. Would you like the project to communicate with your family about you taking part in a training?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Yes	18	8.3	26.9	26.9
	No	49	22.5	73.1	100.0
	Total	67	30.7	100.0	
Missing	System	151	69.3		
Total		218	100.0		

Chart 29.
Would you like the project to communicate with your family about
you taking part in a training?

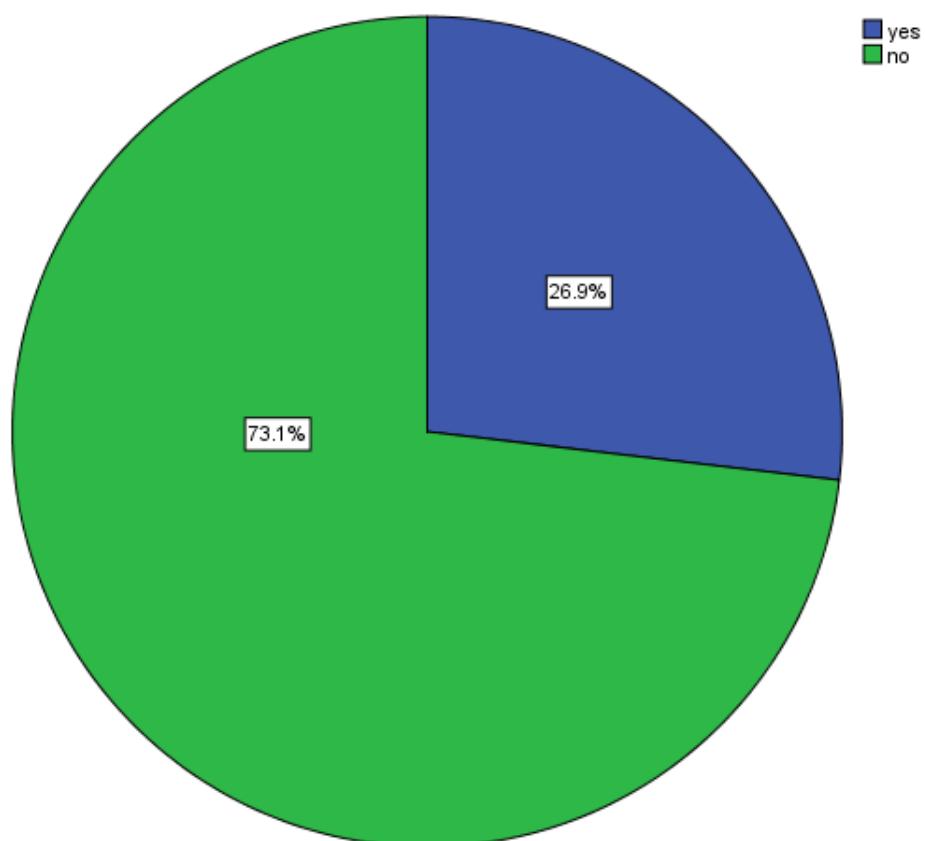
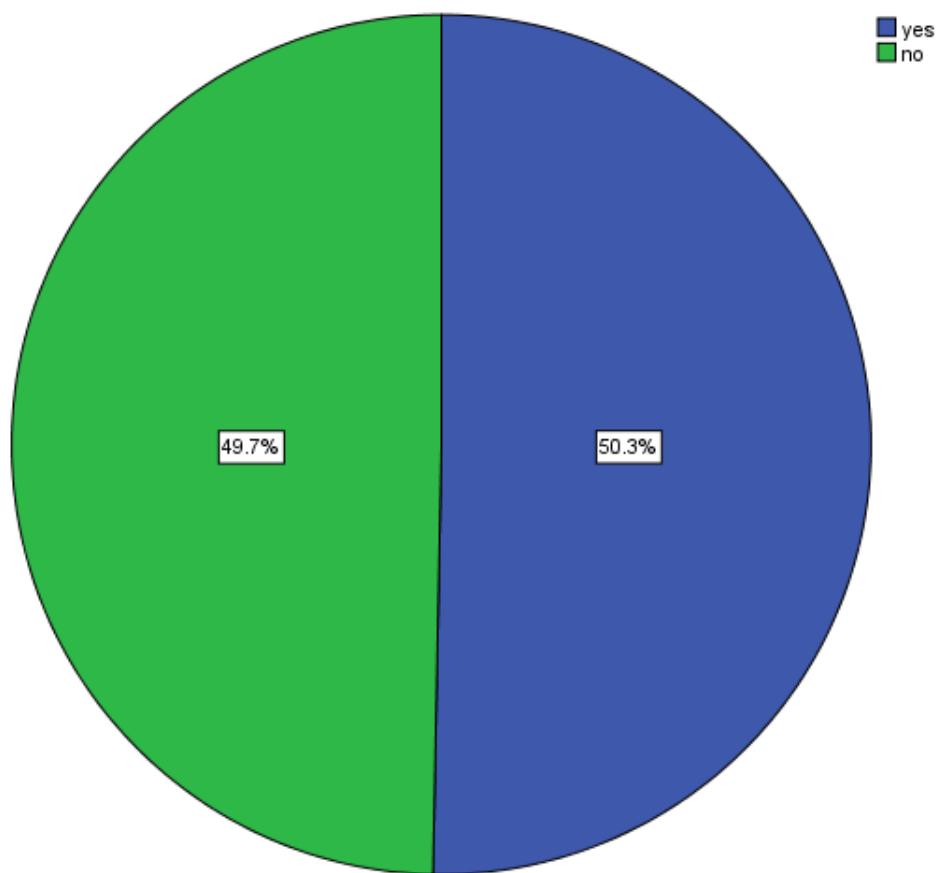


Table 30. Do you need care for your children while you are in training?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Yes	81	37.2	50.3	50.3
	No	80	36.7	49.7	100.0
	Total	161	73.9	100.0	
Missing	System	57	26.1		
Total		218	100.0		

Chart 30.
Do you need care for your children while you are in training?



ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

Во општините Скопје, Штип, Куманово, Тетово и Битола

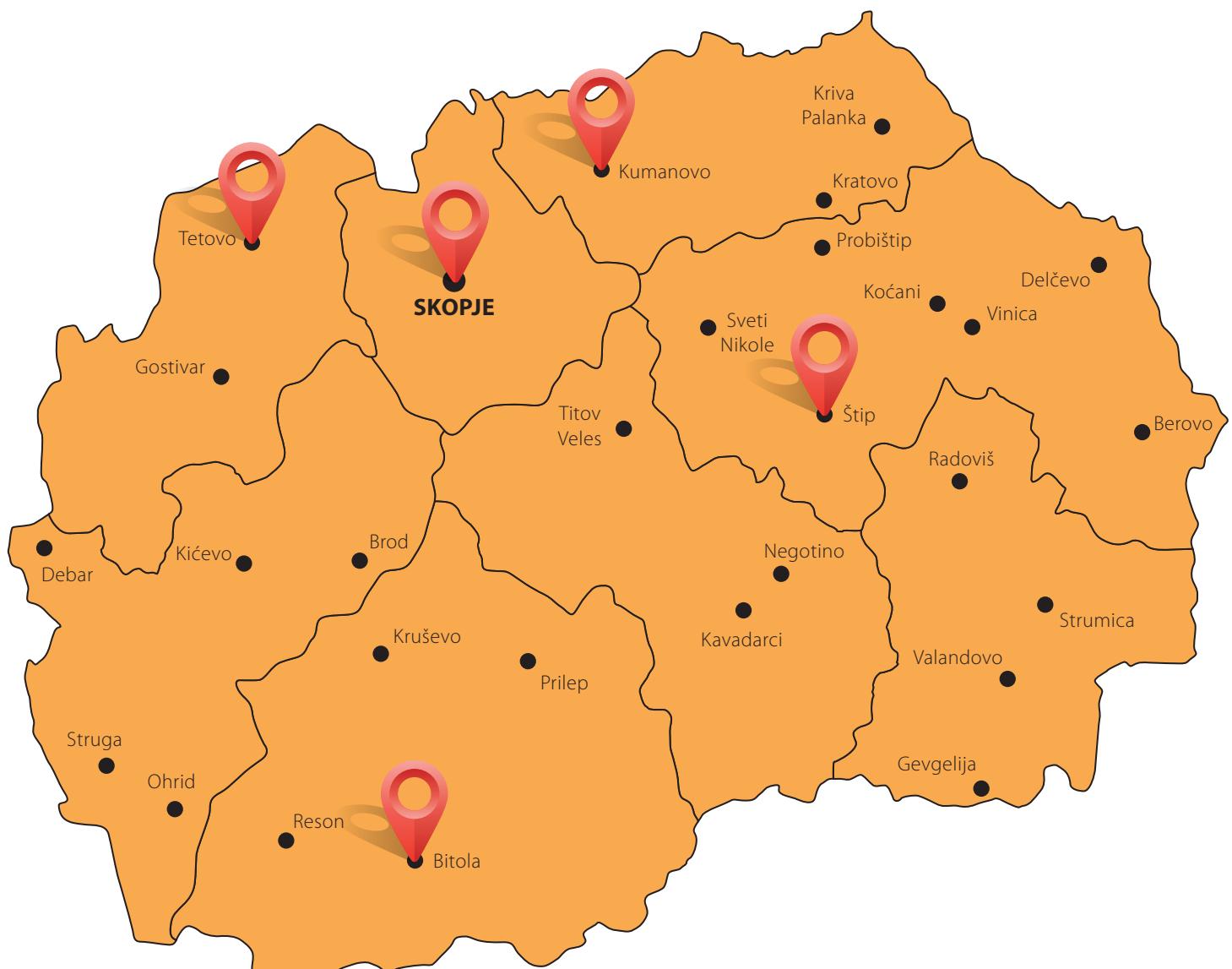
Направено како основна студија во рамки на проектот

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 исполнувања 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 вклучувања 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 надополнета со податоци од теренското истражување спроведено во целните општиникое се состоеше од интервјуирање на подобнозасегнати 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 вработувања РМ се придржуваат до различни методологии за мерење на вработеноста, а класификацијата 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 етнички заедници 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 0,66 во учеството на работната сила (Светски економски форум, 2016 година).

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

никите 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 противдискриминаторските 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 на вклучувањето на жените на пазарот на трудот, има очигледен недостаток на институциите 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 спроведување 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 немнозински етнички групи (Шутот Оризари, Чайр, 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 Пиринскиот 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 урбаниите 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). Само 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

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

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, ноќна 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, отсъството 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 ноќната работа на жените во индустриската и градежништвото. Имено, работничките во овие сектори не може да бидат распоредени на ноќни смени, доколку работата би ѝоневозможила 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 ја 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 правоборанител, Генералниот секретаријат на Владата и Секторот за социјални работи исто така имаат назначено свои координатори. Иако сите институции се заложија за оваа обврска, сепак мал дел од овие субјекти имаат покренати 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 правоборанител, 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 правоборанител е обврзан да презема активности и мерки за заштита на начелото на недискриминација. Освен главната

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

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 заложби 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 воведе 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 предвидуваат активности за остварување на родовата еднаквост (Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија (2012-2017), 2012). Концептот постепено требаше да се воведе на сите нивоа – на централно и локално. Сепак, спроведувањето на концептот се одвива многубавно.

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 содржате 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 (Хацијаха-Имери, Наставска, 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, образоването и човековите права (Хацијаха-Имери, Наставска, 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 насилиство 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 насилиство 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 немнозинските 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 немнозинските заедници) во текот на изминатите години. Во 2012 година, Фондацијата YES го спроведе проектот *Зголемување на вработеноста кај младите жени од немнозинските 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 немнозинските 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 немнозинските 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 (урбano/рурално).

Во периодот од 2012-2014 година, Стопанска 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 немнозинските 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 немнозинските заедници преку профилирање/евалуација, програми за обука и советување околу можностите за вработување*. Проектот предvide 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

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

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 дисперзиони 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 pilot проекти и зависно од резултатите, тие се прошируваат понатаму. Расходите за активните политики за вработување достигнуваат до 0.15% од БДП, со известни годишни флукутирања (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 фирмии, 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 насилиство, 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 насилиство. Може да се забележи дека активните мерки за вработување ставаат главен акцент на спречувањето на долготочно вработување, фокусирајќи се главно на мерките за стимулација на млади лица кои тукшто пристапиле на пазарот на трудот и не успеваат да добијат долготочно 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 ефективноста 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 субвенционирано 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 ефективноста 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 (взрасни, долготочно 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 ефективноста 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 заокружиме, 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

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

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 немнозинските 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 немнозинските 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 немнозинските 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 поставил 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 поприсутна во урбаниите 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 вообично 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 известни етнички групи, главно кај Албанците и Ромите (Јовановик, 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

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

“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 евидентација на трудот, како резултат на прилагодувањата на Законот за вработување и осигурување од невработеност и на Законот за работните односи во 2012 година, воведе 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 активноста имаат формирано комисии за еднакви можности, кои работат со различна динамика и резултати; покрај тоа, подрачните канцеларии на Народниот правоборник 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 – Пологски 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 урбанизирани 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 известни сегменти: тие се најзастапени како неплатени семејни работници, и претставуваат само една четвртина од работодавачите, додека

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

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, Чайр и Гази Баба. Градот Скопје и Скопскиот регион се карактеризираат со натпресечно 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 немнозинските етнички заедници засебно. Нема иницијативи за решавање на прашањето на вработување на жени во целина, а особено нема вклучување на жени од немнозинските етнички заедници на пазарот на трудот.

Бидејќи статистиките за стапката на активност кај вработеното население не е разграничен 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. Фабриките 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 урбаниите 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 периодотод 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 немнозинските 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 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 немнозинските 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

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ

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, пченката 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 ефективноста 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 кампањи, 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, вopoulosедниот 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

структурата на испитаничките овозможи 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 канцеларии 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 исказале 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 Влахинки. Сепак, околу половина од испитаничките истакнуваат дека не постојат културни бариери за жените да најдат работа, додека една третина од нив истакнаа 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/развивање нови вештини. Најпретпочитани обуки се обуките кои се однесуваат на образоването 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 организирала 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 ефективноста 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 партнери 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 комисии за родова еднаквост на локално ниво, сепак има малку информации за работата на овие комисии. 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 пракси, 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 иницијативи 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 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). Сооптение 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 долготочно невработени лица. Скопје: Институт за Социјална Демократија "Прогрес".

ИСТРАЖУВАЊЕ ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЖЕНТИТЕ

- ✓ 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	

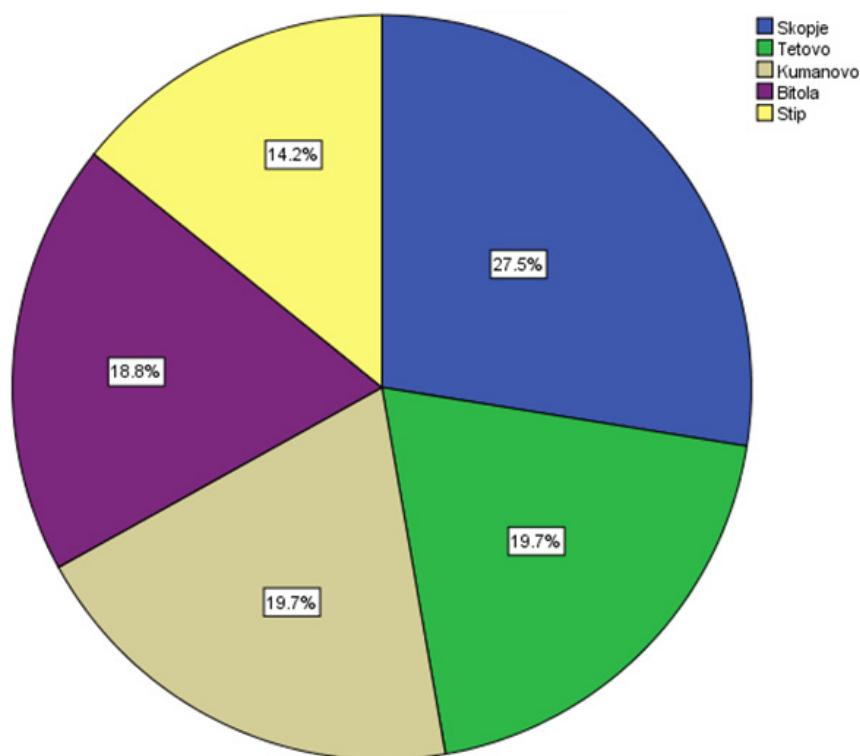
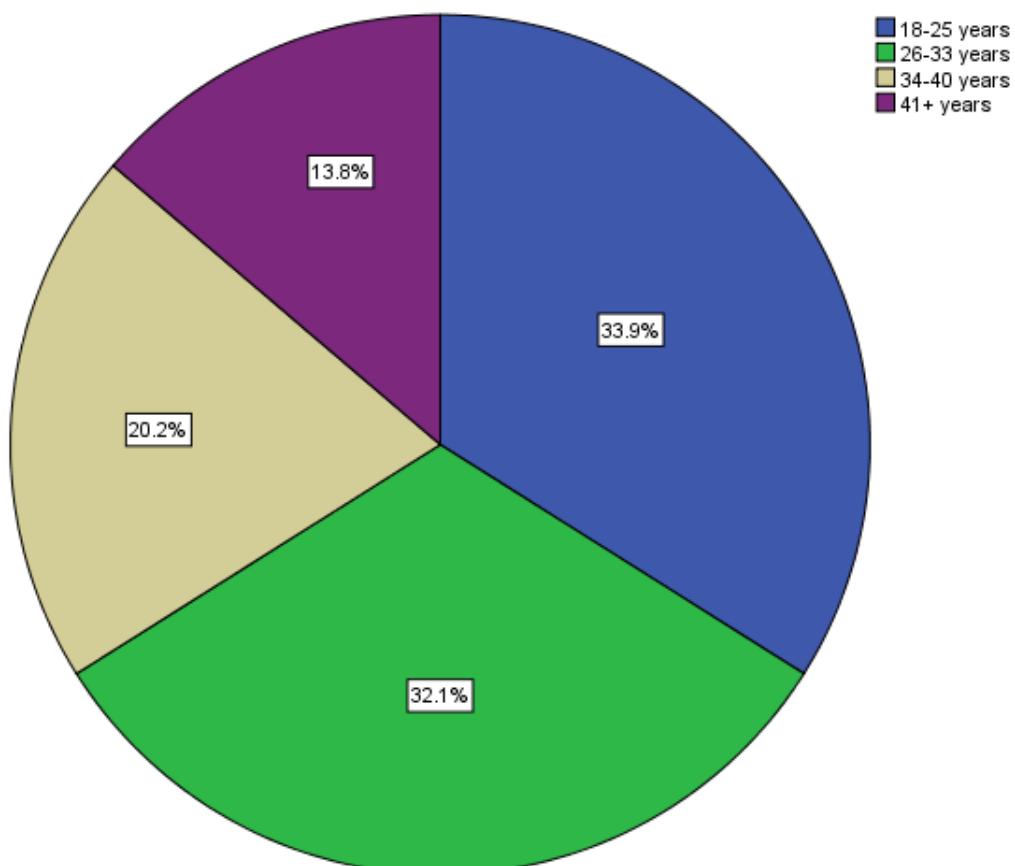
Графикон 1.
Општина

Table 2. Age

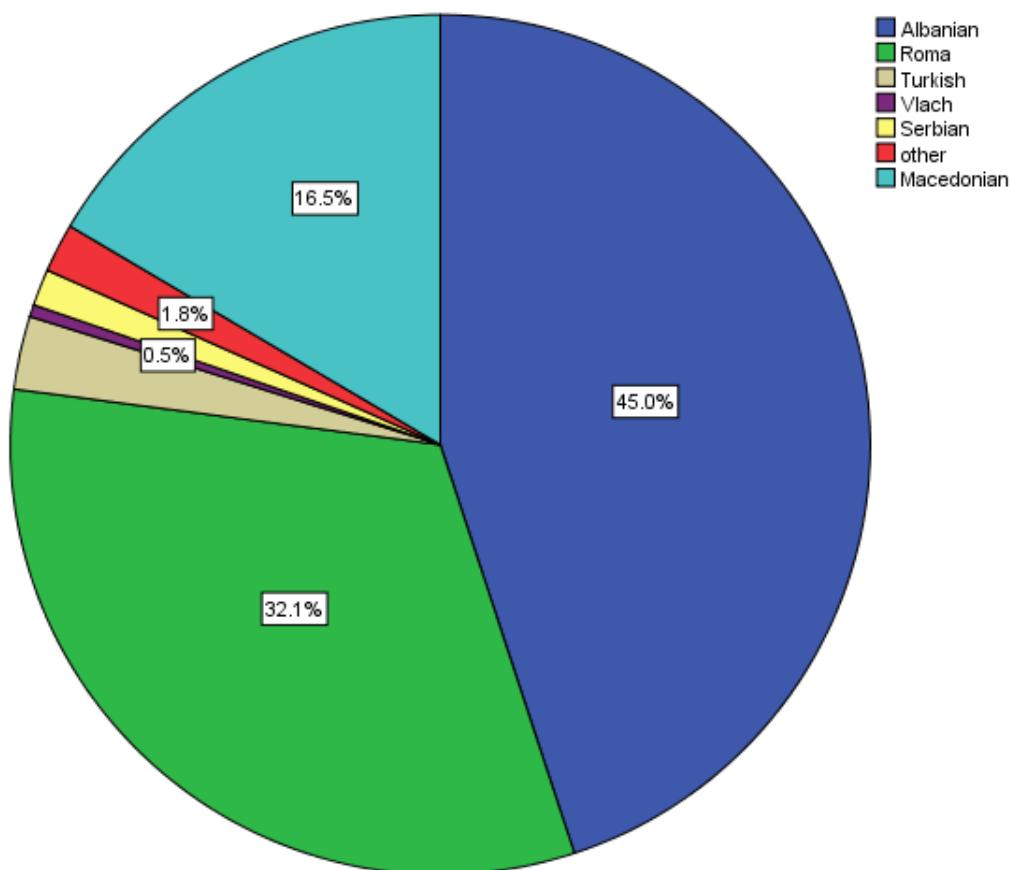
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25 years	74	33.9	33.9	33.9
26-33 years	70	32.1	32.1	66.1
34-40 years	44	20.2	20.2	86.2
41+ years	30	13.8	13.8	100.0
Total	218	100.0	100.0	

**Chart 2.
Age**



Табела 3. Етничка припадност

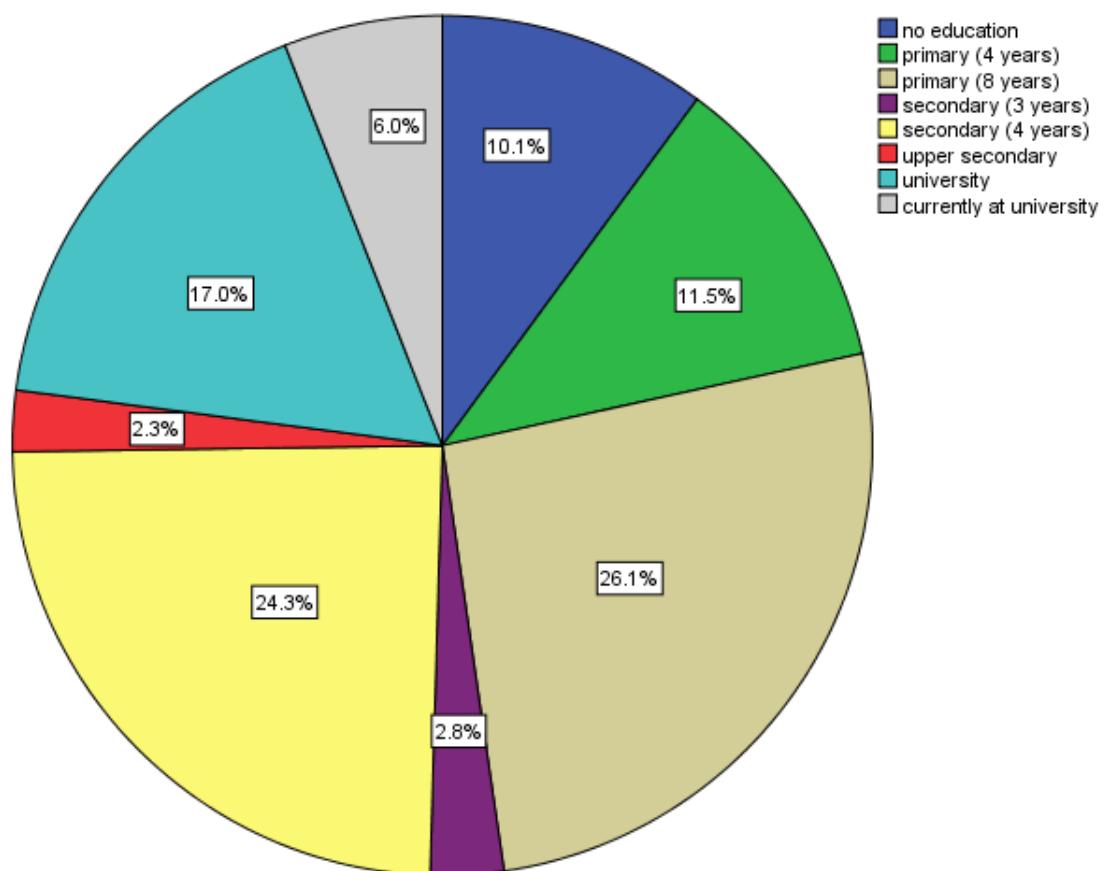
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Албанки	98	45.0	45.0	45.0
Ромки	70	32.1	32.1	77.1
Турчинки	6	2.8	2.8	79.8
Влахинки	1	0.5	0.5	80.3
Србинки	3	1.4	1.4	81.7
Други	4	1.8	1.8	83.5
Македонки	36	16.5	16.5	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 3.
Етничка припадност

Табела 4. Завршено образование

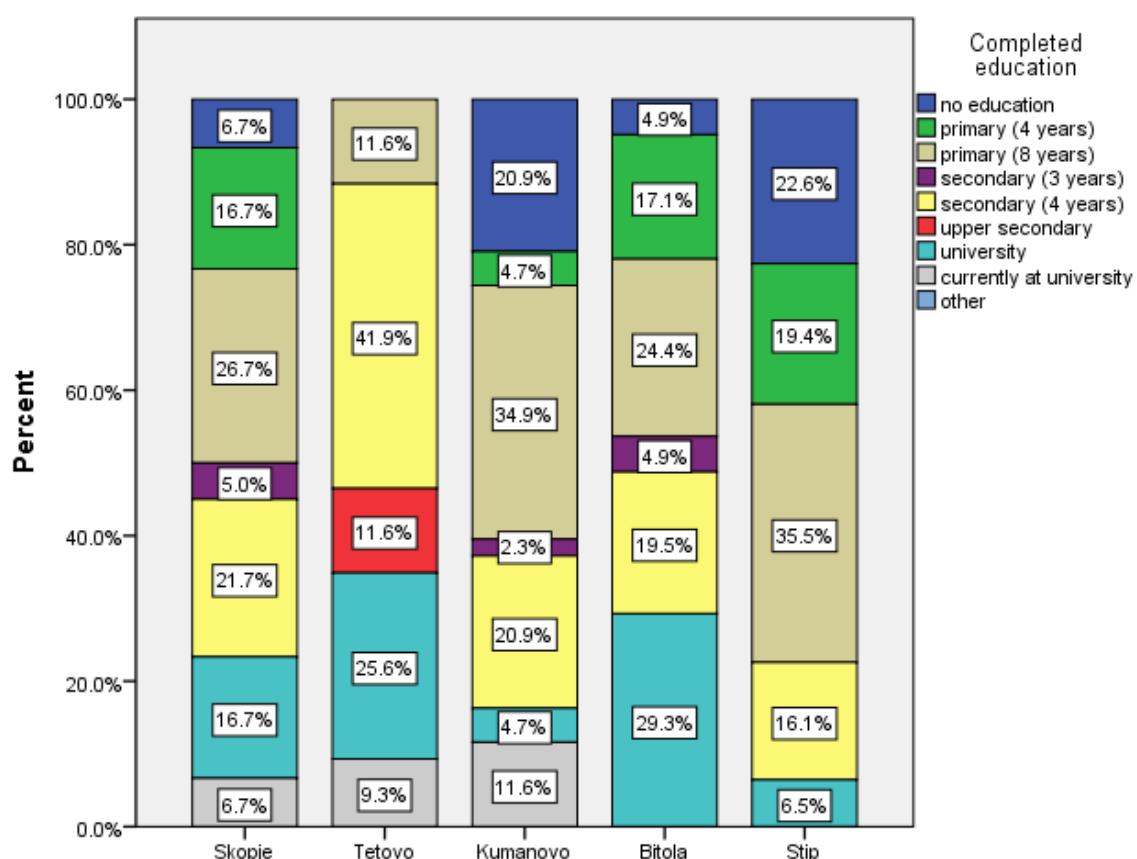
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
без образование	22	10.1	10.1	10.1
основно (4 години)	25	11.5	11.5	21.6
основно (8 години)	57	26.1	26.1	47.7
средно (3 години)	6	2.8	2.8	50.5
средно (4 години)	53	24.3	24.3	74.8
вишо средно	5	2.3	2.3	77.1
високо образование	37	17.0	17.0	94.0
Моментално 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	
Завршенообразование	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%

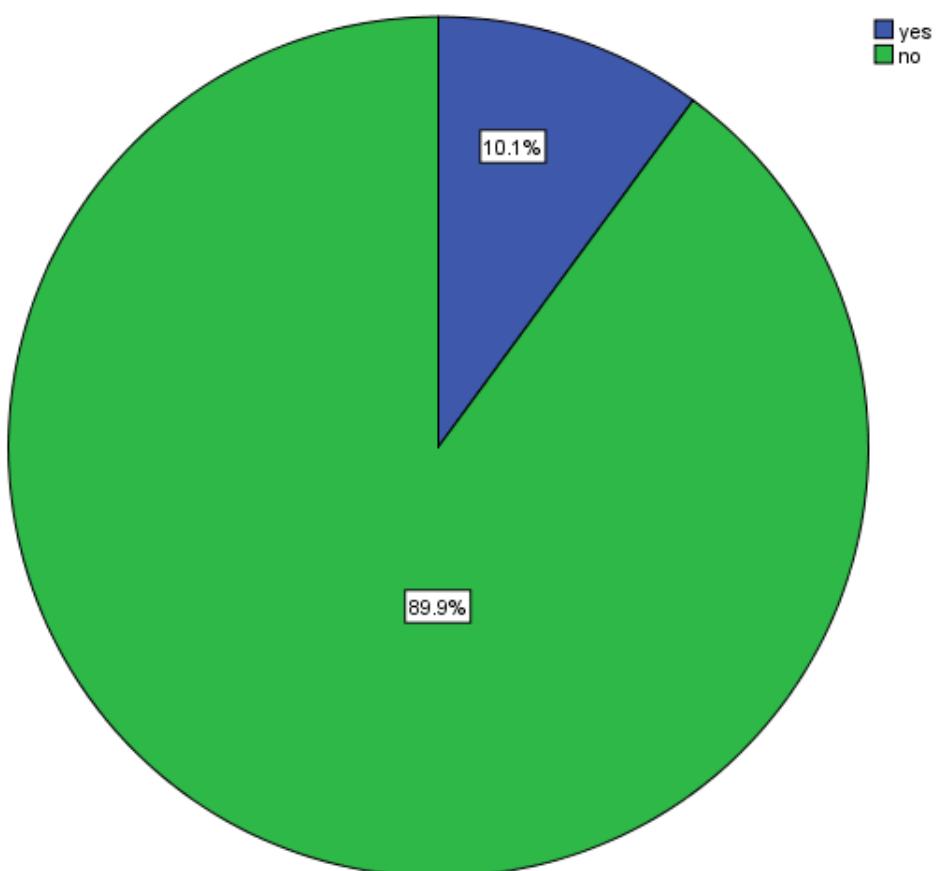
Графикон 5.
Завршено образование *Општина

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		

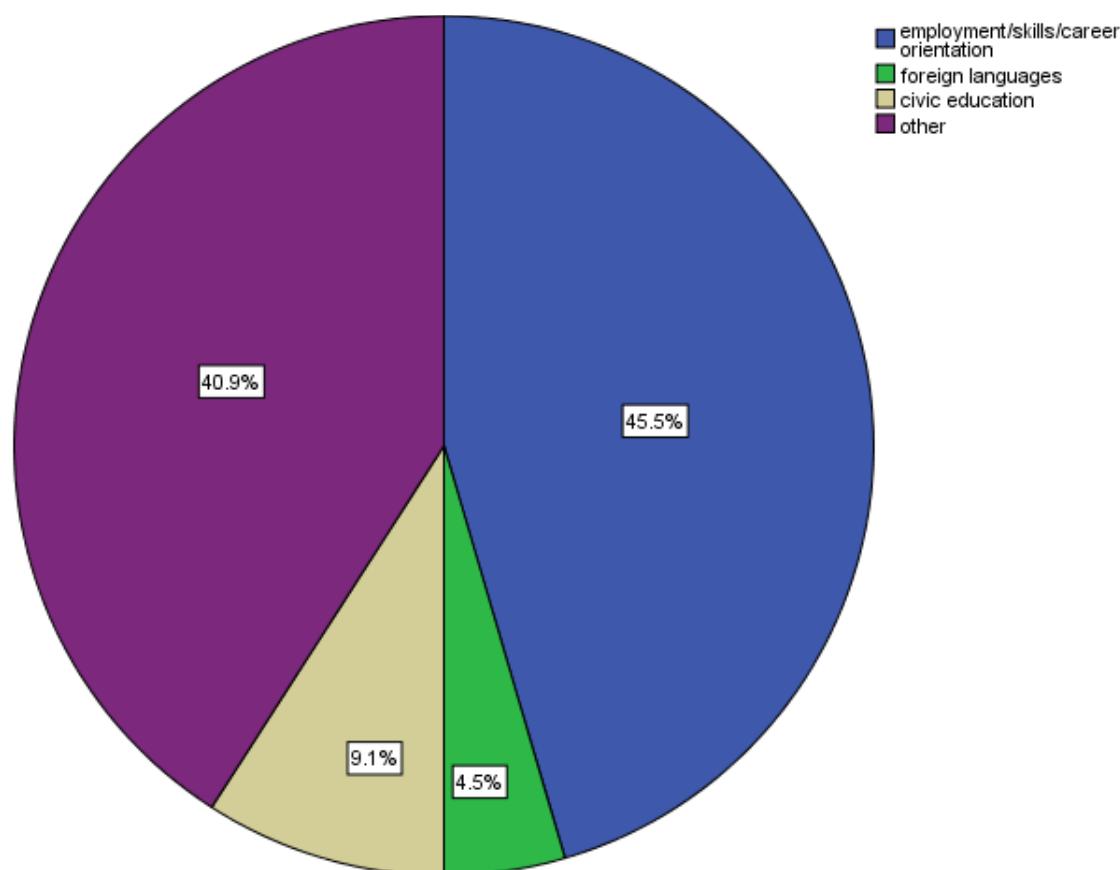
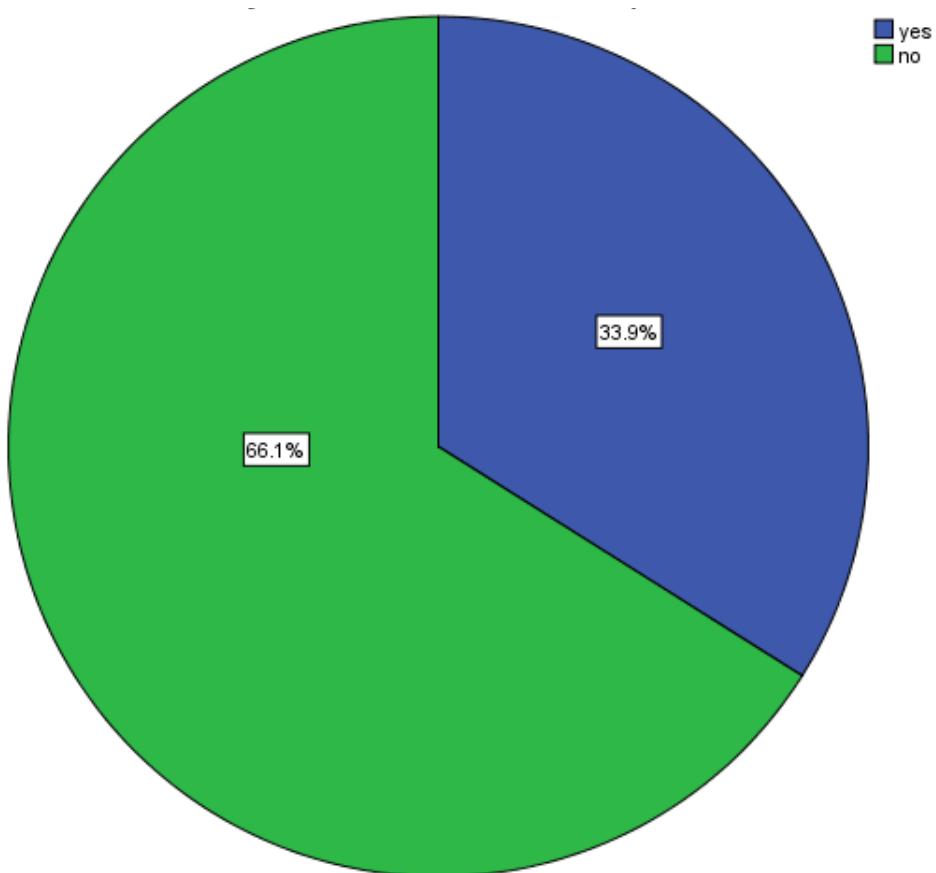
Графикон 7.
На каков вид обука сте учествувале?

