

АНАЛИЗА НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА КАКО МОЖНОСТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА РОМКИ

НОВ ПРИСТАП КОН РЕШАВАЊЕ
НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПРОБЛЕМИ

Истражување подготвено за невладини организации, мали, среди
и социјални претпријатија на територија на Град Скопје

ПРИЗНАНИЕ

ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување сака да им се заблагодари на лицата и организациите што издвоија време и учествуваа во ова истражување. Исто така сакаме да им се заблагодариме на донаторите шведската фондација Квина тил квина, за поддршката на проектот Ромките застапуваат за еднакви можности при вработување, во чиешто рамки се спроведе анализата.

Издание на: ХЕРА - Асоцијација за здравствена едукација и истражување
Скопје 2019

Автор: Васка Цветаноска Панова

Графичко уредување: Григор Унковски



Овој материјал е целосно или делумно финансиран од Шведската агенција за меѓународен развој и соработка (СИДА) и Фондацијата Квина тил Квина. СИДА и Квина тил Квина не мора да се согласуваат со ставовите искажани во овој материјал. Содржината на материјалот е единствена одговорност на авторот.

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

364-3:658.1]:331.5-055.2(=214.5:497.7)(047.31)

ЦВЕТАНОСКА Панова, Васка

Анализа на социјалните претпријатија како можност за вработување на Ромки [Електронски извор] : нов пристап кон решавање на социјалните проблеми / [автор Васка Цветаноска Панова]. - Скопје : ХЕРА - Асоцијација за здравствена едукација и истражување, 2020

Начин на пристап (URL): <http://hera.org.mk>. - Текст во PDF формат, содржи 32 стр., илустр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 07.02.2020

ISBN 978-608-4859-28-4

1. Гл. ств. насл.

а) Социјални претпријатија - Ромки - Вработување - Македонија - Истражувања COBISS.MK-ID 112176394

Содржина

Извршно резиме.....	4
1. Позадина.....	5
2. Методологија.....	7
2.1. Истражувачки прашања наменети за Ромки.....	9
2.2. Истражувачки прашања за социјални претпријатија.....	9
2.3. Примерок.....	10
2.4. Постапка.....	11
3. Состојба на Ром(к)ите и не/вработеност.....	12
3.1. Образование.....	14
3.2. Интерсекциска дискриминација.....	15
3.2.1. Институционална дискриминација и нееднаков третман.....	15
3.2.2. Дискриминација од страна на работодавачи.....	17
3.2.3. Дискриминација од страна на клиенти по основ на етничка припадност.....	18
3.3. Социо-културните фактори и ограничувања.....	19
3.4. Специфични препораки за Ромки.....	20
4. Состојбата на социјалните претпријатија.....	21
4.1. Институционална поддршка за СП низ призмата на Оперативните планови за активни мерки за вработување.....	22
4.2. Најчести предизвици со кои се соочуваат социјалните претпријатија при нивното работење.....	24
4.2.1. Надворешни предизвици.....	24
4.2.2. Внатрешни предизвици.....	25
4.3. Специфични препораки за социјални претпријатија.....	26
5. Студија на случај.....	27
Студија на случај 1.....	27
Студија на случај 2.....	28
6. Општи заклучоци и препораки.....	29
6.1. Заклучоци.....	29
6.2. Општи препораки.....	31
АКРОНИМИ.....	32

Извршно резиме

Оваа публикација ги открива наодите од анализата на 7 социјални претпријатија (СП) на територијата на Град Скопје за сервисите што ги нудат преку кои вклучуваат лица од маргинализирани заедници со акцент на Ромки. Тоа дава наоди за поврзаноста меѓу социјалните претпријатија и вработување на Ромки и лица од ранливи групи и заедници како можна мерка за нивна работна интеграција. Анализата дава наоди за активностите што ги превземаат СП за зголемување на вработливоста на ранливите или тешко вработливи граѓан(к)и и нивно работно ангажирање. Анализата се осврна на процесот на вклучување на Ромките од Скопје на пазарот на трудот и градење на нивната вработливост. Анализата открива наоди за предизвиците со кои се соочуваат социјалните претпријатија но и тешко вработливите групи граѓани со посебен акцент на жените од ромска популација. Истражувањето исто така открива колку од испитаните социјални претпријатија користеле мерки за вработување од Годишна Програма на АВРСМ и МТСП и дава наоди за искуствата од искористените мерки.

Истражувањето не ги опфаќа сите невладините организации, мали, среди и социјални претпријатија на територијата на Град Скопје ниту пак сите долгорочно невработени Ромки од Скопје. Наместо тоа, се фокусира на оние социјални бизниси што се препознаени во заедницата а се водени од различни правни ентитети, регистрирани под различни правни форми, и сервиси во кои работно се ангажираат долгорочно невработени лица. Со вклучување на други правни форми во ова истражување резултатите веројатно ќе бидат потценети.

Истражувањето претставува обид да се претстави социјалното претприемништво како модел за социјална инклузија на долгорочно невработени Ромки и нивно вклучување на пазарот на трудот. Целта е да се направи истражување на пазарот на постоечките социјални претпријатија кои вработуваат лица од маргинализирани заедници. Истражувањето ќе ни помогне да идентификуваме предизвиците на кои наидуваат СП но и пречките со кои се соочуваат Ромките од Скопје при процесот на работна интеграција.

1. Позадина

Социјалните претпријатија се стекнаа со важност пред европските и национални политики во последниве години. Постои сè поголема свест дека тие создаваат одржлив и инклузивен раст и ги поттикнуваат социјалните иновации. Со фокусирање на луѓето исто колку и на профитот, социјалните претпријатија го поттикнуваат чувството на социјална кохезија и го промовираат општото добро.¹

Во Европа постојат 2 милиони социјални претпријатија и истите претставуваат 10 отсто од сите бизниси во Европската унија. Всушност, повеќе од 11 милиони луѓе (или 6 отсто од сите вработени во ЕУ) работат во претпријатија што придонесуваат во развој на социјалната економија.² На социјалните претпријатија се гледа како на потенцијални ефективни модели за решавање на важни социјални прашања кои директно влијаат на маргинализираните групи. Оттука, социјалната економија и социјалните претпријатија имаат важна улога и влијание како добавувачи на секој пазар.

Во услови на општествени промени и обиди да се подобри состојбата на граѓаните, граѓанските здруженија и останатите правни ентитети во Северна Македонија започнаа да размислуваат како да ги зајакнат заедниците преку осовременување на стари концепти, прилагодени на потребите што ги наметнува денешницата, односно отворање социјални претпријатија. И покрај непостоењето на законска рамка за креирање социјални претпријатија, во поново време се појавија различни правни ентитети кои смело решија да влезат во водите на социјалните бизниси, носејќи ја во себе, пред сè, социјалната мисија.

Истражувањата на ХЕРА покажаа дека социјалните претпријатија може да се развиваат во различни правни форми и во рамки на постојната македонска законска легислатива: Законот за здруженија и фондации, Законот за заштитни друштва, Законот за земјоделски задруги, Законот за трговските друштва³, а од неодамна и според Законот за финансиска поддршка на инвестиции⁴.

Невладините организации и понатаму водат широки дискусии за уредување на социјалното претприемништво. Дебатите не ги заобиколуваат владините институции ниту локалните самоуправи. Постепено се развива системски пристап за да може најпосле да се одговори на прашањето: Што со социјалното претприемништво?

1 Social enterprises and the social economy going forward A call for action from the Commission Expert Group on Social Entrepreneurship (GECES) OCTOBER 2016

2 https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_en

3 <https://hera.org.mk/wp-content/uploads/2018/10/Priracnik-za-socijalni-pretpriyatija-%D0%B7%D0%B0-web-mk.pdf>

4 https://www.vicepremier-ekonomija.gov.mk/sites/default/files/Nacrt_tekst_naZakon_za_finansiska_poddrska_na_investicii.pdf

Она што за што ХЕРА се залага е поставување јасни критериуми за социјални претпријатија, односно кое претпријатие е социјално и зошто, наспроти традиционалните, бизнис претпријатија. Одговори на овие прашања треба да даде Стратегијата за еко-системот за креирање на социјалните претпријатија во Република Северна Македонија, чија изработка е во тек.

