

СИТУАЦИСКА АНАЛИЗА

ЗА СОСТОЈБАТА НА РОМКИТЕ
НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ И
ИСКОРИСТЕНОСТА НА АКТИВНИТЕ
МЕРКИ И УСЛУГИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

фокус на Град Скопје

ПРИЗНАНИЕ

ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување сака да им се заблагодари на лицата, организациите и претставниците од институциите 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: Драгана Каровска Чемерска

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 исказани во овој материјал. Содржината на материјалот е единствена одговорност на авторот.

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

331.5-055.2(=214.5:497.7)(047.31)

КАРОВСКА Чемерска, Драгана

Ситуациска анализа за состојбата на ромките на пазарот на трудот и искористеноста на активните мерки и услуги за вработување [Електронски извор] / [автор Драгана Каровска Чемерска]. - Скопје : ХЕРА - Асоцијација за здравствена едукација и истражување, 2020

Начин на пристап (URL): <http://hera.org.mk>. - Текст во PDF формат, содржи 37 стр., илустр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 07.02.2020

ISBN 978-608-4859-27-7

1. Гл. ств. насл.

а) Ромки - Пазар на труд - Македонија - Истражувања COBISS.MK-ID 112177162

Содржина

Извршно резиме	4
1. Вовед	5
2. Позадина	6
3. Предмет и цели на анализата	10
4. Методологија	10
4.1. Истражувачки методи	10
4.2. Истражувачки прашања	12
4.3. Примерок	13
4.4. Постапка	14
5. Наоди	15
5.1. Состојбата на Ромките на пазарот на трудот и фактори кои влијаат при нивното вработување	15
5.1.1. Возрасна структура и школска подготовка	17
5.1.2. Интерсекциска дискриминација	19
5.1.3. Социо-економски и културолошки фактори	20
5.2. Рамка на политики и програми за вработување	21
5.2.1. Стратегија за Ромите 2014-2020	22
5.2.2. Други релевантни стратегии	23
5.2.3. НАП за зајакнување на положбата на ромската жена во општеството 2016-2020	23
5.2.4. ЛАП на локални самоуправи во Скопје	23
5.2.5. ОПЕРАТИВЕН ПЛАН за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот	23
-Колку знаат Ромките за ОП и дали им е пристапен?	23
-Колкава е искористеноста на мерките и услугите за вработување од страна на Ромките?	26
-Како се информираат Ромките за постоењето на мерките и услугите од ОП?	31
-Ромски информативни центри	32
6. Заклучоци	33
7. Препораки	35
Акроними	37

Извршно резиме

Ситуациската анализа за состојбата на Ромките на пазарот на трудот е спроведена во рамки на проектот „Ромките застапуваат за еднакви можности при вработување“, кој цели кон подобрување на приоритизирањето на прашањето за вработување на Ромките во националните политики и креирање ефективни мерки, како и кон подобрување на локалните политики, програми и мерки за вработување Ромки. Предмет на самата анализа е состојбата на Ромките на пазарот на трудот со фокус на г. Скопје. Анализата дава увид во постоечките национални и локални политики, програми и мерки за вработување и нивната искористеност од страна на Ромките во Скопје, како и увид во постоечката институционална поддршка за нивна работна интеграција. Исто така, со анализата се дава увид и во перцепцијата на самата целна група во однос на прашањата за вработување. Конечно, анализата дава препораки за подобрување на самите мерки за вработување во однос на спецификите на Ромките како целна група и нивните потреби, како и за зголемување на искористеноста на постоечките мерки за вработување од страна на Ромките.

При подготовка на анализата е искористен квалитативен и квантитативен методолошки пристап заради подобро согледување на тековните политики и програми за вработување но и прибирање релевантни податоци од директните корисници на истите. Во истражувањето се користеа квантитативниот метод за собирање податоци - анкетен прашалник и квалитативните методи – фокус група, интервју и деск-анализа.

Анализата покажа дека постои голем број на нерегистрирани невработени Роми кои не ја препознаваат АВРСМ како институција која дава помош и поддршка при вработување. Периодот на задолжително пријавување секој месец во АВРСМ заради стекнување статус на активна барателка на работа претставува товар за Ромките и ризик да излезат од системот на поддршка во текот на една година доколку го пропуштат рокот за пријавување. Во АВРСМ и во подрачните единици како и во единиците на локалната самоуправа нема назначено тимови кои се сензибилизирани за работа со оваа целна група. Државните службеници кои први стапуваат во контакт со Ромките кога тие ќе се обратат во оваа институција исто така не се сензибилизирани за работа со оваа целна група. Огромен процент на невработените Ромки се без или со основно образование што им оневозможува влез во процесот на аплицирање за користење на мерките за вработување. Ромките се соочуваат со дискриминација при вработување и на работното место. Повозрасните Ромки речиси и да ги нема меѓу корисниците на активни мерки и услуги за вработување и самите тие се соочуваат со само-дискриминација и демотивираност. Ромките се ограничени во можноста да ги користат мерките за вработување и работно да се интегрираат заради малата или непостоечка институционална поддршка во грижата околу децата и повозрасните во домот. Ромските информативни центри пружаат исклучително мал број на услуги во областа на вработувањето.

Анализата дава повеќе препораки за подобрување на вработливоста и вработеноста кај Ромките. Потребно е да се спроведе длабинско истражување за согледување и дефинирање на потребите и предизвиците со кои се соочуваат Ромките при барањето работа и при нивната работна интеграција. Исто така, потребно е да се

воведат мерки за поттикнување на Ромките да се евидентираат во регистарот на невработени лица заради овозможување пристап до активните мерки за вработување при што начинот на регистрација би се олеснил а пристапот до мерките би бил без ограничувања. Локалната самоуправа треба поактивно да се вклучи во решавање на невработеноста кај Ромите преку сензибилизирање и обука на вработените и зголемени финансиски средства за таа намена. Заради спецификите на самата целна група потребна е посебна мерка за вработување на долгорочно невработени Ромки која ќе вклучува меѓусекторски пристап. Преку спроведени консултации да се воведат квоти за најкомпатибилните мерки за вработување Роми. Заради високиот степен на дискриминација врз Ромите потребни се кампањи за подигнување на свеста но и поттикнување на поднесување пријави за дискриминација. Заради големото учество на Ромките во неформалната економија потребна е трансформација на непријавената работа на Ромите во пријавена работа.

1. Вовед

Истражувањето за подготовка на ситуационската анализа за состојбата на Ромките на пазарот на трудот го спроведе ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, во рамки на проектот „Ромките застапуваат за еднакви можности при вработување“, поддржан од шведската фондација „Квина тил Квина“. Проектот цели кон подобрување на приоритизирањето на прашањето за вработување на Ромките во националните политики и креирање ефективни мерки, како и кон подобрување на локалните политики, програми и мерки за вработување Ромки.

ХЕРА уште од почетокот на своето основање креираше програма која ги препознава Ромките како целна група на која и е потребно јакнење и поддршка во поглед на остварување на своите основни човекови права. Низ годините и преку директна работа со Ромките од Скопје, организацијата успеа да влијае во однос на остварување и унапредување на нивните сексуално и репродуктивно здравје и права. Од искуствата стекнати на терен и директно во разговор со корисничките една од главните потреби на целната група е постигнување нивна економска независност како чекор кон решавање на останатите предизвици со кои се соочуваат. Уживањето и почитувањето на социјалните и економските права на маргинализираните директно влијаат и врз унапредувањето на нивните сексуални и репродуктивни права и родовата еднаквост во општеството.