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	

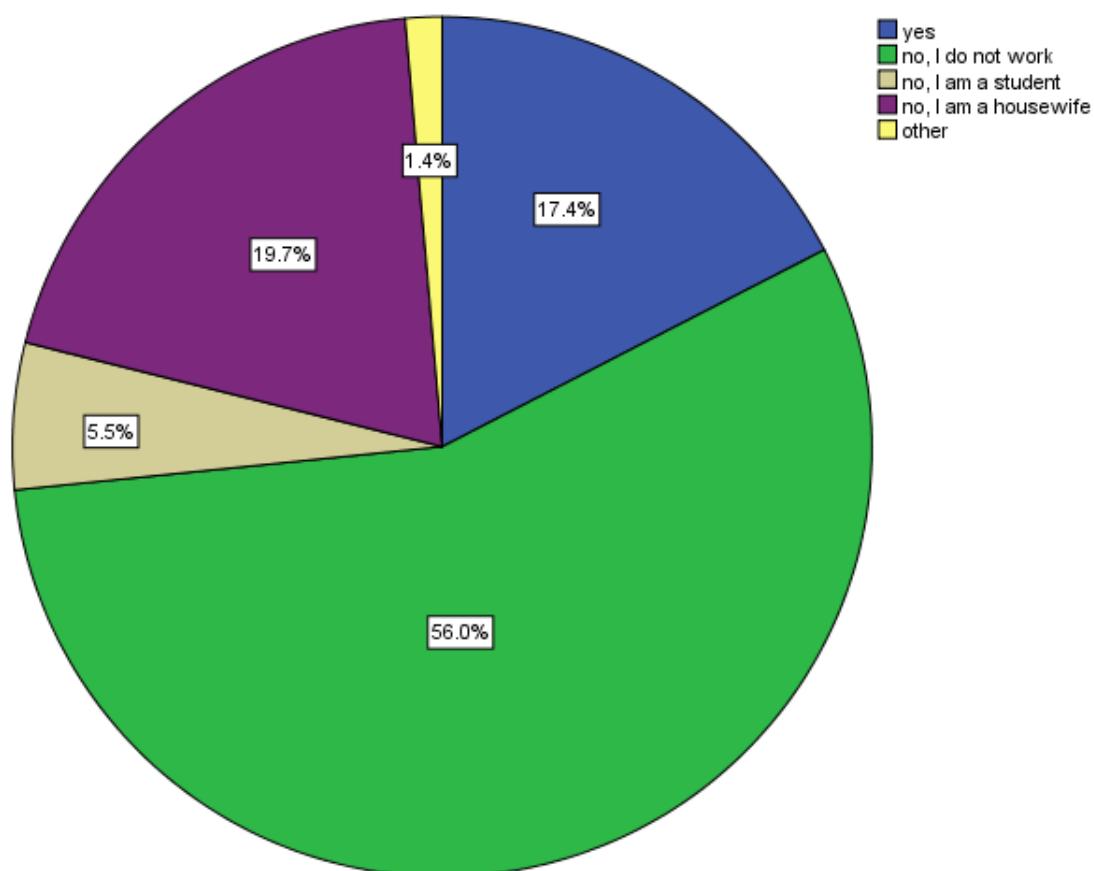
Графикон 8.

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

	Дали работите моментално?	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

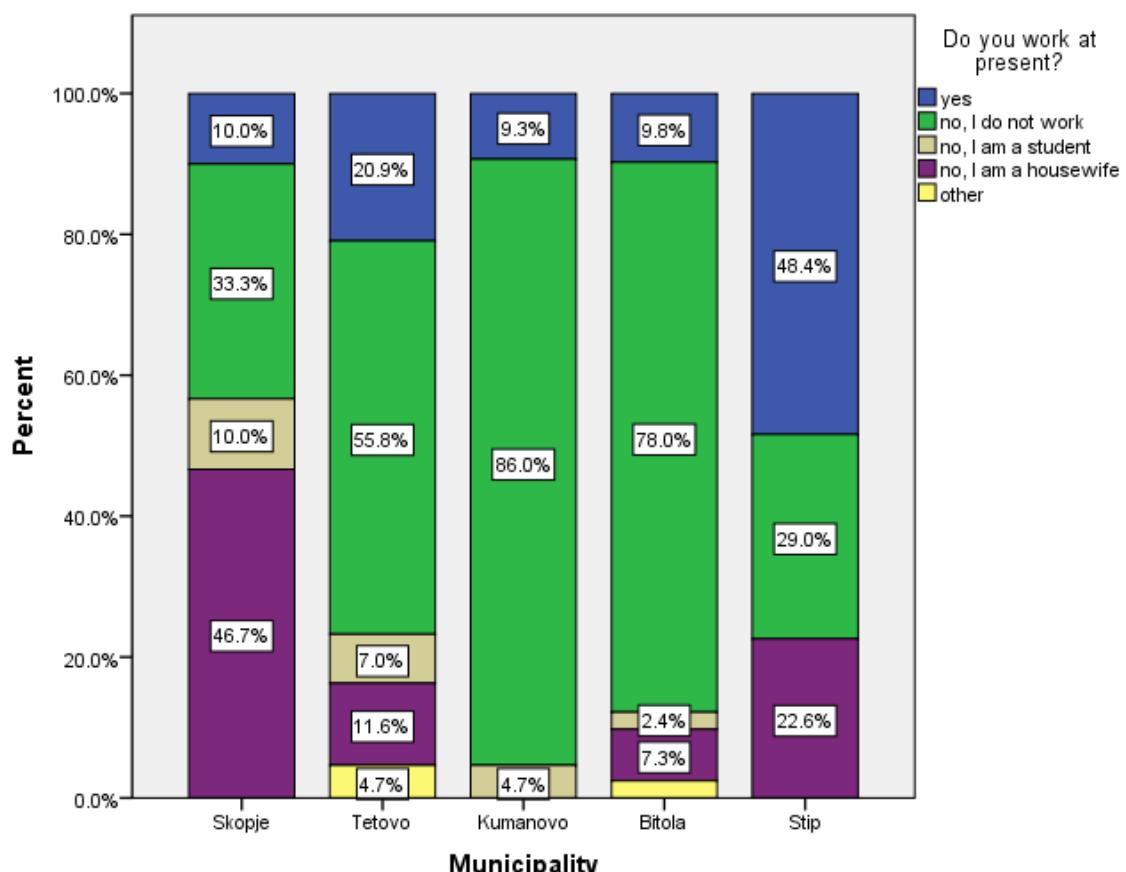
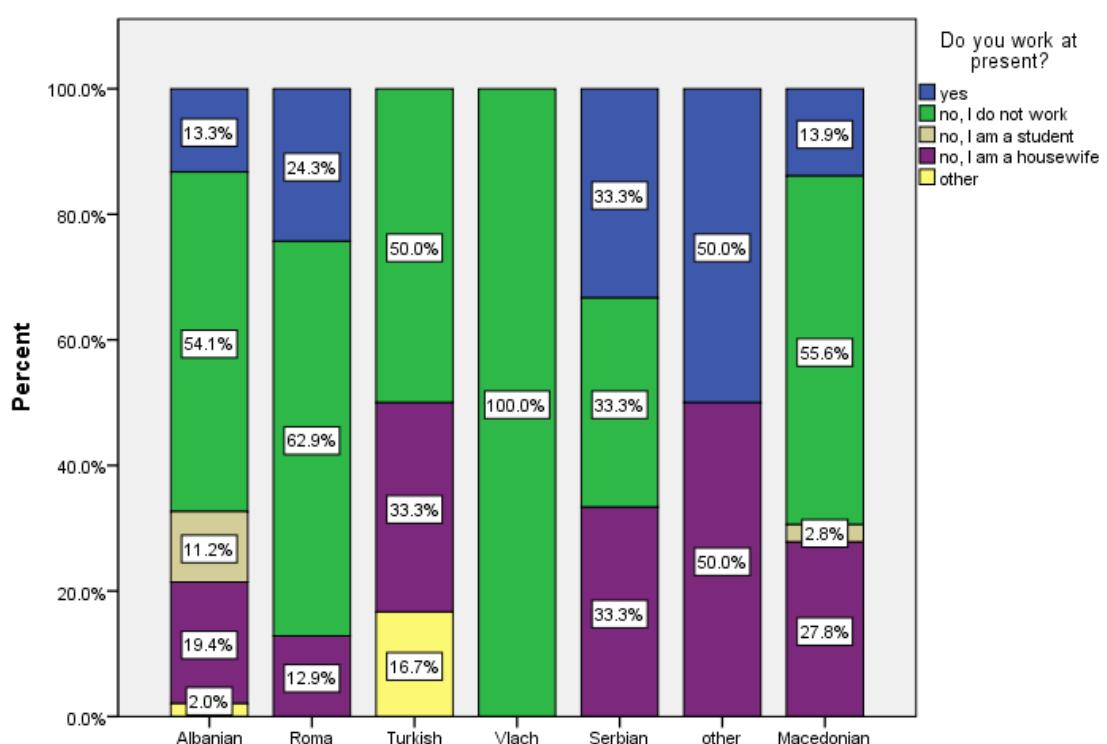


Table 11. Do you work at present? *Ethnicity

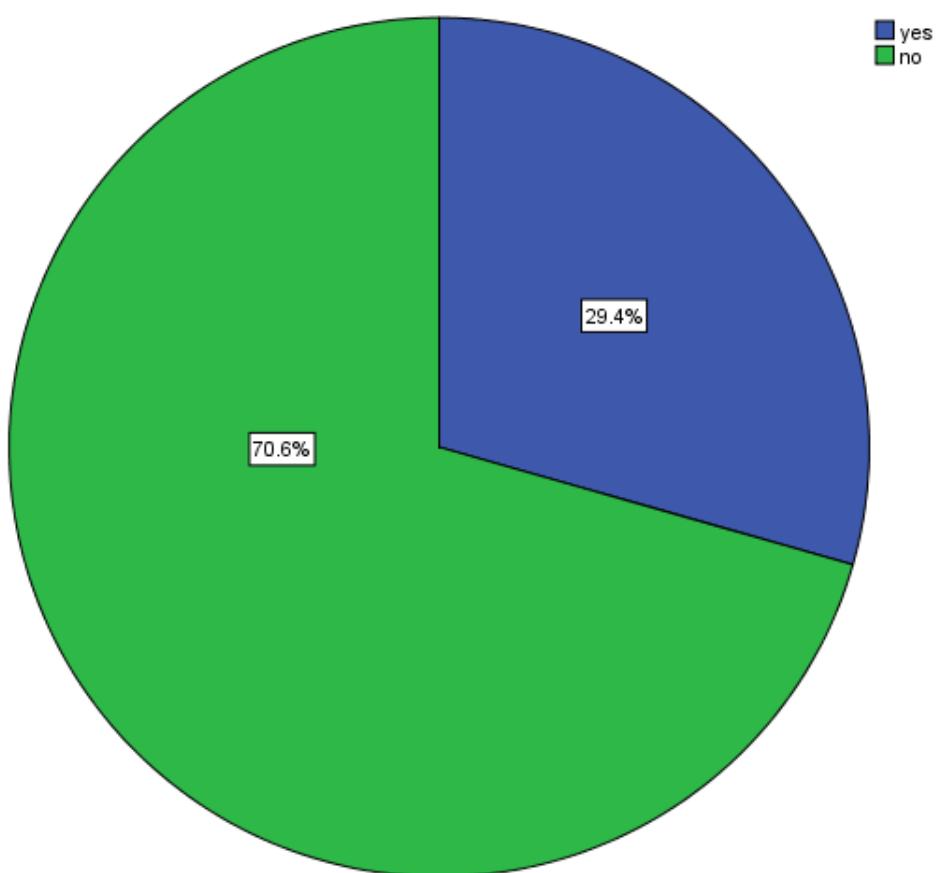
	Ethnicity							Total
	Albanian	Roma	Turkish	Vlach	Serbian	other	Macedonian	
yes	13.3%	24.3%			33.3%	50.0%	13.9%	17.4%
no, I do not work	54.1%	62.9%	50.0%	100.0%	33.3%		55.6%	56.0%
no, I am a student	11.2%						2.8%	5.5%
no, I am a housewife	19.4%	12.9%	33.3%		33.3%	50.0%	27.8%	19.7%
other	2.0%		16.7%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

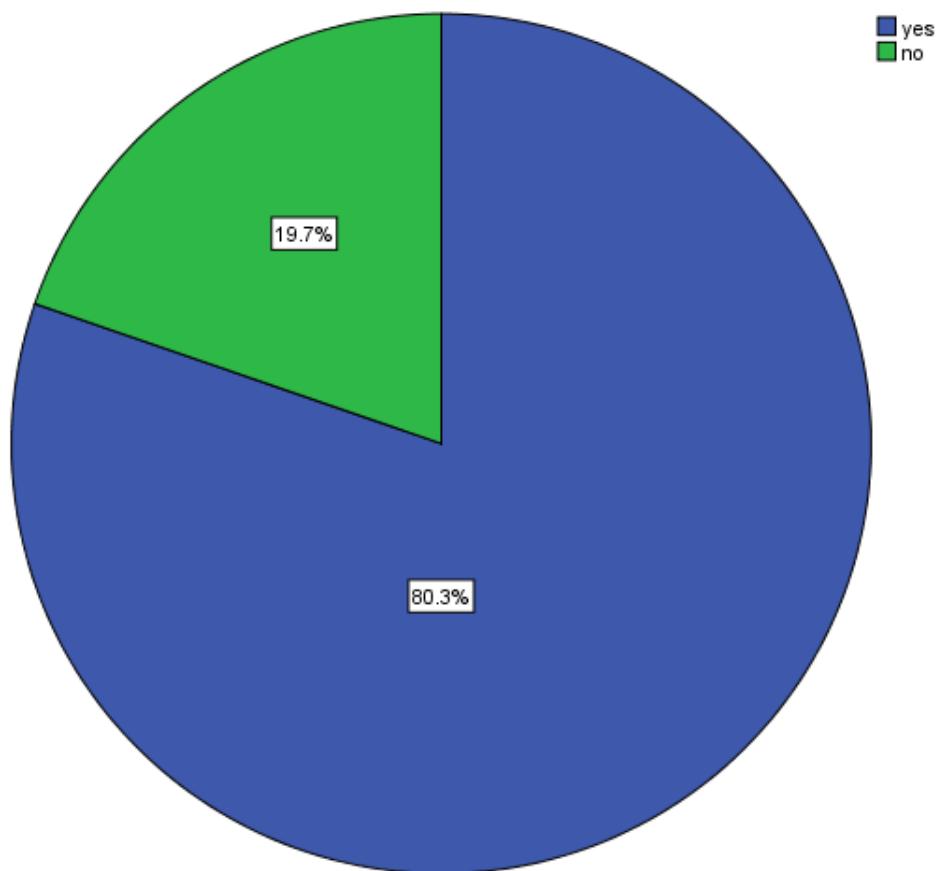
Графикон 12.
Дали сте работеле во изминатата 1 година?



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	

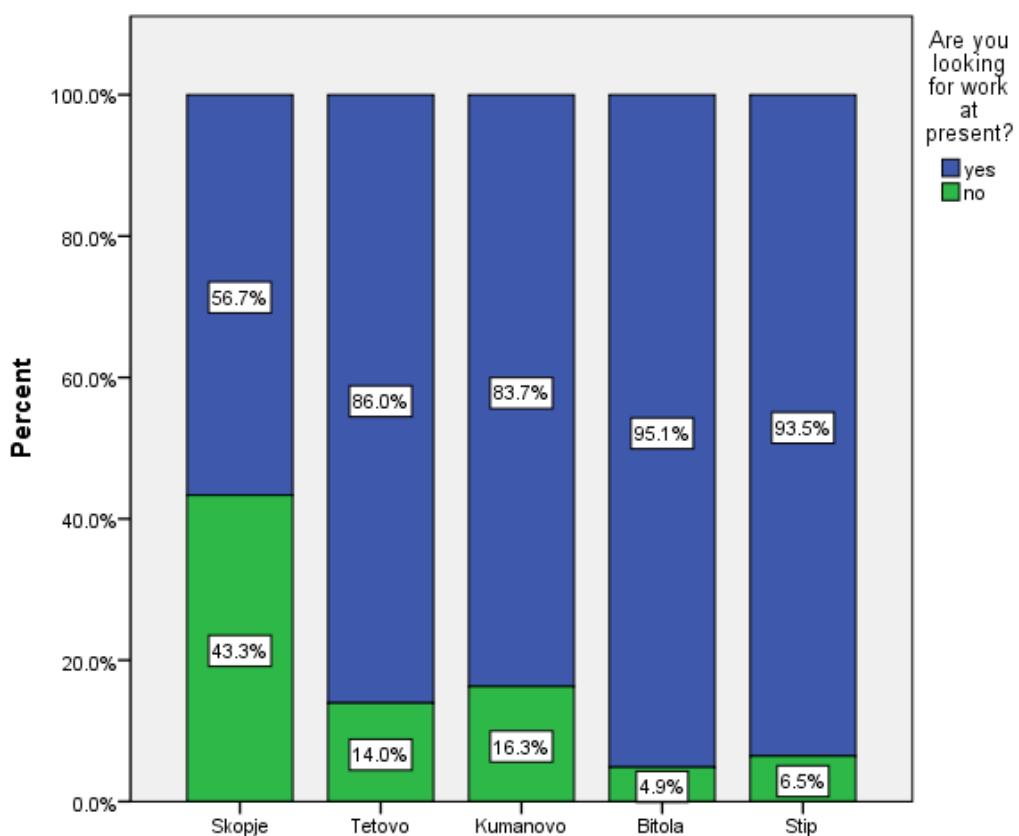
Графикон 14.
Дали барате работа во моментов?



Табела 15. Дали барате работа во моментов? *Општина

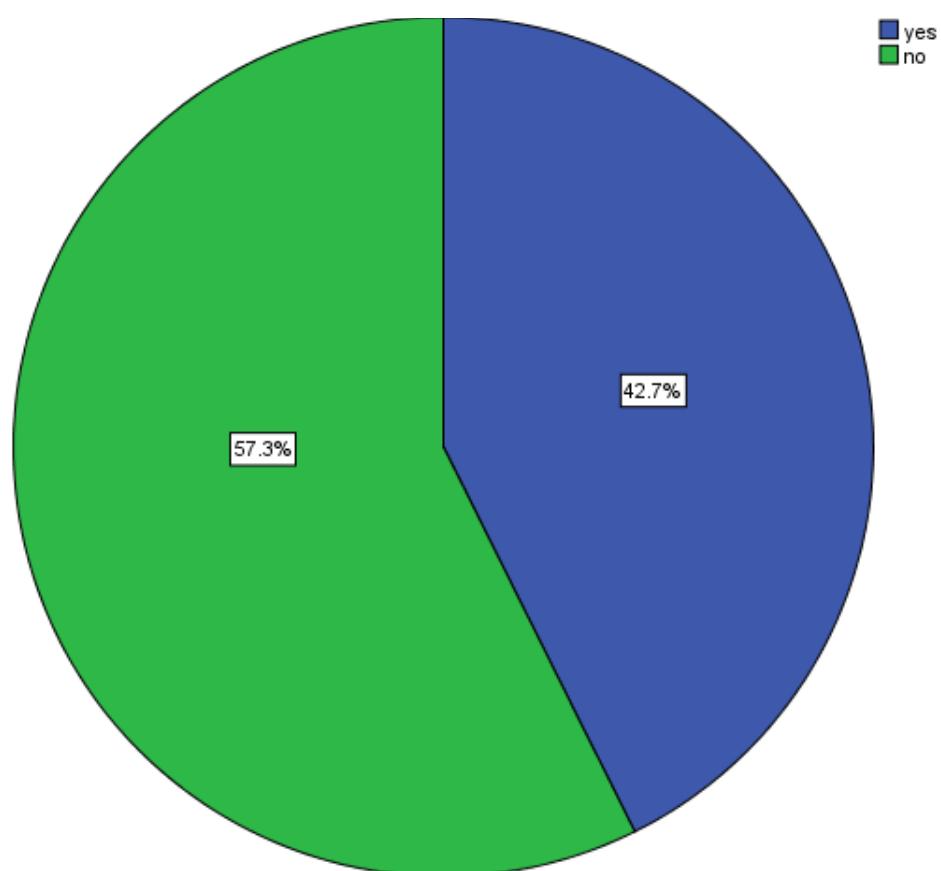
		Општина					Вкупно
		Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
Дали барате работа во моментов?	да	56.7%	86.0%	83.7%	95.1%	93.5%	80.3%
	не	43.3%	14.0%	16.3%	4.9%	6.5%	19.7%
Вкупно		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Графикон 15.
Дали барате работа во моментов? *Општина



Табела 16. Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување?

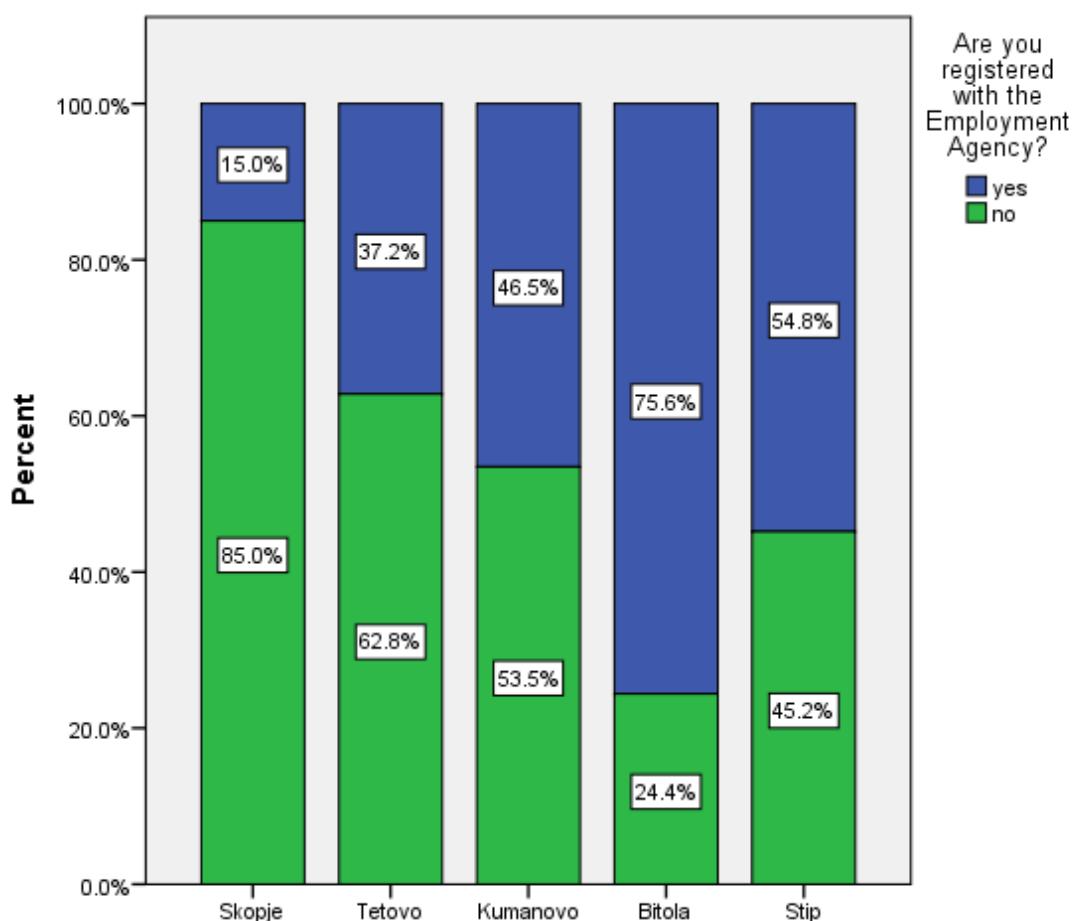
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	93	42.7	42.7	42.7
Не	125	57.3	57.3	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

Графикон 16.
Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување?

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

		Општина					Вкупно
Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување?	да	Скопје	Тетово	Куманово	Битола	Штип	
	не						
	Вкупно	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

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

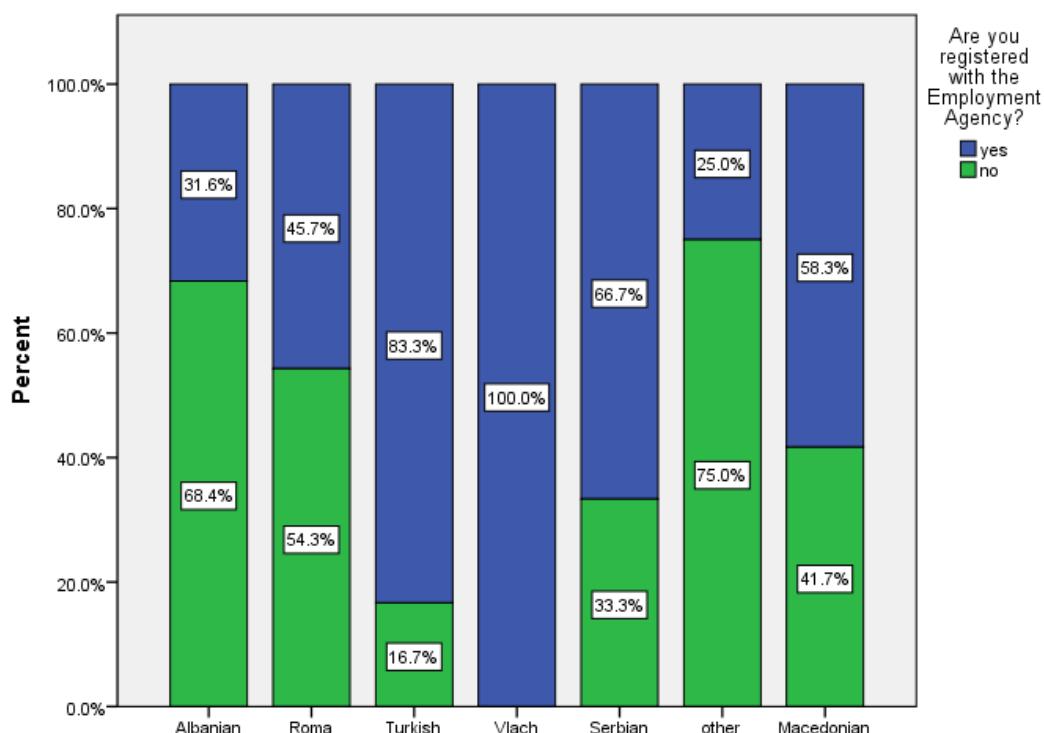


Табела 18. Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување? *Етничка припадност

	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

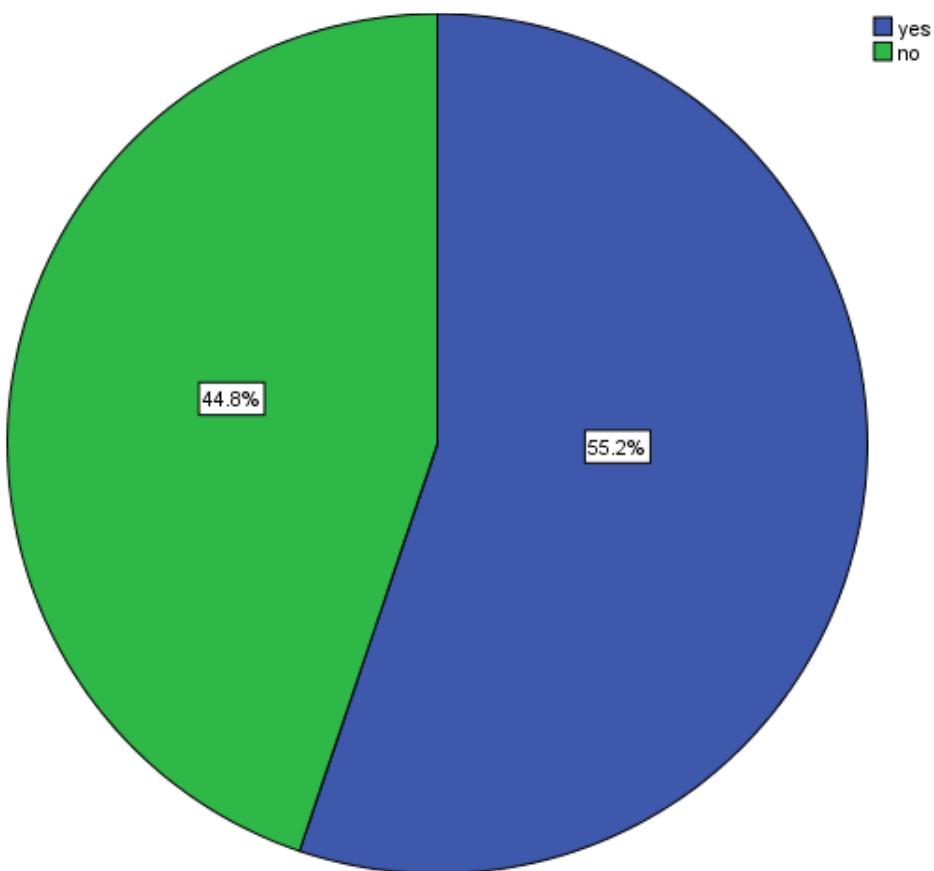


Табела 19. Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?

		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.

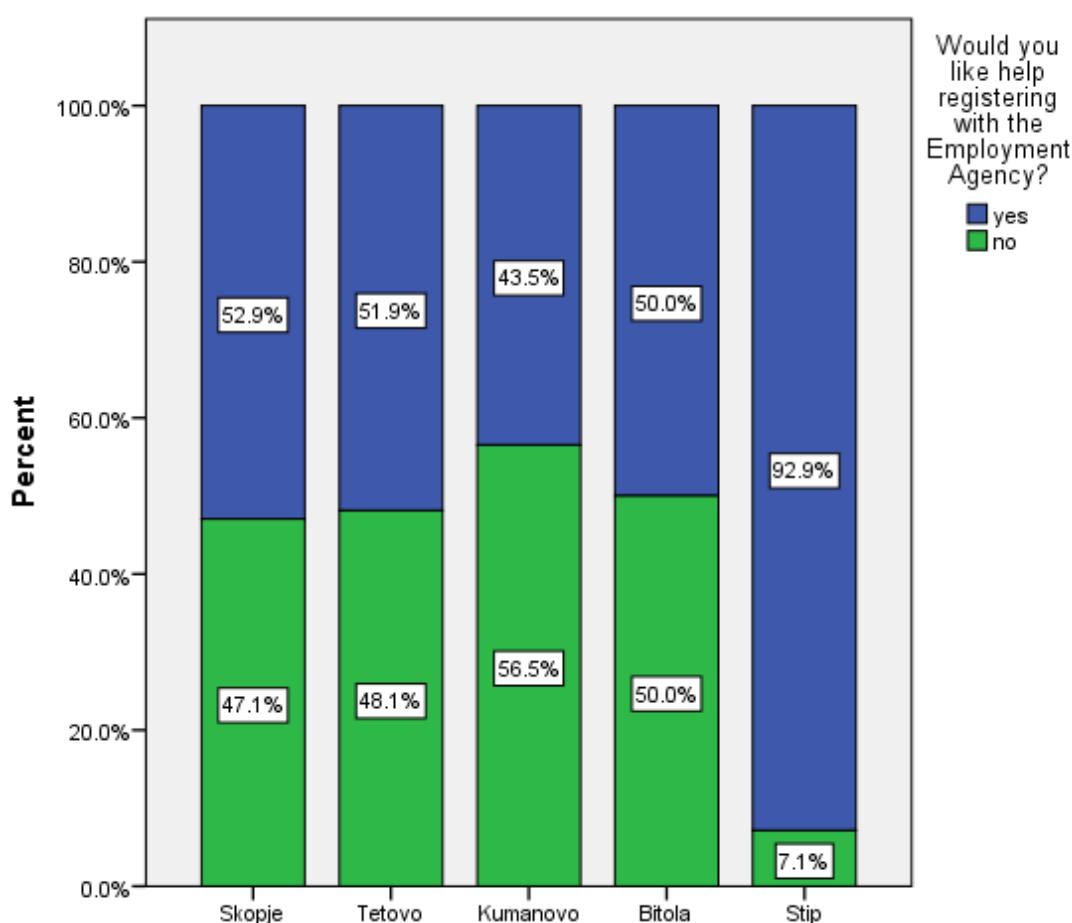
Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување?



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%

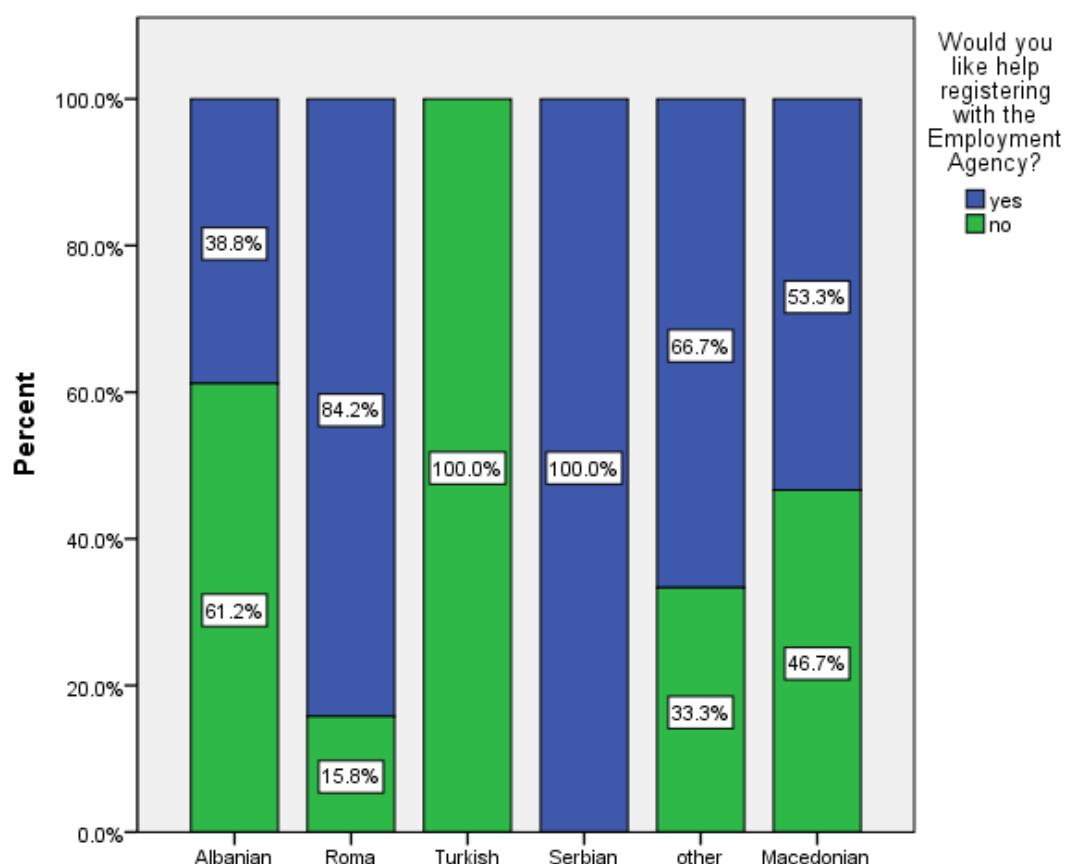
Графикон 20.
Дали Ви е потребна помош за пријавување во Агенцијата за вработување? *Општина



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

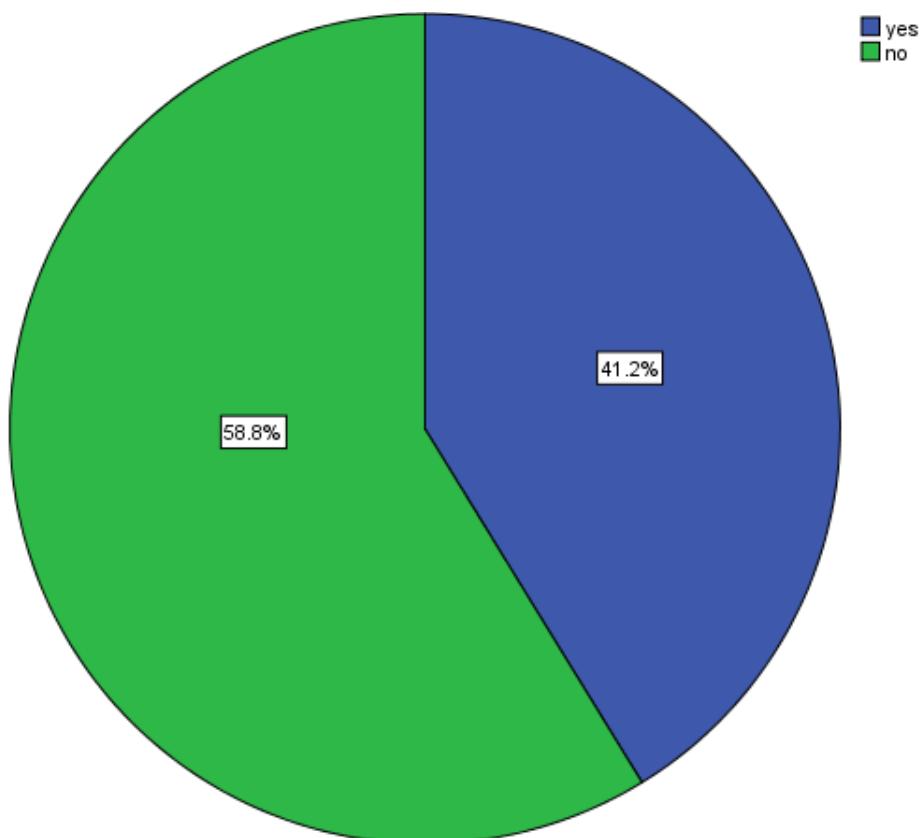


Табела 22. Доколку Ви биде понудена работа, дали би Ви била потребна дозвола од Вашиот сопруг да ја прифатите истата?