Од друга старана пак, социјалните претпријатија ги гледаме како можност за развој на женското претприемништво, но и терен преку кој може да се зајакнат жени од маргинализирани заедници особено долгорочно невработени Ромки. Преку нивна едукација, преквалификација и најважно ресоцијализација во однос на работната етика и меки вештини, се очекува Ромките од Скопје економски да се зајакнат и рамноправно да се вклучат на пазарот на трудот.

ХЕРА уште од почетокот на своето основање ги препозна Ромките како целна група на која што треба да и се обрати и да придонесе кон нејзино јакнење во поглед на остварување на своите основни човекови права. Од искуствата стекнати на терен и директно во разговор со корисничките еден од главните потреби на целната група е нивна економската независност.

Па така ХЕРА почна да размислува за новиот концепт т.е. креирање на социјални претпријатија преку кои работно ќе се вклучат долгорочно невработени Ромки. Во 2017 година го основа социјалното претпријатие Нега Плус што претставува сервис за грижа и нега на стари лица во домашни услови во кој услугите се дадени од страна на сертифицирани негувателки Ромки. Во меѓувреме се отворија уште неколку социјални претпријатија кои ја имаат истата мисија – економско јакнење и независност на Ромките преку нивна едукација/ преквалификација, достоинствено работно ангажирање и вработување.

Целта на оваа анализа е да се идентификуваат социјални претпријатија од Скопје што вработуваат лица од маргинализирани заедници и Ромки, и нивните потреби. Преку анализата ќе се установаат предизвиците со кои се соочуваат испитаните социјални претпријатија од аспект на работа со клиенти и раководење со човековите ресурси во самото социјално претпријатие. Исто така ќе се добијат податоци за информираноста и искористеноста на мерките за вработување на АМРСМ од страна на социјалните претпријатија и колку мерките се применливи за нив, како се уште нови ентитети.

Од друга страна пак истражувањето ќе покаже колку од испитаните Ромки се информирани од страна на општините и Агенцијата за вработување за мерките и програмите за вклучување на пазарот на трудот или пак ги користат истите. Исто така ќе се претстави и процесот на работна интеграција на Ромките ангажирани во социјалните претпријатија, предизвиците и пречките со кои се соочуваат Ромките во однос на редовно работно ангажирање и влијанието на економската независниот врз нивните животи.

2. Методологија

За потребите на ова истражување се користи квалитативен истражувачки пристап и секундарни податоци и беше подготвена соодветна методологија со цел прибирање на податоци од сите засегнати страни. Истражувањето опфати деск студија; интервју со 7 социјални претпријатија; две фокус групи со 14 Ромки од Шуто Оризари и 2 студии на случај од вработени Ромки во социјалните претпријатија.

Истражувачки методи

Деск истражување

Преку деск истражувањето се прибараа секундарни податоци од статистички соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика, Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија и Министерството за труд и социјална политика, национални стратегии и акциски планови што вклучуваат интеграција на Роми, истражувања направени од страна на УНДП, Светска Банка и невладини организации.

Деск истражувањето даде преглед на општата состојба на Ромките од Скопје во однос на вработување, досегашни политики и практики за интеграција на Ромките на пазарот на трудот, состојбата и бројот на невработени Ромки од Скопје, постоечките активни мерки и програми на МТСП и АВРСМ за вработување, како и состојбата на социјалното претприемништво во Северна Македонија и согледување на еко-системот за социјалните претпријатија.

Фокус групи

Со цел да се истражи информираноста на целната група за нивните права и можности за вработување што ги нуди Агенцијата за вработување на РСМ и општините предвидени во локалните програми за вработување, статусот на (не)вработени, локалните мерки за вработување и улогата на општините, беа спроведени две фокус групи со 14 Ромки од Шуто Оризари. Наодите од фокус групите ќе бидат искористени во ова истражување.

Полу-структурирано интервју

Следната фаза во истражувањето беше спроведување на полу-структурирани, лице в лице интервјуа со 7 социјални претпријатија на територија на град Скопје од кои 5 се регистрирани како невладини организации додека пак останатите 2 се регистрирани како останати правни ентитети. Типичното времетраење на секое интервју беше измеѓу 60 – 90 минути. За време на интервјуата се водеше записник.

Име на социјално претпријатие	Правен ентитет или раководено од
Нега Плус	Невладина организација ХЕРА
ХуманаС	Невладина организација ХЕРА
Копче	Невладина организација Црвен крст на град Скопје
Нега Центар	Невладина организација Црвен крст на град Скопје
Handicrafts 4U	Невладина организација SOLEM
Мама Органа	Занаетчии
Umbrella - Кафе бар	Подружница на трговско друштво

На интервјуата присуствуваа координаторите/менаџерите на социјалните претпријатија а две од испитаните претпријатијата овозможија присуство на нивните вработени - Ромки од Скопје.

Студија на случај

На крај, со цел да се претстави како изгледа работна интеграција на долгорочно невработени Ромки во социјални претпријатија ни уште поважно, што значи економско јакнење на една Ромка преку нејзино работно ангажирање, решивме да се послужиме со емпириско истражување и да го истражиме феноменот во контекстот на реалниот живот.

Во текот на истражувањето, поточно за време на интервјуата со социјалните претпријатија, беа мапирани две жени Ромки кои се вработени во социјалните претпријатија. Ромките беа интервјуирани околу 60 минути и низ разговор со истражувачката дадоа наоди за процесот, мотивот и искуствата што ги стекнале низ процесот на работна интеграција во социјалните претпријатија.

2.1 Истражувачки прашања наменети за Ромки

За да се увиди состојбата на Ромките и нивната информираност за мерките, вработеноста и вработливоста, за време на анкетите и фокус групите беа користени следниве прашања:

- 1 Име и презиме на испитаничката:
- 2 Колку години имате:
- 3 Дали сте вработена?
- 4 Дали сте пријавена како невработено лице во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија?
- 5 Дали во текот на минатите 6 месеци Ви било понудено вработување од АВРСМ?
- 6 Дали сте достапна за работа и активно барате вработување? (само за невработени)
- 7 На кој начин барате работа?
- 8 Според Вашето мислење, која е главната пречка за наоѓање работа?
- 9 Дали сте користеле некоја од мерките или услугите за вработување кои ги нуди Владата на РСМ? Ако одговорот е Не, Зошто не?
- 10 Ако е да која услуга сте ја користеле?
- 11 Што Ви е најпотребно како поддршка за се вработите?

2.2 Истражувачки прашања за социјални претпријатија

- 1 Кој е типот на вашата организација и со што се бави вашето социјалното претпријатие?
- 2 Дали сте запознаени со мерките за вработување на АВРСМ?
- 3 Дали користите некоја од мерките? Доколку е ДА, која?
- 4 Дали сте задоволни од мерката?
- 5 Дали преку мерката вработувате лица од маргинализирани заедници?
- 6 Доколку сте запознаени со мерките а не ги користите, кои се причините?
- 7 Дали во вашата организација/фирма има вработено жени од ромска популација?
- 8 Со кои предизвици се соочува вашето претпријатие (внатрешни и надворешни)?

Интервјуто се осврна на:

- нивните редовни, секојдневни активности вклучително и обезбедување на производи или услуги кои се наплатуваат,
- нивната примарна цел – бизнис, социјална или еколошката мисија (наспроти чисти бизниси - главно профитно управувани);
- Организациска структура и вработени (категории на граѓани вработени во претпријатијата),
- Информираност за мерките за вработување и нивно искористување – искуства и препораки.

- Предизвици со кои се соочувале при работењето и справување со истите.
- Препораки за подобрување во насока на вработување и задржување на вработените со акцент на Ромките.

2.3 Примерок

Во рамки на деск истражувањето најпрвин беа проверени податоци што се достапни од слични истражувачки студии, податоци кои се достапни во извештаите, стратегиите и другите документи подготвени од за-сегнати министерства и државни агенции, извештаите на граѓанските организации како и податоците од истражувањата и извештаите од меѓународните агенции како УНДП, ЕУ, Светска банка, ИЛО итн. При спроведување на анализата за социјалните претпријатија како алатка за вработување на долгорочно невработени Ромки и нивно вклучување на пазарот на трудот, се користеа националните и локалните политики и мерки релевантни за потребите на Ром(к)ите. Исто така при спроведување на деск анализата се земаа во предвид и евентуалните регионални и локални политики каде се разгледува прашањето за вработувањето и социјалната инклузија. Анкетата беше спроведена на репрезентативен примерок преку методологија за избор и процедура за селекција по случаен избор на испитаници, следејќи ги демографските карактеристики на регионот Скопје.