За таа цел, во рамки на проектот беше формирана Групата за застапување сочинета од Ромки и овој документ беше искористен како основа за подготовка на план за застапување за еднакви можности при вработувањето.

2. Позадина

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.¹

Според регионалното истражување за социо-економската положба на Ромите и неромското население во Западен Балкан „Излегување од кругот на исклученост на Ромите во Западен Балкан“ спроведено во 2017 година од Светска Банка и УНДП, „Ромите се најголемото етничко малцинство во Европа и се една од најмаргинализираните и социјално исклучени групи. Иако не постојат сигурни податоци за ромското население во Западен Балкан, расположливите проценки укажуваат дека уделот на Ромите во населението на земјите е во опсег од 1,7 проценти во Босна и Херцеговина до 9,6 проценти во Северна Македонија. Ромите имаат ограничен пристап до образование, економски можности, здравствена заштита, домување и основни услуги како и до документација дури и во споредба со нивните соседи од други заедници што живеат во нивна непосредна близина.“ Податоците јасно покажуваат дека треба да се посвети особено внимание на интеграцијата на Ромите на пазарот на трудот.

Па така, ова истражување известува дека во регионот само 16,5 % од Ромите се вработени, што е многу загрижувачки особено што вкупната стапка на вработеност во земјите на Западен Балкан во 2017 изнесувала 41,57%.

Наодите од истото истражување информираат дека многу се слаби можностите за вработување на Ромите на работоспособна возраст на што укажува ниското учество во работната сила и високата невработеност. Ромите, а особено Ромките во многу помала мера учествуваат на пазарот на трудот во споредба со неромската популација. Вработеноста кај Ромите е во опсег од 13 проценти во Косово до 22 проценти во Македонија. Овие стапки се многу пониски отколку кај припадниците на другите заедници во истите земји. Исто така, националниот просек во овие земји е многу понизок од просечната стапка на вработеност во 28 земји членки на Европската Унија која изнесува 67,5 проценти.

¹ Ромите и вработувањето во Република Македонија, Автор: Нил О' Хигинс, јануари 2014

Исто така, се потврдува дека родовиот јаз во учеството во работната сила кај Ромите е голем. Родовиот јаз во учеството во работната сила кај Ромите се во опсег од 23 процентни поени во Албанија до 33 процентни поени во Косово. Како и во сите постоечки истражувања, кои ги нема многу за жал, и во ова се покажало дека Ромките се неактивни на пазарот на труд во најголема мера заради присуство на деца во домаќинството и семејните обврски. Кај мажите, пак, како главна причина се јавува недоволната побарувачка за труд. Секако, овој родов јаз се должи и на други социјални фактори, нормите во самата ромска заедница како и на дискриминацијата.

Декадата за вклучување на Ромите 2005-2015 и процесот на пристапување во ЕУ ги постави основните принципи за градење на политичките процеси, институционални механизми и отворање дебата за ромските прашања. Националната стратегија за Ромите, како продолжение на Декадата за вклучување на Ромите, истекува во 2020 година, и иако постојат Национални акциски планови за сите области опфатени со Стратегијата, како и Национално координативно тело за имплементација на Стратегијата, влијанието останува загрижувачки ограничено. Не се спроведени детални истражувања но постојат претпоставки за причините кои довеле до оваа состојба како на пример изолацијатата на проблемите на Ромите од главните јавни политики, или, пак, буџетирањето, и конечно прилагоденоста и квалитетот на самите услуги и администрацијата кои се нудат во овој домен.

Министерот без ресор задолжен за имплементација на Стратегијата за подобрување на состојбата на Ромите е назначен и за Национална контакт точка за проектот Интеграција на Ромите 2020². Во јули 2019 година тој ја потпиша Декларацијата³ на земјите од Западен Балкан за интеграција на Роми во рамки на процесот на проширување на ЕУ во која е наведена и заложбата за зголемување на стапката на вработеност на Ромите во јавниот сектор со пропорционална стапка на учеството на Ромите во вкупното население, како и зголемување на стапката на вработеност меѓу Ромите на најмалку 25%. Во рамките на истиот проект е изработен и Патоказ 2019-2021⁴ во кој е наведено дека „стапката на вработеност кај Ромите во Република Северна Македонија е 22%, во споредба со стапката на вработеност кај не-Ромите од 40%. Според овој документ целната вредност може да се постави на стапка на вработеност кај Ромите од најмалку 35% до моментот кога Република Северна Македонија ќе се стекне со членство во Европската Унија. Ако се претпостави стабилна стапка на вработеност кај не-Ромите, ваквата заложба значи дека Република Северна Македонија ќе има постигнато само 5% јаз во стапката на вработеност меѓу Ромите и не-Ромите во моментот кога ќе пристапи во ЕУ. За да се постигне целната вредност во моментот на пристапувањето во ЕУ, клучните точки може да се утврдат на 25% стапка на вработеност кај Ромите во 2021 година и 30% во 2025 година.“ Секако, националните програми за вработување се насочени кон и се очекува да влијаат врз сите граѓани, па претпоставката за постојана стапка на вработеност кај не-Ромското население не може да се очекува дека ќе се оствари.

2 <https://www.rcc.int/romainegration2020/participants/4/republic-of-north-macedonia>

3 https://www.mbr-ds.gov.mk/sites/default/files/%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0_MK-converted.pdf

4 <https://www.rcc.int/romainegration2020/participants/4/republic-of-north-macedonia>

Според Патоказот, „најнефективниот и најнефикасниот начин да се постигнат поставените целни вредности е да се трансформира непријавената работа на Ромите во пријавена работа. Појдовната точка во врска со ова е дека 39% од Ромите се занимаваат со непријавена работа, во споредба со 15% не-Роми.“ Имајќи предвид дека овој проект е во соработка со Владата на РСМ, наведеното во овој документ јасно ги отсликува тековните политики во оваа област на фокусирање на намалување на стапката на невработеност кај Ромите преку трансформација на непријавената работа во пријавена при што се препорачува посебен пристап кај различните економски дејности, постепено намалување на социјалната помош, субвенционирање на социјалните придонеси и даноците на платите, намалување или поништување на заостанатите долгови кај овие лица, нивно организирање во социјални претпријатија или јавно-приватни партнерства и информирање за придобивките од пријавена работа.

Министерството за труд и социјална политика, како матична институција надлежна за политиките за вработување, на крајот на 2018 спроведе процес на анализирање на предизвиците со кои се соочуваат Ромките и за кои е потребно спроведување на итни мерки и активности. Една од областите опфатени со Анализата е вработувањето Ромки а како основа е земен Акцискиот план за вработување кон Стратегијата за интеграција на Ромите. Исто така, во Анализата е потенцирано дека националната Стратегија за вработување не ги препознава Ромките како засебна ранлива група за која е потребно да се предвидат адаптирани мерки во согласност со нивните потреби. Иако во препораките кои оваа Анализа ги нуди е предвидено да се предвидат квоти за Ромки во рамките на неколку мерки за вработување во Оперативниот план за вработување за 2019 година, такви квоти или специјализирани мерки за Ромки не се предвидени во Планот. Препораките исто така укажуваат на потребата од Анализа на статусот на Ромките земајќи го предвид процентот на невработени Ромки, нивните квалификации, потребата од доквалификација поврзувајќи ги со потребите на пазарот на трудот.