		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?

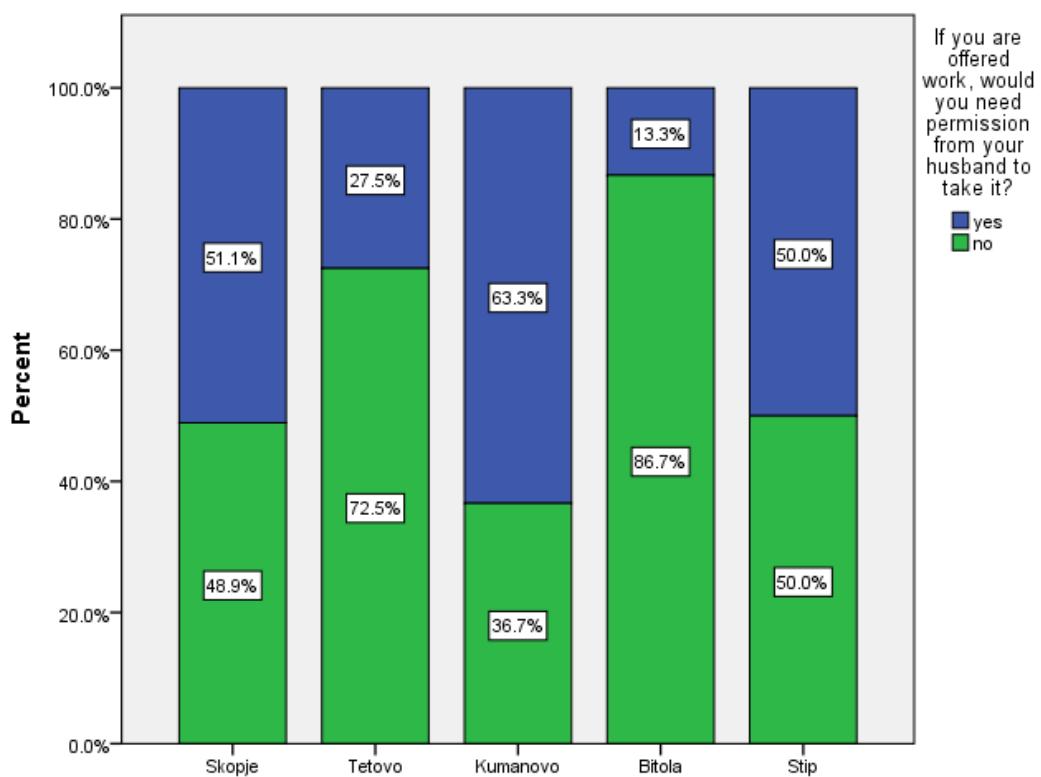


Табела 23. Доколку Ви биде понудена работа, дали би Ви била потребна дозвола од Вашиот сопруг да ја прифатите истата? *Општина

		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

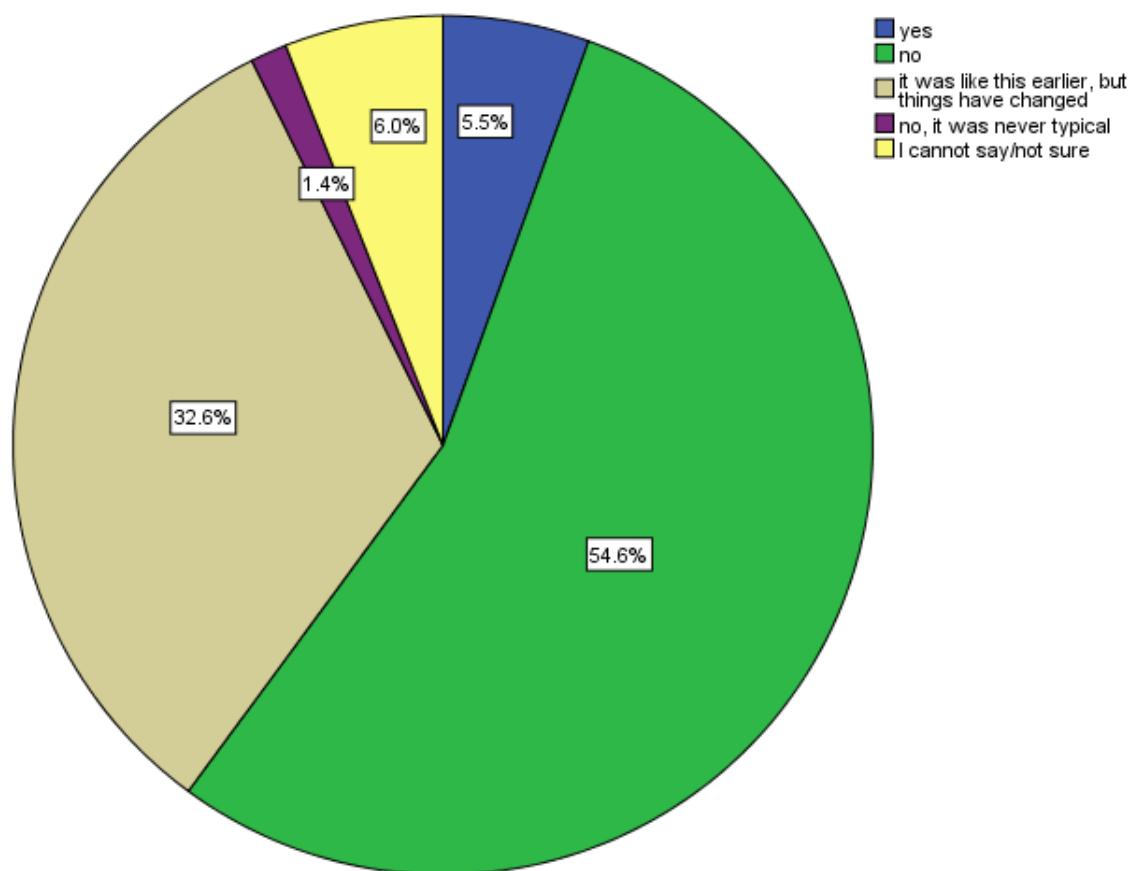


Табела 24. Дали е типично за жените во Вашата заедница да останат дома и да не работат?

	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.

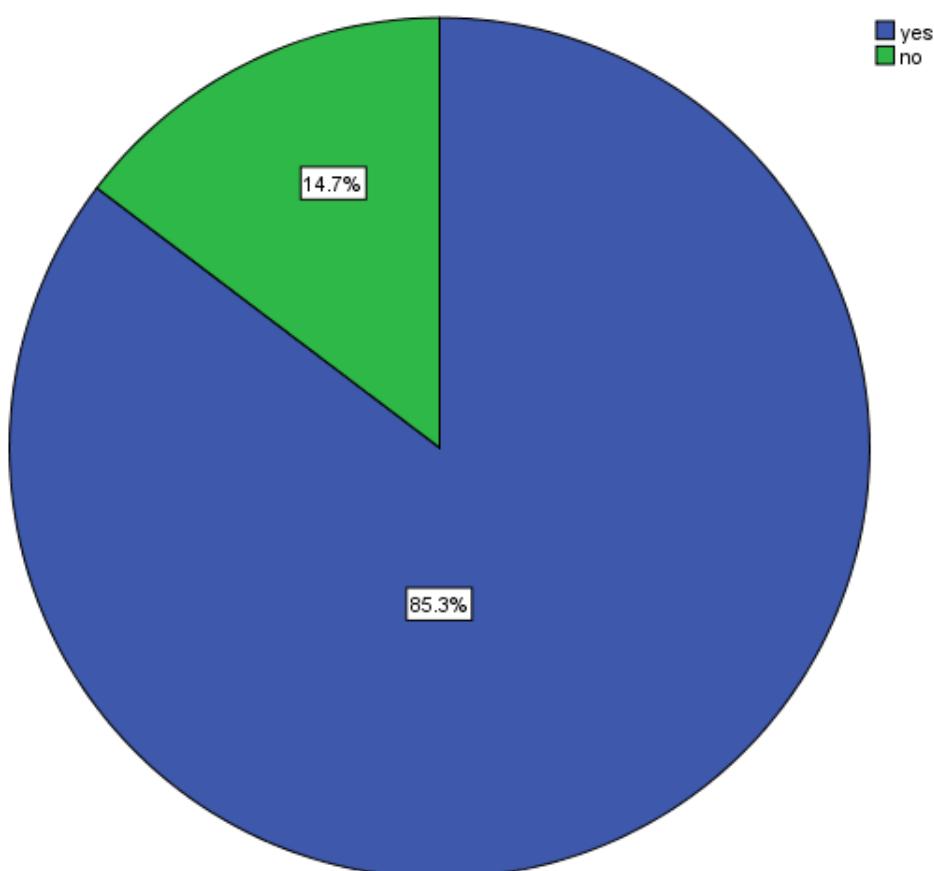
Дали е типично за жените во Вашата заедница да останат дома и да не работат?



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

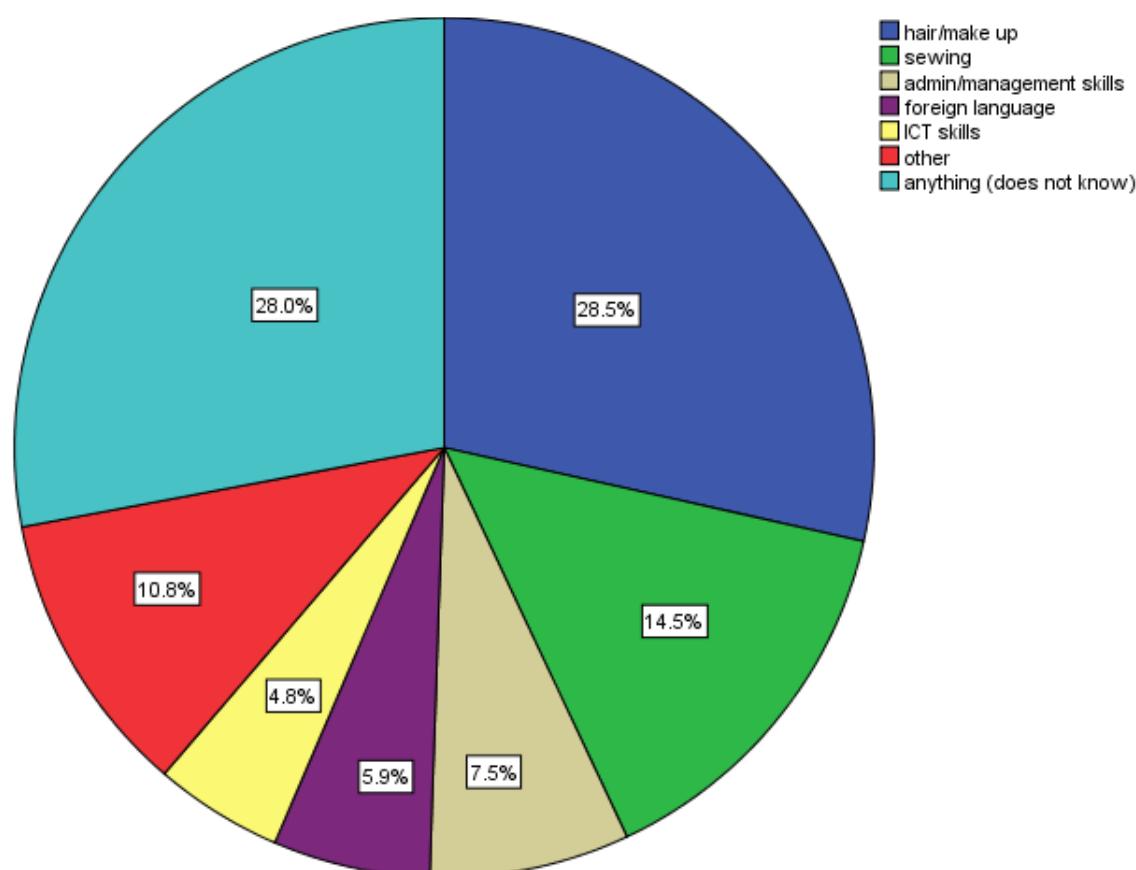
	Фреквентност	Процент	Важечки процент	Кумулативен процент
Да	186	85.3	85.3	85.3
Не	32	14.7	14.7	100.0
Вкупно	218	100.0	100.0	

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 Вкупно	фризерство/ шминка	53	24.3	28.5	28.5
	шиење	27	12.4	14.5	43.0
	вештини на управување/ менацирање	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		

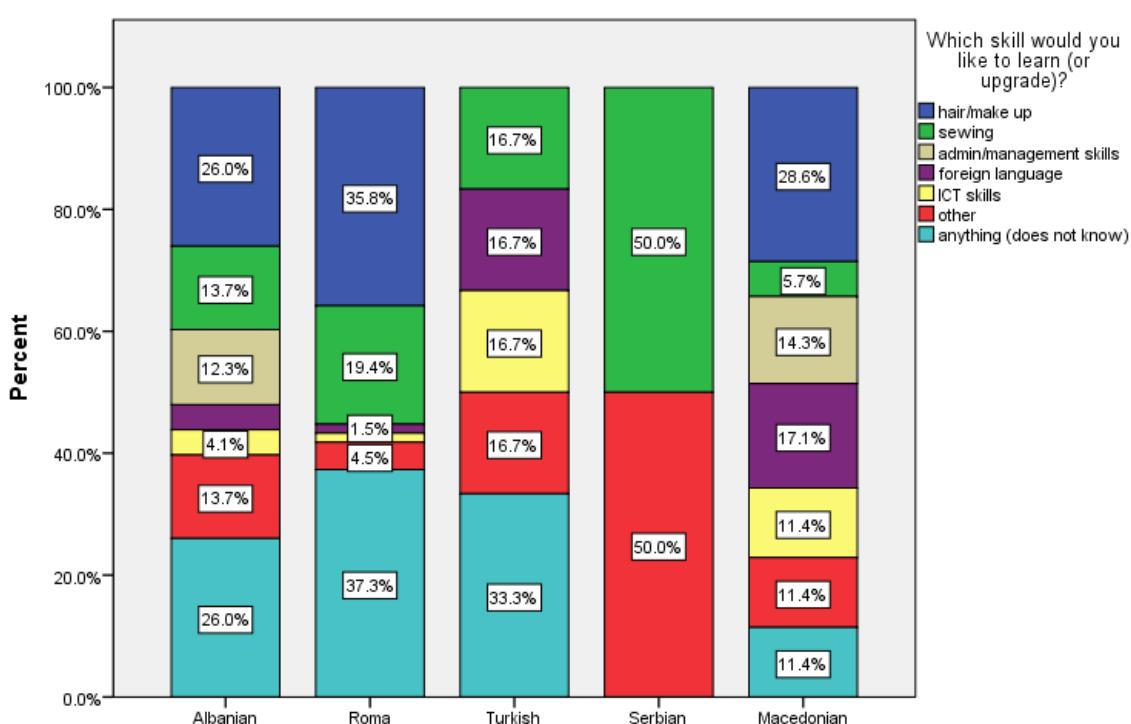
Графикон 26.
Која вештина би сакале да ја научите (или надоградите)?

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%
Шиење	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

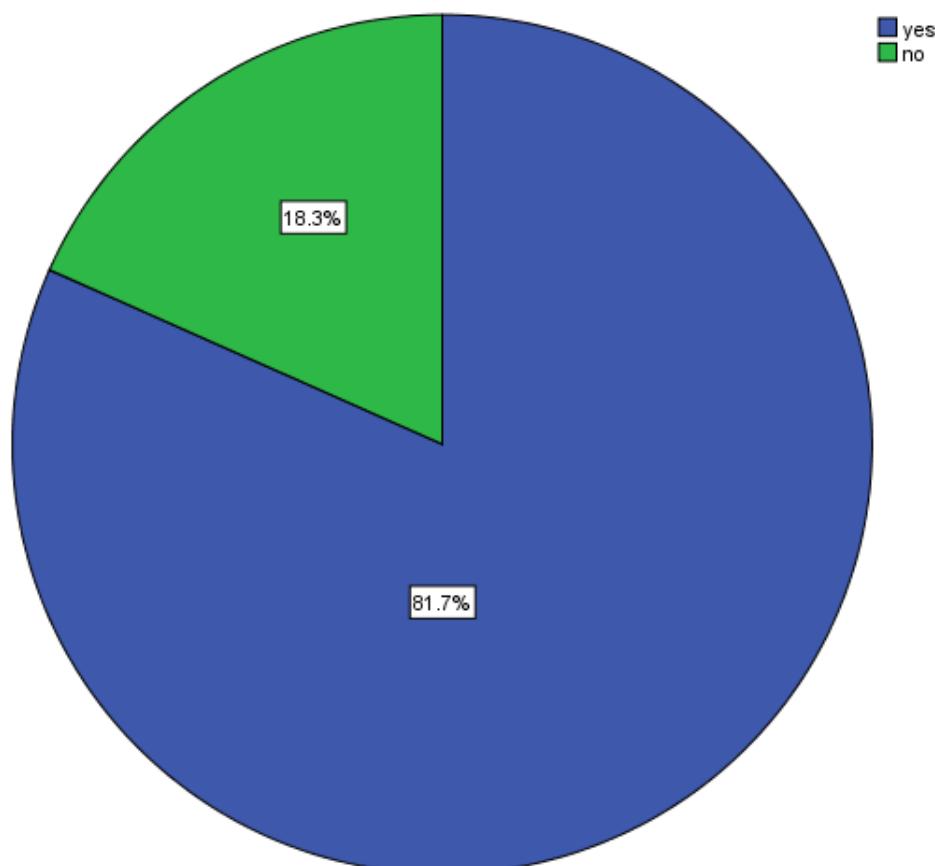


Табела 28. Дали би биле заинтересирани за обука за вработување која се овозможува од страна на проектот?

	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?

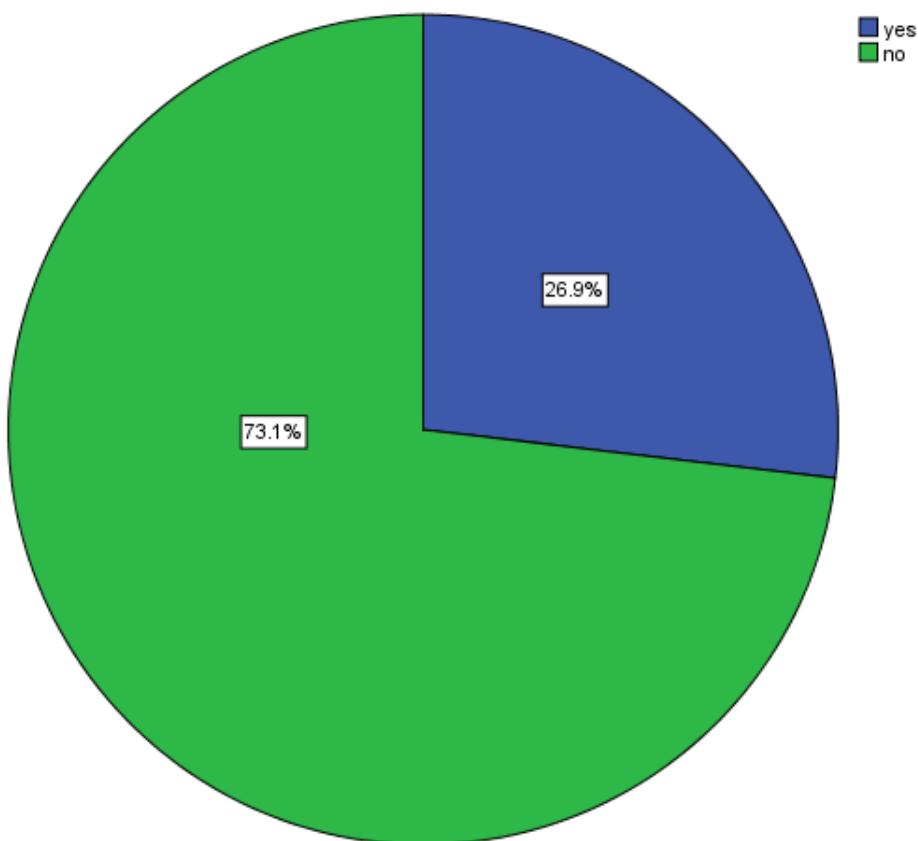


Табела 29. Дали би сакале проектот да контактира со Вашето семејство заради Ваше учество на обука?

		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.

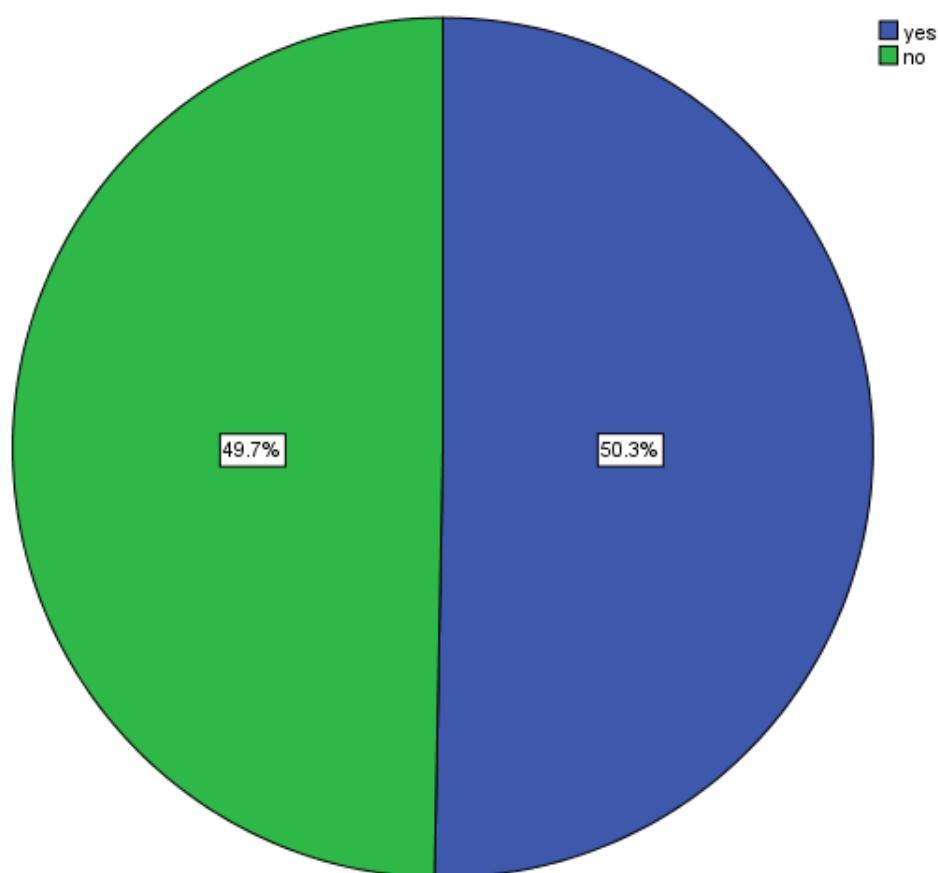
Дали би сакале проектот да контактира со Вашето семејство заради Ваше учество на обука?



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?

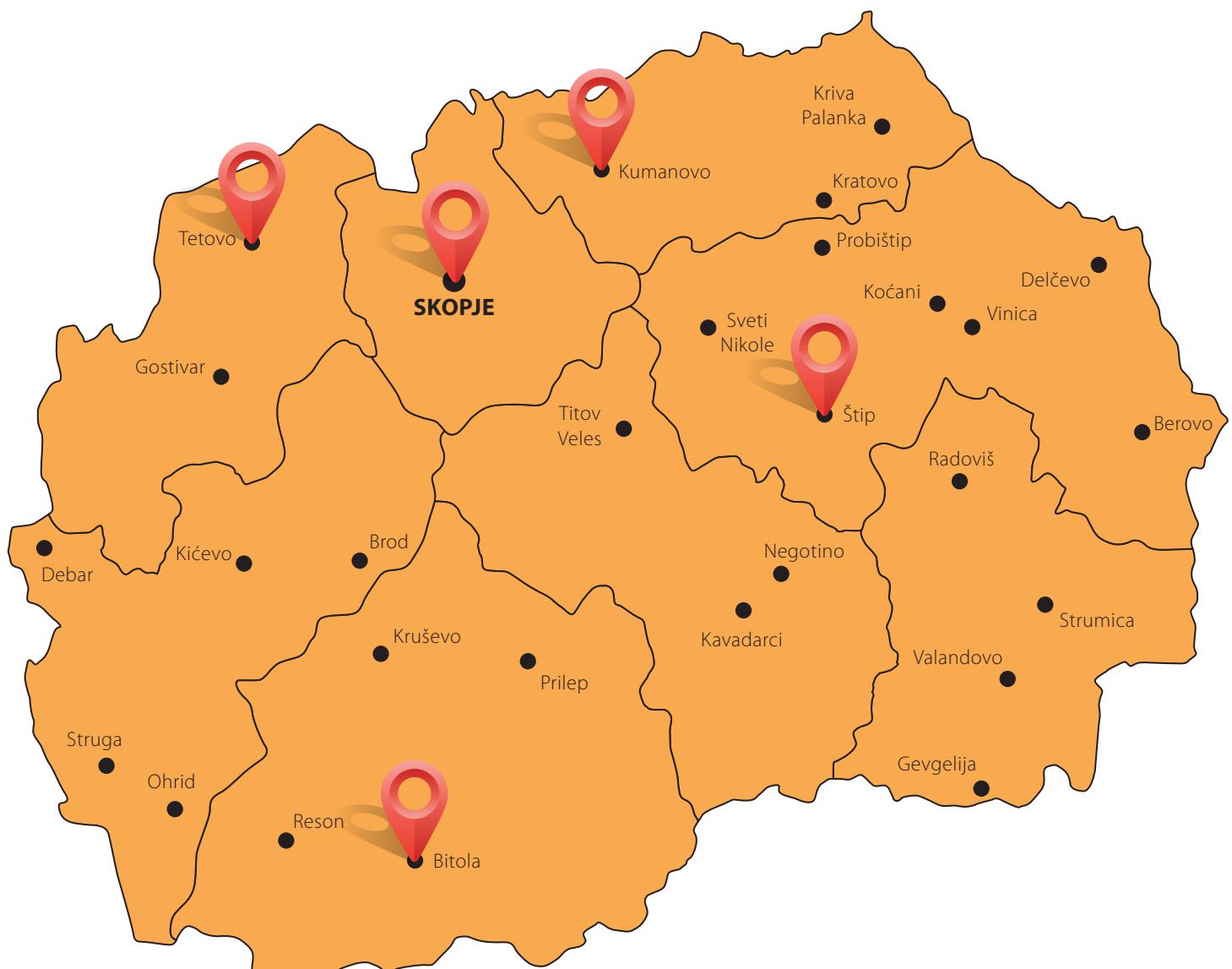


HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

Në komunat Shkup, Shtip, Kumanovë, Tetovë dhe Bitolla
I ndërmarrur si një studim bazë në kuadër të projektit
Përfshirja e grave nga komunitetet jo-shumicë
në tregun e punës

Gushtë, 2016

Ky publikim është përpiluar me mbështetjen e Bashkimit Evropian. Përbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi vetëm e CARE International dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se reflekton pikëpamjet e Bashkimit Evropian.



Përbledhja •

Ky studim bazë është përpiluar për të përmbushur nevojat e projektit *Përfshirja e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës*, i implementuar nga CARE International, në partneritet me Iniciativën Qytetare të Femrave ANTIKO dhe finansiarisht i mbështetur nga Bashkimi Evropian.

Studimi ka shqyrtau potencialet e punësimit të grave të komunitetit jo-shumicë që jetojnë në qytetin e Shkupit dhe komunat Kumanovë, Shtip, Manastir dhe Tetovë. Studimi bazohet mbi një analize të kornizës ekzistuese për mbështetje normative dhe institucionale për përfshirjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës, si dhe të masave aktive të cilat po ndërmerren në nivelin kombëtar dhe lokal për gjetjen e zgjidhjes së kësaj çështjeje. Analiza është plotësuar gjithashtu me të dhëna nga hulumtimi në terren, i zbatuar në komunat e synuara, të cilat përbëhehen nga intervista me palët e interesuara (punëdhënësit, përfaqësuesit e institucioneve qeveritare, anëtarët e organeve të barazisë gjinore në nivel vendor dhe kombëtar, përfaqësues të OJQ-ve etj.), dhe një studim i 218 të anketuarve (gra të përkatësive të ndryshme etnike) që jetojnë në komunat e synuara.

Për qëllimet e studimit, u zhvillua analiza e disa ligjeve në Maqedoni (Ligji i Marrëdhënieve të Punës, Ligji i Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave, Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi), si dhe analiza e dokumenteve strategjike kombëtare dhe lokale që i përkasin barazisë gjinore, e planeve kombëtare të veprimit, e strategjive dhe masave të punësimit, politikave në fuqi të punësimit, si dhe e aktiviteteve të organeve qendrore dhe lokale në lidhje me këtë çështje. Ajo që ishte e dukshme që nga fillimi i analizës ishte mungesa e të dhënavës të sistematizuara statistikore (Enti Shtetëror i Statisistikës dhe Agjencia e Punësimit e RM po u përbahen metodologjive të ndryshme për matjen e punësimit, kurse klasifikimi i të dhënavës bëhet në bazë të kritereve të ndryshme; ka mungesë të informimit transparent për aktivitetet e organeve lokale për mundësi të barabarta), dhe në këtë mënyrë paraqesin vështirësi nga pikëpamja e krahasimit të të dhënavës; ka shumë pak ose nuk ka fare dokumentacion mbi aplikimin e masave të punësimit në nivelin lokal; si dhe mungesë të vlerësimit sistematik të aplikimit dhe efektit të politikave të punësimit që janë në fuqi si në nivelin kombëtar, ashtu dhe në atë lokal. Kjo gjë paraqiste vështirësi në procesin e ekzaminimit të kushteve ekzistuese për sa i përket përfshirjes së grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës.

Edhe krahas ekzistimit të organeve të emërtuara për promovimin e barazisë gjinore në nivelin qendror dhe lokal, rezultatet e arritura janë relativisht të papërfillshme sa i përket efektit pozitiv, me aktivitete që kryesisht reduktohen në pjesëmarrjen në punëtori dhe aktivitetet tjera, të cilat po realizohen me iniciativën e organizatave qytetare dhe organizatave ndërkombëtare (UNDP, USAID dhe të tjera). Veç kësaj, shumica e iniciativave që po ndërmerren nga këto organe biejnë në kuadër të praktikave diskriminatore dhe të ngritisës së vetëdijes tek publiku i përgjithshëm në lidhje me çështjen e barazisë gjinore, ndërsa më pak fokusohen në aktivitetet për promovim të ndryshimeve pozitive në lidhje me përfshirjen më të madhe të grave në fusha të ndryshme të jetës shoqërore.

Shkalla e aktivitetetit të grave në Republikën e Maqedonisë vazhdimisht gjendet nën mesataren e BE, me një hendek gjinor lëkundës, i cili gjendet shumë më poshtë se që janë standartet ndërkombëtare¹. Problemi me shkallën e ulët të aktivitetit dhe papunësisë së lartë është posaçërisht i dukshëm në mesin e grave të bashkësive etnike jo shumicë. Hulumtimet e ndryshme tregojnë për këmbënguljen e vlerave tradicionale, duke i detyruar gratë t'i kryejnë rolet e tyre tradicionale të amviseve dhe nënave, gjë kjo me të cilën ato pengohen për të menduar për punësim ose karierë.

Sa i përket mbështetjes ekzistuese institucionale për përfshirjen e grave të bashkësive etnike në tregun e punës, ajo është shumë e kufizuar. Përveç angazhimeve formale për barazi gjinore nga ana e

¹ Në vitin 2015, shkalla e aktivitetit të grave në Republikën e Maqedonisë arrinte 44.9%. Sa për krahasim, shkalla e aktivitetit të grave të Bashkimit Evropian (28 vende anëtare) për të njëjtin vit arrinte 64.3% (Burimi: EUROSTAT). Sipas raportit të Forumit Ekonomik Botëror, Maqedonia është ranguar në pozitën 103 në botë, me hendek gjinor nga 0.66 në pjesëmarrje në krahun e punës (Forumi Ekonomik Botëror, 2016).

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

autoriteteteve, shumë pak iniciativa janë ndërmarrë për të shqyrtuar qasjesn proaktive në këtë çështje. Gjatë dekadës së fundit, janë ndërmarrë disa iniciativa: miratimi i Strategjisë së Barazisë Gjinore, futja në përdorim të buxhetimit gjinor në nivelin qëndror dhe local, miratimi i Planit Kombëtar të Veprimit për Barazi Gjinore, Strategjia Kombëtare për Barazi dhe Mosdiskriminim në bazë të përkatësisë etnike, moshës, hendikepit mendor ose fizik dhe gjinisë, Strategjia Kombëtare për Barazi dhe Mosdiskriminim 2016-2020, etj. Megjithatë, shumica e politikave dhe masave punojnë në zgjidhjen e çështjeve të diskriminimit dhe fokusohen në promovimin e praktikave kundër-diskriminuese, gjë kjo e cila paraqet një aspekt të rëndësishëm në gjurmimin e rrugës drejt barazisë gjinore. Aq më tepër, ekziston problemi me vazhdueshmërinë e zbatimit të këtyre iniciativave. Në këtë kontekst, duhet theksuar se shumica e problemeve me përfshirjen e grave në tregun e punës nuk lidhen vetëm me praktikat e diskriminimit të drejtpërdrejtë, por ato më tepër paraqesin rezultat të një sistemi të vlerave të rrënjosur thellë, i cili nënverëson rolin e grave si punonjëse dhe punëdhënëse, përkundër roleve të nënave dhe amviseve. Pozita e grave si pjesë e punësimit të lëndueshëm (punëtorë të papaguar në familje, bujq, etj.) paraqet një faktor plotësues i cili vështirëson gjendjen e tyre në tregun e punës.

Në kuptimin e mbështetjes normative dhe institucionale të përfshirjes së grave në tregun e punës, ekziston mungesa e dukshme e institucioneve të menduara për mbështetjen e grave në kryerjen e detyrave të tyre në shtëpi dhe në familje: institucione parashkollore për përkujdesje ndaj fëmijëve, institucione dhe ekipe për përkujdesje ndaj anëtarëve të moshuar të familjes, programe mësimi për të rritur, si dhe grupe të mbështetjes. Kjo gjë paraqet një problem sidomos në provincat dhe zonat rurale². Edhe pse ka angazhime formale të Qeverisë për t'i bërë ballë këtij problemi, prapserap, vetëm një pjesë e vogël e këtyre iniciativave po zbatohet.

Ky studim bazë është i strukturuar në dy pjesë – **pjesa e parë** operacionalizon statusin aktual të punësimit të grave në Maqedoni, bazuar në analizën e të dhënave relevante mbi aktivitetin dhe shkallën e punësimit në nivel kombëtar dhe në komunat e synuara.

Lëndë e analizës ishin të dhënat relevante të Entit Shtetëror të Statistikës (ESHS), të Agjencisë së Punësimit (APRM), të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale (MPPS), dhe të institucioneve tjera kompetente të brendshme, si dhe të organizatave ndërkombëtare. **Pjesa e dytë** ekzaminon kuadrin institucional dhe normativ, i cili ka për qëllim ta lehtësojë punësimin e grave të bashkësive etnike. Kjo pjesë përmban analizë të ligjeve, të dokumenteve strategjike, të planeve të veprimit, si dhe të masave të aktivitetit, të dhënave zyrtare statistikore mbi përfshirjen e grave në tregun e punës, si dhe jep rekomandime për aktivitete të mëtejshme. Vlerësimi i gjendjes aktuale nga aspekti i përfshirjes së grave të bashkësive etnike në tregun e punës është plotësuar me gjetje nga intervistat e zbatuara me të anketuarit që janë të inkadruar në këtë çështje, si dhe me të dhëna nga anketimi i 218 grave të komunave qëllimore.

Statusi aktual i punësimit të grave në Maqedoni

Gjatë shqyrtimit të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, duhet të theksohet se ka mungesë të dukshme të të dhënave të diferençuara gjinore dhe sistematike mbi normat e aktivitetit të fuqisë punëtore, punësimin dhe papunësinë në nivel qendror dhe lokal. Kjo çështje ndërlikohet edhe më tej kur merren parasysh metodologjitetë e ndryshme të institucioneve që mbledhin këto të dhëna.