Со цел да се добијат појасна слика околу состојбата со вработеноста, вработувањето и вработливоста на Ромките беа спроведени 2 фокус групи. Фокус-групите беа реализирани како метод со кој може да се добијат субјективни, но подлабински сознанија за состојбата со вработувањето на Ромките од Скопје. За да се добијат што е можно порелевантни податоци, фокус групите беа составени од 7 жени (вкупно 14) од слично социјално милје (долгорочно невработени, сопруги, мајки) за да се добие поширока репрезентативност во дискусиите и податоците. Дискусиите во фокус групите овозможија да се добијат податоци за конкретни искуства со дискриминацијата на пазарот на трудот, можностите и предизвиците за женско претприемништво преку мерките на АМРСМ, како и ставовите и искуствата во однос на семејството и економската независност на жената Ромка.

Преку деск истражувањето беа мапирани околу 15 социјални претпријатија. Согласно потребите на истражувањето беа селектирани 7 социјални претпријатија на територијата на град Скопје. Се одржаа 7 интервјуа со одговорните лица од претпријатијата. Дискусиите беа со цел да се установаат предизвиците на СП во однос на користење на мерките за вработување како и предизвиците со вработување на лица од маргинализирани заедници.

Студиите на случај се направени со цел да се увиди личното искуство на Ромките и да се покаже процесот на интеграција на долгорочно невработена Ромка и нејзиното економско јакнење.

Користен инструмент за време на истражувањето беше прашалник. За потребите на анализата беа развиени два прашалници – еден за фокус групите, а вториот прашалник беше развиен за истражување на состојбата на СП поставувани. Врз основа на прашалниците се водеа полу-структурираните интервјуа со одговорните лица од СП и со Ромките од Скопје.

Наодите од спроведената анализа ќе може да се искористат за креирање на нови мерки за вработување на Ромки но и креирање на мерки кои се наменети конкретно за социјални претпријатија кои вработуваат лица од маргинализирани заедници. Исто така наодите може да помогнат на други социјални претпријатија кои се соочуваат со истите или слични предизвици во решавање и надминување на пречките што се јавуваат во текот на работењето во претпријатијата.

2.4 Постапка

Истражувањето се одвиваше во периодот април – јули 2019 година. Деск-анализата се одвиваше во текот на април – мај 2019 година. Деск анализата беше направена со цел да се увиди фактичката состојба на Ромите во однос на пазарот на трудот, преглед на мерките за вработување и нивната искористеност од страна на СП и Ромки како и за мапирање на СП што се дел од оваа анализа. Екстензивната анализа придонесе за надополнување на празнините во однос на информациите добиени од фокус групите и интервјуата со СП.

Интервјуата со претставниците на СП беа реализирани во месец мај 2019 година. Тие се водеа со раководителите на социјалните претпријатија. Интервјуата беа спроведени лице в лице во вид на разговор врз основа на веќе подготвени прашања, како одредница во интервјуата.

Фокус-групите беа реализирани во периодот мај – јуни 2019 година во соработка со Младинскиот Центар “Сакам да Знај” во Шуто Оризари и Иницијативата на жени Ромки од Шуто Оризари. Беа организирани и реализирани две фокус-групи во Младинскиот Центар “Сакам да Знај” каде присуствуваа вкупно 14 жени од Скопје.

Учесничките во фокус-групите беа жени од исти социјални слоеви и етничка заедница. Како ограничување при користењето на овој метод во истражувањето се забележува вклучувањето на повеќе теми за дискусија. Особено при отворањето на сензитивните прашања поврзани со нивното живеење, кога поради преостанатото време за дискусија, но и поради веќе воспоставената динамика во групата, продлабочувањето на темата беше оневозможено.

Во месец јуни беа мапирани две Ромки од СП кои беа прикажани како студии на случај.

3. Состојба на Ром(к)ите и не/вработеност

Вработувањето на социјално ранливите и исклучени граѓани сè уште претставува сериозен предизвик во Република Северна Македонија. Со невработеност, но и со потешкотии при барање работа, се соочуваат речиси сите невработени лица особено оние најранливите: младите, долгорочно невработените лица, корисници на социјална помош, лица со низок степен на образование и др. Состојбата со Ромите особено Ромките, како долгорочно невработени лица, останува еден од најзагрижувачките фактори што го попречуваат нивното целосно вклучување во општеството.

Бројноста на ромската популација во Македонија е многу тешко да се утврди. Според Пописот во РМ од 2002 година, застапеноста на Ромите во вкупното население во РМ изнесува приближно 2,7% (53.879), со што Ромите се четвртата по големина етничка заедница (по Македонците, Албанците и Турците). Од друга страна, пресметките што Програмата за развој на Обединетите нации (УНДП) ги наведува во регионалниот Извештај за Ромите од 2006 год. (Иванов и др. 2006) велат дека вистинскиот број е некаде помеѓу 220.000 и 260.000, што е над 10% од населението. Во секој случај, тука, како и во другите делови на регионот, стапките на сиромаштија и невработеност се значително повисоки кај Ромите од оние кај мнозинската заедница.⁵

Државата обрнува особена важност при креирање на програми и политики за социјално исклучените граѓани па така во континуитет развива и имплементира социо-економски, образовни и политики за вработување. Основна цел на политиките е постигнување на повисок степен на социјална инклузија преку вработување на ранливите групи на невработени лица и нивно економско јакнење.

Дека младите и Ромите се фокус група во политиките кои се спроведуваат во континуитет, покажуваат низа документи како што се: “Национална стратегија за вработување”, “Национален акциски план за вработување на млади”, Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија”, “Оперативен план за активни програми на пазарот на трудот и услуги за вработување”, законски измени во трудовото законодавство. Посебно за Ромите развиена и ревидирана “Национална стратегија за Роми 2014-2020 година” и “Национален акциски план за вработување на Роми 2016-2020 година”.

Владата на Република Северна Македонија со Министерството за труд и социјална политика применуваат систем на планирање и имплементација на активни мерки на пазарот на труд со цел да се одговори на различните потреби на ранливите групи невработени лица и на работодавачи, кои вклучуваат услуги за невра-

ботените лица, обуки, програми за креирање на работни места, работни клубови, практиканство и др. Покрај стратешките документи и акциски планови на локално и национално за вработување на Ром(к)и, МТСП во соработка со АВРСМ секоја година изработуваат планови и мерки за вработување, самовработување и претприемништво.

Со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година се утврдуваат програмите, мерките и услугите за вработување кои ќе обезбедат создавање на нови работни места, поддршка за креирање на нови работни места и зголемување на вработливоста на невработените лица, посебно на младите и корисниците на право на парична помош од социјална заштита (во понатамошниот текст: гарантирана минимална помош). Сите евидентирани невработени лица и работодавачи имаат пристап до програмите, односно мерките и услугите за вработување. Правото за учество се определува врз основа на условите и критериумите дефинирани за секоја поодделна програма односно мерка и услуга за вработување, а како општо правило ќе се настојува да се постигне еднаква застапеност на мажи и жени согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, како и учество на младите лица до 29 години, од најмалку 30 %.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2018 година, активното население во Република Северна Македонија изнесува 957 623 лица, од кои вработени се 759 054, а 198 569 лица се невработени. Стапката на активност во овој период е 56.9, стапката на вработеност 45.1, додека стапката на невработеност изнесува 20.7.⁶ Заклучно со 30.04.2019 година вкупниот број на невработени лица на територија на град Скопје изнесува 18.347⁷ од кои 2.597 се од ромска националност, а од нив 1301 се жени Ромки.⁸

Според Извештај во сенка за Поглавје 23 за периодот јуни 2018 – март 2019 година подготвен од страна на Институт за европска политика – Скопје и Хелсиншки комитет за човекови права:..." помеѓу 73 и 86% од младите Роми на возраст од 18 до 24 години не се вработени, немаат соодветни обуки и не се едуцираат. Само 22% од Ромите во Република Северна Македонија се вработени. Учесството на Ромите во активните мерки за вработување е многу мало. Во 2017 година само 1% од вкупниот број корисници на мерките што се состојат од поддршка за самовработување, обуки, поддршка за креирање на нови работни места и работно ангажирање. Во поглед на вработеноста на Ромите во јавниот сектор, Ромите во 2017 година се застапени со само 1,3%, процент, што во 2015 година изнесувал 1,4%, со што се забележува намалување, наместо пораст на бројот на вработени во јавниот сектор. Доколку се анализира структурата на вработени по институции, 750 Роми од вкупно 1.715 Роми се вработени во јавните комунални претпријатија (43%). Бројот на Роми кои се вработени на работни места што се позиционирани повисоко во хиерархијата, односно на раководни места во институциите останува незначаен."⁹

6 <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooptenie.aspx?rbtxt=98>

7 <http://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%90%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%202019/P1gradselo042019.pdf>

8 <http://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%90%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%202019/O3nacionalnost042019.pdf>

9 <https://epi.org.mk/wp-content/uploads/2019/05/Shadow-report-MK-2.pdf>

Според деск истражувањето сите наоди покажуваат дека Ромите се обесправени на пазарот на трудот. Главните причини за обесправеност одат во насока на низок степен на образование, интерсекциска дискриминација од повеќе ентитети и на повеќе основи и, социо-културните фактори и ограничувања кај Ромското население. Фокус групите со Ромките од Скопје само ги потврдија наодите од деск истражувањето но и отворија нови полиња за дискусија и истражување.