Во најновиот извештај на Европската Комисија⁵ за напредокот на Република Северна Македонија е наведено дека имплементацијата на Стратегијата за интеграција на Ромите (2016-2020) и соодветните акциски планови е постепено и уште многу останува да се стори во врска со интеграцијата на Ромите. Владата е посветена на постојано зголемување на фондовите за политиките за интеграција на Ромите, но недостигот од мониторинг на трошењата заедно со слабата искористеност на постоечките фондови останува и понатаму проблем. Според истиот извештај, стапката на невработеност на Ромите е 49%, додека бројот на Роми кои имале корист од конкретните мерки за вработување е многу ограничен. Потребна е ревизија на воспоставениот механизам за промовирање на вработувањето на Ромите на сите нивоа.

Во поглавјето 19: Социјална политика и вработување, наведено е дека земјата е делумно подготвена во оваа област. Владата ја спроведува и ја надгледува програмата за вработување и социјални реформи, но, недос-

Во однос на стапката на невработеност, во извештајот е наведено дека иако постои мало намалување од 22.4% во 2017 на 20.7% во 2018, сепак, учеството на жените на пазарот на труд, како и на Ромите, не е подобро и останува многу ниско.

Образовната структура кај Ромите како еден од главните фактори за висока стапка на невработеност и понатаму останува на многу ниско ниво и во таа смисла, во Извештајот, во Поглавјето 26: Образование и култура, една од препораките ги препознава Ромите како посебна целна група на која и е потребен квалитетен пристап до образование. Проценето е дека околу 10% од децата од Ромската заедница не посетуваат редовно основно образование и стапката на напуштање на истото останува висока.

Конечно, со оглед на тоа што националните стратегии за интеграција на Ромите истекуваат во 2020 година, интензивни се процесите на евалуација на самата рамка на Европската Унија која ги дефинира овие стратегии. Па така, во конечниот извештај од оваа евалуација⁶ е наведено дека истите приоритетни области се сè уште актуелни и дека иако дискриминаторскиот однос во врска со пристапот до јавните услуги е намален, сепак, дискриминацијата во пристапот до вработување останува на високо ниво. Високата стапка на невработеност кај Ромите се должи на целокупната ситуација на пазарот на трудот во Европската Унија но и на високото ниво на дискриминација. Исто така, специфичните потреби на одредени под-групи, меѓу кои и жените, недоволно се земени предвид при креирање и имплементација на мерките и програмите за вработување што води кон висок родов јаз во оваа област. Заради тоа се препорачува вклучување на родовата перспектива во целите на самата рамка во иднина. Ниското ниво на образование кај Ромите ги оневозможува да ги искористат мерките кои нудат обука и вклучување на пазарот на трудот па се препорачува адаптирање на обуките и доживотното учење на социо-економските услови и културните карактеристики на Ромите. Ромките се исклучени од вработувањето заради повеќекратни фактори, вклучувајќи ги раните бракови, обврските во семејството и околу децата. За таа цел, се препорачува да се земе предвид обезбедување на грижа околу децата паралелно со обуките заради овие дополнителни препреки со кои што се соочуваат Ромките. Сето ова укажува несомнено на потребата од посебен пристап кон Ромките при креирањето и спроведувањето на мерките и програмите за вработување.

3. Предмет и цели на анализата

Предмет на самата анализа е состојбата на Ромките на пазарот на трудот со фокус на г. Скопје. Анализата има за цел да даде увид во постоечките национални и локални политики, програми и мерки за вработување и нивната искористеност од страна на Ромките во Скопје, како и увид во постоечката институционална поддршка за нивна работна интеграција. Исто така, со анализата се дава увид и во перцепцијата на самата целна група во однос на прашањата за вработување. Конечно, анализата има за цел да даде препораки за подобрување на самите мерки за вработување во однос на спецификите на Ромките како целна група и нивните потреби, како и за зголемување на искористеноста на постоечките мерки за вработување од страна на Ромките.

4. Методологија

При подготовка на анализата се користи квалитативен и квантитативен методолошки пристап заради подоро согледување на тековните политики и програми за вработување но и прибирање релевантни податоци од директните корисници на истите. Во истражувањето се користеа квантитативниот метод за собирање податоци - анкетен прашалник и квалитативните методи – фокус група, интервју и деск-анализа.

4.1 Истражувачки методи

Анкета

Анкетата е спроведена на 100 Ромки во 5 населени места во г. Скопје во кои живее ромско население. Анкетата содржи прашања за статусот на вработеност кај Ромките, причините за невработеност и користењето на националните мерки и услуги за вработување.

Интервју

Интервјуата беа спроведени со претставници од МТСП и АВРСМ. Интервјуата обезбедија податоци за тековните активности кои ги превземаат овие институции во насока на зголемување на вработеноста меѓу Ромките во земјата.

Деск анализа

Деск анализата обезбеди податоци од тековните политики, стратегии, акциски планови, национални и меѓународни извештаи на темата, анализи и оперативни планови, заради целосно согледување на моменталната состојба и контекст, како и постоечките механизми кои се во функција на зголемување на стапката на вработеност во земјата.

Исто така, во рамки на деск анализата беа проверени и податоци што се достапни од слични истражувачки студии, податоци кои се достапни во извештаите, стратегиите и другите документи подготвени од засегнати 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.

Преку деск анализата 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. Во недостиг на потребните информации со кои располагаат државните институции беа побарани информации преку писма за барање на информации од јавен карактер до сите општини на територија на Град Скопје, Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија и Министерството за труд и социјална политика.

Деск истражувањето даде преглед на општата состојба на Ромките од Скопје во однос на вработувањето, 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.

Исто така, при спроведување на деск анализата се земаа во предвид и регионалните и локални политики каде се разгледува прашањето за вработувањето и социјалната инклузија.

Фокус-група

Фокус групите послужија за да се обезбедат податоци за информираноста и искуството на самите Ромки и нивната перцепција и ставови во врска со прашањата поврзани со вработувањето. Фокус групите беа составени од 7 Ромки (вкупно 14), сите од о. Шуто Оризари како општина со највисок процент на ромско население. Преку фокус групите се добија податоци за искуствата на Ромките при користењето на постоечките механизми за помош при вработување, но и за нивните искуства на пазарот на трудот.

4.2 Истражувачки прашања

- Колкава е стапката на вработеност/невработеност кај Ромки на национално ниво и на ниво на г. Скопје?
- Колкав е бројот/процентот на регистрирани невработени Ромки во АВРМ на национално ниво и на ниво на г. Скопје?
- Какви се квалификациите на регистрираните невработени Ромки?
- Дали постојат мерки и услуги за вработување наменети директно за Ромки?
- Колкава е искористеноста на програмите, мерките и услугите за вработување од страна на Ромките?
- Колку ги познаваат и разбираат Ромките мерките за вработување?
- Колку се соодветни за Ромките мерките за вработување?
- Колку им се пристапни мерките за вработување на Ромките и како дознаваат за нив?
- Кои мерки и услуги се најчесто искористени од Ромките?
- Кои се причините за невработеноста меѓу Ромките според нивната перцепција?
- Со кои предизвици се соочуваат Ромките при вработувањето?
- Кои се основни стратешки документи кои се осврнуваат на прашањето за вработување на Ромки?
- На кој начин придонесуваат локалните заедници кон намалување на невработеноста меѓу Ромките?
- Колку општини во г. Скопје имаат акциски планови за вработување Роми?
- Дали институционално постојат механизми за поддршка за вработување на Ромки?
- Кој е статусот на Ромските информативни центри и која е нивната улога при вработувањето Ромки и колку се искористени нивните услуги?