- Në vitin 2015, gratë shënojnë shkallën e aktivitetit nga 44.9% (376,419) në nivelin kombëtar, që është një shkallë konsiderueshëm më e ulët se shkalla e aktivitetit tek burrat (68.9%), si dhe më e ulët se standardet ndërkombëtare (mesatarja e shkallës së aktivitetit të grave në Bashkimin European (28 vende anëtare) për të njëjtin vit arrinte 64.3%). Shkalla e aktivitetit ndryshon nga rajoni

2 Në vitin 2015, në Republikën e Maqedonisë kanë funksionuar 82 kopshte/qendra për fëmijë publike dhe private për zhvillim të hershëm të fëmijës. Në Shkup funksionojnë 18 kopshte publike për fëmijë. Vetëm 6 kopshte funksionojnë në komunat me përqindje të konsiderueshme të grupeve etnike jo shumicë (Shuto Orizarë, Çair, Gazi Babë, Gjorçe Petrov). Në po të njëjtin vit, numri i kopshteve që funksionojnë në komunën e Manastirit ishte 2; 1 në Kumanovë; 1 në Tetovë; dhe 2 në Shtip (Burimi: Enti Shtetëror i Statistikës). Në vitin 2015, përqindja e fëmijëve në moshë nga 0-5 vjeç në kopshtet arrinte 29.5% në Rajonin e Shkupit, 14.6% në Rajonin Veri-Lindor; 5.4% në Rajonin e Pollogut; 15.8% në Rajonin e Pellagonisë dhe 34.4% në Rajonin Lindor (Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë, 2016). Një shqetësim i posaçem është se këto institucione gjenden në pjesët urbane, gjë kjo e cila paraqet problem të qasshmerisë për popullsinë që banon në zonat rurale. Sa i përket numrit të institucioneve publike për përkujdesjen për të moshuarit, janë vetëm tre institucione të tilla në komunat qëllimore, që gjenden në Shkup (1), Manastir (1) dhe Kumanovë (1). Vetë fakti se këto institucione pranojnë persona nga i tërë rajoni rezulton me problemin e stërvarkimit të kapaciteteve të tyre.

në rajon: Rajoni i Pollogut (Tetova), mban shkallën më të ulët të aktivitetit tek gratë, kurse Rajoni Lindor (Shtipi) dhe Rajoni i Pellagonisë (Manastiri) mbajnë shkallën më të lartë të aktivitetit.

- Në vitin 2015, shkalla e punësimit tek gratë në Republikën e Maqedonisë arrinte 33.7%. Të dhënat statistikore tregojnë se në po të njëtin vit (2015), shkalla e punësimit tek burrat ishte 50.5%, kurse në nivelin kombëtar arrinte deri në 42.1%. Gjithsej 282.078 gra kanë qenë në marrëdhënie pune në vitin 2015, që paraqet 40% të totalit të personave të punësuar (705.991). Edhe pse shkallët e aktivitetit dhe të punësimit tek gratë vazhdimesh po rritet gjatë viteve të fundit, prapseprap ato janë larg nga të qenit të mjafqueshme.
- Në vitin 2015, shkalla e papunësisë tek gratë në Republikën e Maqedonisë arrinte 25.1%, gjë kjo me të cilën po vërehet rënie në disa vitet e fundit (në vitin 2005, grata kanë arritur shkallën e papunësisë nga 38.4%, kurse në vitin 2010, kjo shkallë ka shënuar rënie në 32.2%). Shkalla e papunësisë tek burrat për të njëtin vit ishte 26.7%, kurse mesatarja në nivelin kombëtar ishte 26.1%. Megjithatë, për shkak të mungesës së të dhënave të ndara sipas gjinisë, nuk mund të bëhen parashikime për shkallën e papunësisë tek gratë sipas përkatësisë etnike.
- Shkalla e papunësisë ndryshon nga rajoni në rajon, si dhe tek popullsia rurale dhe ajo urbane. Gjegjësish, Rajoni Veri-Lindor (Kumanova) ka shkallën më të lartë të papunësisë tek gratë (45.7%), i vijuar nga Rajoni i Pollogut (Tetova) me 35.6%. Shkalla e papunësisë tek gratë në Rajonin e Pellagonisë (Manastiri) është 21.2%, në Rajonin Lindor (Shtipi) është 20.5% dhe në Rajonin e Shkupit është 22.1%. Shkallët e papunësisë të grave në zonat urbane në rajonet qëllimore janë si vijon: Rajoni i Shkupit – 20.5%, Rajoni Lindor – 14.8%, Rajoni i Pellagonisë – 27.8%, Rajoni i Pollogut – 34.1%, dhe Rajoni Veri-Lindor – 47.7%. Shkallët e papunësisë të grave në zonat rurale janë si vijon: Rajoni i Shkupit – 27.6%, Rajoni Lindor – 11.2%, Rajoni i Pellagonisë – 8.8%, Rajoni i Pollogut – 36.7%, dhe Rajoni Veri-Lindor – 41.1%.
- Në lidhje me llojin e punësimit, gratë në Republikën e Maqedonisë zakonisht janë më të përfaqësuara si punëtore dhe punëtorë të papaguar në familje: gratë përfaqësojnë 42.5% nga të punësuarit, 61.7% nga punëtorët e papaguar në familje, kurse vetëm 24.8% nga ato janë punëdhënëse dhe 18.4% janë të vetëpunësuara. Për krahasim, në vitin 2015, burrat kanë përfaqësuar 57.5% të punonjësve, 75.2% të punëdhënësve, 81.6% të personave të vetë-punësuar dhe 38.3% të punonjësve të papaguar në familje.
- Rreth gjysma e grave të anketuara me anketën nuk janë paraqitur në Agjencinë e Punësimit të RM, kurse shumica e tyre janë përgjigjur se kanë nevojë për ndihmë në ndjekjen e procedurave. Është kjo një e dhënë e rëndësishme, sepse vetëm kërkuesit aktiv të punës, që janë paraqitur në APRM kualifikohen për masat aktive të punësimit.
- Rezultatet nga anketat e 218 të anketuarve (kryesisht pjesëtarë të komuniteteve etnike joshumicë - Shqiptarë, Romë, Turq, Serb, Maqedonë) treguan se pengesat kulturore për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës nuk janë aq të pranishme. Mbi 80% e të anketuarve treguan se dëshirojnë të marrin pjesë në trajnime që do t'i ndihmon ato të fillonin kërkimin aktiv të punës.

Analiza e gjendjeve aktuale në lidhje me pjesëmarrjen dhe përfshirjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës

Barazia gjinore është njëra nga vlerat elementare të rendit kushtetues të Republikës së Maqedonisë, e cila bazohet mbi pranimin e plotë dhe promovimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave dhe paraqet një parakusht të pazëvendësueshëm për zhvillim të qëndrueshëm, për ushtrimin e të drejtave të njeriut dhe për aplikimin e vlerave demokratike. Në pajtim me Kushtetutën, gjithësecili gjëzon të drejtën e punës, zgjedhjen e lirë të punësimit, mbrojtjen në vendin e punës dhe mbështetjen materiale gjatë papunësisë së përkohshme dhe gjithësecili, nën kushte të barabarta, duhet patur qasje në çdo vend pune, pa iu nënshtruar asnjë lloji të diskriminimit, duke përfshirë këtu dhe diskriminimin

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

në bazë të gjinisë³. Promovimi dhe mbrojtja e barazisë gjinore është përfshirë dhe me legjislacionin që u përket marrëdhënieve të punës. Çdo formë e diskriminimit në bazë të gjinisë, përkatësisë etnike, bindjes fetare ose orientimit seksual ndalohet dhe ndëshkohet sipas ligjit.

Megjithatë, që në vetë fillimin ishte e dukshme se hendeku i vazhdueshëm gjinor midis burrave dhe grave ka imponuar vendosjen e masave të posaçme dhe të domosdoshme për sigurimin e promovimit të parimit të barazisë midis grave dhe burrave në shoqërinë maqedonase. Përfaqësimi jo i barabartë i grave dhe burrave vazhdon të ekzistojë në organet në pushtet, duke i përfshirë këtu autoritetet gjy-qësore, ligjdhënëse dhe ekzekutive, vetëqeverisjen lokale dhe shërbimet tjera publike, funksionet politike, komisionet dhe bordet, duke përfshirë këtu dhe pjesëmarrjen në organet që përfaqësojnë shtetin (Analiza e shkallës së zbatimit të Ligjit të Mundësive të Barabarta, 2011).

Analiza e mbështetjes normative dhe institucionale të punësimit të grave të bashkësive etnike jo shumicë

Aplikimi praktik i parimit të mundësive të barabarta ka filluar që në vitin 1999, kur Republika e Maqedonisë solli Planin e vet të parë Kombëtar për Barazinë e Gjinive, me të cilin u parashikuan dhjetë fusha strategjike të veprimit. Pastaj vijuan disa dokumente strategjike dhe plane veprimi, ndërsa në vitin 2006 u miratua Ligji i Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave (LMBGB).

Përveç me Kushtetutën, mbrojtja dhe promovimi i mundësive të barabarta në vendin e punës po realizohet me ndihmën e disa ligjeve:

- Ligji i Marrëdhënieve të Punës (LMP);
- Ligji i Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave;
- Ligji i Punësimit në Rast Papunësie (LPRP);
- Ligji për Parandalim dhe Mbrotje nga Diskriminimi (LPMD).

Ligji i Marrëdhënieve të Punës i Republikës së Maqedonisë ngërthen në vete dispozita për trajtim të barabartë të burrave dhe grave kur bëhet fjalë për qasjen në punësim, trajnim profesionist dhe avancim, si dhe dispozita në lidhje me kushtet e tyre të punës. Veç kësaj, përmban dhe dispozita të posaçme mbrojtëse për punonjëset për sa i përket shtatzënës, punës së natës dhe llojeve të tjera të punës. Në pajtim me Nenin 6 të Ligjit të Marrëdhënieve të Punës, punëdhënësi nuk guxon ta vëjë kërkuesin e punës apo punonjësin në pozitë jo të barabartë për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore ose hendikepit të tij/saj, për shkak të bindjeve fetare, politike ose të tjera, të orientimit seksual, ose për shkak të rrethanave të tjera personale. Gjithashtu, grave dhe burrave duhet t'u sigurohet trajtimi i barabartë në punësim, avancim, trajnim, edukim, ri-trajnim, t'i paguhen paga shtesë, mungesa nga puna, kushtet e punës, orari i punës dhe ndërprerja e kontratës së punës (Ligji i Marrëdhënieve të Punës (teksti i pastruar), 2015).

Ligji përmban dispozita në lidhje me pagimin e rrogës së barabartë burrave dhe grave për punën e barabartë me kërkesa të barabarta të punës, pavarësisht nga gjinia e punonjësit (Neni 108). Ligji gjithashtu përmban dhe dispozita për punën e natës të grave në industri dhe ndërtimtari. Gjegjësisht, punonjëset në këto sektorë nuk mund të caktohen për ndërrime nate, nëse puna do ta kishte bërë të pamundur për punonjësen pushimin nga të paktën 7 orë (Neni 131). Gjatë shtatzënës dhe prindërisë, punonjësja gjëzon të drejtën e mbrojtjes së posaçme gjatë punësimit, kurse punëdhënësi është i detyruar t'i mundësojë asaj harmonizimin e lehtësuar të obligimeve familjare dhe profesionale (Neni 161). Ky Ligj gjithashtu siguron mbrotje të posaçme gjatë shtatzënës, gjegjësisht, punëdhënësi nuk guxon të kërkojë asçfarë të dhënat rrëth shtatzënës së punonjëses, përvèç nëse ajo vet nuk i parashtron, për arsyet e realizimit të të drejtave gjatë shtatzënës (Neni 163). Nëse puna ka efekt negativ mbi shtatzënë e punonjëses, shëndetin e saj ose shëndetin e foshnjës së saj, punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë asaj një vend tjetër pune. Ligji përmban dispozita në lidhje me mundësinë e shfrytëzim-

3 Neni 32, paragrafi 1 i Kushtetutës (Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, 2011).

it të mungesës nga puna për arsyet të prindërisë nga babai ose adoptuesi i foshnjes, nëse nëna nuk shfrytëzon mungesën nga puna për arsyet të shtatzënës, lindjes dhe prindërisë (Neni 167). Punonjësja e cila i jep gjithë foshnjës edhe pas skadimit të mungesës nga puna për arsyet të shtatzënës, lindjes dhe prindërisë, do të rifillojë punën me orar të plotë, qëzon të drejtët e pushimit të paguar gjatë orarit të punës, në kohëzgjatje nga një orë e gjysëm në ditë (Neni 171).

Si pasojë e procesit të harmonizimit maqedonas me atë të BE, u soll Ligji i Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave në nivelin kombëtar dhe atë lokal. Në nivelin kombëtar, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale (MPPS) mban përgjegjësinë për zbatimin e Ligjit, nëpërmjet të Sektorit të vet të Mundësive të Barabarta (SMB) dhe këshilltarit kombëtar të mundësive të barabarta. Sa i përket strukturës së mekanizmave për barazi gjinore në nivelin kombëtar, Komisioni i Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave pranë Kuvendit të Republikës së Maqedonisë luan një rol të rëndësishëm. Së bashku me Klubin e Deputeteve, këto organe paraqesin mekanizmat kryesorë për sigurimin e perspektivës gjinore në organin më të lartë të përfaqësimit të politikës dhe sjelljes së vendimeve (Qeveria e Republikës së Maqedonisë, 2013).

Të gjitha ministritë qeveritare kanë emërtuar koordinatorë për mundësi të barabarta të grave dhe burrave. Agjencia e Punësimit e RM, Enti Shtetëror i Statistikës, Agjencia e Shërbimeve Mediatike Audio dhe Audiovizuale, Agjencia e të Rinjve dhe Sportit, Avokati i Popullit, Sekretariati i Përgjithshëm i Qeverisë dhe Sektori i Punëve Sociale gjithashtu kanë emërtuar koordinatorët e vet. Edhe pse këto institucione u zotuan për këtë obligim, prapseprap vetëm një pjesë e vogël e këtyre subjekteve kanë ngritur iniciativa ose kanë zbatuar çfarëdo aktivitetesh në kuadër të institucioneve të veta respektive. Aktivitetet e tyre kryesore janë kufizuar në pjesëmarrje në seminarë, debate publike dhe evenete tjera, me ftesë të Sektorit të Mundësive të Barabarta Pranë Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale, ose me ftesë të organizatave qytetare (Analiza e shkallës së zbatimit të Ligjit të Mundësive të Barabarta, 2011).

Sipas Nenit 14 të LMBGB (Ligji i Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave, 2012), të gjitha njësitat e vetëqeverisjes lokale janë të detyruara të themelojnë komisione të mundësive të barabarta të grave dhe burrave (LMBGB) si organe të përhershme, kurse përbërja e tyre, autorizimet, detyrat dhe delegacionet përcaktohen me statutet e njësive të vetëqeverisjes lokale. Konsiderohet se veprimtaritë e këtyre komisioneve janë të rëndësishme për arritjen e barazisë gjinore në nivelin lokal, duke bërë përpjekje për barazi gjinore në procesin e sjelljes së dokumenteve strategjike lokale, por gjithashtu dhe me iniciativa tjera, të cilat do të kishin ndihmuar arritjen e barazisë gjinore faktike në praktikë.

Përveç themelimit të komisioneve, të gjitha njësitat e vetëqeverisjes lokale janë të detyruara të emërojnë koordinatorin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave, i cili është një zyrtar shtetëror në komunë. Detyrat e koordinatorit kanë të bëjnë me përmirësimin e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimin në punën dhe kompetencat e njësies së vetëqeverisjes lokale; të japid rekomandime dhe mendime në lidhje me promovimin dhe mbrojtjen e mundësive të barabarta të Këshillit të Komunës së vetëqeverisjes lokale dhe të institucioneve tjera që veprojnë në nivelin lokal; të dërgojnë raporte të rregullta vjetore lidhur me veprimet në fushën e mundësive të barabarta në komunë; të bashkëpunojnë me Komisionin e Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave në iniciativat e përbashkëta; dhe të koordinohen dhe bashkëpunojnë me MPPS.

Shumica e aktivitetave që po zbatohen në nivelin lokal janë me iniciativën e OJQ-ve lokale. Gjetjet që dolën nga intervistat që janë bërë me palët e interesuara relevante, tregojnë se ekziston bashkëpunimi i mirë midis organeve të pushtetit lokal dhe OJQ-ve lokale për iniciativa që kanë për qëllim përfshirjen më të madhe të grave në të gjitha aspektet e jetesës shoqërore. Megjithatë, komisionet lokale të mundësive të barabarta në masë të madhe janë të varura nga financimi lokal, i cili është i mangët dhe nuk lejon mundësi të punës së qëndrueshme të këtyre organeve.

Avokati i Popullit, si organ ekspert dhe i pavarur, ka për detyrë t'i mbrojë të drejtat kushtetuese dhe ligjore të qytetarëve, në rast të shkeljes së tyre nga organet administrative dhe nga organet dhe organizatat tjera me kompetenca publike, dhe kështu dhe dhënien e mbrojtjes së mundësive të barabarta si për gratë, ashtu dhe për burrat. Në veprimtarinë e vet, Avokati i Popullit është i obliguar të ndërmerr aktivitete dhe masa për mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit. Përveç zyrës kryesore në Shkup, Avokati i Popullit kryen punën e vet në zyrat e veta rajonale në Tetovë, Kërçovë, Shtip, Strumicë, Kumanovë dhe Manastir. Është me rëndësi të theksohet se dispozitat për kundërvajtjet e vogla në Ligjin e Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave përfshijnë shumë pak angazhime me të cilat përcaktohen dënlime të numërtë për subjektet që nuk do të respektojnë kërkuesat e Ligjit (2011, fq. 21).

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

Analizat tregojnë se politikat dhe legjislacioni nuk janë neutrale kur bëhet fjalë për gjininë dhe nuk marrin parasysh nevojat e posaçme të burrave dhe grave. Veç kësaj, varësia e komisioneve lokale nga buxhetet komunale i vendosin ata në pozitë më pak të favorshme kur bëhet fjalë për mundësitet e realizimit të aktiviteteve konkrete. Analizat e shumëfishta të gjendjes në terren konstatojnë se komunat ndajnë shumë pak ose aspak mijete financiare për punën e këtyre organeve.

Në vitin 2008, Republika e Maqedonisë futi në përdorim konceptin e buxhetimit gjinor (Simjanovska, 2013). Futja në përdorim të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në vend parashihet me Ligjin e Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave, si dhe me Planin Kombëtar të Veprimit për Barazi Gjinore (2007-2012), me një dokument strategjik të Qeverisë, me të cilët parashikoheshin aktivitete për realizimin e barazisë gjinore (Strategjia për futjen në përdorim të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Republikën e Maqedonisë (2012-2017), 2012). Koncepti gradualisht duheshte të aplikohet në të gjitha nivelet – në nivelin qendror dhe në atë lokal. Megjithatë, zbatimi i konceptit po zhvillohet shumë ngadalë.

Dokumentet strategjike

Politika e punësimit e Republikës së Maqedonisë është përkufizuar në disa dokumente strategjike: Strategjia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë e vitit 2015, Plani Kombëtar i Veprimit për vitet 2014-2015, Plani Kombëtar i Veprimit për Punësim për vitet 2016-2020, Plani Kombëtar i Veprimit për Punësimin e të Rinxve, Plani i Veprimit për Pakësimin e Ekonomisë së Zezë, etj. Masat dhe shërbimet ekzistuese po definohen në nivel vjetor në planet operative për shërbime në tregun e punës dhe në programet ekzistuese të punësimit.

Në vitin 2010, Qeveria miratoi Strategjinë Kombëtare të Punësimit, me të cilën përfshiu dhe perspektivën gjinore si bazë për krijimin e politikave të punësimit. Me këtë Strategji, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale miratoi një Plan Operativ për programet dhe masat aktive të punësimit. Planet e mëhershme operative të punësimit përmbanin programe për aktivitete affirmative për përfshirjen e grave në tregun e punës, duke bërë përpjekje konkrete për arritjen e qëllimeve të strategjisë, me ndihmën e rritjes së shkallës së punësimit të grave në Maqedoni dhe me promovimin dhe fuqizimin e statusit të tyre ekonomik (Haxhijaha-Imeri, Nastevska, Ismaili, Dimitrevska dhe Asenov, 2012).

Në vitin 2010 u miratua Plani i dytë Kombëtar i Veprimit për avancimin e pozitës shoqërore të grave rome në Maqedoni, për arsyet e sigurimit të përfshirjes së përhershme të këtij grupei në integrimin social, me përqëndrim prioritar në punësimin, shëndetësinë, arsimin dhe të drejtat e njeriut (Haxhijaha-Imeri, Nastevska, Ismaili, Dimitrevska dhe Asenov, 2012).

Në vitin 2013, Qeveria miratoi Strategjinë e Barazisë Gjinore për periudhën e viteve 2013-2020. Ky dokument strategjik thekson nevojën për parandalimin e praktikave diskriminuese kundër popullsisë femërore në tregun e punës, si dhe nevojën për zhvillimin e mekanizmave për sankzionimin e shkeljeve të ligjit, ose për dhënie të shërbimeve për ndihmë juridike falas viktimate të dhunës në familje në bazë të gjinisë, në tregun e punës. Strategjia fton për përmirësim të koordinimit dhe të politikave ekzistuese të inkurajimit të punësimit, nga aspekti i përfshirjes së grave në tregun e punës si domosdoshmëri.

Gjatë viteve të fundit, u bënë përpjekje për të përmirësuar barazinë gjinore në tregun e punës, me ndihmën e inkorporimit të aspekteve gjinore në politikat e punësimit, për shëmbull, Strategjia Kombëtare e Punësimit për vitin 2015 (Strategjia Kombëtare e Punësimit e Republikës së Maqedonisë, për vitin 2015; 2011), ku nevoja për mbështetjen e vetëpunësimit, formalizimi i bizneseve ekzistuese, mbështetja e punësimeve plotësuese, punësimi i subvencionuar, mbështetja me praktikë për punësimin e parë të individëve të rinx, fuqizimi ekonomik i grave viktima të dhunës në familje dhe mbështetja e punësimit të grave rome, të personave të moshuar dhe personave me hendikep, paraqet një prioritet i posaçëm (Strategjia e Barazisë Gjinore, 2013-2020; 2013). Strategjia thekson sfidat e jobarazisë gjinore midis sistemit arsimor dhe nevojave të tregut të punës. Strategjia vendos qëllimin kombëtar – shkallën e punësimit nga 42% për gratë, gjë kjo e cila u arrit në vitin 2015, si dhe masat për përfshirje të shtuar të grave në tregun e punës.

Krahas miratimit të Planit Kombëtar të Veprimit për Avancimin e Pozitës Sociale të Grave Rome, i cili përmban dispozita për masa të posaçme për nxitjen e punësimit të grave rome (dispozita për trajnime për shkathtësitë bazë, trajnime për nisje të biznesit, shkathtësi të punësimit, subvencione të

punësimit), asnjë dokument tjeter strategjik nuk i kushton vëmendje të posaçme çështjes së përfshirjes së grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës. Gjithashtu, nuk ka të dhëna për numrin e përgjithshëm të grave rome që janë punësuar me ndihmën e masave të përcaktuara me Planin Kom-bëtar të Veprimit për Avancimin e Pozitës Sociale të Grave Rome. Përderisa ekzistojnë iniciativa nga organizatat e shoqërisë civile lidhur me përfshirjen e grave në tregun e punës, e sidomos të grave rome, nuk ka të dhëna në dispozicion për numrin e grave që kanë marrë mbështetje (trajnim, punësim), si rezultat i këtyre aktiviteteve.

Në disa vitet e fundit janë zbatuar disa iniciativa nga organizatat e shoqërisë civile me synim në punësimin e grave (duke përfshirë këtu dhe grata e bashkësive etnike jo shumicë). Në vitin 2012, Fondacioni YES ka zbatuar projektin *Rritja e Punësimit të Grave të Reja të Bashkësive Etnike Jo Shumicë* në Maqedoni dhe Shqipëri nëpërmjet të Rritjes së Kompetencave të tyre për Vetë-Punësim. Gjithsej 48 gra të papunësuara maqedonase, shqiptare dhe rome kanë kaluar trajnim për nisjen dhe udhëheqjen e bizneseve vetjake. Projekti u ka ndarë grante për nisje të biznesit 4 shfrytëzuesve të projektit. Fondacioni YES kishte vazhduar aktivitetet e veta në këtë fushë përmes projektit *Integrimi i Bashkësive Etnike Jo Shumicë* në Tregun e Punës nëpërmjet të Nxitjes së Potencialit të tyre për Punësim, i cili është në rrjedhë e sipër dhe do të përfundojë në gusht të vitit 2017.

Në periudhën 2012-2016, projekti Rruja drejt KARRIERËS po zbatohej nga Fondacioni Maqedonas për Zhvillim të Ndërmarrjeve (FMZHN), në bashkëpunim me Lidhjen e Dhomave Ekonomike (LDHE) dhe Shoqatën Humanitare të Romëve KHAM. Objektivat e projektit kishin të bënjin me rritjen e punësimit të grave të bashkësive jo shumicë në zonat rurale në rajonin lindor të vendit. Projekti u ofroi trajnim gjithsej 34 grave në drejtim të zhvillimit të shkathtësive teknike, kurse 72 gra kanë kaluar trajnime për shkathtësitë praktike, duke fituar kështu punësim në 24 kompani. Rreth 120 gra janë inkuadruar në trajnime për sipërmarrësi dhe shkathtësi komunikimi. Nuk ka të dhëna për strukturën e shfrytëzuesve sipas përkatesisë së tyre etnike apo zonës së banimit (urbane/rurale).

Gjatë periudhës 2012-2014, Oda Ekonomike e Maqedonisë Veri-Perëndimore, së bashku me Shoqatën për Zhvillim Rural Lokal dhe Agjencinë Rajonale të Zhvillimit ka zbatuar projektin *Edukim, Punësim dhe Barazi për Gratë e Bashkësive Etnike Jo Shumicë*. Grup qëllimor të këtij projekti kanë qenë gra shqiptare, turke dhe boshnjake, që jetojnë në Shkup, Pollog, Kërçovë dhe Strugë. Nuk ka të dhëna lidhur me atë se sa shfrytëzues kanë marrë pjesë në aktivitetet e projektit dhe/ose që janë punësuar. Në të njëjtën periudhë, Internationaler Bund, së bashku me partnerët Deria dhe Forumin e Gruas, kanë zbatuar projektin *Nxitja e Punësimit në mesin e Grave të Bashkësive Etnike Jo Shumicë, nëpërmjet të Profilimit/Vlerësimit, Programeve të Trajnimit dhe Këshillimit për Punësim*. Projekti kishte paraparë aktivitete për përgatitjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë për pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës, si dhe për zhvillimin e shkathtësive të sipërmarrësisë në mesin e grave të zonave rurale në Rajonin e Shkupit, në Radovish dhe Tetovë. Nuk ka të dhëna në dispozicion lidhur me numrin e shfrytëzuesve të projektit dhe numrin e grave që janë punësuar si rezultat i aktiviteteve të projektit.

Projekti *Programi i Integruar për Aftësitetë e Punësimit*, i zbatuar nga Qendra për Arsirim Joformal Triagollnik, në partneritet me Lidhjen e Grave Shqiptare u përqëndrua në inkurajimin e punësimit të grave shqiptare që jetojnë në Shkup, Tetovë, Gostivar dhe Strugë. Projekti u zbatua në periudhën 2012-2014, dhe i ofroi trajnim mbi shkathtësitë e punësimit grupit qëllimor të projektit. Megjithatë, nuk ka të dhëna në dispozicion për numrin e shfrytëzuesve të projektit dhe numrit të grave që janë punësuar si rezultat i aktiviteteve të projektit. Gratë rome ishin grupei qëllimor i projektit Përkrahja e grave rome në tregun e punës në Republikën e Maqedonisë, i zbatuar nga Coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario (COSV), në partneritet me PREDA. Projekti u përqëndrua në rritjene shkallës së punësimit në mesin e grave rome nëpërmjet të përmirësimit të shkathtësive të tyre kryesore dhe lehtësimit të qasjes së tyre në shërbimet e punësimit në Rajonin e Pellagonisë, veçanërisht në Manastir, Prilep dhe Resnje. Nuk ka të dhëna në dispozicion për numrin e përgjithshëm të shfrytëzuesve të projektit dhe për numrin e grave që janë punësuar si rezultat i aktiviteteve të projektit.

Megjithatë, duhet të supozohet se vetëm një numër i vogël i grave kanë marrë pjesë në nisma të tilla deri tani. Rezultatet e sondazhit të 2018 të anketuarve tregonjë se rreth 10% e grave kanë marrë pjesë në ndonjë formë të trajnimit për forcimin e punësueshmërisë së tyre (shumica e trajnimeve të organizuara nga OSHC-të). Për më tepër, vetëm 13% e grave që i janë nënshtruar trajnimeve të tillë, janë ftuar të marrin pjesë pra në trajnime të tjera.

Politikat aktive të punësimit

Kuadri koherent për aplikimin e politikave aktive për punësim filloi që në vitin 2007, kur u miratua Plani i parë Operativ për programet dhe masat aktive të punësimit. Në disa vitet vijuese u miratuan disa plane dhe programe strategjike: Strategjia Kombëtare e Punësimit për vitin 2015; Planet Kombëtare të Veprimit për Punësim (për vitet 2006-2008; 2009-2010 dhe 2011-2013), ndërsa planet operative për programet dhe masat aktive të punësimit po përgatiten në bazë vjetore.

Futja në përdorim dhe aplikimi i masave aktive të inkurajimit kanë një traditë të gjatë në vendet e zhvilluara dhe ato parimisht zbatohen gjatë kohërave të recessionit ekonomik dhe papunësisë së lartë (Kasovska, 2013). Ato kanë dy përcakime kryesore: rritjen e aftësisë së të papunësuarve për të qjetur punë, produktivitetin dhe fitimin; si dhe rritjen e përfshirjes sociale dhe pjesëmarrjen nga pikëpamja i punësimit.

Politikat aktive të punësimit po realizohen nëpërmjet të një vargu programesh dhe masash, të cilat po hartohen dhe po zbatohen nga disa institucione, duke përfshirë këtu dhe Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale (MPPS), Agjencinë e Punësimit të RM (APRM) dhe qendrat e saja të dispersuara, Agjencinë e Promovimit dhe Sipërmarrësisë (APS), etj., të cilat marrin mjete financiare nga buxheti shtetëror, si dhe nga organizatat ndërkombëtare (UNDP dhe USAID). Planifikimi dhe zbatimi i politikave aktive të punësimit bëhet me ndihmën e planeve operative vjetore. Masat e reja aktive së pari po zbatohen si projekte pilot dhe varësisht nga rezultatet, ato po përhapen më tej. Shpenzimet për politikat aktive të punësimit arrijnë deri në 0.15% nga PBB, me lëkundje të caktuara vjetore (Plani Kombëtar i Veprimit për Punësim 2016-2020; 2015).

Analiza e Programit për Subvencionimin e Punësimit të personave të papunësuar - shfrytëzues të ndihmës sociale, nuk ka prioritet konkrete për punësimin dhe përfshirjen në tregun e punës të grave të bashkësive etnike jo shumicë. Kjo gjë dëshmohet dhe me intervistat e zbatuara me përfaqësues të organeve qendrore dhe lokale, përgjegjëse për aplikimin e këtyre masave. Në vitin 2015, Qeveria filloj projektin "Maqedonia punëson", i cili përbëhej nga një sërë masash për promovimin e punësimit dhe lehtësimeve (për shëmbull, për personat e sapo punësuar nën 29 vjeç, punëdhënësit janë të liruar nga pagimi i tatimit të tyre personal dhe i kontributeve të sigurimit social, që është në pajtim me Ligjin e Punësimit dhe Sigurimit në Rast Papunësie) për firmat private, për arsyet e krijuar të vendove të punës:

- Në grupin e parë biejnë persona deri në moshën 35 vjeçe, të cilët paraprakisht nuk kanë qenë të punësuar, ose që nuk kanë qenë të punësuar të paktën tre muaj para punësimit me këtë masë;
- Grupi i dytë përbëhet nga persona të papunësuar në moshë midis 35 dhe 50 vjeç, të cilët kanë qenë të papunësuar të paktën 10 vjet gjatë 15 viteve të fundit, dhe të paktën 3 muaj para punësimit;
- Grupi i tretë, i katërt dhe i pestë përbëhen nga persona të papunësuar në moshë mbi 50-vjeçare, persona të papunësuar në moshë mbi 58 vjeçe, persona të papunësuar që janë prindër të tre ose më tepër fëmijëve, prindër të vetëm, anëtarë të familjeve me prindër të vetëm që janë shfrytëzues të ndihmës sociale, fëmijë pa përkujdesje prindërore, viktima të dhunës në familje, persona me hendiķep dhe me aftësi të reduktuar pune, ushtarë profesionistë punësimi i të cilëve është ndërprerë dhe prindër të fëmijëve me hendiķep që janë shfrytëzues të pagesave shtesë të posaçme (Plani Kombëtar i Punësimit, 2016-2020; 2015). Përveç dispozitave përfshirjen e romëve (ku gratare romë nuk janë dalluar si prioritet specifik) që janë përcaktuar me dokumentet strategjike lidhur me përfshirjen sociale të romëve, nuk janë ndërmarrë angazhime tjera përfshirjen e bashkësive etnike jo shumicë. Masat aktive për punësim, të përmedura më herët, identifikojnë gratë si pjesë e kategorive të lëndueshme: viktima të dhunës në familje, prindër të vetëm, prindër të fëmijëve me hendiķep, etj. Shumica e masave për punësim përbajnjë dispozita mbi numrin e grave që duhet shfrytëzuar nga masat, por megjithatë, nuk janë përcaktuar dispozita për gratë e bashkësive etnike jo shumicë. Gjithashtu, nuk ka të dhëna lidhur me pjesëmarrjen e grave (e as sipas përkatesisë së tyre etnike) në këto masa.

Përbledhja e re e masave aktive "Maqedonia punëson 2" po zbatohet gjatë vitit 2016. As kjo pako e masave nuk përfshin dispozita të drejtëpërdrejta përfshirjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës, me përashtim të dispozitave të stimulimit të prindërve të vetëm dhe viktimate të dhunës në familje. Mund të vërehet se masat aktive të punësimit vendosin theksin kryesor në parandalimin e punësimit afatgjatë, duke u fokusuar kryesisht në masat e stimulimit të rindje të cilët

sapo i janë qasur tregut të punës dhe nuk arrijnë dot të marrin punësim afatgjatë, ose sigurojnë masa stimulimi për popullsinë joaktive me aftësi pune.

Gjegjësish, masat aktive të punësimit përfshijnë vetëm kategoritë e qytetarëve që janë paraqitur në Agjencinë e Punësimit të RM si kërkues aktiv të punës. Këto politika dhe masa nuk i referohen drejtpërsëdrejti popullsisë joaktive, e cila kryesisht është përbërë nga gratë. Në këtë pikëpamje, një nga aspektet elementare të çështjeve gjinore në politikat e punësimit është se ato nuk guxojnë të jenë restriktive, madje, ato duhet qenë të hapura ndaj gjithë qytetarëve, sidomos sa i përket inkuadrimit të popullsisë joaktive. Prandaj, nevojitet të hapen masat e punësimit ndaj qytetarëve joaktiv dhe të futen në përdorim aktivitete të cilat do ta inkurajojnë inkuadrimin e popullsisë joaktive në tregun e punës, sidomos të grave (Jovanoviç, Jovanova, Maleska-Saćmaroska dhe Markovska).

Sipas analizës së zbatimit dhe ndikimit të këtyre masave nga Jovanoviç dhe të tjerët, të dhënat mbi efektshmërinë e iniciativave të ndërmarra nuk sigurojnë bazë për proklamimin e këtyre masave si të suksesshme, sidomos të masave që kanë të bëjnë me nxitjen e punësimit në mesin e personave që i takojnë kategorisë së pestë të individëve të lëndueshëm - bonjakët (dhe fëmijët pa përkujdesje prindërore) dhe prindërve të vetëm, për shkak të numrit të ulët të vendeve të punës që janë krijuar në vitin 2007. Për shëmbull, në vitet e para të aplikimit të masave aktive të punësimit, 69 nga 500 prindërit e vetëm të planifikuar dhe 3 nga bonjakët e planifikuar, apo më saktësisht vetëm 12% nga 600 personave të planifikuar, kanë marrë pjesë në programin e punësimit të subvencionuar në vitin 2007.