3.1 Образование

Нискиот степен на образование кај ромското население е еден од најважните фактори кои придонесуваат за зголемена сиромаштија. Причина за нискиот степен на образование е лошата економско – социјална состојба на голем дел на ромските семејства, голем процент на незапишани деца во предучилишното образование како значаен момент за социјализација и инклузија во образовниот систем, недоволното познавање на македонскиот јазик што доведува до неможност за нормално следење на наставата, непостоењето на соодветни домашни услови за учење поради несоодветното решение за домување на поголем дел од ромското население. Отсуството на свеста за значењето на образованието во ромските средини, особено на родителите, е уште една причина за не запишувањето, отсуствата и напуштањето на училиштето по завршувањето на четврто или петто одделение. Патријархалното воспитување, од друга страна, не ги мотивира, ниту пак ги охрабрува девојчињата да се вклучат во образовниот процес.¹⁰ Па така од аспект на квалификација и степен на образование, една од причините за релативно слабите можности за вработување на Ромите е нивното ниско ниво на образование.

Истражувањето покажа дека потребно е поголема ангажираност околу образованието и пре-квалификацијата на Ромките. 11 од испитаните Ромки се со основно а 3 немаат завршено основно образование. Ромки сметаат дека не можат да се вработат бидејќи немаат завршено соодветно образование или пак доколку најдат работа или се пријават за обука нема да можат да ја задржат/завршат.

...”газдата ми бара диплома од основно”...

...”се плашев да се пријавам на обука зошто не знам да читам”... изјава од Ромка вработена во едно од социјалните претпријатија што се дел од ова истражување.

...”да најдеме некоја работа и да биде добра, условите да се добри, тоа што го знаеш да го работиш. И би учеле нешто ново. Јас сакам да бидам или козметичарка или фризерка. Ама во бирото никогаш не ме прашале такво нешто. Имам само искуство, ми оди од рака тоа, сум пробала. Еве и кога слушнав за курсот за снајдери, не знаев ништо од машина...”

3.2 Интерсекциска дискриминација

3.2.1 Институционална дискриминација и нееднаков третман

Според деск истражувањето се увиде дека ПРОГРАМИТЕ И МЕРКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ во Оперативниот план за вработување за 2019 година не ги препознава Ром(к)ите како засебна целна група на која би требало да и се пристапи, туку тие се вклучени како корисници и тоа во делот на лица под ризик.

Единствено, Ром(к)ите како целна група се препознаени само во делот УСЛУГИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ точка 5. АКТИВАЦИЈА НА НЕВРАБОТЕНИ РОМИ каде што се наведува дека “Услугата ќе биде насочена кон сите невработени Роми. Невработените лица ќе имаат пристап до тимот на ментори, кои ќе бидат ангажирани во локалните заедници. Нивната улога ќе биде да ги мотивираат и редовно да ги информираат за можностите за вработувања или за подобрување на професионалните капацитети. Преку индивидуален пристап за идентификување на знаењата, квалификациите и вештините со кои располагаат лицата, ќе се пристапи на упатување кон соодветните програми од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот.”

Податоците од АВПСМ за бројот на невработени Роми е дискутабилен земајќи го во предвид фактот дека не сите Роми редовно се пријавуваат во Агенцијата за вработување. Голем дел од испитаните Ромки немаат познавање и капацитети за сами да се пријават а со тоа да се стекнат со право да користат услуги за активација на невработени Роми или пак да се стекнат со правото да бидат корисници на некоја од мерките за вработување.

За време на фокус групите жените што се изјаснија за пријавени во АВПСМ изјавија дека и покрај пријавувањето до сега не се контактирани од страна на АВПСМ или општините ниту пак им се нуди поддршка во процесот на пријавување.

...”Во Бирото, се пријавувам, да.

- А тие ти се јавиле некогаш?

- Не...

- Од кога си пријавена?

- ...па 7 години 8.

- И ти се јавиле некогаш?

- Не...

...”да, јас сум пријавена од 2006 г...

- А од тогаш до сега ниту еднаш не ти е понудена работа?...

- Не, само синот сега влезе на работа од Агенција за вработување...

...не, не, не, ништо, ниту еднаш..ајде во времето на бившиот систем ниту ме повикале, тогаш идеше според годините на чекање, ако јас сум се пријавила пред 5 год а некој пред година а исти струки, ја имам предност, имаше критериуми, ама никогаш не ме повикале ни тогаш ни сега. А во однос на споделување одредени мерки и активности, не знам, искористување на тренинг, обуки, курсеви за странски јазици и информатика, никогаш.

..."не, никој ништо ниту ми кажувал, ниту ме побарал...одам до шалтер, памтам уште шалтер I0, таму отидов, се потпишав, ми ставија во картонот кој датум треба да се пријавам пак и толку..

- И не ти се јавија?

- не...значи јас бев пријавена од I9 години, откако бев полнолетна.

- Сега колку год имаш?...

- 29..

- Значи I0 години ништо?

- не, и затоа ти кажувам дека нема ништо...повеќе чекаш отколку да те вработат..така подобро да си ја најдеш работата сама отколку да чекаш"...

Според наодите во однос на непријавените Ромки главна пречка е информираноста и запознаеност со процедурата за пријавување.

- ...”Зашто не сте се пријавиле до сега?

- ”не ги знам јас тие процедури како одат и така”...

Дел од наодите ги откриваат недоследностите поточно институционалните бариери и недовербата во институциите од страна на Ромките.

..."Не, јас не сакам да се пријавам..."

- А зошто?

- Не сакам..

- А знаеш ли што значи тоа?

- Да ми најдат работа..

- И?...

- Не сакам, онака...имав една другарка, вчера, сакав и нејзе да ја донесам и она ми кажува дека беше еднашка тука, разговаравте, отиде на Бирото како што кажуваш ти, оставила барање за вработување и месец, два, три и ништо, и не и помогнале”...

..."Не сум пријавена затоа што не се пријавив на време, затоа што за пријавувањето 2-3 дена, и ме блокираа од компјутерот, ме исфрлија.. требаше да одам секој месец да се пријавам и забравив, затоа што и кога видов во картонот дека треба да одам да се пријавам, отидов таму и ми рекоа исфрлена си веќе од компјутерот..

...”знаеш што е работата, пошто јас ги следев едно време тие состојби, имаше голема бука околу манипулација и несоодветен пристап и информација од страна на државните службеници на Агенцијата, кога странките одат да се пријават, дали е активен или пасивен, за информација еве и самата слушаш, не ги интересира многу, не многу споделуваат повеќето од нив дека можат да го искористат одредени мерки и активности на Агенцијата, тие му викаат па не мора да се пријавуваш како активен барател, значи како пасивен, на 6 месеци, да не мора да доаѓаш месечно.

3.2.2 Дискриминација од страна на работодавачи

И покрај позитивната клима, усвоените олеснувачки политики, стратегии, оперативни и акциски планови за вработување, обесправеноста и дискриминацијата на Ромките на пазарот на трудот се покажува како во квантитетот така и во квалитетот на вработувањето што им е достапно. Обесправеноста на Ромите најјасно се гледа во квалитетот на вработување и кршење на работничките права.