За потребите на истражувањето беа развиени неколку инструменти: анкетен прашалник, водич за фокус-група, водич за интервју, барања за информации од јавен интерес.

4.3 Примерок

Примерок (општина/населба)

Општина	Фреквенција	Процент
Шуто Оризари	20	20%
Ѓорче Петров	20	20%
Центар	23	23%
Топаана	11	11%
Самоилова	1	1%
Чаир	4	4%
Карпош	21	21%

Примерок (возраст)

18-25	18	18%
26-35	19	19%
36-45	28	28%
46-55	20	20%
56-65	14	14%
над 65	0	0%
не одговорила	1	1%

Примерок (образование)

Основно (нецелосно)	21	21%
Основно (целосно)	37	37%
Средно образование (општо)	6	6%
Средно образование (стручно)	9	9%
Високо	2	2%
Без образование	21	21%
нема одговор	4	4%

4.4 Постапка

Истражувањето се одвиваше во периодот март – август 2019. Анкетата ја спроведуваа Ромки членки на Групата за застапување за еднакви можности при вработувањето, формирана во рамки на проектот за чија цел се подготви анализата. Истражувачката која ја подготви анализата одржа обука на анкетарките и го тестираше прашалникот со нив. Утврдено беше дека прашањата се јасни и разбирливи. Анкетирани беа само Ромки како единствена целна група на самата анализа.

Интервјуата беа спроведени со претставници на МТСП и АВРСМ во текот на јуни.

Фокус групите беа реализирани во текот на јуни 2019 година. Беа спроведени две фокус групи со вкупно 14 невработени Ромки од општина Шуто Оризари на различна возраст и со различен степен на образование. Заради социјалната положба на жените, тие често излегуваа од прашањата на дискусија и навлегуваа во дискусија за социјалните проблеми со кои се соочуваат. Заради ограниченоста на времето, тие прашања не беа продлабочени.

Диск анализата се одвиваше во периодот јуни-јули 2019 година заради обезбедување на податоци за тековните политики кои го регулираат прашањето за вработување Ромки. Исто така, послужи за обезбедување податоци од постоечките истражувања на истата тема.

Ограничувачки фактор е фокусираноста на истражувањето на територијата на г. Скопје во однос на спроведените анкета и фокус групи, но барањата за информации од јавен карактер вклучуваа и барање податоци кои се однесуваат на националните механизми за поддршка на вработувањето Роми и нивно спроведување. Од друга страна, најголем број од ромското население во државата е сконцентрирано во г. Скопје. Во таа смисла, заклучоците и препораките ја рефлектираат состојбата и се однесуваат во голема мера и на национално ниво.

5. Наоди

5.1 Состојбата на Ромките на пазарот на трудот и фактори кои влијаат при нивното вработување

Ромите се една од најмаргинализираните групи која се соочува со социјална исклученост, дискриминација и нееднаков пристап до здравствени услуги, образование, домување и вработување. Тие и понатаму остануваат незастапени на пазарот на трудот со многу високи стапки на невработеност. Ромите живеат во исклучително лоши социо-економски услови што се коси со сите принципи и вредности на кои е базирано нашето општество и потребата од социјална кохезија. Ова, пак, води кон неприфаќање на различностите, непочитување на демократијата и кршење на основните човекови права. Долгорочната невработеност кај Ромите е еден од најзагрижувачките фактори што го попречуваат нивното целосно вклучување во општеството. Меѓу нив, пак, Ромките се особено погодени од овој проблем на кој влијаат социо-културните фактори.

Дека Ромите се соочуваат со повисока стапка на невработеност од онаа кај неромското население покажува и регионалното истражување за социо-економската положба на Ромите и неромското население во Западен Балкан спроведено во 2017 година од УНДП и Светска Банка⁷ кое прави споредба со истражувањето од 2011 година спроведено од УНДП, Светска Банка и Европска Комисија, со цел да го прикаже постигнатиот прогрес и намалувањето на јазот помеѓу овие две целни групи.

Според ова истражување, „маргинализираните Роми продолжуваат да имаат пониски стапки на вработеност од неромското население. Само 22 проценти од маргинализираните Роми во Македонија на возраст од 15-64 години биле вработени во 2017 година (стапка слична на онаа во 2011 година), наспроти скоро 40 проценти кај неромско население. Постојат значителни јазови при вработувањето во однос на полот: само 13 проценти од маргинализираните Ромки на возраст од 15-64 биле вработени во 2017 година додека кај мажите, стапката на вработеност е над два пати поголема. Маргинализираните Роми имаат помала веројатност да учествуваат во пазар на трудот од неромската популација, иако јазот меѓу двете групи е релативно мал; стапките на учество во работната сила паднаа за маргинализираните Роми помеѓу 2011 и 2017 година, но тие и понатаму остануваат највисоки во Регионот на Западен Балкан. Стапката на невработеност кај маргинализираните Роми е многу поголема од онаа кај неромската популација. Особено невработеноста влијае на економски активните Ромки: нивната стапката на невработеност изнесува 58 проценти во 2017 година во однос на 45 проценти кај мажите. Мнозинството од младите Роми (18-24 години) не се вработени, немаат соодветна обука и не се едуцираат. Ова е поизразено кај младите Ромки кај кои процентот на оние кои не се

7 UNDP, WB, EC „Regional Roma Survey 2017: Country Fact Sheets“

вработени, немаат соодветна обука и не се едуцираат е 81 проценти наспроти 57 проценти кај младите Роми. Од нив, младите Ромки најчесто се економски неактивни заради домашни обврски и негување на помладите и повозрасните во семејството, додека пак, младите Роми иако се активни, сепак се невработени заради ниското ниво на образование.

Подетално прикажано во Табела бр. 1 (превземено од истото истражување)

Табела бр. 1

	На национално ниво	Роми	Други	Ромки	Роми	Други жени	Други мажи
Вработеност (% од популацијата на возраст 16+)	49	22	22	13	31	26	52
Стапка на учество во работна сила (% од популацијата на возраст 16+)	65	44	44	30	56	36	61
Невработеност (% од популацијата на возраст 16+)	24	49	49	58	45	27	14
Не се вклучени во образование, вработување или обука (% од популацијата на возраст 16+)	N/A	74	74	81	67	33	33

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 права⁸ „учеството на Ромите во активните мерки за вработување во 2017 година е 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%).“

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 20.7.⁹

Според податоците на АВРСМ заклучно со 30.04.2019 година, бројот на евидентирани невработени Роми во АВРСМ и Центар за вработување на Град Скопје, на национално ниво изнесува 7821 од кои 3661 или 46% се жени, додека на ниво на Град Скопје изнесува 2587 од кои 1301 или 50 % се жени.

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

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

Во спроведената анкета за потребите на оваа Анализа 72% од испитаничките одговориле дека се невработени, а само 16% одговорија дека се вработени на определено или неопределено работно време. Од друга страна, само 28% од оние кои одговорија дека се невработени се регистрирале во АВРСМ. 39% од анкетираниите одговориле дека се достапни за работа и активно бараат работа. Од нив, 59% активно бараат работа над една година. Највисок процент, 39% од одговорите на Ромките за начинот на кој бараат работа е дека најчесто бараат работа преку роднини и пријатели.