Edhe përskaj iniciativave për përfshirjen e grave të bashkësive etnike në tregun e punës, siç është definuar në dokumentet strategjike dhe programet operative, nuk ka vlerësime ose tregues për efektshmërinë e zbatimit të këtyre politikave. Grupet e rrjetëzimit dhe mbështetjes do të duhej të bëhenë njëra nga mënyrat për inkurajim dhe mbështetje të atyre që kanë filluar biznes, por edhe për ata që akoma nuk janë përcaktuar për marrjen e këtij hapi. Kjo qasje është posaçërisht e rëndësishme për gratë, të cilat, për shkak të rolit të tyre tradicional të atyre që përkujdesen për të tjerët në shtëpi, si dhe për shkak të pavarësisë financiare, shpesh pamjaftueshëm inkurajohen të njihen me sfidat e kohës moderne (Jovanoviç, Jovanova, Maleska-Saćmaroska dhe Markovska). Një analizë tjetër e ndikimit të masave aktive të punësimit për gratë, veçanërisht për gratë e bashkësive etnike jo shumicë, dëshmon se barrierat më të mëdha për punësimin e grave të bashkësive etnike jo shumicë janë mungesa e mjeteve financiare për një biznes, mungesa e përvjës së punës, e shkathtësive të sipërmarrësise, e shkathtësive TI, e shkathtësive konkrete të punës, e vetëbesimit për të një biznes, punët e shtëpisë dhe të folurit dhe të shkruarit në gjuhën maqedonase. Autorët Bliznakovski dhe Popoviç sugjerojnë që, përveç lehtësimit të përfshirjes së grave të bashkësive etnike jo shumicë në masat active të punësimit, duhet bërë përpjekje për ofrimin e më shumë mundësive për gratë e bashkësive etnike jo shumicë për arsimim të tij rriturve në arsimin e mesëm profesional (Bliznakovski dhe Popoviç, 2013). Megjithatë, studimi nuk ofron të dhëna mbi gratë e bashkësive etnike jo shumicë – shfrytëzuese të masave aktive të punësimit. Rezultatet e anketës së zbatuar për qëllimet e këtij projekti vërtetojnë qjetjen se gratë e bashkësive etnike jo shumicë kanë, në mesatare, arsimim dhe aftësi më të ulëta, gjë kjo e cila gërmont pozitën e tyre në tregun e punës.

Nga analiza e zbatimit të përgjithshëm të masave aktive të punësimit, mund të konstatohet se grupet qëllimore të politikave të punësimit (të moshuarit, personat e papunësuar për një kohë të gjatë, gratë, gratë e bashkësive etnike jo shumicë, të rinjtë, etj.), edhe pse ata formalisht janë përfshirë me dokumentet strategjike të shtetit, ata megjithatë nuk e ndiejnë efektin e masave aktive, për shkak të mungesës së vendosjes së mekanizmave konkrete të përfshirjes gjithëpërfshirëse. Veç kësaj, ka mungesë të qasjes sistematike dhe të harmonizuar në grumbullimin e të dhënave sipas gjinisë, gjë kjo e cila gjithashtu ka një rëndësi të pazëvendësueshme për analizimin e gjendjes me pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe në krijimin e politikave efektive për përmirësimin e barazisë gjinore. Edhe të dhënat mbi efektshmërinë e masave aktive të punësimit janë të mangëta, kurse të dhënat në dispozicion janë të papërshtatshme për analizimin e asaj se sa është numri i grave të bashkësive etnike jo shumicë që janë përfshirë në tregun e punës në komunat që janë qëllim të projektit. Intervistat me përfaqësuesit e MPPS mbështesin këtë pretendim⁴. Pikërisht, të anketuarit kanë pohuar mungesën e masave konkrete të punësimit që synojnë gratë e bashkësive etnike jo shumicë, përveç masave Që synojnë gratë romë,

4 Për qëllimet e këtij raporti, janë zbatuar dy intervista me përfaqësues të MPPS.

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

si pjesë e strategjive përfshirjen e romëve. Ato nuk kanë ndarë të dhëna as për numrin e grave të bashkësive etnike jo shumicë, të cilat kanë marrë mbështetje nga masat aktive të punësimit.

Ta rrumbullakësojmë, një pjesë shumë e vogël e mekanizmave të futur në përdorim, si në nivelin kombëtar, ashtu dhe në atë lokal, kanë përfshirë aktivitete me të cilat do të kontribuohej për avancimin e mundësive të barabarta. Kjo gjë ndodh kryesisht për arsyen e mosekzistimit të iniciativës dhe interesimit nga zyrtarët shtetërorë në lidhje me zbatimin e Ligjit të Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burave si dhe me promovimin e parimeve të barazisë gjinore. Mosekzistimi i kanaleve të sigurta dhe stabile të financimit po e pohon faktin se shumica e atyre që janë përgjegjës nuk angazhohen në mënyrë përkatëse përfshirjen në përdorim të konceptit të mundësive të barabarta të grave dhe burave.

Intervistat e zbatuara me palët relevante të interesuara shfaqën nevojën për aplikimin e masave konkrete përfshirjen e përfshirjes së grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës. Gjetjet e përfshiruesve të OJQ-ve theksojnë faktin se këto gra në masë të madhe janë të nënshtueshme ndaj praktikave diskriminuese dhe po përballen me një numër të madh të barrierave në qasjen e tyre drejt masave aktive të punësimit. Një pjesë e konsiderueshme e grave të bashkësive etnike jo shumicë nuk janë regjistruar nga sistemi si kërkues aktiv të punës, që u konfirmua me rezultatet e kësaj ankete. Shumica e të anketuarve kanë shfaqur nevojën përfshirjen e gjatë paraqitjes në APRM. Këto gjetje çojnë drejt konkluzionet se duhet bërë përpjekje plotësuese përfshirja e grave të përcaktuar potencialin e këtyre grave në tregun e punës.

Shkalla e aktivitetit dhe shkalla e papunësisë tek gratë e bashkësive etnike jo shumicë

ENjëra nga gjërat kryesore të cilat duhet të trajtohen është mungesa e metodologjisë koherente dhe vazhdueshmëria në grumbullimin e të dhënavëve mbi papunësinë e grave në Maqedoni, si në nivelin kombëtar, ashtu dhe në atë lokal. Metodologjitet e ndryshme të grumbullimit të të dhënavëve tek institucionet kryesore dhe mungesa e të dhënavëve statistikore të ndara sipas gjinisë, megjithatë, dëshmon se është ky një problem i madh, i cili sjell vështirësi të konsiderueshme në vlerësimin e efektit të politikave dhe programeve që i përkasin gjinisë.

Në vitin 2015, Forumi Ekonomik Botëror (FEB) pozicionoi Maqedoninë në pozitën 69 nga gjithsej 145 vende, me indeks të hendekut gjinor nga 0.701. Sa i përket pjesëmarrjes së krahut të punës, Maqedonia po rangohet më poshtë – në pozitën 103, me hendek gjinor nga 0.66. Sipas të dhënavëve të tyre, 55% të grave dhe 77% të burave janë aktiv në tregun e punës (Forumi Ekonomik Botëror, 2016). Sa i përket barazisë së rrogave përfshirjen e ngashëm të punës, hulumtimi i zbatuar nga FEB rangoi Maqedoninë në pozitën 34, me indeks të hendekut gjinor nga 0.72 (Forumi Ekonomik Botëror, 2016). Sipas Indeksit të Pabarazisë Gjinore të Raportit të Zhvillimit të Njeriut, është një masë e kombinuar e cila reflekton pabarazinë në arritjet midis burave dhe grave në tre dimensione: shëndeti riprodhues, fuqizimi dhe tregu i punës; në vitin 2014 Maqedonia u rangua në pozitën 81 (nga gjithsej 188 vende dhe territorë të pranuara nga KB), me rezultat nga 0.164 (Raporti i Zhvillimit të Njeriut për vitin 2015: ish Republika Jugosllave e Maqedonisë, 2015).

Në vitin 2015, Agjencia e Punësimit e RM kishte evidentuar 47,066⁵ gra të papunësuara. Analiza e të dhënavëve sipas përkatësisë etnike tregon se 66.2% nga gjithë të papunësuarit janë maqedonas, 22.4% shqiptarë, 3.2% turq, 5.1% romë, 0.8% serbë, 0.2% vlle, 0.2% bosnjakë dhe të tjerë 1.9% - grupe tjera etnike (2016, fq. 4)⁶. Duke marrë parasysh se romët përfshirjen e 2.7% nga popullësia e përgjithshme, shkalla e papunësisë tek romët, e veçanërisht tek grata rome, është shumë e lartë. Papunësia është gjithnjë e më e pranishme në komunitat urbane, ku jetojnë 68.7% nga personat e regjistruar si të papunësuar.

Pjesëmarrja në punësim e personave të lëndueshëm në punësimet e përgjithshme arrinte 22% gjatë viteve 2009 – 2014. Në përputhje me standartet ndërkombëtare, punësimi i personave të lën-

5 40.9% од вкупната стапка на невработеност.

6 Popullsia e përgjithshme e Republikës së Maqedonisë, sipas përkatësisë etnike (të dhënat nga Regjistrimi i Përgjithshëm i popullsisë i vitit 2002): maqedonas – 64.2%, shqiptarë, 25.2%, turq – 3.9%, romë - 2.7%, vlle – 0.5%, serbë – 1.8%, boshnjakë – 0.8%, të tjerë - 1.03%.

dueshëm lidhet me llojet e punësimit siç janë punëtorët e papaguar në familje dhe të vetëpunësuarit, gjë kjo e cila shënohet se ndodh për arsyet e domosdoshmërisë, e jo për arsyet e ndonjë ideje të mirë biznesi. Në nivelin global, punësimi i personave të lëndueshëm është më i pranishëm në mesin e grave, ndërsa në Republikën e Maqedonisë është ndarë barabartësisht midis gjinive (Plani Kombëtar i Veprimit për Punësim 2016-2020; 2015).

Tabela 1.
Popullsia aktive dhe shkalla e aktivitetit
(Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë, 2016)

	2005	2010	2015
Popullsia aktive	869 187	938 294	954 924
Burra	523 275	575 349	578 506
Gra	345 912	362 945	376 419
Shkalla e aktivitetit	54.1	56.9	57.0
Burra	64.9	69.8	68.9
Gra	43.2	44.0	44.9
Të punësuar	545 253	637 855	705 991
Burra	332 179	391 923	423 913
Gra	213 074	245 932	282 078
Shkalla e papunësisë	33.9	38.7	42.1
Burra	41.2	47.5	50.5
Gra	26.6	29.8	33.7
Të papunësuar	323 934	300 439	248 933
Burra	191 096	183 426	154 592
Gra	132 838	117 013	94 341
Shkalla e papunësisë	37.3	32.0	26.1
Burra	36.5	31.9	26.7
Gra	38.4	32.2	25.1

Në tremujorin e parë të vitit 2016, të dhënat mbi krahun e punës të lëshuara nga Enti Shtetëror i Statistikës në lidhje me shkallën e aktivitetit të popullsisë në moshë pune arritën deri 61.6% tek burrat dhe 38.4% tek gratë (Komunikata për Publikun: Rezultatet e anketës për krahun e punës së popullsisë aktive në Republikën e Maqedonisë, tremujori 1 i vitit 2016, 2016). Ndërkaq, edhe përskaj tendencës së rritjes, shkalla e aktivitetit të grave është shumë më e ulët se shkalla e aktivitetit të burrave dhe vëren një hendek gjinor nga 24 pika të përqindjes në vitin 2015. Gratë vazhdimisht shfaqin shkallë më të ulëta të punësimit sesa burrat. Në vitin 2014, hendeku i aktivitetit midis burrave dhe grave arrinte 25.2%, me të cilën u shënua një rënje për 2.4%, krahasuar me vitin 2009. Megjithatë, krahasuar me standartet e BE, hendek gjinor në Maqedoni është akoma shumë i madh. Arsyet se përsë një pjesë e madhe e grave joaktive kryesisht lidhen me vlerat tradicionale dhe normat të cilat po mbijetojnë në shoqërinë maqedonase: roli i grave në shtëpi dhe përkujdesja përfmijët dhe anëtarët më të moshuar të familjes,

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

sidomos në zonat rurale dhe nën-rurale dhe tek grupet e caktuara etnike, kryesisht tek shqiptarët dhe romët (Jovanoviç, Jovanova, Maleska-Saćmaroska dhe Markovska).

Joaktiviteti i grave është ndarë në mënyrë joproportionale në mesin e grave të reja, në zonat rurale, si dhe në mesin e grave të pakualifikuara, duke konsideruar detyrat dhe obligimet e shtëpisë si faktorët më të rëndësishëm për joaktivitetin e grave. Për shembull, të dhënat e Eurostat për vitin 2014 tregojnë se arsyja primare për joaktivitetin e grave në Republikën e Maqedonisë janë “përgjegjësitetë tjera familjare dhe personale”, ku 34% të grave në vend ndajnë ato si faktorët më të rëndësishëm (Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2015). Kjo gjetje vijon pas rezultateve të anketës së zbatuar për qëllimet e këtij raporti dhe tregon se një përqindje e konsiderueshme e të anketuarve do të kishin nevojë për nidhmë në ruajtjen e fëmijëve të tyre nëse do të merrnjin pjesë në aktivitetet e projektit.

Gjatë viteve të kaluara, shkalla e papunësisë gradualisht po rritet, ndërsa në periudhën midis viteve 2005 dhe 2015, shkalla e punësimit tek gratë u rrit për 8.2%. Megjithatë, të dhënat mbi pakësimin e papunësisë duhet të shqyrtohen me kujdes. Nga njëra anë, ndryshimet e Ligjit të Evidencës së Punës, si rezultat i përshtatjeve të Ligjit të Punësimit dhe Sigurimit nga Papunësia dhe të Ligjit të Marrëdhënieve të Punës në vitin 2012, futi në përdori bërjen e dallimit midis kërkuesve aktiv dhe pasiv të punës. Kjo gjë rezultoi me rënien fiktive të përqindjes së të papunësuarve. Nga ana tjetër, ka mospërputhje në të dhënat statistikore nga institucionet e ndryshme publike.

Nga ana tjetër, shfrytëzimi i shërbimeve që ofrohen nga Agjencia e Punësimit e RM është në rënien vazhdueshme. Përderisa në vitin 2006, 82% të personave të papunësuar shfrytëzuan APRM si metodë të kërkimit të punës, në vitin 2014 është ky rasti me 66% të personave të papunësuar. Gjendja është e tillë për arsyet e ndryshimeve të kanaleve dhe metodave të kërkimit të punës dhe punësimit, si dhe mundësia për regjistrim në APRM si kërkues pasiv të punës çdo gjashtë muaj. Sipas anketës për metodat më të zakonshme që përdoren në kërkimin e punës, gratë e anketuara më së shumti u përcaktuan për alternativën “miq/familjarë” (89%), si dhe për alternativën “aplikimi në shpallje pune”, që është metoda më e preferuar për 68% të të papunësuarve (Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2015).

Komunat e caktuara nga ky hulumtim u takojnë rajoneve të ndryshme statistikore dhe administrative⁷; në të njëjtën kohë, komunat paraqesin qendra ekonomike dhe administrative të rajoneve të tyre respektive. Për shkak të mungesës së të dhënavë të sistematizuara në nivelin lokal, disa nga të dhënat janë prezantuar në nivelin rajonal. Të gjitha komunat qëllimore në aktivitet kanë formuar komisione të mundësive të barabarta, të cilat veprojnë me dinamika dhe rezultate të ndryshme; veç kësaj, zyrat rajonale të Avokatit të Popullit veprojnë në të gjitha komunat qëllimore.

Tabela 2.

Struktura etnike në komunat e Shkupit, Manastirit, Kumanovës, Tetovës dhe Shtipit, sipas Regjistrimit të vitit 2002 (Enti Shtetëror i Statistikës, 2005)

	Shkup	Manastir	Kumanovë	Tetovë	Shtip
Gjithsej	506 926	95 385	105 484	86 580	47 796
Maqedonas	338 358	84 616	63 746	20 053	41 670
Shqiptarë	103 891	4 164	27 290	60 886	12
Turq	8 595	1 610	292	1 882	1 272
Romë	23 475	2 613	4 256	2 357	2 195
Vllezë	2 557	1 270	147	15	2 074
Serbë	14 298	541	9 062	604	297
Bosnjakë	7 585	21	20	156	11
të tjerë	8 167	550	671	627	265

⁷ Shkup – Rajoni i Shkupit, Manastir – Rajoni i Pellagonisë, Kumanovë – Rajoni Veri-Lindor, Tetovë – Rajoni i Pollogut, Shtip – Rajoni Lindor.

Tabela 3.**Shkallët e aktivitetit sipas rajoneve në vitin 2015**

(Rajonet në Republikën e Maqedonisë, 2016: Vjetari Rajonal, 2016; Rajonet në Republikën e Maqedonisë, 2014: Vjetari Rajonal, 2014)

	Rajoni i Shkupit	Rajoni Lindor	Rajoni i Pellagonisë	Rajoni i Pollogut	Rajoni Veri-Lindor
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

Tabela 4.**Shkallët e papunësisë në rajonet qëllimore sipas gjinisë në vitin 2015**

(Rajonet në Republikën e Maqedonisë, 2016: Vjetari Rajonal, 2016)

	Rajoni i Shkupit	Rajoni Lindor	Rajoni i Pellagonisë	Rajoni i Pollogut	Rajoni Veri-Lindor
Burra	28.1	20.7	21.7	27.6	41.7
Gra	22.1	20.5	21.2	35.6	45.7
Zonat urbane					
Burra	24.5	25.1	28.7	31.9	39.9
Gra	20.5	14.8	27.8	34.1	47.7
Zonat rurale					
Burra	35.3	14.7	12.2	25.7	44.5
Gra	27.6	11.2	8.8	36.7	41.1

Shkallët e aktivitetit tregojnë një disproporcionalitet relativist të madh midis këtyre rajoneve, ku Rajoni i Pollogut (Komuna e Tetovës) shënon shkallën më të ulët të aktivitetit, ndërsa Rajoni i Pellagonisë (Komuna e Manastirit) shkallën më të lartë të aktivitetit. Në kuptimin e luhatjeve vjetore në kuadër të rajoneve qëllimore, nuk ka dallime të konsiderueshme lidhur me shkallët e aktivitetit të popullsisë.

Shkallët e papunësisë tek gratë gjithashtu lëkunden, si mes rajoneve, ashtu dhe midis popullsisë urbane dhe rurale. Gjegjësisht, me përjashtim të Rajonit të Shkupit dhe Pollogut, gratë nga zonat rurale shfaqin shkallë konsiderueshëm më të ulët të papunësisë, sesa gratë në qendrat urbane. Këto dallime mund të ndodhin për arsyet e shkallëve përgjithësish më të ulëta të aktivitetit tek gratë nga zonat rurale, si dhe për arsyet e përfshirjes së tyre në format alternative të punësimit. Megjithatë, për arsyet e mungesës së të dhënavë relevante, këto konkluzione duhet të shqyrtohen me kujdes.

Të dhënat mbi gratë e punësuara sipas statusit të tyre të punësimit, tregojnë se nuk ka lëkundje të konsiderueshme vjetore në kuptimin e llojeve specifike të punësimit dhe se gratë tradicionalisht janë përfaqësuar pabarabartësish në segmentet e caktuara: ato janë më të përfaqësuar si punëtorë të paguar në familje dhe përfaqësojnë vetëm një të katërtën e punëdhënësve, dhe më pak se një të pestën e të vetëpunësuarve. Këto të dhëna pohojnë rolin tradicional të varësisë së grave në tregun e punës.

Tabela 5.
Gratë e punësuara sipas statusit të tyre të punësimit.
 Burimi: Enti Shtetëror i Statistikës

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

Qyteti i Shkupit përbëhet nga disa komuna: Qendër, Karposh, Gjorçe Petrov, Kisella Vodë, Aerodrom, Butel, Shuto Orizarë, Çair dhe Gazi Babë. Qyteti i Shkupit dhe Rajoni i Shkupit karakterizohen me nivelin mbimesatar të zhvillimit ekonomik, krahasuar me rajonet tjera. Gjithashtu, janë këto rajonet me produktivitetin më të lartë të punës. Në Rajonin e Shkupit, sektori më i përfaqësuar ekonomik janë shërbimet dhe është ky rajoni i vetëm ku shërbimet përbëjnë pjesën më të madhe të punësimeve. Qyteti i Shkupit, si dhe të gjitha njësitë e vetëqeverisjes lokale në Qytetin e Shkupit kanë themeluar KMBGB, si dhe kanë zgjedhur koordinatorë. Ajo që është e dukshme është mungesa e bashkëpunimit dhe koordinimit midis këtyre organeve. Në vitin 2011, Qyteti i Shkupit miratoi Strategjinë e Barazisë Gjinore. Megjithatë, Strategjia ka një karakter vetëm promotiv, me prirje drejt prioriteteve dhe aktivitetave që kanë të bëjnë me ngritjen e vetëdijes për çështjen e barazisë gjinore. Strategjia nuk përmban prioritete ose aktivitete që kanë të bëjnë me punësimin e grave në përgjithësi, e as me punësimin e grave të bashkësive etnike jo shumicë, në veçanti. Nuk ekzistojnë iniciativa për zgjidhjen e çështjes së punësimit të grave në përgjithësi, e sidomos nuk ka përfshirje të grave të bashkësive etnike në tregun e punës.

Ndonëse statistikat mbi shkallën e aktivitetit tek popullsia e punësuar nuk është klasifikuar sipas grupeve etnike, nuk mund të bëhen parashikime të shkallës së aktivitetit tek gratë e grupeve të ndryshme etnike që jetojnë në Qytetin e Shkupit.

Tabela 6.
**Gratë e papunësuara në komunat qëllimore në muajin e qershorit të vitit 2016,
 sipas përkatësisë etnike (Agjencia e Punësimit e RM, 2016)**

	Shkup	Kumanovë	Manastir	Shtip	Tetovë
Gjithsej (burra dhe gra)	16 570	9 990	5 995	2 185	13 168
Gjithsej gra	7 004 (42.3%)	3 786 (37.9%)	2 939 (49.0%)	939 (43.0%)	4 354 (33.1%)
Maqedonase (gjithsej përqindja e grave)	4 488 (64.1%)	2 587 (68.3%)	2 527 (86.0%)	764 (81.4%)	1 481 (34.0%)
Shqiptare (gjithsej përqindja e grave)	1 473 (21.0%)	866 (22.9%)	90 (3.1%)	1 (0.1%)	2 718 (62.4%)
Turke (gjithsej përqindja e grave)	74 (1.1%)	4 (0.1%)	71 (2.4%)	24 (2.6%)	36 (0.8%)
Rome (gjithsej përqindja e grave)	682 (9.7%)	124 (3.3%)	196 (6.7%)	118 (12.6%)	90 (2.1%)
Serbe (gjithsej përqindja e grave)	67 (1.0%)	190 (5.0%)	2 (0.1%)	1 (0.1%)	11 (0.3%)
Vllehe (gjithsej përqindja e grave)	10 (0.1%)	2 (0.1%)	10 (0.3%)	24 (2.6%)	0 (0%)
Bosnjake (gjithsej përqindja e grave)	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%)

Komuna e Shtipit karakterizohet me një sektor industrial relativisht fitimprurës, i cili punëson një numër të konsiderueshëm të potentialit të punës në rajon. Veçoria kryesore e ekonomisë në Shtip është industria e tekstilit. Fabrikat e tekstilit punësojnë një numër të konsiderueshëm të popullsisë (sidomos gra) në rajon (Strategjia e Zhvillimit Ekonomik Lokal e Komunës së Shtipit për periudhën 2012-2017; 2012). Mbi 90% të popullsisë së përgjithshme të komunës jeton në zonat urbane. Struktura e moshës së popullsisë së Shtipit karakterizohet me ndryshime të konsiderueshme të pakësimit të pjesëmarrjes së të rinjve dhe të rritjes së pjesëmarrjes së personave më të moshuar në përqindje. (Strategjia e Zhvillimit Ekonomik Lokal e Komunës së Shtipit për periudhën 2012-2017; 2012).

Një veçori e posaçme e Rajonit të Shtipit (me Karbincin) është struktura specifike demografike e punonjësve. Kjo gjë posaçërisht ka të bëjë me strukturën sipas gjinisë, ku pjesëmarrja e grave në numrin e përgjithshëm të punonjësve në sektorë të caktuar industrial (sidomos të industrisë së tekstilit) është dominante dhe arrin 69% (të dhëna nga viti 2008).

Këshilli i Komunës ka miratuar dokumente strategjike të punësimit dhe zhvillimit ekonomik lokal. Megjithatë, asnjëri nga këto dokumente strategjike nuk përcakton pjesëmarrjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës, prioritet ky ku duhet të punohet, e as nuk kanë përfshirë dispozita për inkurajimin e grave të këtyre grupeve.

Nga intervistat e zbatuara me përfaqësues të organeve të vetëqeverisjes lokale për mundësi të barabarta, mund të dallohet se ekziston një problem i përhershëm i sigurimit të zbatimit të iniciativave përfshirjen e grave. Pikërisht, vërtetohet mosekzistimi i dokumenteve strategjike, të cilat do të kishin për qëllim përfshirjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës. Aktivitetet kryesore të organeve të pushtetit lokal kanë të bëjnë me sigurimin e përfaqësimit përkatës gjinor në bordet drejtues dhe mbikëqyrës.

Është me rëndësi të theksohet se vetëm disa nga komunat qëllimore mbeten prapa në futjen në përdorim dhe zbatimin e iniciativave përfshirje më të madhe të grave. Komuna e Tetovës nuk ka miratuar

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

asnjë dokument strategjik për zgjidhjen e çështjes së punësimit të përgjithshëm dhe punësimit të grave të bashkësive etnike jo shumicë në veçanti. Rajoni i Pollogut (Tetova) është njëri nga rajonet më të zhvilluar në vend. Ky rajon është në mesin e rajoneve me shkallë më të ulët të aktivitetit dhe punësimit në vend. Të dhënët statistikore tregojnë se Rajoni i Pollogut dhe Rajoni Veri-Lindor kanë përqindjen më të ulët në PBB të shtetit, si dhe se kanë PBB më të ulët për kokë banuesi, krahasuar me rajonet tjera. Prodhimtaria industriale është sektori mbizotërues ekonomik në Rajonin e Pollogut, ose më saktësisht: prodhimi i materialeve ndërtimore, përpunimi dhe prodhimi i produkteve të gatshme të drurit, industria e ushqimit, përpunimi i plastikave, përpunimi i aluminit dhe prodhimi i produkteve nga tekstili. Rajoni i Pollogut ka përqindje të ulët të tokës së lërueshme në dispozicion (25%), ndërsa pjesa tjetër mund të shfrytëzohet për kullota (75%). Në sektorin e bujqësisë, kulturat më të përfaqësuara janë patatet, misri dhe gruri.

Komuna e Kumanovës nuk ka miratuar dokumente strategjike ose plane veprimi për lehtësimin e punësimit të përgjithshëm të qytetarëve të vet, e as nuk ka aktivitete konkrete për përfshirjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës. Rajoni Veri-Lindor (Kumanova) është një nga rajonet më të pazhvilluar, me shkallën më të lartë të papunësisë. Industria është më dominuese në sektorin ekonomik.

Periudha e tranzicionit rezultoi me likuidimin e ndërmarrjeve të mëdha të shumta në Komunën e Manastirit, e cila u vijua nga një rritje të fuqishme të ndërmarrjeve të sapo themeluara të vogla dhe të mesme në sektorin privat, që u shndërrua në forcën kryesore lëvizëse të ekonomisë lokale. Njëjtë si në rajonet tjera, ashtu dhe në Manastir, bartës kryesor të zhvillimit ekonomik janë ndërmarrjet mikro dhe të vogla. Për ekonominë e Manastirit, me rëndësi të posaçme janë bizneset në vijim: KB Pellagonia, fabrika e thermës dhe pijeve alkoolike Pelisterka, IMB Mlekara Bitolla, Pivara Bitolla, fabrika e sheqerit "Noemvri 4", "Sinpeks" – Bitolla, fabrika e qumështit dhe produkteve të qumështit "Ideall Shipka", "Cermatt", "Socotab", "Kiro Dandaro", "Kromberg&Schubert" dhe të tjera.

Komuna e Manastirit ka Strategji për Barazi Gjinore, e cila bazohet mbi Strategjinë e Buxhetimit të Përgjegjshëm Gjinor, të miratuar në korrik të vitit 2012. Komuna e Manastirit është njëra nga njësítë e para të vetëqeverisjes lokale, të cilat kanë themeluar Komisionin e Mundësive të Barabarta. Komisioni është themeluar në vitin 2002. Edhe pse nuk ka dokumente që japid një përshkrim konkiz të detyrave të kryetarit të Komisionit dhe të koordinatorit, përveç Statutit të Komunës, i cili jep një përshkrim të shkurtër të detyrave dhe fushave të veprimit të Komisionit, organi lokal punon në mënyrë të rregullt.

Anëtarët e Komisionit mbajnë takime katër herë në vit dhe miratojnë Planin Vjetor të Veprimit për Mundësítë e Barabarta. Këshilli i Komunës ndanë mjete financiare për realizimin e iniciativave të parashikuara me planet e veprimit. Është ky një hap serioz para, në kuptimin e efekthsmërisë së Komisionit, nëse krahasojmë me komunat tjera anembanë vendit, të cilat miratojnë plane veprimi, por nuk kanë ndarë mjete financiare për implementimin e tyre.

Institucionet e pushtetit lokal, njëjtë si dhe KMBGB kanë vendosur bashkëpunim të mirë me OJQ-të lokale për më shumë iniciativa që përqëndrohen në çështjet e grave: organizimi i trajnimeve dhe punëtorive, fushatave publike, debateve, publikimi i materialeve edukative, etj. Aq më tepër, KMBGB i Komunës së Manastirit rregullisht bashkëpunon me autoritetet komunale në implementimin e buxhetimit gjinor në komunë.

Hulumtimi i udhëhequr nga Iniciativa Qytetare e Femrave ANTIKO, i realizuar në tremujorin e fundit të vitit 2015, tregon se rrëth 65% të grave të Komunës së Manastirit nuk janë paraqitur në Agjencinë e Punësimit të RM, sepse ato nuk besojnë se në këtë mënyrë do të gjejnë punë. Veç kësaj, shumica e këtyre grave nuk është informuar në mënyrë përkatëse përfitimet nga paraqitja e tyre në Agjencinë e Punësimit në RM, dhe janë aq më pak të informuara përmundësinë e aplikimit për masat aktive për punësim.

Plani i Veprimit për Mundësítë e Barabarta për periudhën 2014-2015, i miratuar nga Komisioni i Komunës së Manastirit, përcakton aktivitete për ngritjen e vetëdijes dhe inkurajimin e grave joaktive për paraqitjen e tyre dhe fillimin e kërkimit të punës në mënyrë aktive (Strategjia e Mundësive të Barabarta e Komunës së Manastirit, 2015).

Gjetjet e intervistave me përfaqësuesit e sektorit të biznesit (punëdhënësit)⁸ nuk treguan mungesë të krahut të punës së femrave. Shumica e të anketuarve shfaqën kënaqësi nga shkalla e kualifikimeve dhe shkathëtive që posedojnë punonjëset e tyre dhe nuk treguan përdallime kulturore/etnike si një faktor diskriminues. Të gjithë të anketuarit kanë treguar se në përvojën e tyre profesionale, ata nuk janë balla-

⁸ Janë zbatuar gjithsej tetë intervista me përfaqësues të sektorit të biznesit nga sektorë të ndryshëm të punësimit (llogaridhënie dhe këshilime, sigurime, ndërtimtari dhe tregti) në Tetovë.

faquar me mungesë interes i për punë tek gratë e bashkësive etnike jo shumicë, e as mungesë të kandidatëve (gra të bashkësive etnike jo shumicë) për një vend pune.

Konkluzionet nga anketa

Me anketën u përfshinë 218 gra të anketuara, të cilat jetojnë në komunat qëllimore të Shkupit, Tetovës, Manastirit, Shtipit dhe Kumanovës. Mbi 70% të tyre jetojnë në zona urbane, kurse shumica e tyre u takojnë bashkësive etnike jo shumicë në vend (83.5%). Struktura e moshës së grave të anketuara e bëri të mundur përfaqësimin përkatës të të gjitha grupmoshave. Dy të tretat e grave të anketuara janë të martuara, ndërkaq, shumica më e madhe e tyre kanë deri dy fëmijë të mitur. Shembulli është përkatës dhe nuk mund të merret si përfaqësues.

Të dhënat mbi shkallën e arsimimit tregojnë se rreth gjysma e grave të anketuara kanë kryer vetëm shkollën fillore (47.7%), kurse vetëm 17% të tyre kanë diplomë universitare. Kjo gjetje është paksa shqetësuese, duke i marrë në konsideratë mundësitë e kufizuar për krahun e punës me kualifikime të ulëta në tregun e punës. Gjithashtu, nuk ekziston vetëdija për nevojën nga trajnimi dhe arsimimi plotësues. Gjegjësish, vetëm 10.1% të grave të anketuara kanë marrë pjesë në disa forma të caktuar të trajnimeve gjatë vitit të kaluar. Shumica e tyre kanë marrë pjesë në trajnime punësimi (45%), të organizuara nga OJQ (46%), ose nga Agjencia e Punësimit e RM (20%). Vetëm 13% nga ato që kanë marrë pjesë në trajnim janë ftuar për trajnim tjetër. Ndërkaq, lidhur me zotërimin e punës në kompjuter të grave të anketuara, 76.6% nga ato janë përgjigjur se përdorin kompjuterin rregullisht; megjithatë, vetëm 8.8% të të anketuarve përdorin internetin për të shfletuar shpalljet e punës. Nuk mund të bëhen parashikime për shkathësi specifike kompjuterike.

Vetëm 17.4% të grave të anketuara janë të punësuara, kurse rreth 20% janë amvise. Analiza e të dhënavë sipas komunës tregoi se përqindja e grave është ndarë në mënyrë të pabarabartë – pothuajse gjysma e grave të anketuara nga Shkupi janë amvise. Shumica e grave të anketuara që janë në marrëdhënie pune zakonisht kryejnë punë sezonale, ose punojnë në bujqësi. Rreth 70% të grave të anketuara që nuk janë në marrëdhënie pune, kanë qenë pa punë për më tepër se një vit. Mbi 70% kanë anëtarë në familje që është i punësuar. Rreth 80.3% kërkojnë punë; të dhënat sipas zonës së banimit (urbane/rurale) tregojnë se gratë nga zonat rurale kanë më tepër prirje për pjesëmarrje në tregun e punës. Gjegjësish, 19.7% të grave të anketuara tregojnë se për momentin nuk janë në kërkim të punës. Duhet shënuar se, duke marrë në konsideratë faktin se grupe i grave të anketuara në moshë mbi 41-vjeçare mbajnë shkallën më të lartë të grave të cilat për momentin nuk janë në kërkim të punës, nuk ekzistojnë të dhëna konkrete për atë se sa nga gratë e anketuara të kësaj grupmoshe biejnë nën popullsisë në moshë pune. Disa nga gratë e anketuara mund të renditen në kategorinë e pensionistëve. Ndërkaq, të dhënat në dispozicion nuk ofrojnë informacione të mjaftueshme për atë se sa nga gratë e anketuara nuk kërkojnë punë për arsyet e shtatzënisë ose amësisë. Në këtë kontekst, arsyet e posaçme për mungesën e tyre në tregun e punës mund të bëhet vetëm në mënyrë të tërthortë. Disa nga pjesëmarrëset jetojnë në rajone (Rajoni i Pollogut) me përqindje të lartë të popullsisë rurale, ku mundësitet e punësimit janë të papërfillshme. Disa nga këto gra nuk kërkojnë punë sepse nuk dijnë ku të drejtohen. Veç kësaj, ekzemplari gjithashtu përfshin dhe gratë e anketuara nga komunat dhe rajonet ku bujqësia paraqet një industri të rëndësishme. Shpeshherë gratë janë përfshirë në veprimtarinë bujqësore si punëtorë të papaguar në familje, dhe nuk janë paraqitur në Agjencinë e Punësimit të RM, sepse ato tanimë kanë një "vend pune".

Të dhënat gjithashtu treguan se një përqindje më e lartë e grave të anketuara nga grupe etnik shqiptar nuk kërkojnë punë në mënyrë aktive. Edhe pse në disa vitet e fundit gjendja gradualisht po ndryshohet në kuptimin e shkallës së aktivitetit tek gratë e këtij grupe etnik, prapseprap, bindja tradicionale se vendi i gruas është në shtëpi është e pranishme, sidomos në zonat rurale.

Edhe përskaj interesimit për punë, më pak se gjysma e grave të anketuara janë paraqitur në Agjencinë e Punësimit të RM si kërkues aktiv të punës. Përsëri, të dhënat janë ndarë joproportionalisht sipas komunës – Qyteti i Shkupit ka shkallën më të ulët të grave të anketuara që janë paraqitur në APRM, kurse Manastiri ka shkallën më të lartë. Është disi e pritur se përqindja e grave të anketuara nga zonat

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

rurale, të cilat janë paraqitur në APRM është më e ulët. Kjo gjë mund të lidhet me pengesat lidhur me pjesëmarrjen në sistemin e APRM – paraqitjet e rregullta në Agjenci, gjë kjo e cila mund të jetë ngarkesë, duke ditur largësinë e zyrave të APRM për disa nga ato. Veç kësaj, të dhënët e anketës theksuan nevojën për dhënie të informacioneve për paraqitje, sepse pothuajse gjysma e grave të anketuara janë përgjigjur se kanë nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në APRM. Kjo gjë është veçanërisht e pranishme në mesin e grave rome – 84.2% të të anketuarve kanë deklaruar se kanë nevojë gjatë paraqitjes në APRM (32.6% të të anketuarve kanë shënuar se “ka qenë kështu më herët, por gjërat kanë ndryshuar”).