Податоците од фокус-групите укажуваат дека жените се дискриминирани врз основа на плата, се врши злоупотреба на работнички права и присутна е експлоатација на работниот труд. Не само што платите на жените Роми се пониски од оние на жените од неромското население туку и етничката разлика во платите кај жените е поголема отколку кај мажите, а степенот на разликата во плати според полот е поголема меѓу Ромите отколку меѓу неромското население.¹¹

...”бев порано вработена во една фирма за чистење. Клиентите беа задоволни и ме фалеа на газдарицата. После почна да ми се зголемуваат бројот на згради за чистење. Почнав со 3 а после по 8–9 влеза. Побарав покачување или награда, газдарицата ми рече нема гајле ќе биде. Работев уште три месеци, работата веќе не можев да ја постигнам, не ми покачи плата, ме лажеше и си заминав”...

Исто така, дискриминација се јавува и врз основ на професии и формата на вработување. Неформалното вработување во земјата е многу почесто кога се во прашање Ромите отколку неромското население. Во споредба со неромското население, постои поголема веројатност Ромите, особено Ромките да бидат вклучени во ранливо и неформално вработување. Ранливото вработување често се карактеризира со несоодветна заработувачка, ниска продуктивност и тешки услови за работа кои ги занемаруваат основните права на работниците. Додека карактеристично за неформалното вработување е што вклучува и пониска плата, а кога нема формален договор нема ни здравствено и/или пензиско осигурување.

...”се знае Ромите каде работат..Каде?..чистачи, надвор, ќе метат улици, смет, како што метат до денес за 5000, ќе работат месец–два и толку, ќе ги исфрлат”...

...”има еден базен тука, бараат чистачки за во купатило, за у кафиќ да цогираш, и тоа излегува на тв повеќе дека бараат работнички. И отидовме 2–3 другарки, таму бевме, и излезе човекот и го прашавме дали може. Рече Роми не може. Не пуштаат ни Роми да се избеааат во базен”...

...”А си работела некаде претходно? ...Да...Што? ...претходно во приватно училиште сум работела...Добро, и зошто не работиш повеќе?...Па знаеш како има..ми рекоа ќе те пријавиме, меѓутоа пред да се заврши школото ме викнаа, дојди да потпишеш нешто...и кога сум потпишала, сум потпишала отказно решение..и викаа, тоа е викаа, кога ќе почне пак да се работи во школо, ќе те викнеме. И веќе не сум..

...”имав една другарка одеше по куќи, не знам како да раскажам...не се однесуваат кон нејзе како, не знам... Ја вработија?...да..И?...не работеше долго. Не и беше добро. Ја малтретираа. Има некои безобразни зборови. Ја команда, и кажува како да работи она, и се пушти. Однесувањето било вулгарно само затоа што била Ромка. Само ние сме многу добри, и така си играат со нас”...

3.2.3 Дискриминација од страна на клиенти по основ на етничка припадност

Дискриминација од страна на клиентите се манифестира како желба на клиентите да не бидат опслужувани од одредена заедница. Овој случај се јавува кога одредена група се истиснува од пазарот на труд од одредени професии, како што се на пример, сервис услуги во ресторани, клубови, хотели, или пак во одредени високо профилни професии кои се во непосреден контакт со клиентите. За време на интервјуата со раководителите на социјалните претпријатија што вработуваат Ромки беа наведени примери за дискриминација на Ромките врз основа на етника припадност и здравствен статус.

Примери од искуствата на менаџерите во контакт со клиенти:

...”немам проблем што се Ромки само дали имате некоја побела?”...

...”Роми не се за работа со храна”...

...”нека не доаѓа да ме чува додека не оздравее, да не ме испозарази и мене”...

Во неколку наврати менаџерите изјавија дека Ромките биле набедувани за ситни кражби за по некое време да се увиди спротивното, поточно, исчезнатите предмети да бидат најдени во самите домови од страна на клиентите или нивни блиски членови на семејствата.

3.3 Социо-културните фактори и ограничувања

Еден од поважните наоди е влијанието на социо-културните фактори и ограничувања со кои се соочуваат Ромките односно улогата на Ромката во семејството. Неизбежен е фактот дека жената Ромка е потисната поради својата положба која ја има внатре во семејството. Од нив не се очекува да бидат лидери на некоја партија или истакнати јавни личности. Жената Ромка во традиционалното семејство се воспитува дека во одредена возраст во животот мора да се омажат, и дека во бракот ќе имаат одредени обврски, како на пример, целосно да се посвети на потребите на семејството, мажот, да бидат примерни мајки во и надвор од семејството и заедницата. Секојдневните активности на жената Ромка во општеството се само доказ за тоа колку се длабоко вкоренети сфаќањата за улогата на жената. Многу малку е присутна свесноста дека со својот глас или учество може да смени политики кои што се директно поврзани со нејзините потреби и интереси, како на пример: семејното насилство; специфичните потреби на жената во однос на здравството; сексуалното вознемирување; дискриминацијата на работното место по однос на полот и многу други прашања. Поради двојната улога која ја имаат (репродуктивна и професионална), жената Ромка е принудена да мора да избере само една улога, во најчест случај репродуктивната (приватната).¹² Овие наоди добиени преку деск истражувањето се потврдија и за време на фокус групите. Како генерален заклучок беше кажано дека грижата за децата и куката е една од основните пречки за спреченост од работа.

...”Ромката мора да седи дома и да ја чува куката, децата и старите”...

...”Тебе што би ти била најголема поддршка за вработување? Па немам детето каде да го оставам.

Меѓу другото, овие наоди ги откриваат и институционалните недостатоци во однос на системот за грижа и нега на претшколски деца.

...”немам на кого да ги оставам децата. Во Шутка нема место во градинката а во другите не ми ги примаат”...
А работиш нешто?...Не...А сакаш да работиш?...Даа, ама имам мало дете и нема кој да ми го чува..А затоа не можеш, тоа те спречува да работиш?..да...А што би ти било од најголема помош за да ти најдеш сега работа?...
(друга жена одговара: да и биде во градинка детето)...да.

Од произнесеното само се потврдуваат досегашните согледувања во однос на обесправеноста на Ромките на пазарот на трудот. Според деск анализата може да се забележи дека овие наоди се провлекуваат и во други истражувања но и владини документи веќе со години наназад. Загрижувачки е фактот што состојбата со Ромките останува непроменета (или е незначително подобрена) и покрај сите напори и средства што се вложени за подобрување на нивната положба, и од страна на Владата, меѓународната заедница но и невладиниот сектор во Северна Македонија.

Оваа состојба ни укажува на тоа дека потребно е осмислување на нов, поинаков, пристап за интеграција на Ромките на пазарот на трудот и нивно економско јакнење.

Препознаени предизвици

- низок степен за образование и ограничени можности за вработување,
- институционални недостатоци,
- дискриминација на етничка основа од страна на клиенти и работодавци
- културолошки предизвици - традиционалните норми и вредности на Ромската заедница

3.4 Специфични препораки за Ромки

1. Да се воспостави нов механизам за информирање на Ромките околу можностите за вработување и нивна работна интеграција.
2. Сензибилизација на кадарот во АВРСМ за работа со Ром(к)и,
3. Да се воспостави посебна единица во АВРСМ за активација на невработените Ром(к)и,
4. Да се креира посебна мерка за долгорочно невработени жени што ќе ги земе во предвид карактеристиките на припадничките од ромска популација,
5. Да се воспостави цврста меѓуинституционална соработка помеѓу АВРСМ, МТСП, МЕ и локалните самоуправи со цел воспоставување механизам за вработување на Ромки на локално ниво,
6. Усогласување и координирање на стратегиите, програмите, активностите на општините, граѓанското општество и бизнис секторот за поефикасно спроведување на мерките за вработување.
7. Да се донесат и спроведат Акциски планови за вработување на Роми во општините со поголем процент на Ромско население, со одредување на квота за вработени жени.
8. Да се воспостави систем за мониторинг на општините кои веќе имаат донесено АП за вработување на Роми, во однос на негово спроведување.
9. Да се олесни пристапот до преквалификација и доквалификација на Ромките.
10. Да се воведи бесплатно вонредно образование како мерка за работна интеграција за Ромки,
11. Да се мотивираат квалификувани Ромки за користење на мерки за самовработување и поттикнување на претприемништвото.
12. Институциите надлежни за креирање и спроведување на мерките да направат сеопфатна евалуација на програмите и мерките и да изготват извештај за ефектите од истите;
13. Да се обезбедат соодветни социјални сервиси за поддршка на Ромките што сакаат работно да се интегрираат а се спречени поради социо-културните ограничувања (отворање на повеќе градинки во општините каде што процентот на Ромско население е поголем, одредување квота за бр. на запишани ромски деца во не-ромските населби, формирање на одделение во АВРСМ за психо-социјална поддршка на долгорочно невработените Ромки со цел полесна работна интеграција).