5.1.1 Возрасна структура и школска подготовка

Од податоците добиени од истражувањето за потребите на оваа анализа евидентно е дека во регистарот на невработени лица освен најмладата и највозрасната група каде бројката е драстично помала, останатите возрасни групи се речиси еднакво застапени. Сепак, како најбројни меѓу регистрираните Ромки се јавуваат оние на возраст од 40-44 години. Што се однесува до школската подготовка, пак, исклучително висок процент од 94% од регистрираните невработени Ромки на национално ниво, како и на ниво на г. Скопје, се без образование и со основно образование.

Табела бр. 2

	Вкупно		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		>60	
	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж
Скопје	2597	1301	98	54	232	126	271	134	224	120	294	162	323	184	327	159	310	160	326	149	192	53
РСМ	7821	3661	289	147	698	337	725	343	710	344	889	460	972	482	990	458	956	447	959	428	633	215

Преглед на невработени лица според возрасна структура, националност Роми, евидентирани во АВРСМ и Центар за вработување на град Скопје со состојба од 30.04.2019 година (извор: АВРСМ)

Табела бр. 3

	Вкупно		Без образование и со основно образование		Непотполно средно образование		Завршено средно образование		Више образование		Високо образование		Магистри на науки		Доктори на науки	
	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж	се	ж
Скопје	2597	1301	2352	1219	145	26	95	54	0	0	5	2	0	0	0	0
РСМ	7821	3661	7140	3438	272	49	375	163	3	0	31	11	0	0	0	0

Преглед на невработени лица според школска подготовка, националност Роми, евидентирани во АВРСМ и Центар за вработување на град Скопје со состојба од 30.04.2019 година (извор: АВРСМ)

Нискиот степен на образование кај Ромките ги ограничува во голема мера можностите за нивно вработување. Немањето соодветна образовна квалификација, знаење, професионални и социјални вештини за целосна работна интеграција влијае на нивната вработливост но и на напредокот во работата за оние кои ќе успеат да се вработат. Оние со основно или незавршено основно образование најчесто се неактивни на пазарот на труд, надвор од образовниот систем и долгорочно невработени. Од друга страна, доколку најдат работа, таа е најчесто привремена или се дел од неформалниот пазар на труд.

Во самата Стратегија за образованието 2018-2025 година¹⁰, како еден од предизвиците е наведен големиот број ученици Роми кои се надвор од образовниот систем. Според Стратегијата евидентен е и голем процент на осипување од образованието и низок степен на писменост кај децата од ромска етничка припадност. Како најчести причини за оваа состојба се наведуваат: недоволното познавање на македонскиот јазик, нискиот степен на образование на родителите и лошата социо-економска состојба. Заради тоа, веќе со реформиранiot Закон за основното образование¹¹ се предвидува ангажирање на образовни медијатори во сите основни училишта заради дополнителна поддршка за учениците Роми во основните училишта.

Критериумите, пак, поставени за аплицирање на било која од мерките во Оперативниот план за вработување се завршено основно образование и статус на активен барател на работа според евиденцијата на АВР-СМ. Во пракса, многу често овие критериуми се ограничувачки за голем дел од Ромките.

Наодите од спроведената анкета и фокус групи за потребите на оваа Анализа покажуваат дека 49% од анкетираниите Ромки сметаат дека не можат да се вработат бидејќи немаат завршено соодветно образование а 10% дека немаат соодветни можности за обука односно дека често, заради недостатокот од образование, не можат ниту да се пријават за одредена обука. Од анкетираниите Ромки 43% одговорија дека им е потребно соодветно образование, докомплетирање на образованието, доквалификација или обуки како поддршка за да се вработат.

Во однос на возраста 13% од Ромките кои го одговориле прашањето „Што Ви треба како поддршка за да се вработите?“ се изјасниле дека ништо не им е потребно бидејќи се стари. Сите кои одговориле така биле на возраст од 45 до 55 години.

...”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...

...Образование дали имаш?...секако дека немам, осмо одделение...Мислиш дека тоа е причина?...Мислам, да...

...А какво образование имаш?...Основно, ама ја изгубив осмолетката и неписмена се пријавувам...

¹⁰ <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf>

¹¹ Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.161/19

5.1.2 Интерсекциска дискриминација

Ромките во нашето општество се дискриминирани по повеќе основи особено кога станува збор за нивно вработување. Честите случаи на дискриминација на етничка основа и од работодавачите и од корисниците на услугите заради стереотипите кои владеат за Ромките, тие не ги пријавуваат заради неинформираност каде да го сторат тоа но и заради немање доверба во институциите на системот. Оваа ситуација ги става Ромките во обесправена состојба каде во голема мера се намалува квантитетот и квалитетот на вработување кое им е достапно. Иако декларативно работодавачите не дискриминираат, сепак, истражувањата покажуваат дека Ромките се дискриминирани и во поглед на влезот на работа но и во поглед на висината на платите.¹² Исто така, Ромките се дискриминирани и во поглед на занимањата со кои се бават и според формата на вработување. Голем дел од Ромките работат непријавена работа при што се лишени од придобивките на формалното вработување и можноста за сигурен и стабилен приход. Во голем дел од случаите и самите Ромки избегнуваат да го формализираат своето вработување заради повеќе причини меѓу кои и губењето на социјалната помош, високите социјални придонеси и даноци на плата како и активирање на нивните заостанати долгови преку активирање на извршни налози за плаќање веднаш по формалното вработување.

Самите Ромки сведочат за лоши услови при вработувањето и кршење на нивните работнички права при што се соочуваат со многу мала заработувачка, злоупотреба на работното место и немање услови за напредок во работата. Сето ова води кон многу ниска продуктивност и немање мотивација за наоѓање работа или неможност за задржување на веќе стекнатата. Од друга страна, тие не се ни охрабруваат да бараат работа каде условите се подобри а платата е повисока, единствено гледаат можност во ниско платените занимања. Според спроведената анкета 27% од Ромките на прашањето одговориле дека не сакаат да се вработат. Наодите од спроведената анкета и фокус групи за потребите на оваа Анализа покажуваат дека 10% од анкетираниите Ромки сметаат дека не можат да се вработат заради дискриминација.

А си работела некаде претходно? ...Да...Што? ...претходно во приватно училиште сум работела...Добро, и зошто не работиш повеќе?...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... Чекај, те отпуштија?...Да, да...Зошто те отпуштија? Ти истече договорот за вработување?...Немав ни договор ни ништо...А немаше ни договор? А врз основа на што работеше?...Исто во школо, додека не нè фати инспекција, е тогаш ме пријавија. А цело време документите ми седеа у фиска...

А во Агенцијата си кажала дека знаеш да го работиш тоа?...Не, не кажав...Зошто?...не сакав, тешко е со стари лица да работиш...А не сакаш да го работиш тоа?...Не, па има многу стари лица што не можеш да ги дигаш, непокретни, шлогирани...Не би ја работела таа работа?...Не, тешко е со стари лица да работиш...

Што ти треба како помош за да станеш поспособна да работиш?...Со основно хигиеничкара, друго ништо, на пр. Градинки, школо...

...Како дома знаеме да работиме, така ќе работиме, чистиме, переме, месиме леб, па пружаме, и таа е работа...
...А имате ли претходно нешто работено?...По куќи, чистење и одржување на дом...Другите?...Јас сегде, пекара, сендвичара, сè, тие работи, исто чистев...

...Овде повеќето жени млади, одат и сами бараат, на тезга, на пазар, во куќи, сè што се работилници, сендвичари, продавници...