Gjegjësisht, përqindja e ulët e grave të anketuara që janë paraqitur në APRM nuk do të thotë patjerër mungesën e interesimit nga ana e tyre. Së pari kjo, pasi që përqindja e grave të anketuara që nuk janë paraqitur në APRM është në moshë nga 41 vjeç e më tepër, duhet marrë parasysh se disa nga këto gra nuk i takojnë popullsisë që është e përshtatshme si krah pune. E dyta, gratë nga zonat rurale shfaqin përqindje më të lartë të grave që nuk janë paraqitur në APRM. Kjo gjë mund të jetë për shkak të disa faktorëve: largësia fizike/izolimi – nëse ato duhet të udhëtojnë në një vend tjetër për ta parashtruar aplikacionin, kjo gjë mund të paraqesë ngarkesë plotësuese financiare. Aq më tepër, hulumtimi i fundit tregon se APRM gjithnjë e më pak po perceptohet si partner në punësim, sidomos për arsyet e shfaqjes së burimeve alternative të punësimit (agjencitë private të punësimit, me ndihmën e miqve/familjarëve, partitë politike, etj.). Në fund, pasi që përqindja e grave që nuk janë paraqitur në APRM është afër përqindjes së grave që kanë deklaruar se kanë nevojë për ndihmë në paraqitje, kjo gjë tregon se një numër i madh i grave akoma nuk janë njojur me procedurat e paraqitjes, dhe prandaj duhet kushtuar vëmendje më të lartë këtij problemi.

Këmbëngulësia e vlerave tradicionale mund të konkludohej nga përgjigjet e 41.2% të grave të anketuara, të cilat theksuan se u nevojitet leje nga bashkëshortët e tyre për t'u punësuar. Është kjo më tepër pjesë e përgjigjeve të grave të anketuara më të moshuara, si dhe grave të anketuara shqiptare, rome dhe vllëhe. Megjithatë, rreth gjysma e grave të anketuara cekin se nuk ekzistojnë bariera kulturore për gratë të gjejnë punë, kurse një e treta e tyre deklaruan se traditat në kuptimin e roleve tradicionale të grave vetëm si amvise dhe nëna, tanimë janë ndryshuar.

Shumica e madhe e grave të anketuara (85.3%) janë të interesuara për përvetësimin/zhvillimin e shkathtësive të reja. Trajnimet më të preferuara janë trajnimet që kanë të bëjnë me arsimin dhe trajnimin për floktare, stiliste, rrobaqepëse. Gratë e anketuara ishin më së paku të interesuara për mësuarjen e gjuhëve të huaja dhe përvetësimin e shkathtësive TIK. Është inkurajues fakti se 81.7% të grave të anketuara kanë shpallur interesim për të marrë pjesë në një trajnim që do të ishte organizuar nga projekti. Përqindja e kandidateve të interesuara është konsiderueshëm më e ulët tek gratë e anketuara nga zonat rurale – 55.9%. Shumica e grave të anketuara kanë mbështetjen e anëtarëve të familjeve të tyre dhe nuk kanë nevojë për t'i konsultuar ata veçanërisht për të marrë leje. Megjithatë, shumica e tyre do të kishin patur nevojë për ndihmë në ruajtjen e fëmijëve të tyre (50.3%) gjatë kohës së trajnimit.

Të dhënët e plota të anketës janë prezantuar në Aneksin B.

Konkluzionet dhe Rekomandimet

Konkluzionet e analizës së kornizës normative dhe institucionale për mbështetjen dhe përfshirjen e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës, si dhe gjetjet nga hulumtimi në terren nxjerrin disa rekomandime për zbatimin e projektit *Përfshirja e grave të bashkësive etnike jo shumicë në tregun e punës*:

- Ka mungesë të të dhënave sistematike mbi shkallën e aktivitetit dhe të punësimit të grave nga komuniteti jo-shumicë. Iniciativat e ardhshme duhet të marrin në konsideratë metodologjitet e ndryshme të zbatuara nga institucionet shtetërore në matjen e këtyre treguesve. Për më tepër, ka mungesë të të dhënave relevante lidhur me efektivitetin e masave aktive të punësimit dhe në çfarë matje kanë arritur rezultatet e parashikuara. Rezultatet nga sondazhi në terren padashim treguan se gratë e komunitetit jo-shumicë, veçanërisht gratë nga komunitetet rurale, nuk kanë informacion në lidhje me përfitimet e regjistrimit në Zyrën Shtetërore të Punësimit dhe matjet aktive të

punësimit. Rekomandohet që bashkëpunimi me institucionet qeveritare të sigurohet në vendosjen e matjeve specifike të punësueshmërisë për gratë e komuniteteve jo-shumicë;

- Normat e aktivitetit të grave po tregojnë një rritje të ngadaltë, por të vazhdueshme në vitet e fundit. Sidoqoftë, ato janë akoma relativisht të ulëta, sidomos në mesin e grave nga zonat rurale, të cilat në përqindje shumë më të ulët regjistrojnë statusin e tyre si të papunësuara në Zyrën e Punësimit të Shtetit. Të dhënat përkatëse tregojnë se individët janë më pak të prirur për të shqyrtuar Zyrën Shtetërore të Punësimit si një partner në procesin e punësimit. Gjegjësht, kjo është për shkak të faktorëve të shumtë: procedurat e ngarkimit të regjistrimit (regjistrimi mujor për punëkërkuesit aktivë), mosbesimi i rrënjosur ndaj institucioneve të sistemit, si dhe prezenca më dominuese e kanaleve alternative për punësim. Meqenëse konstatimet nga të anketuaret në hulumtim treguan se barrierat kulturore rrallëherë janë arsyja për të qëndruar jashtë tregut të punës, theksi duhet të vihet në mundësitet e ndryshme të punësimit (vetëpunësimi, punësimi i plotë, puna me kohë të pjesshme) që mund të kapërcejnë pengesa të tjera për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës;
- Të dhënat për llojet dominante të punësimit tregojnë se gratë vazhdojnë të janë tradicionalisht të lidhura me llojet e punësimit që i vendosin në një pozitë të pambrojtur (punonjëse të papaguara të familjes). Ata gjithashtu janë të nënpërfqaqësuara si punëdhënëse ose individë të vetëpunësuar. Pavarësisht nga iniciativat e shumta për rritjen e potencialeve sipërmarrëse të grave dhe emancipimin e tyre në tregun e punës të ndërmarrë deri në vitin 2016, rezultatet nuk tregojnë ndryshime të mëdha në lidhje me llojin e punësimit. Për më tepër, rezultatet nga anketa tregojnë se gratë e komunitetit jo-shumicë kanë mesatarisht nivele më të ulëta të arritjeve arsimore dhe u mungon aftësia përkatëse. Të anketuarat ishin gjithashtu më pak të vetëdijshëme për përfitimet e gjuhëve të huaja dhe shkathtësive të TIK, duke theksuar një preferencë për trajnimin profesional dhe për zanate. Ngritja e vetëdijes për mësimin dhe trajnimin e vazhdueshëm, sidomos në lidhje me aftësitë e buta (soft skills) ose të transferueshme, duhet të jetë një nga pikat kryesore të iniciativave të ardhshme lidhur me punësimin e grave të komuniteteve jo-shumicë;
- Përkundër mekanizmave të vendosur për mbështetjen e barazisë gjinore, si në nivel kombëtar dhe lokal, nuk ka ndryshime të konsiderueshme në lidhje me përfshirjen më të mirë të grave në tregun e punës. Megjithëse shumica e komunave i janë përmbajtur dispozitive të Ligjit për Mundësi të Barabarta midis Grave dhe Burrave dhe kanë themeluar komitete për barazi gjinore në nivel lokal, edhe pse ka pak informacion mbi funksionimin aktual të këtyre komitetave. Pikërisht, veprimi dhe financimi i tyre janë definuar me statutet e njësive të vetëqeverisjes lokale, që nënkupton se shumicës së këtyre organeve iu mungojnë rregulla, kompetenca dhe resurse për të vepruar në pajtim me misionin e tyre. Aq më tepër, çështja e financimit mbetet të jetë një problem i vazhdueshëm – komisionet janë lënë nën mëshirën e kapaciteteve financiare të njësive të vetëqeverisjes lokale, që nënkupton financim të pamjaftueshëm dhe mungesë të mjetave financiare për zbatimin e aktivitetave të parashikuara. Kjo mangësi aktuale duhet të merret parasysh gjatë vlerësimit të kapaciteteve të komuniteteve lokale për pjesëmarrje në aktivitet. Iniciativat e ndërrmarra bien në fushën e praktikave kundër-diskriminuese, me mungesë të dukshme të iniciativës për promovimin dhe përfshirjen e grave në tregun e punës;
- Njësitë e vetëqeverisjes lokale janë të ngarkuara me resurse dhe kompetenca të kufizuara për të vepruar në çështjet e punësueshmërisë në komunë, dhe prandaj në shumicën e rasteve, ato shërbejnë si mbështetje e iniciativave që po zbatohen nga aktorë të jashtëm. Kjo gjë është e pranishme dhe në dokumentet strategjike lokale të komunave të synuara, të cilat tregojnë pak vëmendje për problemin e përfshirjes së grave në tregun e punës. Nuk ekziston një sistem i mbështetjes së aktivitetave të organeve lokale për barazi gjinore, dhe funksionimi i tyre fuqishëm varet nga financimi i mangët lokal. Është me rëndësi të theksohet roli i organizatave joqeveritare, të cilat veprojnë si bartës kryesor të iniciativave për avancimin e grave në shoqëri. Partnerët e projektit duhet të themelojnë bashkëpunim me OJQ-të lokale, të cilat janë aktive në fushën e emancipimit ekonomik të grave, dhe të cilat njëkohësisht kanë besimin e popullsisë lokale. Vendosja e marrëdhënieve në bazë të besimit me shfrytëzuesit përfundimtarë është vendimtare për suksesin e projektit. Rekomandohet dhe bashkëpunimi me organet qeveritare lokale dhe APRM, sidomos në lidhje me përfshirjen sa më të madhe të grave të bashkësive etnike jo shumicë në programin e masave aktive të punësimit;

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

- Gratë e komunitetit jo-shumicë shpeshherë janë të ngarkuara me rolet tradicionale të nënave dhe amviseve dhe shpesh ngurrojnë të marrin në konsideratë hyrjen në tregun e punës. Përveç se kujdesen përfshirë e tyre, këto gra shpeshherë janë kujdestaret kryesore që kujdesen për anëtarët më të moshuar në familje, dhe zakonisht punojnë si punëtore të papaguara në familje. Është evidente që këto grupe grash nuk kanë përkrahje nga komuniteti përfshirë kërkuar punësim. Gjithashtu, ekziston dhe mosbesimi i përgjithshëm ndaj institucioneve të sistemit, që dëshmohet me studime të shumta. Për shkak të këtyre arsyeve ato zakonisht ngurrojnë të marrin pjesë në programe të organizuara në kuadër të përpjekjeve përfshirë kërkuar rrethanat e tyre jetësore. Veç kësaj, sidomos në zonat rurale, ka mungesë të institucioneve të cilat do të kishin siguruar çlirim nga këto role: institucionet parashkolllore, shtëpitë e pleqve, etj. Futja e këtyre institucioneve gjithashtu pengohet nga paragjykimet e rrënjosura në lidhje me punën (gratë që braktisin fëmijët e vet janë nëna të këqia, është turp i madh të vendosen anëtarët më të moshuar në shtëpinë e pleqve, etj.). Bashkëpunimi me organet qeveritare qendrore dhe lokale duhet të vendos theksin mbi urgjencën e zgjidhjes së këtyre çështjeve, me ndihmën e dhënies së mbështetjes sistemike, e cila është vendimtare përfshirjen e tyre me sukses në tregun e punës.
- Qasja e grave të komuniteteve jo-shumicë duhet të hartohet me një pjesëmarrje të gjerë të palëve relevante. Me rëndësi të posaçme është përfshirja e OJQ-ve lokale, të cilat bashkëpunojnë me grupet e synuara dhe gjëzojnë besimin e tyre. Me aq sa është e mundur, përfituesve duhet t'u sigurohet ndihma gjatë regjitrimit në sistemin e APRM. Megjithëse rezultatet e anketës treguan se gratë e anketuara shprehën interes përfshirë pjesëmarrjen në një program trajnimi përfshirë punësueshmërinë e tyre, shumicës së tyre do t'u nevojitej ndihmë shtesë (kujdes përfshirë fëmijët) me qëllim që të merrnin pjesë me sukses në program. Meqenëse mungesa e aftësive mund të paraqesë probleme përfshirë perspektivat e ardhshme të punës, rritja e ndërgjegjësimit përfshirë nevojën përfshirë arsimin dhe trajnimin të vazhdueshëm, si dhe informacioni mbi mundësitet e disponueshme është gjithashtu e nevojshme.

Bibilografia

- ✓ (2015). Raporti i Zhvillimit të Njeriut për vitin 2015: ish Republika Jugosllave e Maqedonisë. Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP).
- ✓ Jovanović, A., Jovanova, V., Maleska-Saćmaroska, V. dhe Markovska, S. Analiza gjinore buxhetore e mbrojtjes sociale dhe politikave aktive të punësimit në Republikën e Maqedonisë. Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.
- ✓ Enti Shtetëror i Statistikës. (2005). Regjistrimi i Përgjithshëm i popullsisë, amvisërive dhe vendbanimeve në Republikën e Maqedonisë në vitin 2002. Shkup: Enti Shtetëror i Statistikës.
- ✓ Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë. (2016). Anketa për krahun e punës e viti 2015. Shkup: Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë.
- ✓ Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë. (2016). Komunikata për Publikun: Popullsia aktive në Republikën e Maqedonisë - Rezultatet e anketës për krahun e punës, tremujori 1 i viti 2016. Shkup: Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë.
- ✓ Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë. (2016). Rajonet në Republikën e Maqedonisë, 2016: Vjetari Rajonal. Shkup: Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë.
- ✓ Enti Shtetëror i Statistikës. (2014). Rajonet në Republikën e Maqedonisë, 2014. Shkup: Enti Shtetëror i Statistikës.
- ✓ (2015). Strategjia e Barazisë Gjinore në Komunën e Manastirit.
- ✓ (2011). Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë. Gazeta Zyrta e Republikës së Maqedonisë.
- ✓ World Economic Forum (Forumi Ekonomik Botëror). (2016). Global Gender Gap Report 2015 (Raporti mbi Hendekun Gjinor në Botë, 2015): <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=MKD>
- ✓ Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë, 2016 Raporti Vjetor për vitin 2015 Shkup. Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë.
- ✓ (2011). Analiza e shkallës së zbatimit të Ligjit të Mundësive të Barabarta. Shkup.
- ✓ Qeveria e Republikës së Maqedonisë. (2013). Strategjia e Barazisë Gjinore 2013-2020. Shkup: Qeveria e Republikës së Maqedonisë.
- ✓ Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë. (2016). Maqedonia në numra. Shkup: Enti Shtetëror i Statistikës i Republikës së Maqedonisë.
- ✓ Ligji i Punësimit dhe Sigurimit në Rast Papunësie. (2014). Gazeta Zyrta e RM, nr. 112 i 25.07.2014.
- ✓ Ligji i Mundësive të Barabarta të Grave dhe Burrave. (2012). Gazeta Zyrta e RM, nr. 6/2012.
- ✓ Ligji i Marrëdhënieve të Punës (teksti i pastruar). (2015). Gazeta Zyrta e RM, nr. 167 i 28.09.2015.
- ✓ Kasovska, K. (2013). Masat aktive në tregun e punës si zgjidhje për persona të papunësuar për një afat të gjatë. Shkup: Instituti i Demokracisë Sociale "Progres".
- ✓ Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. (2015). Strategjia Kombëtare e Punësimit e Republikës së Maqedonisë 2016-2020. Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.

- ✓ Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. (2012). Strategjia e futjes në përdorim të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Republikën e Maqedonisë (2012-2017). Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.
- ✓ Plani Kombëtar i Veprimit për Punësim 2016-2020. (2015). Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.
- ✓ (2013). Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi Gjinore 2013-2016. Shkup.
- ✓ Strategjia Kombëtare e Punësimit e Republikës së Maqedonisë, 2015. (2011). Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.
- ✓ Simjanovska, A. (2013). Analiza dhe vlerësimi i procesit buxhetor dhe reformat në politikat buxhetore nga pikëpamja e barazisë gjinore. Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.
- ✓ Strategjia e Zhvillimit Ekonomik Lokal e Komunës së Shtipit, 2012-2017. (2012). Komuna e Shtipit.
- ✓ Strategjia e Barazisë Gjinore e Qytetit të Shkupit. (2011). Shkup: Qyteti i Shkupit.
- ✓ Plani Strategjik i Qytetit të Shkupit për periudhën 2016-2018. (2016). Shkup: Qyteti i Shkupit.
- ✓ Haxhijaha-Imeri, A., Nastevska, B., Ismaili, Sh., Dimitrevska, D., dhe Asenov, L. (2012). Politikat e barazisë gjinore - perceptimi për efikasitetin dhe transparencën. Shkup: Lobi i Gruas Maqedonase.

ANEKSI 1

Rezultatet nga anketa për përfshirjen e grave të bashkësive
etnike jo shumicë në tregun e punës

Tabela 1. Komuna

		Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
E vlefshme	Shkup	60	27.5	27.5	27.5
	Tetovë	43	19.7	19.7	47.2
	Kumanovë	43	19.7	19.7	67.0
	Manastir	41	18.8	18.8	85.8
	Shtip	31	14.2	14.2	100.0
	Gjithsej	218	100.0	100.0	

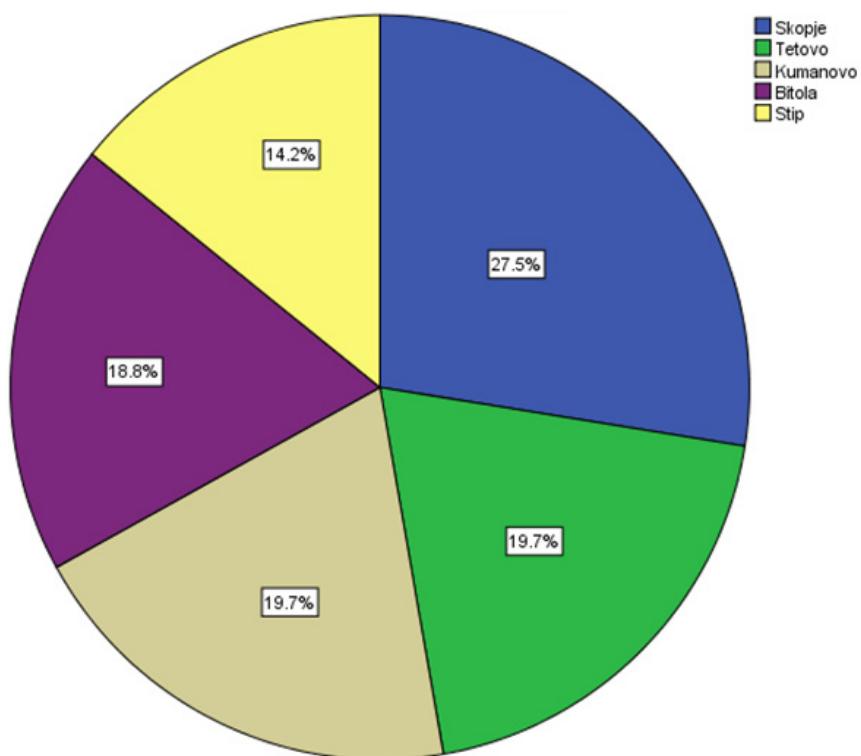
Grafiku 1.
Komuna

Tabela 2. Mosha

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
18-25 vjeç	74	33.9	33.9	33.9
26-33 vjeç	70	32.1	32.1	66.1
34-40 vjeç	44	20.2	20.2	86.2
mbi 41 vjeç	30	13.8	13.8	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 2.
Mosha

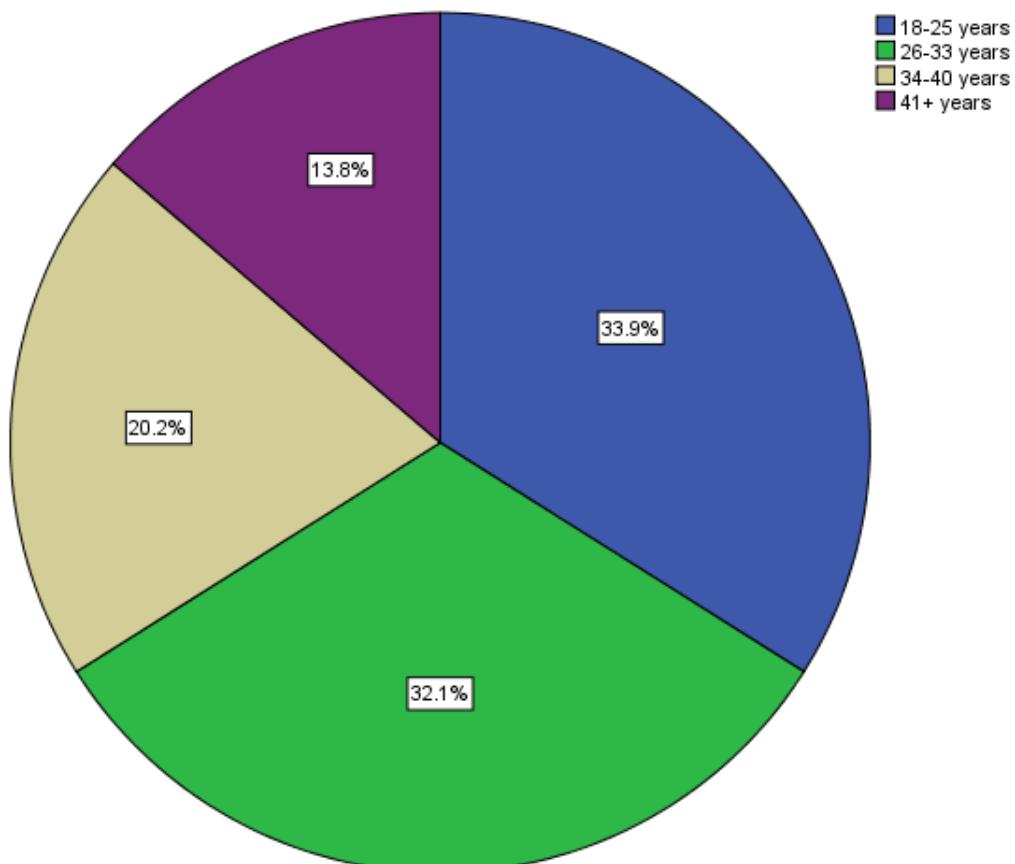


Tabela 3. Përkatësia etnike

	Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
shqiptare	98	45.0	45.0	45.0
rome	70	32.1	32.1	77.1
turke	6	2.8	2.8	79.8
vllehe	1	0.5	0.5	80.3
serbe	3	1.4	1.4	81.7
tjetër	4	1.8	1.8	83.5
maqedonase	36	16.5	16.5	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

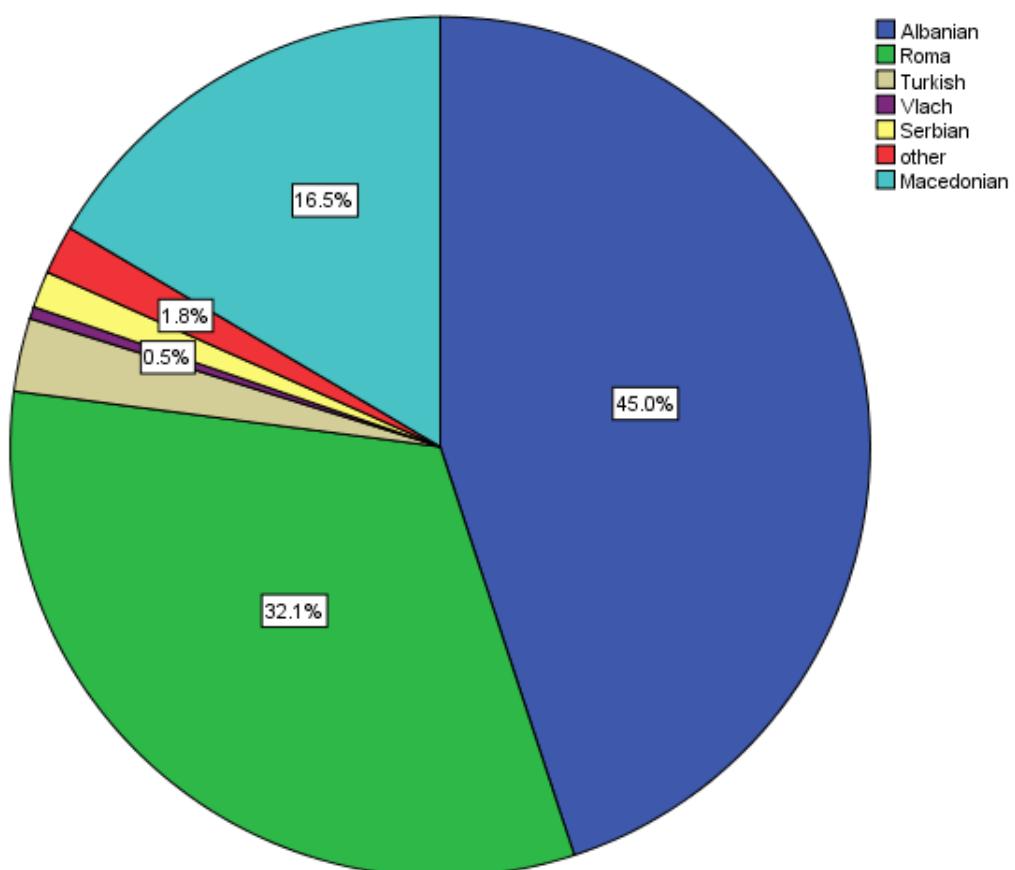
Grafiku 3.
Përkatësia etnike

Tabela 4. Arsimi i kryer

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
pa arsimim	22	10.1	10.1	10.1
fillor (4 vjet)	25	11.5	11.5	21.6
fillor (8 vjet)	57	26.1	26.1	47.7
i mesëm (3 vjet)	6	2.8	2.8	50.5
i mesëm (4 vjet)	53	24.3	24.3	74.8
i mesëm i lartë	5	2.3	2.3	77.1
i lartë	37	17.0	17.0	94.0
momentalisht në studime	13	6.0	6.0	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 4.
Arsimi i kryer

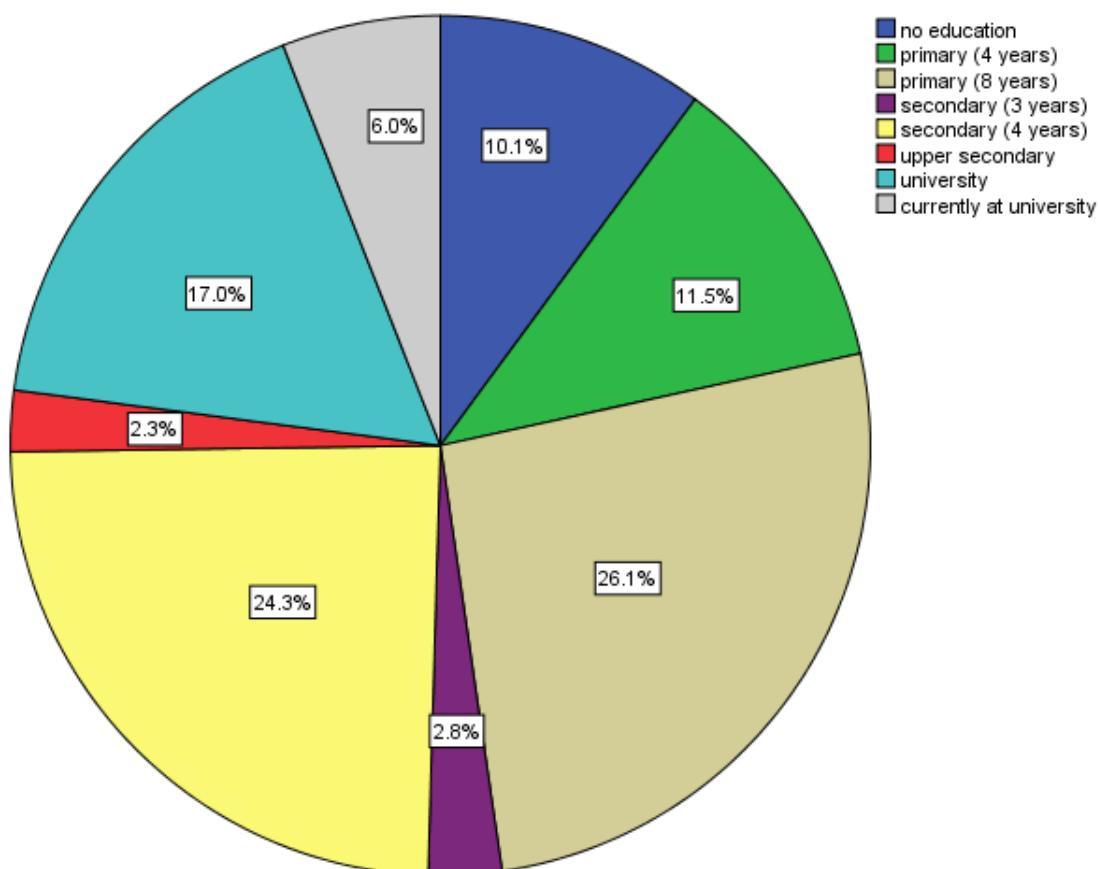


Tabela 5. Arsimi i kryer * Komuna

		Komuna					Gjithsej
		Shkup	Tetovë	Kumanovë	Manastir	Shtip	
Arsimi i kryer	pa arsimim	6.7%		20.9%	4.9%	22.6%	10.1%
	fillor (4 vjet)	16.7%		4.7%	17.1%	19.4%	11.5%
	fillor (8 vjet)	26.7%	11.6%	34.9%	24.4%	35.5%	26.1%
	i mesëm (3 vjet)	5.0%		2.3%	4.9%		2.8%
	i mesëm (4 vjet)	21.7%	41.9%	20.9%	19.5%	16.1%	24.3%
	i mesëm i lartë		11.6%				2.3%
	i lartë	16.7%	25.6%	4.7%	29.3%	6.5%	17.0%
	momentalisht në studime	6.7%	9.3%	11.6%			6.0%
Gjithsej		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

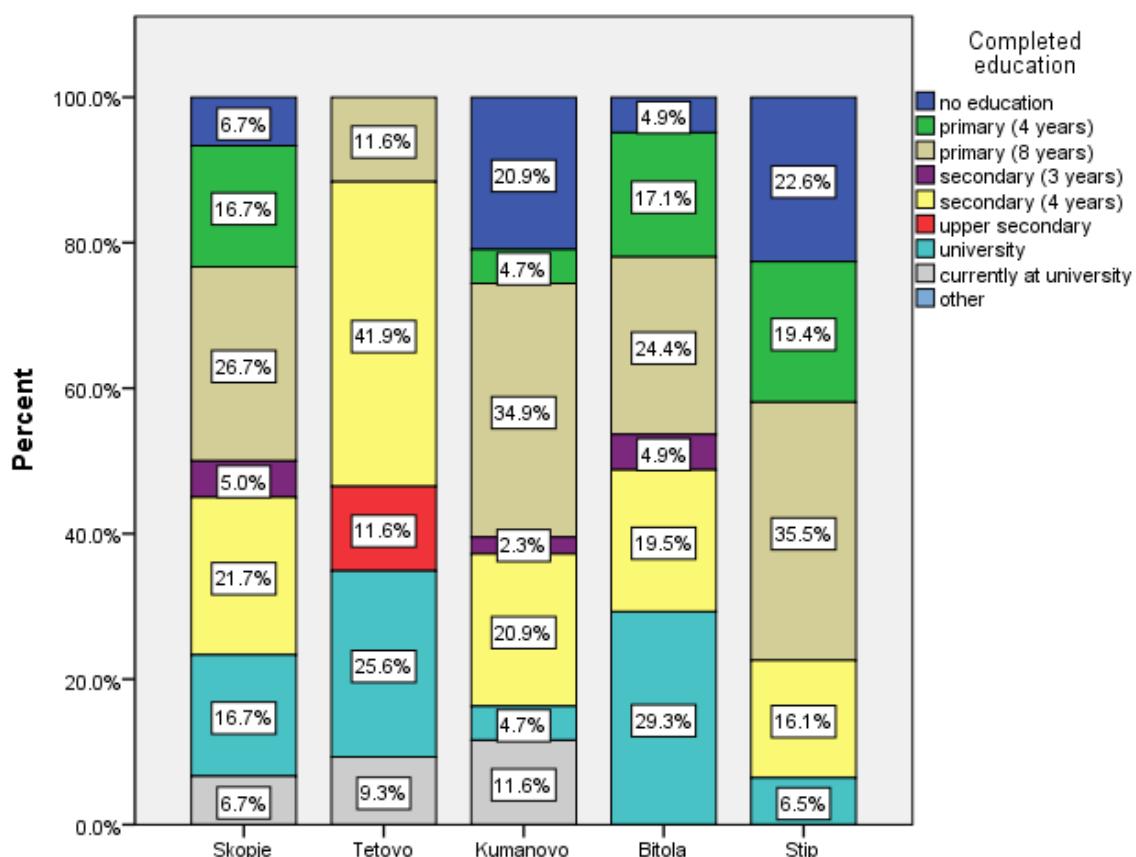
Grafiku 5.
Arsimi i kryer *Komuna

Tabela 6. A keni marrë pjesë në ndonjë trajnim gjatë 1 viti të kaluar?

	Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
po	22	10.1	10.1	10.1
jo	196	89.9	89.9	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 6.
A keni marrë pjesë në ndonjë trajnim gjatë 1 viti të kaluar?

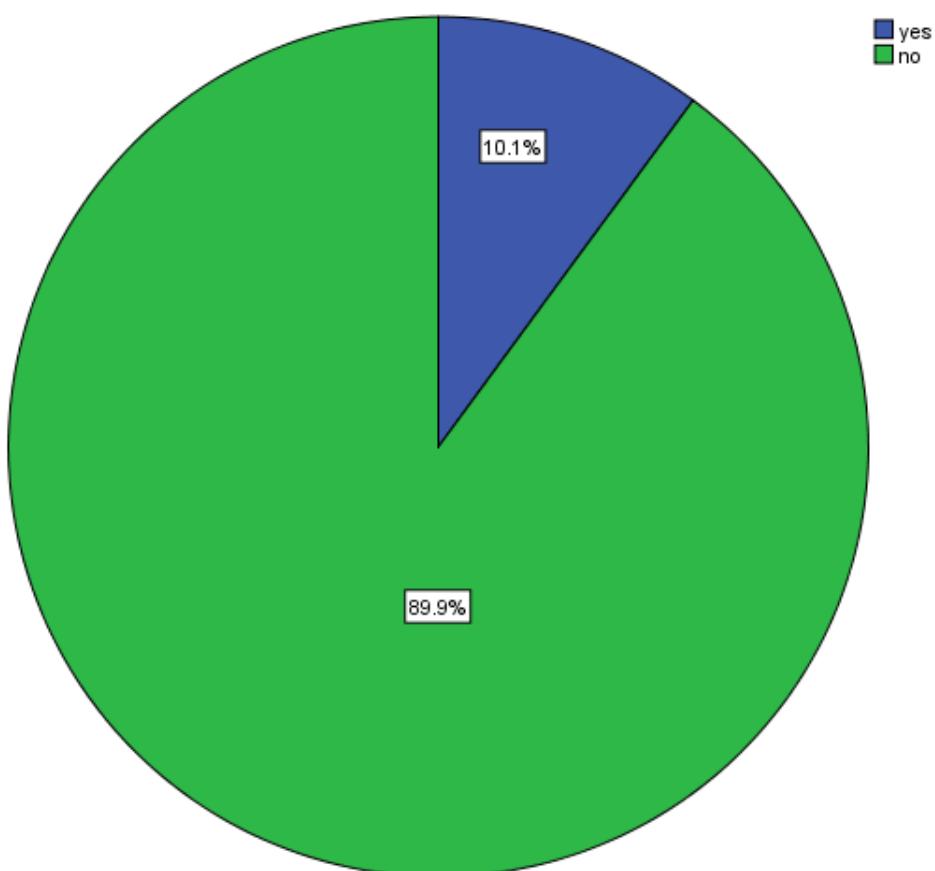


Tabela 7. Në çfarë lloji të trajnimit keni marrë pjesë?

		Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
E vlefshme	punësim/shkathtësi/orientim në karierë	10	4.6	45.5	45.5
	gjuhë të huaja	1	0.5	4.5	50.0
	arsimim qytetar	2	0.9	9.1	59.1
	tjetër	9	4.1	40.9	100.0
	Gjithsej	22	10.1	100.0	
Mungon	Sistemi	196	89.9		
Gjithsej		218	100.0		

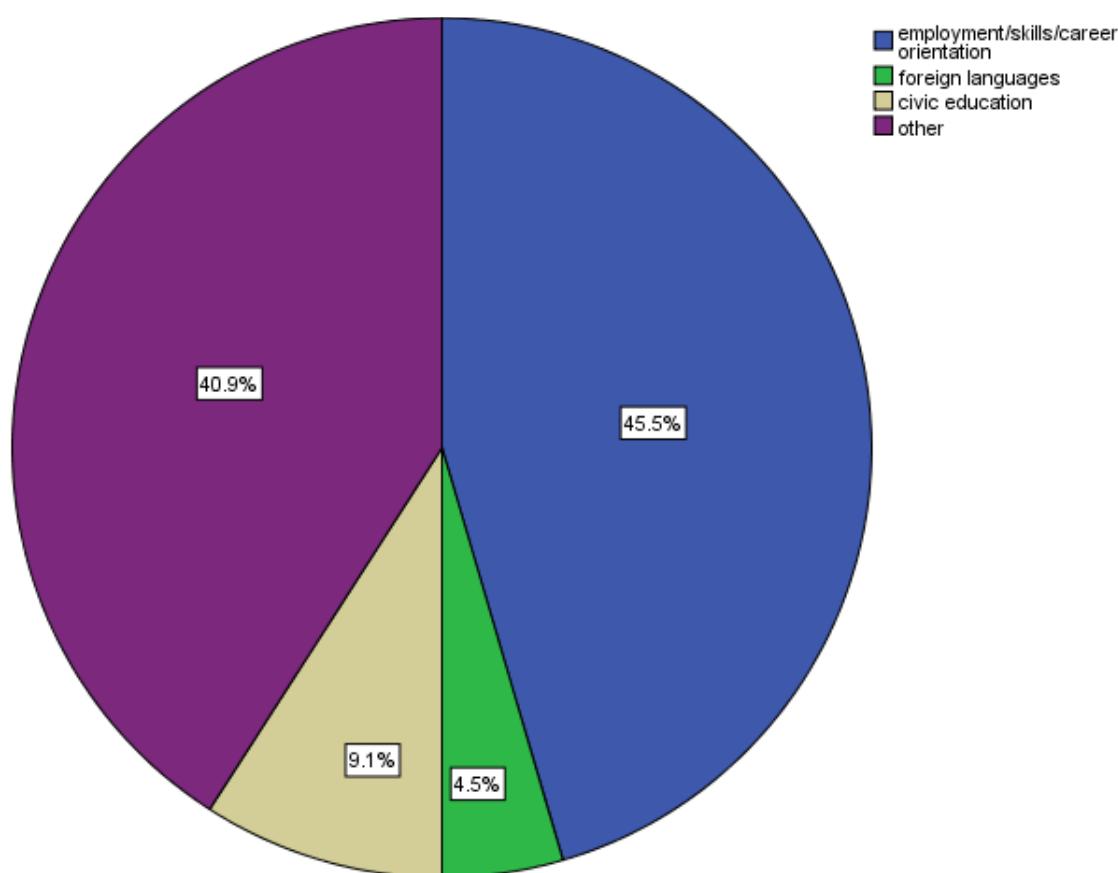
Grafiku 7.
Në çfarë lloji të trajnimit keni marrë pjesë?

Tabela 8.

A keni njohuri për tregtinë, ose a keni shkathtësi të veçanta profesionale?

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
po	74	33.9	33.9	33.9
jo	144	66.1	66.1	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 8.

A keni njohuri për tregtinë ose a keni shkathtësi të veçanta profesionale?

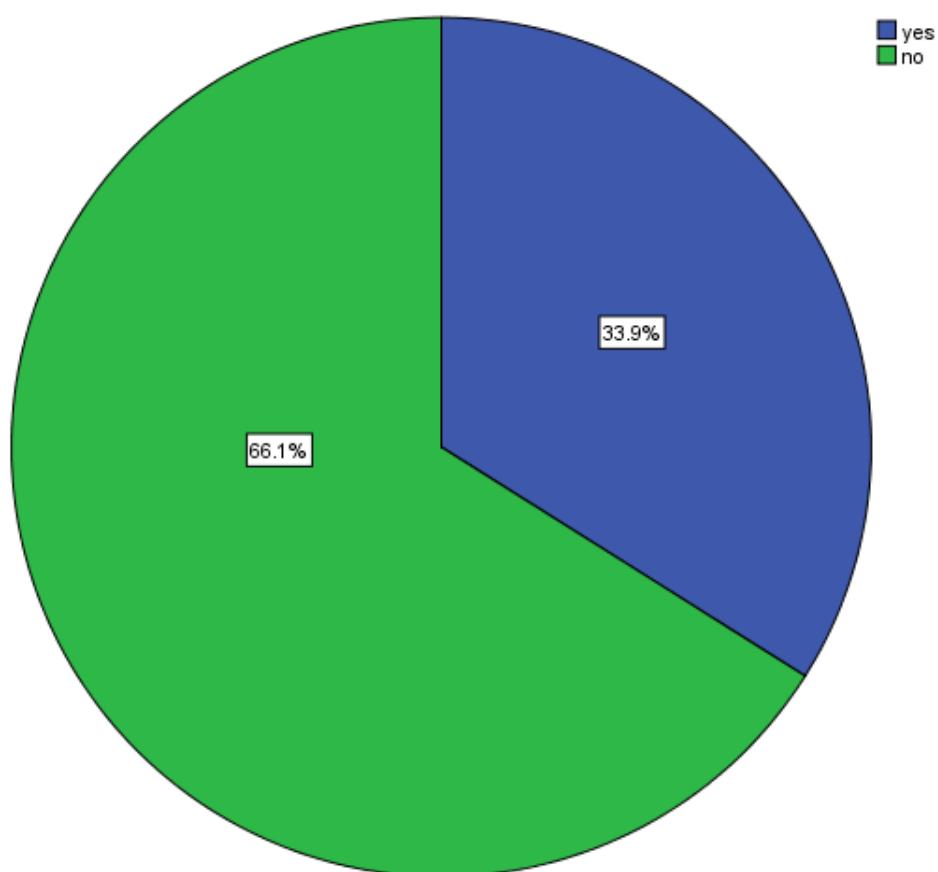


Tabela 9. A punoni për momentin?

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
po	38	17.4	17.4	17.4
jo, nuk punoj	122	56.0	56.0	73.4
jo, unë jam studente	12	5.5	5.5	78.9
jo, unë jam amvise	43	19.7	19.7	98.6
tjetër	3	1.4	1.4	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

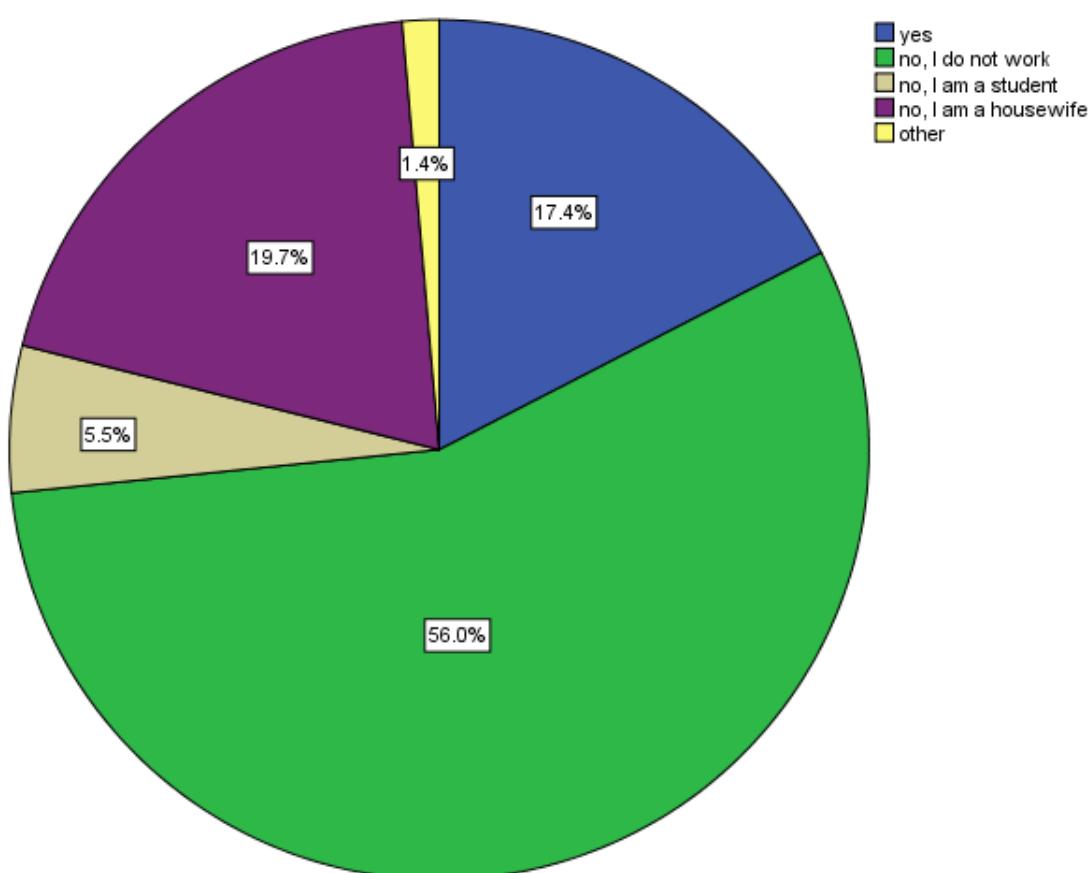
Grafiku 9.
A punoni për momentin?

Tabela 10. A punoni për momentin? *Komuna

		Komuna					Gjithsej
		Shkup	Tetovë	Kumanovë	Manastir	Shtip	
A punoni për momentin?	po	10.0%	20.9%	9.3%	9.8%	48.4%	17.4%
	jo, nuk punoj	33.3%	55.8%	86.0%	78.0%	29.0%	56.0%
	jo, unë jam studente	10.0%	7.0%	4.7%	2.4%		5.5%
	jo, unë jam amvise	46.7%	11.6%		7.3%	22.6%	19.7%
	tjetër		4.7%		2.4%		1.4%
Gjithsej		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Grafiku 10.
A punoni për momentin? *Komuna

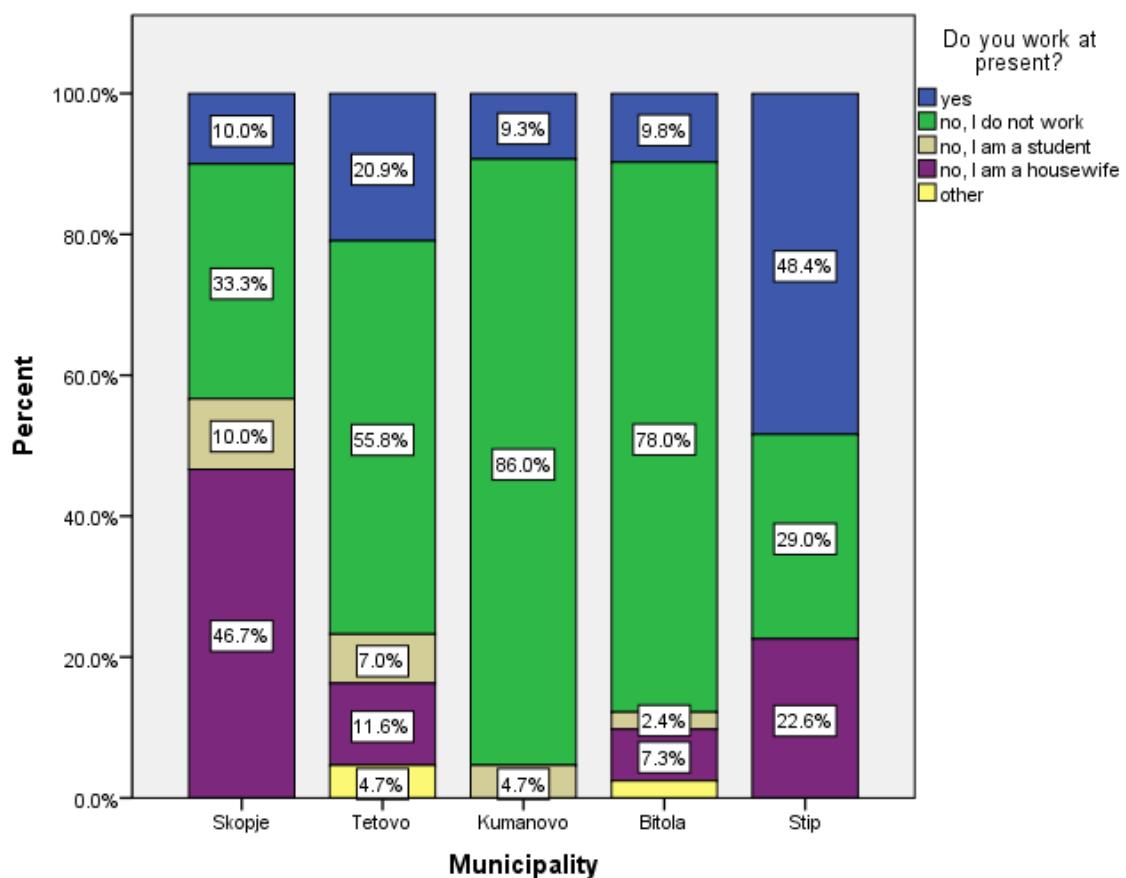


Tabela 11. A punoni për momentin? * Përkatësia etnike

	Përkatësia etnike							Gjithsej
	shqiptare	rome	turke	vllehe	serbe	tjetër	maqedonase	
po	13.3%	24.3%			33.3%	50.0%	13.9%	17.4%
jo, nuk punoj	54.1%	62.9%	50.0%	100.0%	33.3%		55.6%	56.0%
jo, unë jam studente	11.2%						2.8%	5.5%
jo, unë jam amvise	19.4%	12.9%	33.3%		33.3%	50.0%	27.8%	19.7%
tjetër	2.0%		16.7%					1.4%
Gjithsej	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

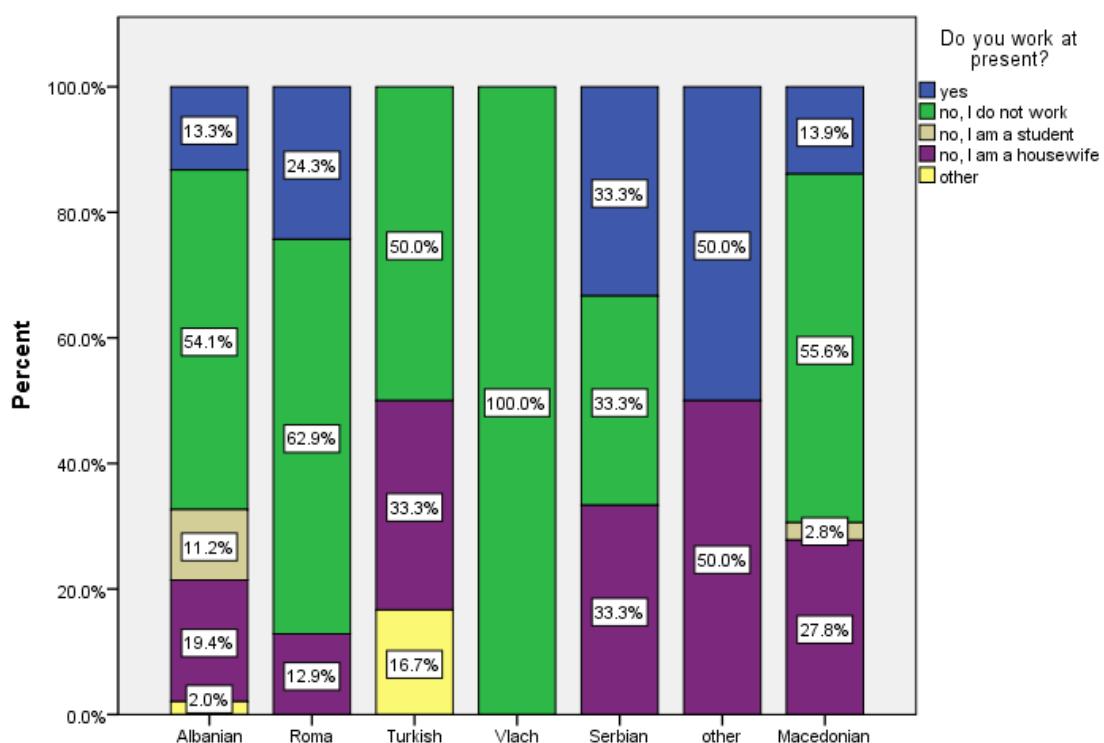
Grafiku 11.
A punoni për momentin? *Përkatësia etnike

Tabela 12. A keni punuar gjatë 1 vitit të fundit?

		Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
Mungon	po	60	27.5	29.4	29.4
	jo	144	66.1	70.6	100.0
	Gjithsej	204	93.6	100.0	
	Sistemi	14	6.4		
Gjithsej		218	100.0		

Grafiku 12.
A keni punuar gjatë 1 vitit të fundit?

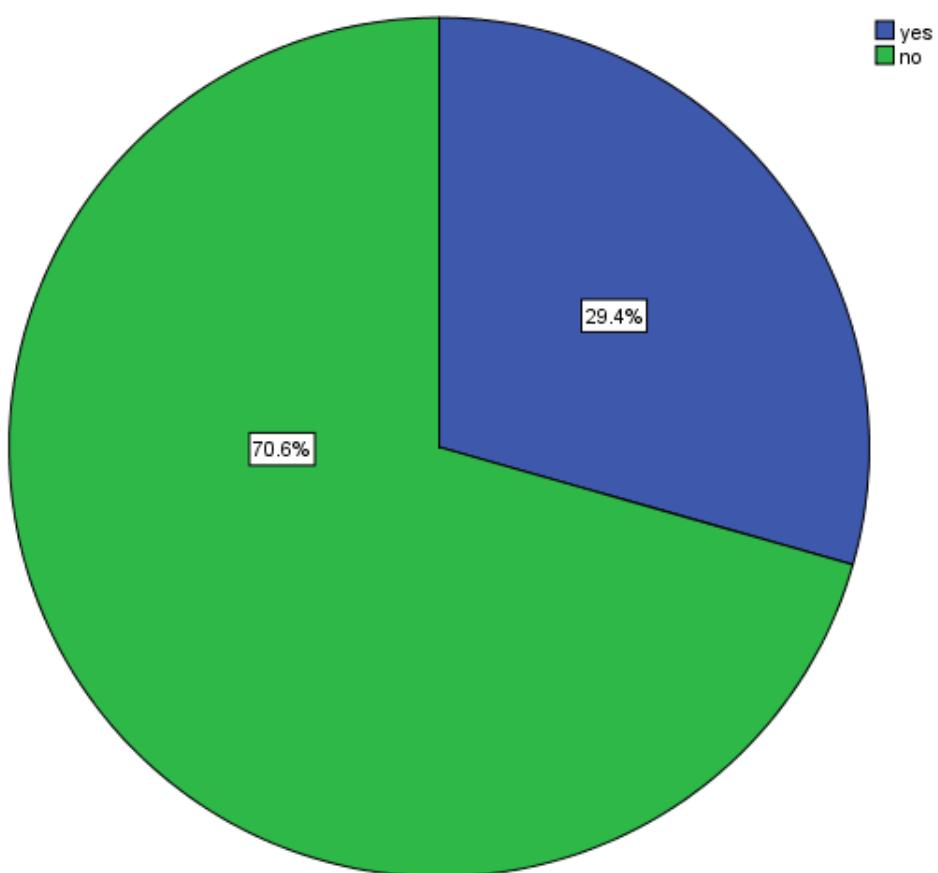


Tabela 14. A po kërkoni punë momentalisht?

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
po	175	80.3	80.3	80.3
jo	43	19.7	19.7	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

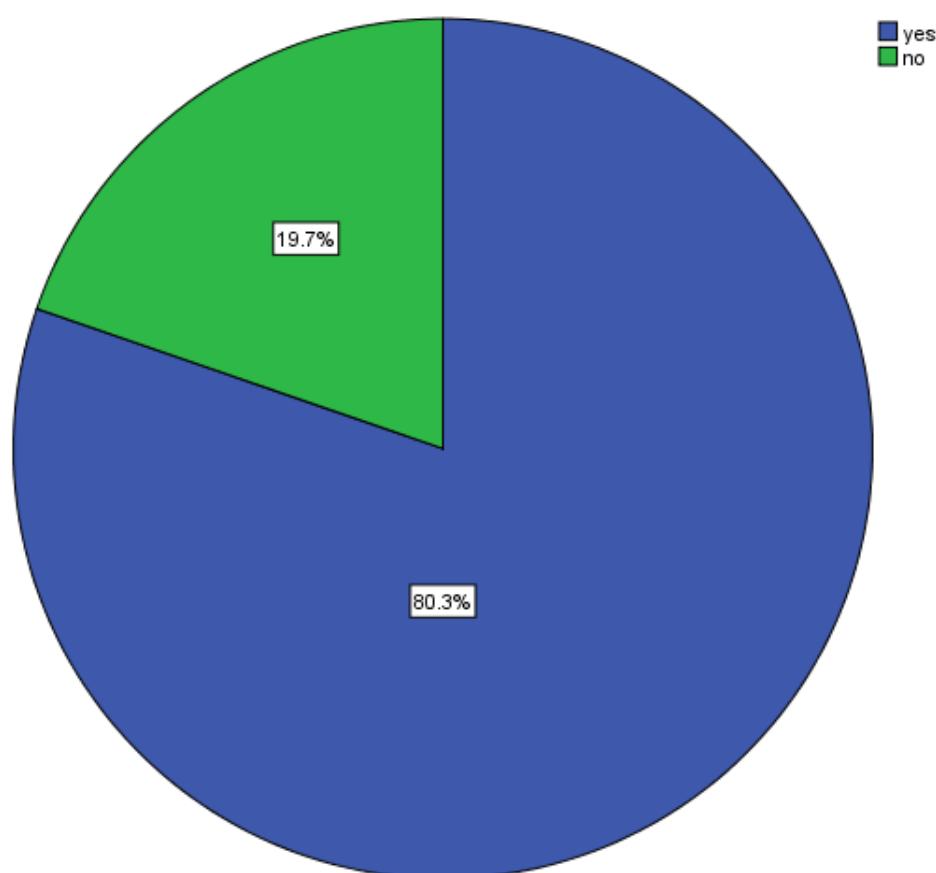
Grafiku 14.
A po kërkoni punë momentalisht?

Tabela 15. A po kërkoni punë momentalisht?* Komuna

		Komuna					Gjithsej
		Shkup	Tetovë	Kumanovë	Manastir	Shtip	
A po kërkoni punë momentalisht?	po	56.7%	86.0%	83.7%	95.1%	93.5%	80.3%
	Jo	43.3%	14.0%	16.3%	4.9%	6.5%	19.7%
Gjithsej		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Grafiku 15.
A po kërkoni punë momentalisht? *Komuna

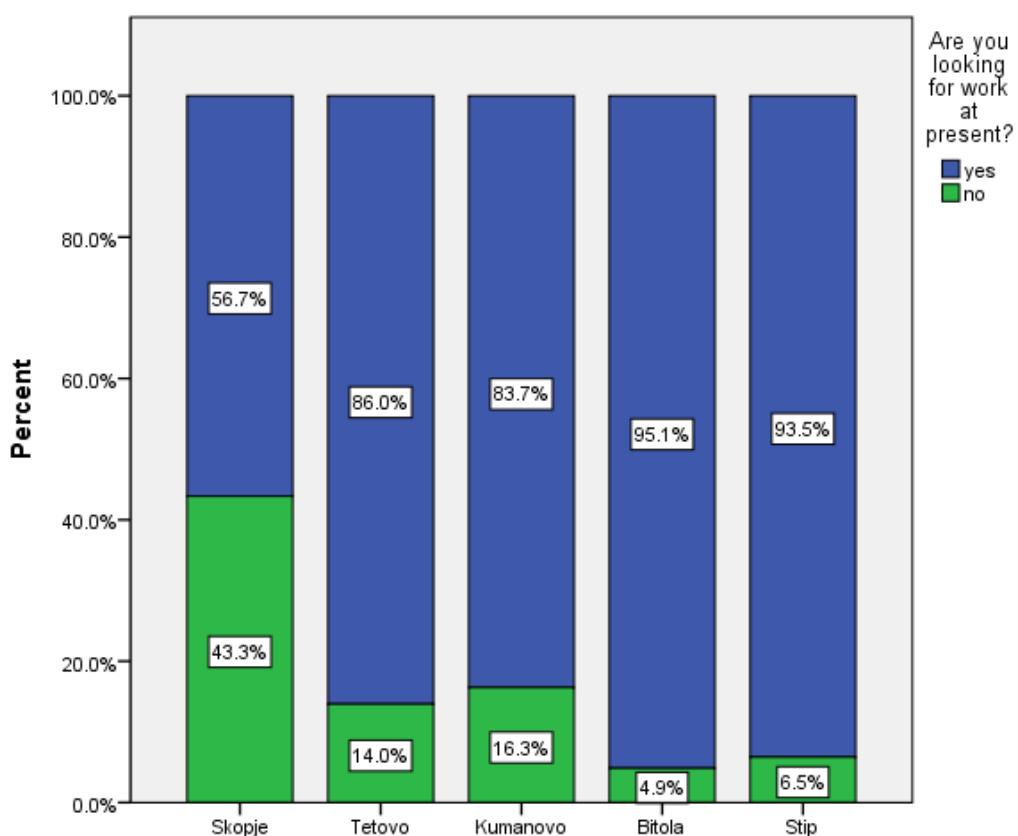
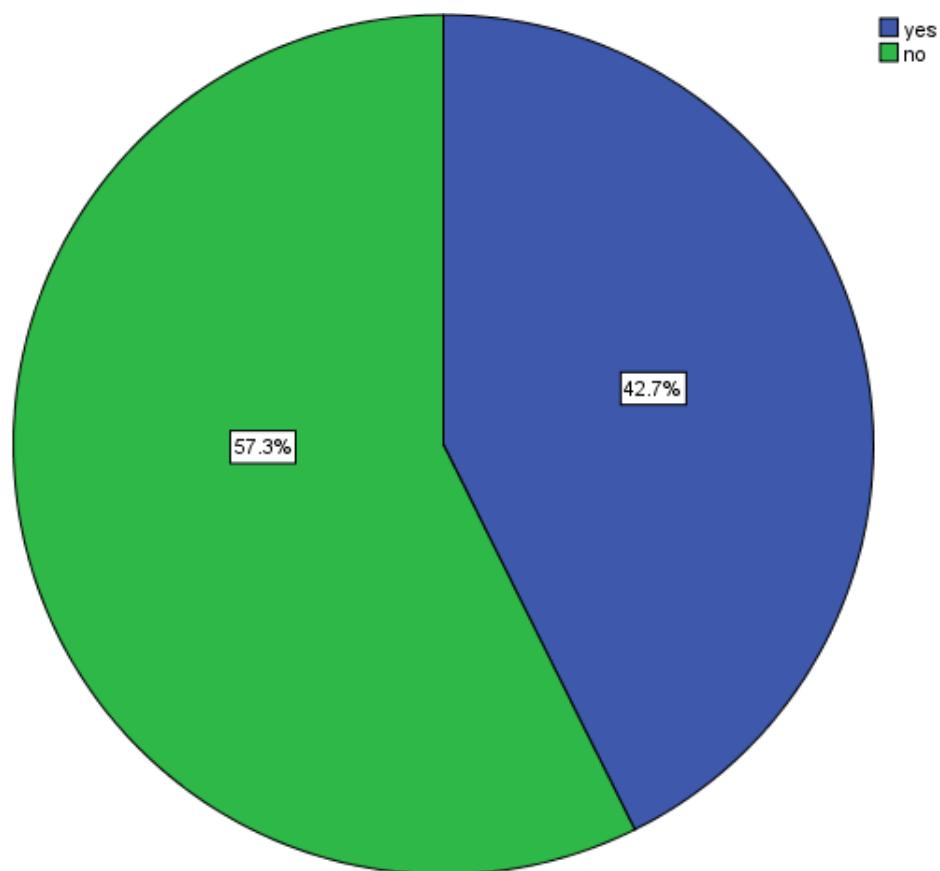


Tabela 16. A jeni paraqitur në Agjencinë e Punësimit?

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
po	93	42.7	42.7	42.7
jo	125	57.3	57.3	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 16.
A jeni paraqitur në Agjencinë e Punësimit?

HULUMTIMI PËR PUNËSIMIN E GRAVE

Tabela 17. A jeni paraqitur në Agjencinë e Punësimit? *Komuna

		Komuna					Gjithsej
		Shkup	Tetovë	Kumanovë	Manastir	Shtip	
A jeni paraqitur në Agjencinë e Punësimit?	po	15.0%	37.2%	46.5%	75.6%	54.8%	42.7%
	jo	85.0%	62.8%	53.5%	24.4%	45.2%	57.3%
Gjithsej		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Grafiku 17.
A jeni paraqitur në Agjencinë e Punësimit? *Komuna

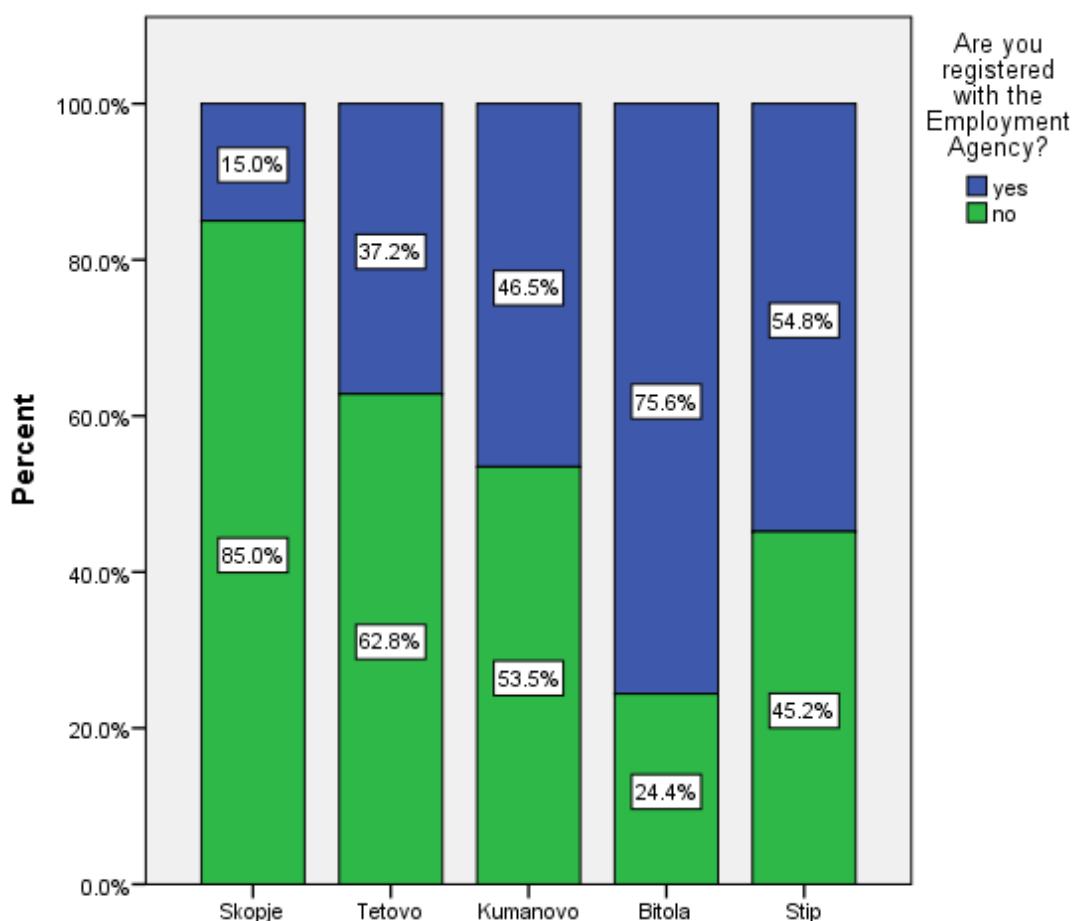


Tabela 18. A jeni paraqitur në Agjencinë e Punësimit? *Përkatësia etnike

	Përkatësia etnike							Gjithsej
	shqiptare	rome	turke	vllehe	serbe	tjetër	Maqedonase	
po	31.6%	45.7%	83.3%	100.0%	66.7%	25.0%	58.3%	42.7%
jo	68.4%	54.3%	16.7%		33.3%	75.0%	41.7%	57.3%
Gjithsej	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

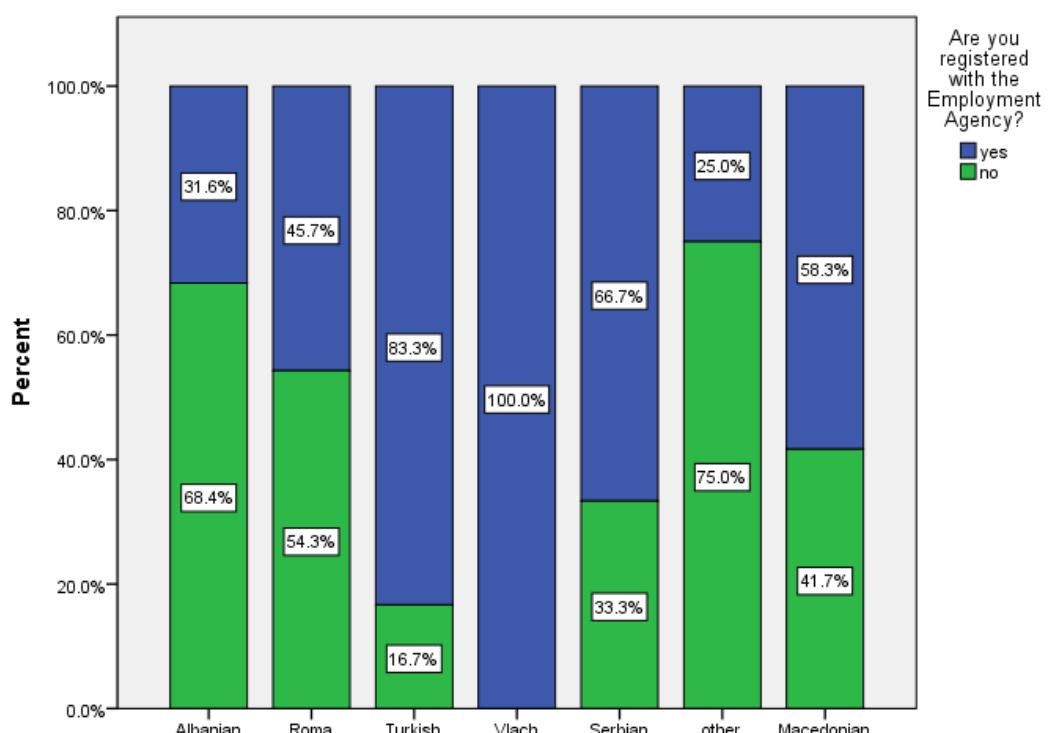
Grafiku 18.
A jeni paraqitur në Agjencinë e Punësimit? *Përkatësia etnike

Tabela 19. A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit?

		Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
	po	69	31.7	55.2	55.2
	jo	56	25.7	44.8	100.0
	Gjithsej	125	57.3	100.0	
Mungon	Sistemi	93	42.7		
Gjithsej		218	100.0		

Grafiku 19.
A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit?

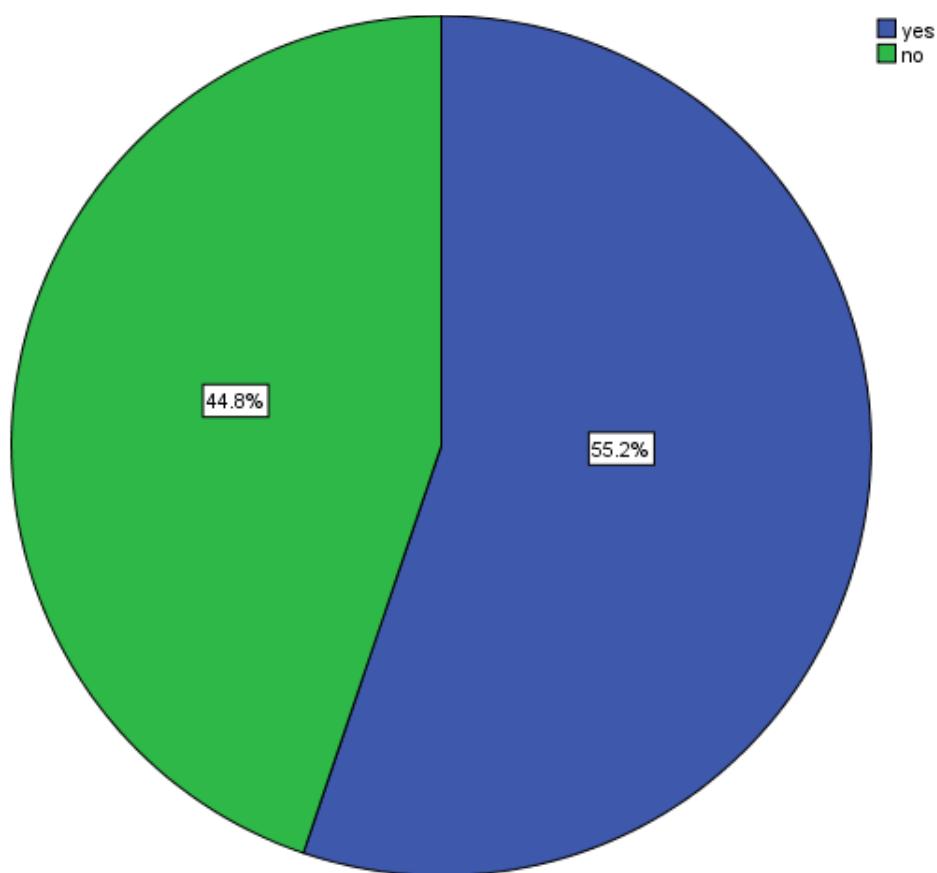


Tabela 20. A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit? *Komuna

		Komuna					Gjithsej
		Shkup	Tetovë	Kumanovë	Manastir	Shtip	
A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit?	po	52.9%	51.9%	43.5%	50.0%	92.9%	55.2%
	jo	47.1%	48.1%	56.5%	50.0%	7.1%	44.8%
Gjithsej		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Grafiku 20.