4. Состојбата на социјалните претпријатија

Социјалните претпријатија во Република Северна Македонија добиваат се повеќе внимание од страна на граѓанските здруженија но и владините претставници. Во последно време се зборува за еко-системот во кој функционираат овие претпријатија но се уште постои големо неразбирање околу поимот “социјално претпријатие”. Во рамки на проектни иницијативи од страна на неколку невладини организации почна да се влијае на градење структура на социјалното претприемништво во Македонија. Процесот трае а во меѓувреме се отвораат нови социјални претпријатија кои делуваат повеќе на нивната социјална мисија отколку на економската.

Користејќи ги претприемничките принципи, социјалните претпријатија (СП) им служат на своите заедници. Добивката што ја генерираат повторно се инвестира за создавање на социјални промени. СП честопати користат иновативни пристапи коишто придонесуваат за одржлив и рамномерен социо-економски развој. Најчесто, СП делуваат во две насоки: 1) обезбедување стоки и услуги за маргинализираните групи и обесправените заедници; 2) вработување и работна интеграција на ранливи и маргинализирани групи граѓани. За потребите на ова истражување беа идентификуваните 7 социјални претпријатија поточно оние кои влегуваат во втората група т.е. 2) вработување и работна интеграција на ранливи и маргинализирани групи граѓани.

Генералниот заклучок од досегашните дијалози помеѓу сите засегнати чинители, но и искуствата од земјите во регионот е дека треба да се постават јасни критериуми по кој ќе се препознаваат социјалните претпријатија наспроти традиционалните. Според деск истражувањето за сега не постои релевантна база за бројот на социјални претпријатија во Скопје и Република Северна Македонија иако постојат различни правни ентитети кои вршат економски дејности за социјални цели. Правната регулатива не е развиена за овој, за нас се уште нов, ентитет. Исто така, деск анализата покажа дека засега не постои систем за мерење на резултатите на социјалните претпријатија во однос на импактот/влијанието што го даваат преку своите услуги во заедницата но и за влијанието што го имаат кон целните групи што ги вработуваат.

Иако не постои закон за социјални претпријатија ниту пак правна форма што го одредува статусот на претпријатието како социјално, формирањето на социјалните претпријатија е можно но во рамки на други законски акти како на пр. Закон за здруженија и за фондации (Службен весник бр. 52/10 и 135/11); Закон за вработување инвалидни лица(Службен весник бр. 87/2005); Закон за задругите (Службен весник бр.51/02); Закон

за земјоделски задруги (Службен весник бр. 23/2013); Закон за занаетчиство (Службен весник бр. 215/15); Закон за социјална заштита (Службен весник бр. 79/09) итн.

Во однос на правната форма, според истражувањето, социјалните претпријатија можат да се формираат како различни ентитети како на пример граѓански организации и фондации, кооперативи, заштитни друштва, трговски друштва, комори на занаетчи, земјоделски задруги итн.

Во однос на финансиската одржливост социјалните претпријатија се соочуваат со сериозен предизвик. Претпријатијата што функционираат во рамките на невладините организации користат ресурси на самата организација. Од 7те интервјуирани социјални претпријатија 6 истакнаа дека доколку излезат од покривот на невладините организации веќе би се соочиле со проблем околу покривање на основните трошоци за нивно функционирање (простор, режиски трошоци, потрошни материјали, менаџер на претпријатието итн). Покрај наведените активни мерки за вработување, социјалните претпријатија имаат можност за развој на своите бизниси преку обезбедување средства од донатори како на пример Европската Комисија. Исто така Град Скопје во последните две години (2018 и 2019) преку Сектор за меѓународна соработка и соработка и поддршка на здруженија на граѓани и фондации финансираат социјално претприемачки иницијативи во висина до 5.000 илјади евра, фондови наменети само за невладини организации. Во 2019 година ХЕРА во рамките на проект финансиран од Европската Комисија, преку регрантирање успеа да поддржи 2 веќе постоечки социјални претпријатија а да поттикне развој на 4 нови, раководени од страна на невладини организации. Грантовите и фондовите за креирање на социјалните претпријатија варираат во зависност од донаторот и се движат од 3 до 15 илјади евра.

4.1 Институционална поддршка за СП низ призмата на Оперативните планови за активни мерки за вработување

Министерството за труд и социјална политика заедно со Агенцијата за вработување на РСМ при ревидирање на оперативниот план за активните мерки за вработување за 2017 година воведоа нова мерка во која се предвиде помош и поддршка на социјалните претпријатија. Според извештајот на Агенцијата за вработување, само четири социјални претпријатија, раководени од невладини организации, ја искористиле мерката, при што биле планирани седум нови вработувања за ранливи категории граѓани.¹³ Од овие четири претпријатија, три беа дел од оваа анализа.

Оперативните планови за активни мерки за вработување за 2018 и 2019 година веќе јасно ги препознаваат социјалните претпријатија како подобни ентитети за аплицирање за мерки за вработување. Програма 2 Креирање на нови работни места. Мерките 2.1. Субвенционирање на плати и 2.2 Вработување и раст на правни субјекти, ги вклучува и социјалните претпријатија како корисници на мерките.

Според наодите од интервјуата, од 7 испитани социјални претпријатија 5 користеле мерки од програма 2 со цел вработување на лица од маргинализирани заедници, во период 2017 до 2019 година. Вкупниот број на вработени лица од маргинализирани заедници преку овие претпријатија е 51 од кои 35 се жени од кои 9 се Ромки. Искуството од претпријатијата говори дека мерките не се соодветни, особено кога станува збор за помали социјални претпријатија, кои се соочуваат со проблеми во однос на финансиската одржливост. Од искуството стекнато до сега, мерките не се адаптирани за социјални претпријатија особено во делот на обврски и санкции што ги повлекува самата мерка.

На прашањето Дали сте задоволни од мерките што ги користите?, сите СП кои се корисници на мерки се генерално не задоволни.

“Треба да се размисли за намалување на обврзувачкиот периодот кон работодавачот да го одржи бројот на вработени. Исто така да се земе во предвид периодот за пополнување на работното место со нов вработен – не може да толку краток период да се најде соодветно инвладно лице кое ќе е спремно да работи.”

“Кај нас се случи едно лице да си замине по негова воља. Не можеме да го задоволиме критериумот за одржување на број на вработени лица согласно критериум на мерките бидејќи не можеме да најдеме ново лице кое ќе го замени во наведениот временски рок а агенцијата не ни даде информација за замена со некој од нивната дата база.”

“Не – не е доволно адаптирана за социјални претпријатија кои вработуваат долгорочно невработени лица. Нема доволно јасни насоки и критериуми за користење на средствата.”

–“ ние користиме мерка за вработување на лицето коешто работи во НВО и помага при менаџирање на СП и координација на вработените жени но не и за жени негувателки – долгорочно невработени Ромки. – А зошто не за Ромки? Бидејќи си заминуваат а не можеме да го исполниме критериумот за задржување на работа најмалку една година ниту пак за толку кратко време можеме да најдеме замена со жена од истата ранлива категорија...”

Од истражувањето се покажа дека вработените во Центрите за вработување и АВРСМ не се доволно информирани околу мерките и начинот на аплицирање.

“Администрацијата не е беше доволно запознаена со мерките за да може да одговори на нашите прашања” (станува збор за мерките од ревидираниот оперативни план за мерки за вработување за 2017) Наодите од спроведените интервјуа укажуваат на недостатоците на системот во однос на правната регулатива и можностите за финансирање од страна на донатори или користење на мерките на АРСМ и МТСП.

“Не можеме да користиме мерки за вработување бидејќи сум регистрирана како занаетчија, а не можеме ни да аплицираме за грантови бидејќи не сме невладина организација”.

Дел од СП како социјална мисија имаат вклучување на целните групи на пазарот на трудот преку јакнење на нивната работна етика и навики. Наодите покажаа дека мерките се наменети за вработување но не и за работна интеграција.

“Не постои вистинска мерка што би била погодна за целните групи што ги интегрираме на пазарот на трудот. Целта на нашето СП е да лицата стекнат вештини и работни навики со цел долгорочно вработување во други поголеми фирми и компании. Мисијата на СП е работна интеграција поточно надминување на периодот од невработеност до трајно вработување поточно преодниот период од невработен во вработен. Односно јакнење на нивната работна етика и подобрување на вработливоста. Таква мерка за СП не постои ниту пак постои програма за оваа целна група.”