...Значи и државата нема толку услови веќе, ќе одиш таму, ќе ти најдат работа, ќе се отепаш за 5000 во сонцето ќе те стават надвор, 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...

Ромките од фокус групите посочија дека често се вербално напаѓани од работодавачите дури и сексуално вознемирувани. Заради оваа состојба, многу често се случува да ја напуштат работата или да се демотивираат воопшто да побараат нова.

...Ако им дозволиш, ако се приближат, готово. Ако не си способна да се одбраниш, може и да те нападне. И затоа веќе, не остана ни работа, ни да работиш, ни да праиш. Ќе те искористат...

...Не работеше долго. Не ѝ 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...

...Тој газдата што беше, малку зборуваше некои работи ама што не треба. Ама јас не му дозволив. Излегов од работа...

5.1.3 Социо-економски и културолошки фактори

Традиционалните норми и вредности ја ограничуваат Ромката на нејзините активности во домот каде таа е носителка на грижата и негата на децата и повозрасните членови на семејството. Самите Ромки ја согледуваат оваа состојба како ограничувачка при искористување на можностите за вработување и заработувачка но и на можностите за образование и/или доквалификација. Од спроведената анкета 29% од Ромките на прашањето зошто не бараат вработување и не се достапни за работа одговориле дека се ангажирани со домашни обврски а 27% дека не сакаат да се вработат, најчесто заради обврските кои ги имаат во домот. 7% од оние кои одговориле на прашањето зошто не ги користат мерките за вработување одговориле дека нема кој да се грижи за децата.

...А работиш нешто?...Не...А сакаш да работиш?...Да, ама имам мало дете и нема кој да ми го чува...
 ...Во градинката од 3 години примаат, од 8:00 до 12:00 часот, и ти што ќе работиш во тоа време...
 ...Сега од септември е од 7:00 до 15:00 часот...ама во моментот е до 12:00, ние не можеме, на нас ни треба од 9:00 до 16:00-17:00 саат децата да седат таму, да се бањати, да се нахранети...
 ...Па немам детето каде да го оставам...
 ...Би нашле ли каде да ги оставите децата за да одите на обуки?...Епа затоа е проблем, и тогаш би било проблем...
 ...Јас да ти кажам се трудев до сега да најдам работа, најголемата причина ми беше, се омажив, добив деца и немаше кој да ми ги чува децата, не можев да одам да работам. Кај мене само сопругот работи, и до денеска само тој работи...

Непосредно по спроведените фокус групи беше отворена нова градинка во Шуто Оризари. Тековната политика на Владата за отворањето на нови градинки е чекор напред кон подобрување на оваа состојба, но, потребно е и наоѓање на нови системи на поддршка за нивно вклучување на пазарот на труд. Ова особено важи за обезбедување нивно учество на стручните обуки кои би ги направиле поконкурентни на пазарот на труд.

Голем дел од Ромите се и приматели на социјална помош па вработувањето за нив често значи губење на единствениот приход кој го имаат. Потребно е детално информирање на оваа целна група за придобивките од формално вработување.

...Има работа, работни места кај што вие можете да се ангажирате?...има работни места, ама приватно...А што е приватно?...да не си пријавена...А тоа ви пречи?...Па ни пречи, зошто ако сме пријавени, социјално нема да земаме...Значи вие сакате да не сте пријавени?...па боље така, ќе си го земаш и социјалното...

5.2 Рамка на политики и програми за вработување

Програмите или оперативните планови за вработување во Македонија како интервенции на јавните политики со намера да се смени моменталната состојба во врска со одредена социјално исклучена целна група покажуваат сериозна заложба од страна на Владата. Целта на овие политики и програми е да се постигне зголемена стапка на вработеност, зголемени приходи, намалување на сиромаштијата, социјална инклузија и економска независност на ранливите групи.

5.2.1 Стратегија за Ромите 2014-2020

Кога станува збор за Ромите, основа на овие интервенции за нивна работна интеграција претставува актуелната Стратегија за Ромите во Република Македонија 2014-2020¹³ усвоена во 2014 во согласност со ЕУ Стратегијата 2020, која ја следат Акциските планови за нејзина имплементација во петте приоритетни области. Стратегијата е насочена кон пет области: култура, образование, здравство, вработување и домување.

Стратешката цел во областа вработување е: „Подобрување на условите и можностите за вработување и намалување на невработеноста во ромската заедница а преку тоа и нејзина интеграција во општествените текови во Република Македонија.“ Додека, пак, специфичните стратешки цели кои се наведени во областа вработување се однесуваат на зголемување на бројот на евидентирани невработени Роми како и на вклучените во активните мерки за вработување, но и да се зголеми вработливоста на Ромската заедница преку креирање и имплементација на стимулативни политики и програми.

Националниот акциски план за вработување 2016-2020 е насочен ко следните исходи: Подобрен пристап за Ромите до Владините програми за вработување до 2020, посебно за Ромките; и Повисок приход и оддржливи вработувања за Ромите до 2020, посебно за Ромките.

Имплементацијата на Стратегијата за Ромите и националните акциски планови е во надлежност на ресорните министерства во согласност со приоритетните области. Следењето на имплементацијата на плановите според стратегијата е во надлежност на Националното координативно тело за имплементација на Стратегијата за Ромите. За потребите на оваа анализа до МТСП беше испратено БПИЈК за исполнувањето на исходите и излезните резултати на Националниот акциски план за вработување кон Стратегијата за Роми 2016-2020 на што беше одговорено дека министерството не располага со податоци и го препраќа до АВРСМ. Истовремено, за потребите на Анализата беше испратено БПИЈК до АВРСМ од каде се добиени податоци за искористеност на мерки и услуги за вработување од страна на Ромките.

Достапни и јавно објавени извештаи за имплементација на Стратегијата за Роми 2016-2020 се Извештајот за спроведување на јавната политика за интеграција на Ромите во Република Македонија за 2017 година¹⁴ подготвен во рамките на Советот за регионална соработка Интеграција на Ромите 2020, како и Извештајот во сенка за спроведување на Стратегијата во 2016 и 2017 година подготвен во рамки на проектот Civil Society for Roma Integration - In the Shadow / Граѓанското општество за интеграцијата на Ромите – Во сенка, спроведуван од ЦЕА и Ромалитико.

13 <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Strategija%20za%20Romite%20vo%20RM%202014-2020.pdf>

14 https://www.mbr-ds.gov.mk/sites/default/files/izvestaj%20za%20spoveduvane%20na%20NAP%20za%20Romite_05_09_2018.pdf

5.2.2 Други релевантни стратегии

Релевантни во оваа област се и Националната стратегија за вработување 2016-2020 која не ги издвојува Ромите како посебна целна група, Националниот акциски план за вработување млади лица 2016-2020 кој не ги издвојува Ромите како посебна целна група, Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020 каде Ромите се издвоени како посебна целна група.

5.2.3 НАП за зајакнување на положбата на ромската жена во општеството 2016-2020

Конечно, НАП за зајакнување на положбата на ромската жена во општеството 2016 – 2020 предвидува мониторинг на НАП за вработување од аспект на родова еднаквост за кој е надлежно МТСП. МТСП во одговор на БПИЈК извести дека во соработка со определен број граѓански организации е во фаза на изменување и дополнување на Националниот Акциски план за зајакнување на положбата на ромската жена во општеството кој се очекува да биде усвоен во 2019/2020 година со предложени конкретни активности за унапредување на статусот на жената Ромка. Истовремено, МТСП извести дека е спроведена една афирмативна мерка во 2018 година со вклучување на жените Ромки како посебна категорија на лица на која треба да се однесуваат одредените активни мерки за вработување од Оперативниот план за 2019 година.