A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit? *Komuna

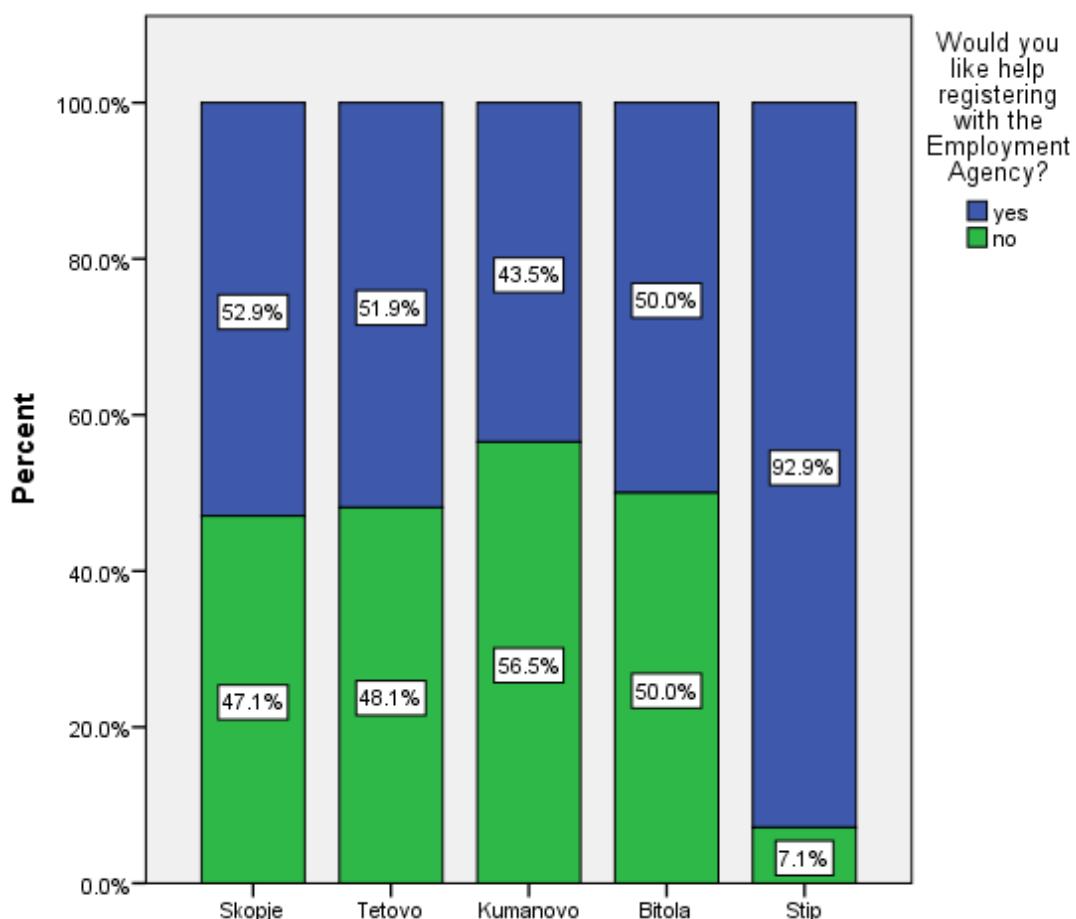


Tabela 21.

A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit? *Përkatësia etnike

		Përkatësia etnike						Gjithsej
		Shqiptare	rome	turke	serbe	tjetër	Maqedonase	
A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit?	po	38.8%	84.2%		100.0%	66.7%	53.3%	55.2%
	jo	61.2%	15.8%	100.0%		33.3%	46.7%	44.8%
Gjithsej		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Grafiku 21.

A keni nevojë për ndihmë gjatë paraqitjes në Agjencinë e Punësimit? *Përkatësia etnike

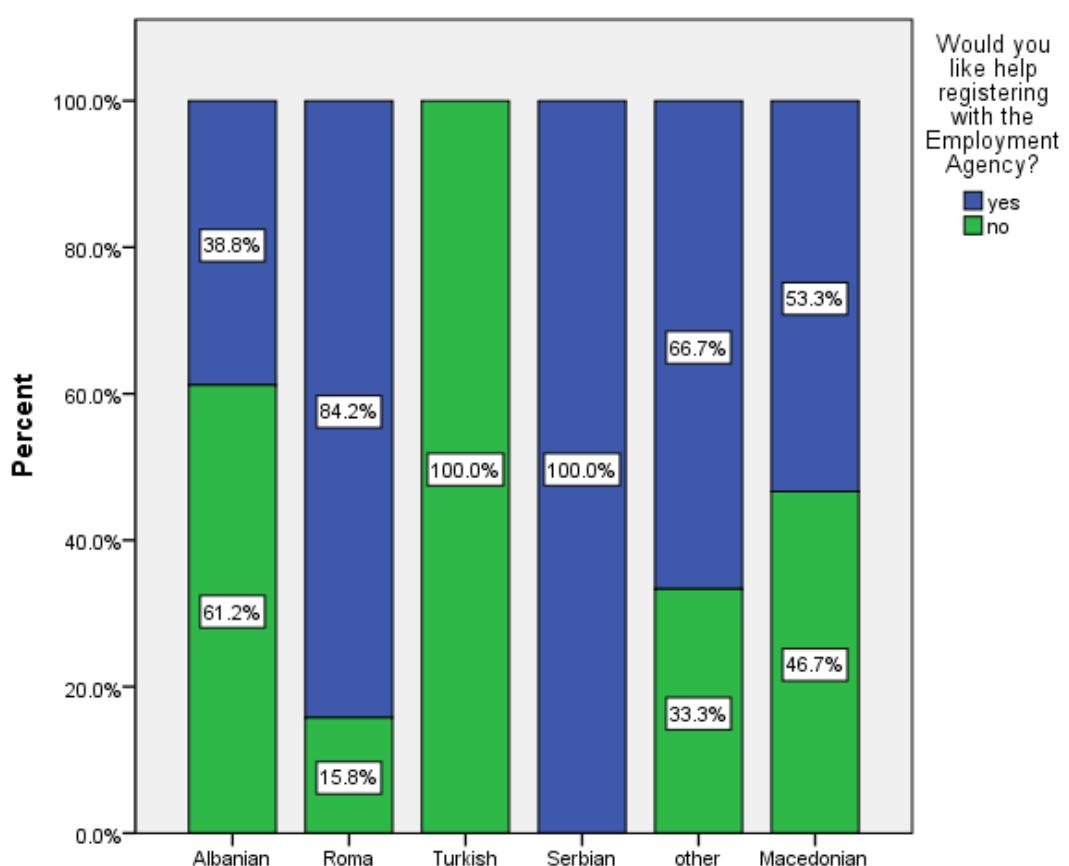


Tabela 22. Nëse Ju ofrohet një vend pune, a do t'u nevojitet leje nga bashkëshorti Juaj për ta pranuar atë?

		Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
	po	73	33.5	41.2	41.2
	jo	104	47.7	58.8	100.0
	Gjithsej	177	81.2	100.0	
mungon	Sistemi	41	18.8		
	Gjithsej	218	100.0		

Grafiku 22.

Nëse Ju ofrohet një vend pune, a do t'u nevojitet leje nga bashkëshorti Juaj për ta pranuar atë?

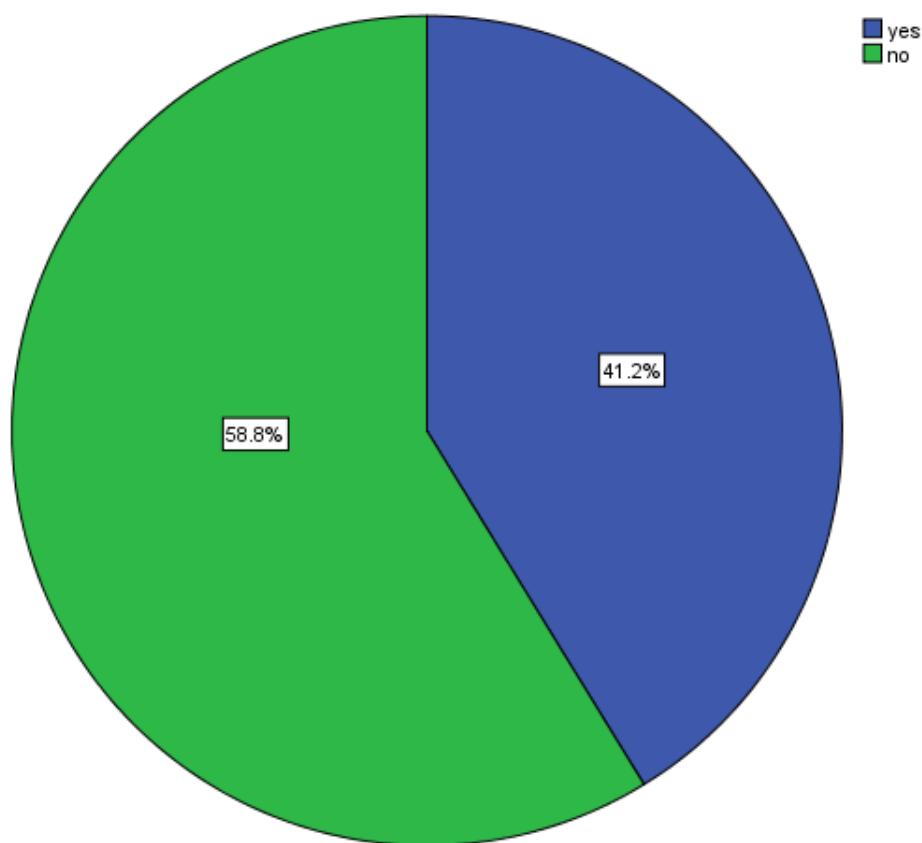


Tabela 23. Nëse Ju ofrohet një vend pune, a do t'u nevojitet leje nga bashkëshorti Juaj për ta pranuar atë? *Komuna

		Komuna					Gjithse
		Shkup	Tetovë	Kumanovë	Manastir	Shtip	
Nëse Ju ofrohet një vend pune, a do t'u nevojitet leje nga bashkëshorti Juaj për ta pranuar atë?	po	51.1%	27.5%	63.3%	13.3%	50.0%	41.2%
	jo	48.9%	72.5%	36.7%	86.7%	50.0%	58.8%
Gjithsej		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Grafiku 23.
Nëse Ju ofrohet një vend pune, a do t'u nevojitet leje nga bashkëshorti Juaj për ta pranuar atë? *Komuna

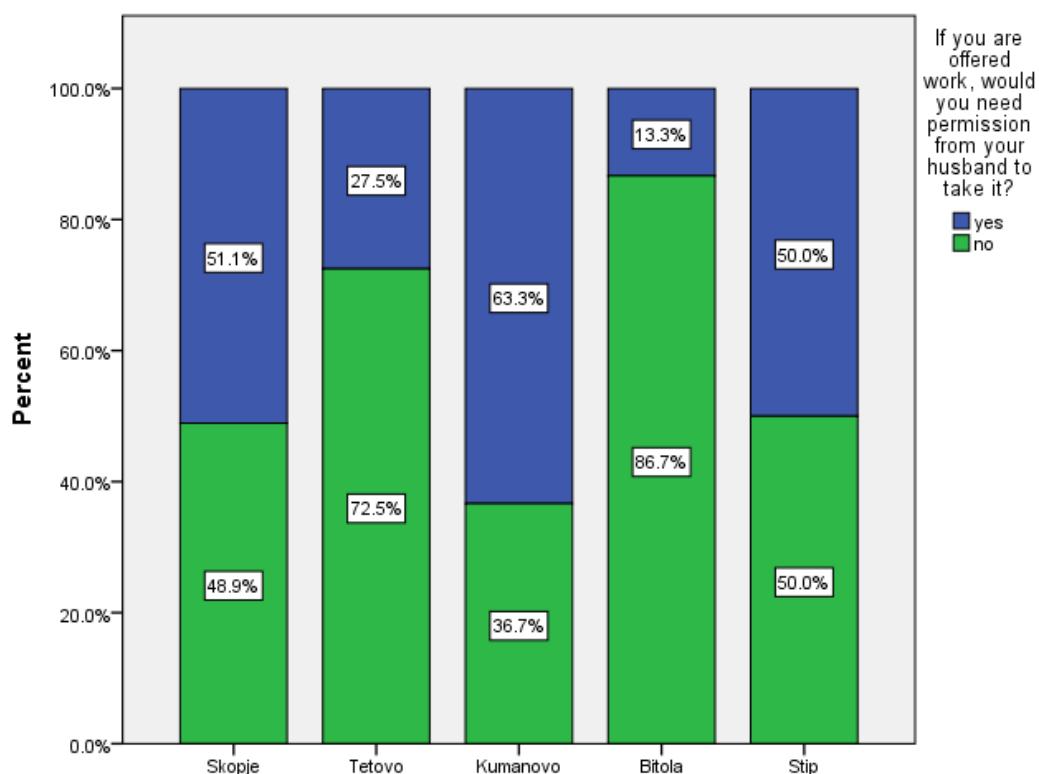


Tabela 24.

A është tipike për gratë në bashkësinë Tuaj të mbeten në shtëpi dhe të mos punojnë?

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
po	12	5.5	5.5	5.5
jo	119	54.6	54.6	60.1
ishte ashtu më herët, por gjërat kanë ndryshuar	71	32.6	32.6	92.7
jo, asnjëherë nuk ka qenë tipike	3	1.4	1.4	94.0
nuk mund të them me siguri	13	6.0	6.0	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 24.

A është tipike për gratë në bashkësinë Tuaj të mbeten në shtëpi dhe të mos punojnë?

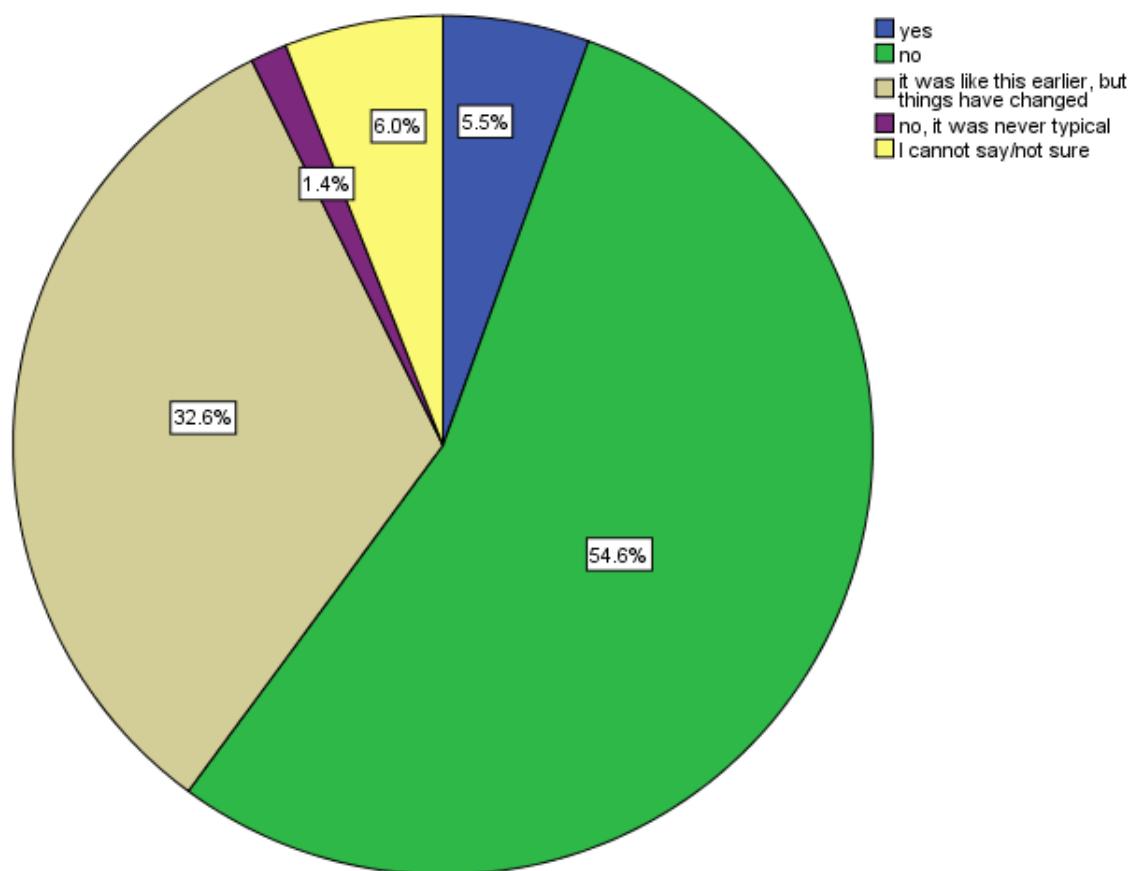


Tabela 25.

A do të kishit dashur të përvetësoni (ose avanconi) ndonjë shkathtësi konkrete?

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
po	186	85.3	85.3	85.3
jo	32	14.7	14.7	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 25.

A do të kishit dashur të përvetësoni (ose avanconi) ndonjë shkathtësi konkrete?

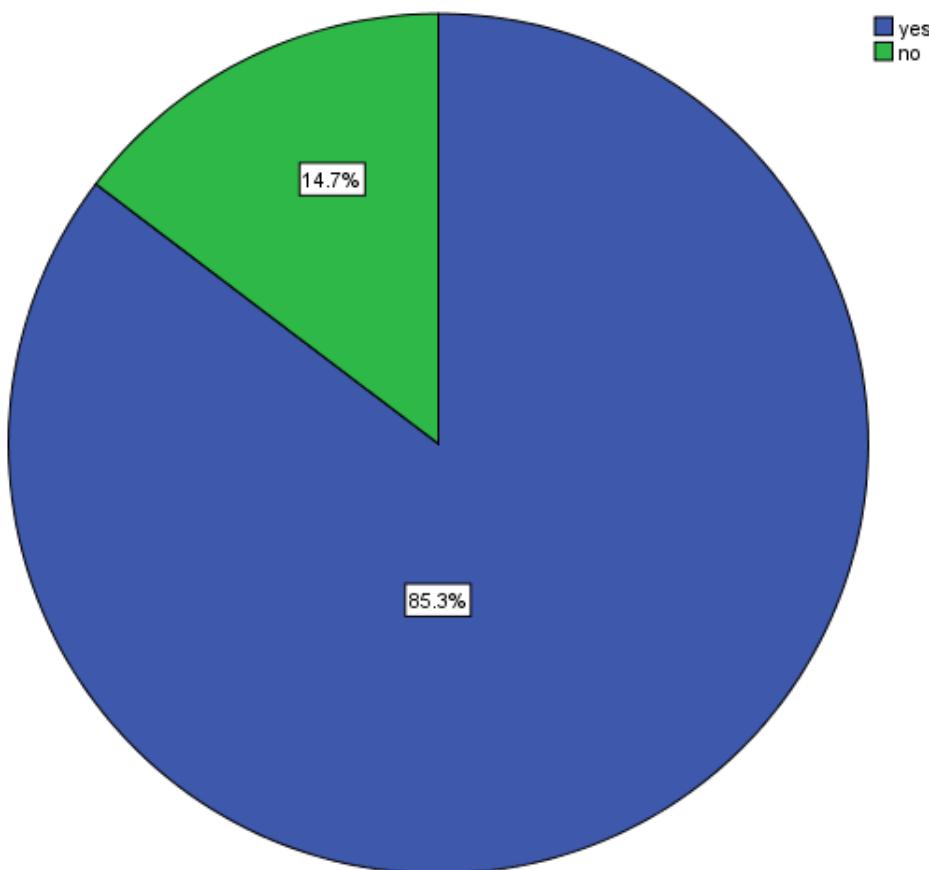


Tabela 26. Cilën shkathtësi do të kishit dashur ta përvetësoni (ose avanconi)?

		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
Mungon Gjithsej	floktaria/maki-jazhi	53	24.3	28.5	28.5
	rrobaqepja	27	12.4	14.5	43.0
	shkathtësitë e administritimit/ menaxhimit	14	6.4	7.5	50.5
	gjuha e huaj	11	5.0	5.9	56.5
	shkathtësitë TIK	9	4.1	4.8	61.3
	tjetër	20	9.2	10.8	72.0
	çfarëdoqoftë (nuk e di)	52	23.9	28.0	100.0
	Gjithsej	186	85.3	100.0	
	Sistemi	32	14.7		
		218	100.0		

Grafiku 26.
Cilën shkathtësi do të kishit dashur ta përvetësoni (ose avanconi)?

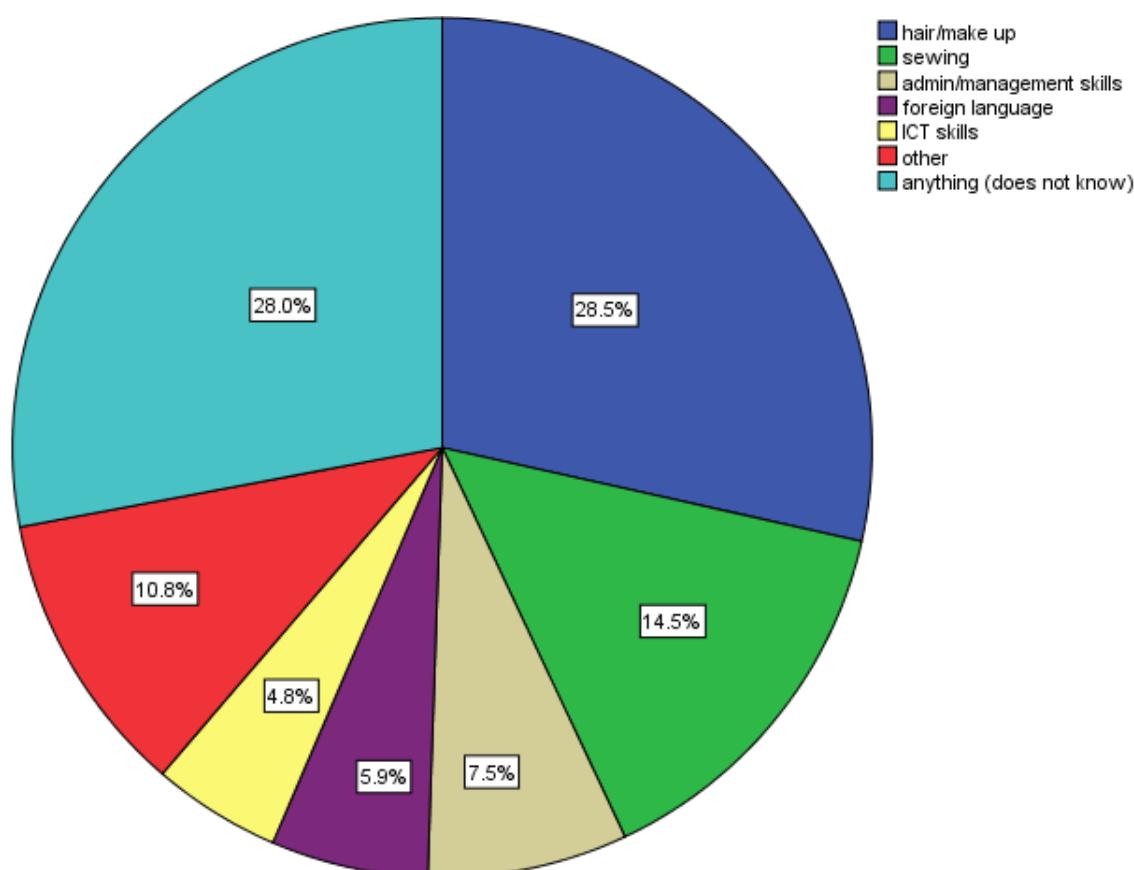


Tabela 27.

Cilën shkathtësi do të kishit dashur ta përvetësoni (ose avanconi)? *Përkatësia etnike

	Përkatësia etnike							Total
	shqiptare	rome	turke	vllehe	serbe	tjetër	maqedonase	
floktaria/ makijazhi	26.0%	35.8%					28.6%	28.5%
rrobaqepja	13.7%	19.4%	16.7%		50.0%		5.7%	14.5%
shkathtësitë e adminis- trimit/me- naxhimit	12.3%						14.3%	7.5%
gjuha e huaj	4.1%	1.5%	16.7%				17.1%	5.9%
shkathtësitë TIK	4.1%	1.5%	16.7%				11.4%	4.8%
tjetër	13.7%	4.5%	16.7%	100.0%	50.0%		11.4%	10.8%
çfarëdoqoftë (nuk e di)	26.0%	37.3%	33.3%			100.0%	11.4%	28.0%
Gjithsej	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Grafiku 27.

Cilën shkathtësi do të kishit dashur ta përvetësoni (ose avanconi)? *Përkatësia etnike

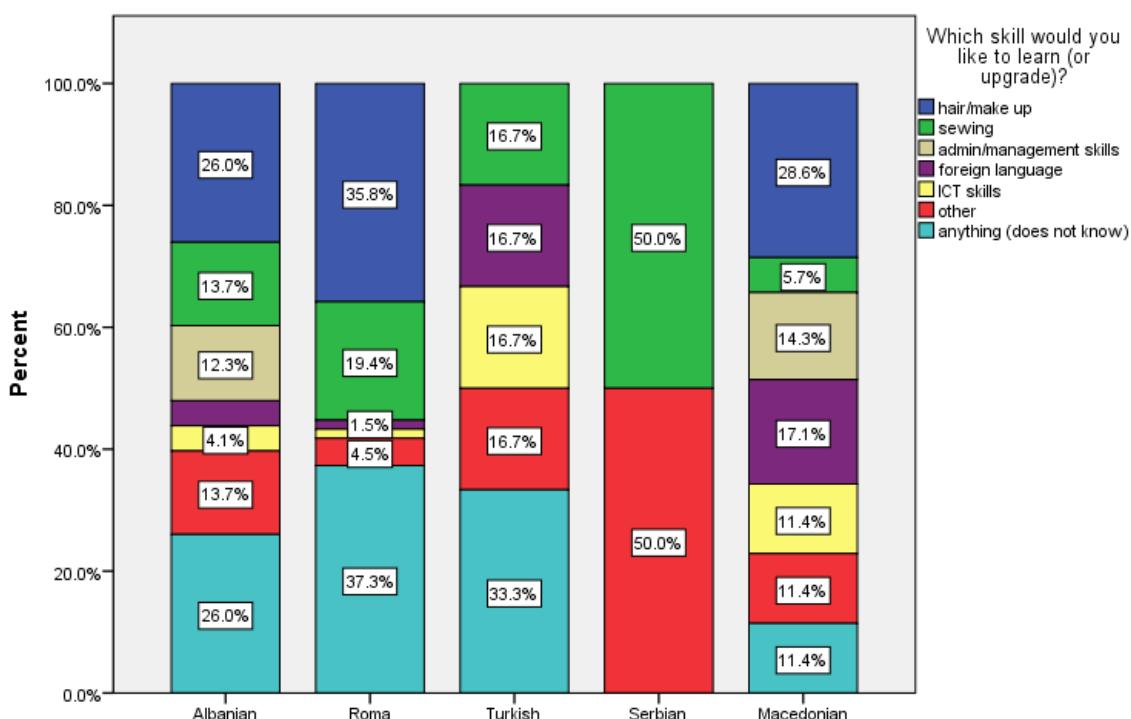


Tabela 28. A do të ishit të interesuar për një trajnim punësimi i cili mundësohet nga projekti?

	Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
po	178	81.7	81.7	81.7
jo	40	18.3	18.3	100.0
Gjithsej	218	100.0	100.0	

Grafiku 28.

A do të ishit të interesuar për një trajnim punësimi i cili mundësohet nga projekti?

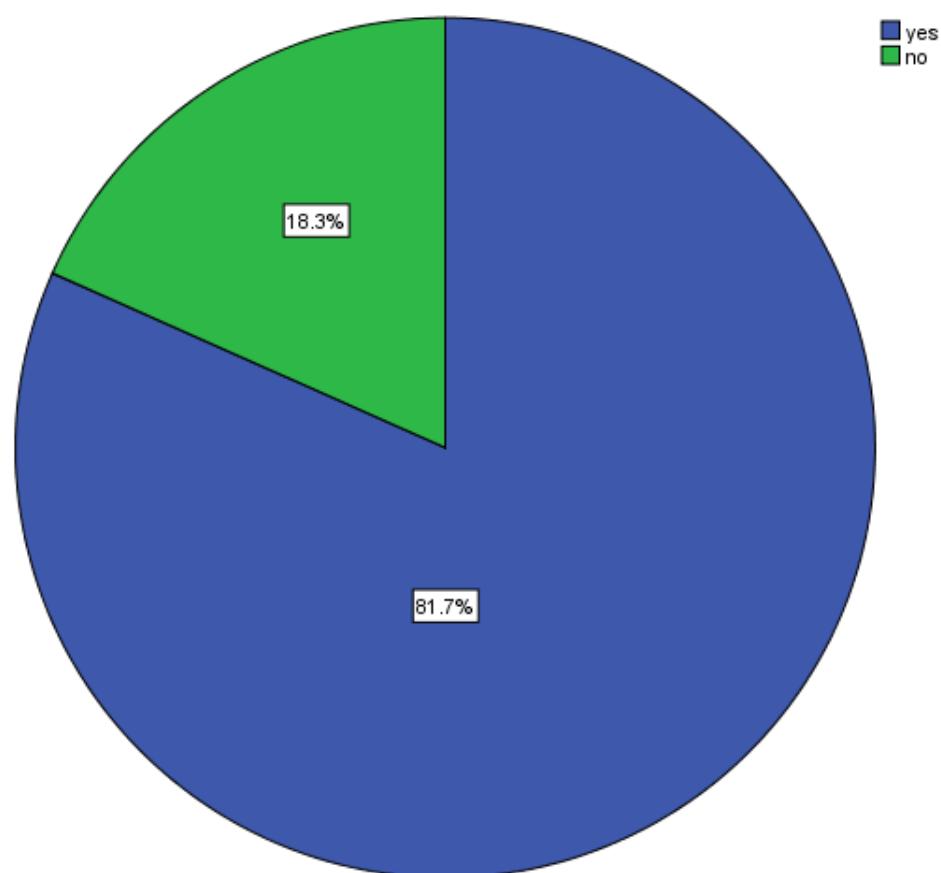


Tabela 29. A do të kishit dashur që projekti të kontaktojë me familjen Tuaj në lidhje me pjesëmarrjen Tuaj në trajnim?

		Frekuencia	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përmbledhëse
	po	18	8.3	26.9	26.9
	jo	49	22.5	73.1	100.0
	Gjithsej	67	30.7	100.0	
Mungon	Sistemi	151	69.3		
Gjithsej		218	100.0		

Grafiku 29.

A do të kishit dashur që projekti të kontaktojë me familjen Tuaj në lidhje me pjesëmarrjen Tuaj në trajnim?

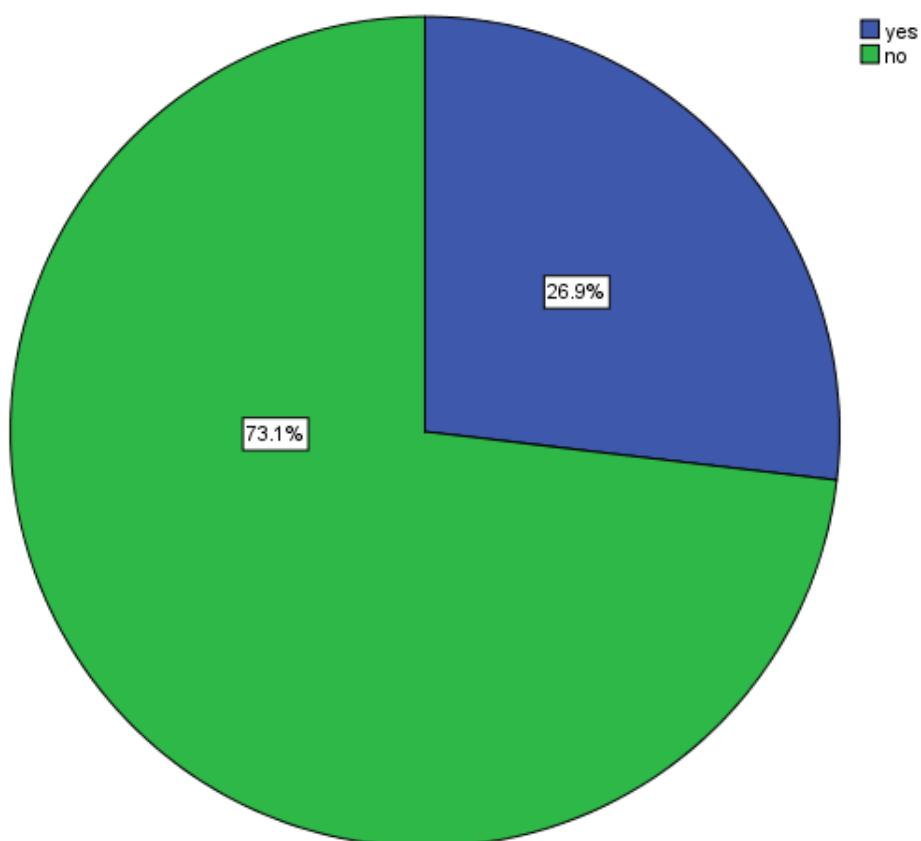


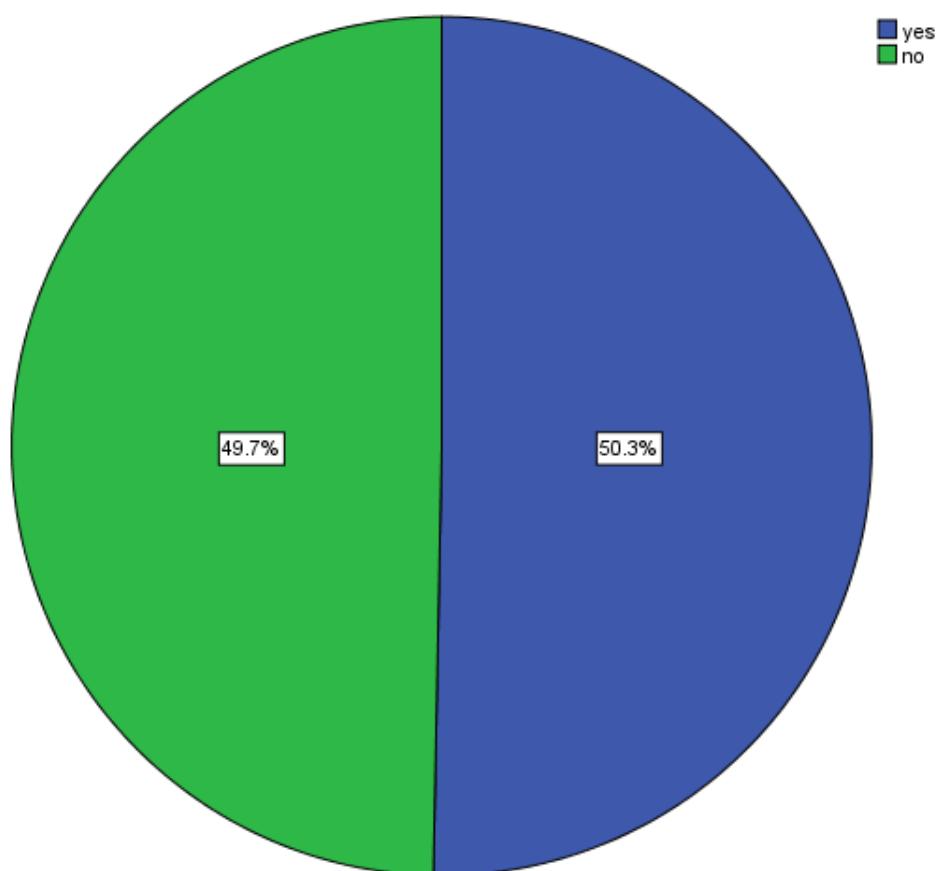
Tabela 30.

A keni nevojë për ruajtjen e fëmijëve Tuaj gjatë kohës kur jeni në trajnim?

		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e vlefshme	Përqindja përbledhëse
	po	81	37.2	50.3	50.3
	jo	80	36.7	49.7	100.0
	Gjithsej	161	73.9	100.0	
Mungon	Sistemi	57	26.1		
Gjithsej		218	100.0		

Grafiku 30.

A keni nevojë për ruajtjen e fëmijëve Tuaj gjatë kohës kur jeni në trajnim?





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