“Целната група која ја вработува претпријатието се соочуваат со посебни предизвици кои се последица на насилството со кое што се соочувале. Жените жртви на семејно насилство брзо губат воља и мотивација за работа, имаат ниска самодоверба, а тие што се долгорочно невработени имаат проблем со работна етика.”

4.2 Најчести предизвици со кои се соочуваат социјалните претпријатија при нивното работење

Освен искуствата и предизвиците поврзани со користење на мерките, социјалните претпријатија наведоа дека се соочуваат со други предизвици кои се особено важни за нивната работа. За полесно следење ги поделивме на внатрешни и надворешни предизвици.

4.2.1. Надворешни предизвици

- Институционалните недостатоци: Правната регулатива. Сегашната регулатива за СП не е доволно развиена за креирање на одржливи социјални претпријатија. Законите не ги препознаваат СП како посебни ентитети, и покрај тоа што мерки за вработување се достапни за нив. Не постои даночно ослободување на СП.
- не постои мерка којашто е наменета за социјални претпријатија што ќе предвиди одредени олеснувања или пак ќе понуди поддршка на СП во однос на предизвиците со кои се соочуваат. Мерките ги препознаваат социјалните претпријатија но за нив важат истите критериуми и обврски како и останатите традиционални трговски друштва.
- не постои меѓуинституционален систем за поддршка на социјални претпријатија.

- нема соработка меѓу веќе постоечките СП со што би се помогнало во одржливоста.
- дискриминација на етничка основа од страна на клиентите (описани во делот за состојбата на Ромките).
- нереални очекувања од страна на клиенти (поголеми очекувања од што е првичниот договор што оди во насока на експлоатација од страна на клиенти (по барање на клиентот жените вршат работи што не спаѓаат во доменот на нивната работа особено кога станува збор за сервисни услуги како грижа и нега на стари лица во домашни услови).
- општата јавност не го разбира концептот на социјално претпријатие па често мислат дека услугите се бесплатни.

4.2.2. Внатрешни предизвици

- самоодржливост на претпријатијата: доколку не се користат ресурсите од невладините организации претпријатијата не би биле одржливи.
- кодексот на однесување (деловен) / недостаток на навика за работа и работна етика на вработени – сите социјални претпријатија имаат предизвици во однос на работната етика и навиките на вработените, односно се соочуваат со доцнење на работа од страна на вработените, ненајавени отсуства, боледувања без лекарски потврди, непочитување на кодексот на однесување, непочитување на договорени обврски.
- мотивација на вработени Ромки: како најголем предизвик во однос на вработување лица од МЗ, сите социјални претпријатија наведува дека имаат потешкотии при задржување на работниот кадар. Од кога ќе се вработат, лицата тешко се мотивираат да останат на работа, па се случува претпријатијата да останат со мал број на вработени и да не можат да ги опслужат клиентите, односно да ги даваат услугите.
- слаба финансиска писменост – вработените немаат искуство во управување со пари. Недоволно разбираат од каде потекнуваат парите; како се распределуваат приходите во претпријатието, како одговорно да ги трошат заработките, како да управуваат со приходите; што значи штедење и кои се предностите од штедењето. Доколку сакаме да го запазиме критериумот на социјалните претпријатија, односно дел од управувачката структура треба да бидат и самите вработени, јакнењето на финансиската писменост кај Ромките е клучна за развој на социјалните претпријатија.
- немаат информации за значењето на пријавена работа ниту пак имаат амбиција за формалното вработување. Ромките не го разбираат доволно концептот ниту пак кои се придобивките од формално вработување. Ромките очекуваат “пари на рака” што е својствено согласно досегашните практики што ги имаат. Немаат доверба во работодавците дека ќе бидат исплатени на крајот од месецот. После добиените информации од страна на работодавците (социјалните претприемачи) за поволностите што би ги имале доколку се формално вработени мотивот за вработување го гледаат во правото на платено трудничко отсуство.

4.3. Специфични препораки за социјални претпријатија

1. Да се постават јасни критериум за социјалните претпријатија што ќе ги одвојат од обичните/традиционални бизниси.
2. Да се изготви национална стратегија за социјално претприемништво во која би се регулирале критериумите за тоа: - кои ентитети се социјални а кои традиционални.
3. Да се одреди олеснувачка правна регулатива за социјалните претпријатија без обврска да се креира закон за социјално претприемништво.
4. Доколку се креира закон за социјално претприемништво, законот да го следи националниот (локален) контекст наместо пресликување на веќе постоечки закони од соседните ЕУ земји.
5. Законот за социјално претприемништво да ги земе во предвид досегашните практики и предизвици со кои се соочуваат веќе формираните социјални претпријатија и да најде начин како законски да им ја олесни работата.
6. Да се отвори национален фонд за социјални претпријатија со цел да се помогне во самодоржливост на претпријатијата.
7. Да се вклучат локалните самоуправи во поддршка на социјалните претпријатија соодветно на потребите на локалното население.
8. Да се преиспитаат постоечките критериумите за подобност и селекција за доделување на финансиска поддршка преку мерките и програмите за самовработување и претприемништво.
9. Да се креира посебна мерка во Оперативниот план за вработување на АВРСМ за поддршка исклучиво на социјални претпријатија што вработуваат лица од маргинализирани заедници,
10. Да се воведат систем за подетално информирање на вработените во АВРСМ за мерките и програмите за вработување со цел ефективно упатување на заинтересираните т.е. потенцијални корисници.
11. При селекција на правни ентитети кои аплицирале за користење на мерките на АВРСМ, да се даде предност на оние бизниси кои вклучуваат најмалку 30% Ромки во своето работење.
12. Да се креира посебна единица во АВРСМ која ќе се занимава со работна интеграција на веќе вработени Ромки и останати лица од маргинализирани заедници во социјални претпријатија и ќе работат на градење работна етика, меки вештини, мотивација, финансиска писменост и задржување на работно место.

5. Студија на случај

Студија на случај 1

Анифе М. е на возраст од 34 години и живее во Злокуќани, Скопје. Таа е со незавршено основно образование, невработена, мажена, со едно дете (10 години, запишано во училиште во 4 одделение). Преку другарка разбрала за можноста за вработување во некое претпријатие. После тел. разговор со Анифе направена е посета во нејзиниот дом од страна на тимот на претпријатието за да и се објасни типот на работата. Работата вклучувало четири месечна обука за Негувателка на стари лица после што следувало тестирање. Анифе ја посетувала наставата три месеци во континуитет, покажувала голема заинтересираност и успех но поради потешкотии во читањето и пишувањето се почувствувала несигурно и исплашено. Поради страв од полагање на испитот Анифе ја напуштила обуката. Од кога се увидело дека Анифе не доаѓа на настава, тимот на претпријатието започнал со интензивна мотивација за доostrучување на Анифе. Тоа опфатило психолошка поддршка; помош при учење на зададениот материјал преку читање и пишување и помош при спремање на стручниот испит преку интерактивни квизови. По успешно положен испит таа се стекнала со Сертификат за грижа и нега на стари лица. Со сертификатот се вработува во социјалното претпријатие за грижа и нега на стари лица во домашни услови. Првата година била ангажирана хонорарно, за потоа, како растело претпријатието, и било понуден Договор за формално вработување. Таа е многу задоволна што сега е пријавена, има здравствено и пензиско осигурување и може да користи платен одмор. Порано зависела од примањата на сопругот, кој збира старо железо, и од средствата што ги примала од роднините во странство. Сега има редовни примања и таа го води домашниот буџет. Се чувствува сигурна и моќна. Многу е благодарна што семејството ја поддржувало во процесот на вработување со што дел од обврските, особено околу детето и куќата, ги превземал сопругот. Анифе веќе две години работи, мотивира и регрутира нови Ромки да работат во социјалното претпријатие.

Студија на случај 2

Џесика Ш. е на возраст од 30 години, живее во Шуто Оризари, Скопје. Мажена, со завршено основно образование, бремена со трето дете. Досега никогаш не работела а била издржувана од семејството (мајка и татко и) а за работата разбрала преку братучетка и. Во почетокот се пријавува заедно со мајка и (долгорочно невработена Ромка) а по 4 месеци, двете се стекнуваат со сертификат за грижа и нега на стари лица и работен ангажман во претпријатието.