5.2.4 ЛАП на локални самоуправи во Скопје

На локално ниво, по спроведеното истражување, на ниво на град Скопје единствено општина Шуто Оризари во 2018 година има донесено локален акциски во областа вработување за периодот 2018-2020 не се достапни извештаи за спроведување на Акцискиот план.

5.2.5 ОПЕРАТИВЕН ПЛАН за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот

Покрај сите овие стратешки документи и акциски планови на локално и национално ниво клучни за спроведување конкретни активности во доменот на вработување, МТСП заедно со АВРСМ применуваат систем на планирање и имплементација на активни мерки и услуги на пазарот на труд со цел да се одговори на различните потреби и на ранливите групи невработени лица и на работодавачите. Тие вклучуваат услуги за невработените лица, обуки, програми за креирање на работни места, работни клубови, практиканство и др.

■ **Колку знаат Ромките за ОП и дали им е пристапен?**

Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година утврдува програми, мерки и услуги 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. Пристап до програмите, односно мерките и услугите за вработување имаат сите евидентирани невработени лица како и работодавачите. Според планот, 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 %.

Во Оперативниот план за вработување за 2019 година¹⁵ Ромките единствено се препознаени како засебна целна група на која треба да се пристапи во мерката 2.1 Субвенционирање на плати, и можат да се препознаат како дел од невработени жени од ранливи категории кои се препознаени како потенцијални корисници на мерката 1. Поддршка за самовработување (претприемништво). Во услугите, пак, за вработување, Ромките се препознаени само како засебна целна група при користење на услугата 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.“ Оваа услуга ја имплементира УНДП со свој тим на ментори.

Од друга страна пак, се забележува издвојување на младите и лицата со попреченост како засебни целни групи кон кои се насочени одредени активни мерки за вработување. Ваквиот пристап, особено кај младите како целна група, во изминатиот период се покажа како добра стратегија за поголема искористеност на мерките.

За да ги користат активните мерки и услуги граѓаните треба да се регистрираат како невработени во АВРСМ и тоа на месечна основа. Од спроведената анкета и фокус групи забележано е дека голем дел од Ромките не се регистрираат како невработени од повеќе причини. Голем дел од Ромките не се запознаени со улогата и мандатот на самата Агенција, повеќе на неа гледаат како на услов да пријават невработеност за да можат да користат социјална помош. Од исказите на фокус групите евидентно беше дека многу од нив не го знаат точниот назив на оваа институција и сè уште ја нарекуваат „Биро“. Ромките често не знаат ниту каде се наоѓа, ниту кои се процедурите за пријавување, ниту каква сè поддршка можат да добијат од оваа институција. Од друга страна, оние кои се запознаени и се регистрираат или некогаш се регистрирале, немаат мотивација и понатаму тоа да го прават бидејќи не добиле помош и поддршка од вработените во Агенцијата.

Конечно, пријавувањето во регистарот за невработени на месечна основа не им оди во прилог на Ромките од причина што често ги пропуштаат роковите и во тие случаи не можат одреден период да ги користат мерките и услугите на АВРСМ. Честото пропуштање на рокот за пријавување или одбивањето на понудена работа од Агенцијата ги оневозможува да ги користат активните мерки и услуги на оваа институција. Оние што редовно се пријавуваат сведочат дека никогаш не биле упатени ниту информирани за можностите кои што им се нудат во Агенцијата и дека нивното месечно пријавување се сведува на едноставно административно бележење од страна на вработените во Агенцијата.

И колку често се случува да те исконтактираат од Агенцијата? Да речеме во годината колку пати ти се јавуваат?...не се јавуваат, кога имаат така..Да де, ама колку често? Во месецот на пример еднаш ќе ти се јават?... да, да, се случува, на пет шест месеци на пример два пати...

...Зошто не си пријавена во Агенција?...Па јас не сум од тука, од Прилеп сум...А не можеш да се пријавиш тука?...не, па не пробав затоа...А зошто?...зошто деца имаме мали...

Не се интересираш да работиш?...да има работа, ќе работам..А не се пријавуваш зашто мислиш дека нема ни да има работа и ако се пријавиш?...па немам идено таму и не знам..А би отишла?...па би отишла, зошто да не... ..да, јас сум пријавена од 2006 г...А од тогаш до сега ниту еднаш не ти е понудена работа?...не... ..А дали некој ти се обратил од Агенцијата, да седне со тебе?...Ништо...А некоја обука?...не..не ти се ни јавуваат?...не...

...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...А кога одиш таму, некој се среќава со тебе таму?...не, го давам картонот, ме пријавуваат и толку...Си се видела со некој од Агенцијата, да поразговара со тебе?...не, не, со никого, не...

...Дали на некоја од вас ѝ ги кажале мерките и услугите што ги има во Агенцијата?...Не, не, ништо, ни како се пријавив, ни да се јават за работа или па кога идам да се пријавам да ми кажуваат нешто...

...А вие знаете ли што значат мерки за вработување, сте слушнале, познато ви е?...Да, да... Па на обуки да одиш, паа не знам, пишува тука, има како табла таму...таму во Бирото...има обуки, за што обука, за фризерки има, не знам за што, многу обуки има...

Значи ти само си го видела на табла, а некој ти го кажал тоа?...Не, не...А нешто некој од општината да ве викнал, нешто да ви кажал?...Не...А вие сте отишле во општина, да прашате?...Не...

...А зошто не сте пријавени?...затоа што не се пријавив на време, задоцнив за пријавувањето 2-3 дена, и ме блокираа од компјутерот, ме исфрлија...

...требаше да одам секој месец да се пријавувам и заборавив, затоа што и кога видов во картонот дека треба да одам да се пријавам, отидов таму и ми рекоа исфрлена си веќе од компјутерот...

...имав една другарка, вчера, сакав и нејзе да ја донесам и ноа 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...

...до сега јас и паметот не ми отиде таму, не ги знам јас тие процедури како одат и така...

...не, никој ништо ниту ми кажувал, ниту ме побарал...одам до шалтер, памтам уште шалтер 10, 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 19 години, откако бев полнолетна...Сега колку години имаш?...29...Значи 10 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...

■ **Колкава е искористеноста на мерките и услугите за вработување од страна на Ромките?**

Во однос на искористеноста на мерките и услугите за вработување од страна на Ромките, податоците за 2018 година покажуваат дека вкупно 163 Ромки користеле мерки за вработување, од кои речиси половина (48%) на возраст до 29 години. Во првото тромесечие од 2019 постои послаба динамика на користење на мерките бидејќи само 41 Ромка ја искористиле оваа можност. И повторно, и во овој период најмладата возрасна група била најактивна во користење на мерките за вработување. Од ова може да се заклучи дека понудените мерки се несоодветни за помладата популација и дека е потребна адаптација на мерките за повозрасните групи во согласност со нивните специфики.

Табела бр. 4.

Возраст	АВРСМ		Центар за вработување на Град Скопје	
	Вкупно Роми	Роми-жени	Вкупно Роми	Роми-жени
До 29 години	133	54	71	25
30-49 години	108	49	30	15
Над 50 години	37	15	10	5

Преглед на вкупниот број на невработени лица Роми според пол и возрасна структура кои користеле активни мерки за вработување според Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година, за периодот јануари-декември 2018 година

Табела бр. 5.