На првиот работен ден се соочува со ризикот што самата професија го носи односно клиентот т.е. старото лице починува. Исплашена од природата на работата и претрпениот стрес се двоуми дали да продолжи да работи. Тимот на социјалното претпријатие вложува напори во мотивирање таа да остане на работното место со што и дава психолошка поддршка на Џесика за надминување на стресот. Поддршка и дава семејството, особено татко и. Продолжува со работата но се соочува со потешкотии во следење на правилата на претпријатието односно почитување на работно време и клиентите, навремено известување за важни промени, доверба во супервизорот и соработка со колешките. Следува нов процес на мотивирање од страна на тимот но овој пат се однесува на покревање на работната етика, градење чувство на припадност и одговорност. Таа продолжува да работи хонорарно ангажирана а подоцна и се нуди Договор за вработување што таа го прифаќа. Се чувствува по сигурна, дека е свој човек кој подеднакво придонесува за семејството. После една година работа останува бремена и се плаши да не го изгуби работно место. Тимот и објаснува дека работата нема да ја изгуби туку ќе може да користи породилно боледување. Таа во прв момент не разбира што значи тоа но подоцна сфаќа дека ќе зема плата 9 месеци односно додека е дома со бебето. Прави разлика во третманот на докторите пред да е биде здравствено осигурена (со првите две бремености) и како ја третираат докторите сега од кога е пријавена. Третманот на докторите сега е похуман, за разлика од порано.

Џесика работи веќе две години како негувателка а во моментов е на породилно боледување. Сака да се стекнува со нови вештини што ќе и помогнат да биде подобра во работата. Тимот на СП се уште и дава поддршка околу прибирање, пополнување и доставување на потребни документи во ФЗОСМ и околу други административни работи.

6. Општи заклучоци и препораки

6.1. Заклучоци

Од спроведената анализа се потврдија досегашните увидувања дека Ромките и понатаму се дискриминирани на пазарот на трудот. Она што беше увидено во фокус групите со Ромките е дека тие имаат основна мотивација за вработување но она што можевме да го заклучиме од интервјуата со менаџерите на СП дека мотивот се губи уште во првиот месец од работењето. Причина за тоа се: нискиот степен на образование поради кој не се чувствуваат спреми да продолжат со обуки што ќе им ја зајакнат позицијата во претпријатието; работната навика и етика е на ниско, со што се соочуваат скоро сите долгорочно невработени лица, дискриминација на етничка основа од страна на клиентите и работодавците како и социо-културолошките специфичности на самата заедница што се опишани во поглавје 3 од оваа анализа.

Она што се забележува од анализата а се однесува на мерките и програмите за вработување е дека АМРСМ води база на фирми и лица што аплицирале и користат мерки за вработување но таа е несегрегирани и без податоци на родова или етничка основа.

Не постои меѓу-секторска соработка што е од витално значење. Вработените се неинформирани за промените во оперативните планови, немаат информации за целосниот процес на аплицирање, се оградуваат на поставени прашања за кои немаат одговор со препраќање во други “понадлежни институции”.

Не постои административен работник/чка или тим од вработени во АМРСМ која ќе работат само на работна интеграција на Роми/ки а со што ќе се олесни процесот на пријавување на непријавени Ромки, ќе се даде поддршка во процесот на аплицирање за некоја од мерките или пак ќе работат на развивање работна етика и мотивација на веќе вработените Ромки.

Во однос на Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот, и покрај тоа што се препознаени како ентитети, не постои разграничување помеѓу социјалните претпријатија и обичните т.е. традиционални бизниси што делува обесхрабрувачки за СП да аплицираат на истите. Искуствата покажаа дека мерките не се погодни за СП што вработуваат лица од маргинализирани заедници особено за тие што вклучуваат Ромки.

Потребно е правно регулирање на СП како посебни правни ентитети со што ќе се обезбеди поголема одржливост на претпријатијата. Правната регулатива не значи само креирање на закон за СП, туку и вметнување на СП во веќе постоечките закони кои ја регулираат дејноста.

Студиите на случај ја покажуваат разликата помеѓу традиционалниот бизнис сектор и социјалните претпријатија особено во делот на мотивација и задржување на вработената на работно место. Додека традиционалните бизниси работат по принципот “секој е менлив”, социјалните претпријатија работат на градење на кодексот на однесување со цел задржување на вработените.

Постојат социјални претпријатија кои работат само на работна интеграција на лица од маргинализирани заедници со цел да ги подготват лицата за трајно вработување. Тие социјални претпријатија се од особено важност, и за работодавците и за лицата, но за жал не се препознаени од страна на државата или пак не им се дава особено значење.

Интервјуата на менаџерите на СП истакнаа дека доколку не се направат одредени системски промени во однос на третирањето на СП како засебен ентитет веројатноста за затворање на претпријатијата е голема. Во овој случај најголема штета ќе претрпат Ромките и лицата од маргинализирани заедници со што ќе ја изгубат работата но и заедниците (клиентите) во кои што СП делуваат.

Јавноста не е запознаена со концептот на социјални претпријатија - што тие значат во и за заедниците. Доколку пошироката јавност е запознаена за СП како нов бизнис ентитет веројатноста за користење услуги од овие претпријатија е поголема со што би се обезбедила одржливост на самите бизниси и нови вработувања. Еден од главните наоди што го посочија сите менаџери е недостиг на мрежна соработка. Нема соработка помеѓу СП но и на ниво на СП со државни институции и локални самоуправи. Првичната помош што СП ја очекуваат е од страна на државата.

Сумарно, иако постои законска регулатива која овозможува родова еднаквост на пазарот на трудот, но во реалноста постои голем родов јаз во активноста на пазарот на трудот, хоризонталната и вертикалната дистрибуција на работните места и во платите. Податоците од фокус-групите покажуваат дека жените се свесни дека за нив постојат поголеми ограничувања при барањето работа отколку за мажите и останатотот не-ромско население. Дополнително, условите и можностите во општеството (недостатокот на институции за грижа за деца, на пр. градинки во регионот е голем проблем) не се поволни за жените да може да бидат еднакво застапени на пазарот на трудот и подеднакво вреднувани и третирани. Доколку една долгорочно невработена Ромка и/или жена добие можност за вработување не постои систем за работна интеграција на истите. Во националните политики сè уште недостасува родово сензитивен пристап, јасни критериуми и пракса кои ќе овозможат намалување на родовиот јаз во вработеноста ниту пак постои систем за задржување на маргинализираните лица на работното место. Женското претприемништво е сè уште во зародиш.

6.2. Општи препораки

Врз основа на анализата и заклучоците за состојбата со вработување на Ромките во социјалните претпријатија и користење на мерките и програмите за вработување и преквалификација ги предлагаме следните препораки за единиците на локалната самоуправа, и невладините организации како засегнати чинители кои може да придонесат кон подобрување на состојбите:

- Систематско вклучување на локалните самоуправи во националните политики за намалување на невработеноста и воведување на сопствени мерки за намалување на невработеноста на Ромките и лицата од маргинализирани заедници кои произлегуваат од специфичноста на целната група.
- Развивање и воведување на родово сензитивни политики во спроведувањето на активните мерки за вработување, каде критериумите би гарантирале еднаков пристап и искористеност од Ромките, исто како и Ромите и неромите.
- Развивање на инклузивни политики и планирање на мерки преку кои се обезбедуваат услуги (градинки, превоз и др.) со цел да се олесни позиционирањето на Ромките на пазарот на трудот.
- Развивање на посебна мерка за социјални претпријатија кои вработуваат Ромки и лица од маргинализираните заедници.
- Дополнување на постоечките мерки со посебни критериуми наменети само за социјалните претпријатија.
- Да се даде приоритет на СП кои вработуваат Ромки и лица од маргинализираните заедници при селекција на кадните за користење на мерките за вработување.
- Да се даде приоритет на традиционалните бизниси кои вработуваат Ромки и лица од маргинализираните заедници при селекција на кадните за користење на мерките за вработување.
- Да се обезбеди финансиска и техничка поддршка (Ресурсен Центар) на социјалните претпријатија, невладините организации и малите и средни претпријатија што вработуваат долгорочно невработени Ромки и лица од маргинализираните заедници.

Акроними

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

МЕ – Министерство за економија

АВРСМ – Агенција за вработување на Република Северна Македонија

СП – Социјално/и претпријатие/ја

ЕУ - Европска унија

УНДП - Програма за развој на Обединетите нации