Возраст	АВРСМ		Центар за вработување на Град Скопје	
	Вкупно Роми	Роми-жени	Вкупно Роми	Роми-жени
До 29 години	38	18	5	3
30-49 години	20	13	7	3
Над 50 години	8	4	1	0

Преглед на вкупниот број на невработени лица Роми според пол и возрасна структура кои користеле активни мерки за вработување според Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година, за периодот јануари-април 2019 година

Активните програми, мерки и услуги за вработување во Оперативниот план за 2018 и за првата половина од 2019 година, како и нивната искористеност од страна на Ромките се наведени во следните табели како одговор од АВРСМ на БПИЈК.

Табела бр. 6

ОП 2018 – Активни програми и мерки			Невработени Роми - жени		
			Апликации	Учесници	Вработени
1		Програма за самовработување (претприемништво)	19	6	6
2.1		Субвенционирање на плати	26	17	17
2.2		Вработување и раст на правни субјекти		5	5
3.1		Обука на работно место за познат работодавач	0	0	0
3.2		Обука за стручни квалификации според барање на работодавачите	4	3	3
3.3	3.3.1	Обука за побарувани занаети	3	2	0
	3.3.2	Обуки за персонални асистенти	4	2	0
	3.3.3	Обуки за побарувани занимања	17	7	0
3.4	3.4.1	Обуки за стекнување на вештини од областа на банкарството, финансиите и контролингот	0	0	0
	3.4.2	Обуки за стекнување на основни компјутерски вештини	4	2	0
	3.4.3	Обуки за стекнување вештини – странски јазици	10	5	0
	3.4.4	Обуки за стекнување на напредни ИТ вештини	0	0	0
	3.4.5	Обуки за стекнување на вештини од областа на обезбедувањето	0	0	0
3.5		Практиканство	14	6	2
4.1		Програма за општинско-корисна работа -УНДП	31	22	5
4.2		Јавни работи	17	17	2
0		Субвенционирано вработување на лица од социјален ризик	13	13	6
		Вкупно	162	107	46

Реализација на оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година

Табела бр. 7

ОП 2018 година - услуги		Број на невработени лица Роми- жени, вклучени во Услугите за вработување
1	Помош при барање работа	2584
2	Мотивациски обуки	72
3	Обуки „Подготовка за вработување и за работа“	16
4	Професионална ориентација и кариерно советување	151
5	Активација на невработени Роми	
	Информирани и мотивирани лица	549
	Пополнети прашалници за профилирање и вреднување на професионалните капацитети на невработено лице за вклучување во активни мерки	333
	Аплицирале за учество во активна мерка за вработување	23
	Вклучени во активни програми и мерки за вработување	19
	вработени	44

Реализација на оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година

Табела бр. 8

ОП 2019 – Активни програми и мерки		Невработени Роми - жени		
		Апликации	Учесници	Вработени
1	Програма за самовработување (претприемништво)	14		
2.1	Субвенционирање на плати	24	17	17
2.2	Вработување и раст на правни субјекти		6	6
3.1	Обука на работно место за познат работодавач	6	1	1
3.2	Обука за стручни квалификации според барање на работодавачите			
3.2 (б)	Обука за стручни квалификации според барање на познат работодавач – се спроведува од Швајцарска агенција за развој и соработка			
3.3	Обука за побарувани занаети	8	3	
3.3	Обуки за побарувани занимања	48	21	
3.3 А	Пилот Обуки за побарувани занимања и занаети во Струмичкиот регион			
3.4	Обуки за стекнување на вештини од областа на банкарството, финансиите и контролингот	0	0	0
4.1	Пилот Обуки за побарувани дигитални вештини (со кофинансирање)			
4.2 А	Обуки за напредни ИТ вештини			
4.2 Б	Обуки за напредни ИТ вештини (со кофинансирање)			
4.2 В	Воведни обуки за ИТ вештини			
5	Практиканство	25	9	
6.1	Општинско-корисна работа			
6.2	Јавни работи		18	
	Вкупно	125	75	24

Реализација на оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за прва половина од 2019 година

Табела бр. 9

ОП 2019 година - услуги		Број на невработени лица Роми-жени, вклучени во Услугите за вработување
1	Помош при барање работа	2281
2	Мотивациски обуки	38
3	Обуки „Подготовка за вработување и за работа“	1
4	Професионална ориентација и кариерно советување	114
5	Активација на невработени Роми Услугата ја реализира УНДП со ангажирање на 7 ментори во 16 општини: Чаир, Гази Баба, Ѓорче Петров, Карпош, Шуто Оризари, Куманово, Берово, Делчево, Пехчево, Кочани, Винаца, Штип, Прилеп, Битола, Охрид и Струга.	

Реализација на оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за првата половина од 2019 година

***едно лице може да биде вклучено во повеќе услуги за вработување, како и во повеќе активности во рамки на една услуга.**

Во однос на реализацијата на Оперативниот план за активни програми, мерки и услуги за вработување, податоците за 2018 година покажуваат дека најефикасна била мерката „Субвенционирање на плати“ преку која се вработиле 17 Ромки или 37% од вкупниот број вработени преку мерките. Сепак, станува збор за мерка примарно насочена кон работодавачите а не кон невработените лица.

Интерес, пак, од самите Ромки најмногу имало за Програмата за општинско-корисна работа каде отпаѓаат 19% од вкупниот број апликации. Но, вработени биле само 5 Ромки. Оваа програма се спроведува преку општините при што се реализираат проекти од областа на социјалните услуги, за чија цел, невработените се обучуваат за разни професии, како на пример, негуватели на стари и изнемоштени лица, негуватели на лица и деца со попреченост, образовни и лични асистенти вклучени во образовен процес итн. Ова е многу добра можност за Ромките кои традиционално во семејството ги извршуваат овие задачи и имаат основа да се доквалификуваат во оваа сфера. Сепак, видлива е потребата од дополнителна поддршка при искористувањето на оваа мерка.

Од услугите, пак, најбарана била „Помош при барање работа“ со вкупно 2584 Ромки вклучени во услугата.

Во рамки, пак, на услугата „Активација на невработени Роми“ 549 Ромки биле информирани и мотивирани, 333 аплицирале за користење мерка за вработување од кои само 23 или 7% од оние кои аплицирале биле вклучени во мерките. Конечно, само 19 биле вработени. Од изнесеното, евидентно е дека многу мал дел од заинтересираните Ромки можат да ги користат мерките дури и со асистенција од ангажираните ментори во рамките на оваа услуга што укажува на тоа дека мерките не се соодветни целосно за оваа целна група.

Бројот на апликации за користење на мерките во 2019 година расте со оглед на тоа што само во првата половина на годината се поднесени 125 апликации, при што најголем бил интересот за „Обуки за побарувани занимања“. Повторно, најголем број вработени Ромки во 2019 се преку мерката „Субвенционирање на плати“. Исто така, најбарана услуга била „Помош при барање работа“ со 2281 апликации за само шест месеци што е речиси двојно зголемување во однос на претходната година. Услугата „Активација на невработени Роми“ ја спроведува УНДП во 16 општини со ангажирани 7 ментори од кои 2 во Скопје. Сепак, податоците ќе бидат целосни по истекот на целата година.

Според податоците од спроведената анкета, 98% од анкетираниите Ромки никогаш не користеле мерки и услуги за вработување, од нив 53% одговориле дека не се запознаени со мерките а 61% дека не се запознаени со услугите.

■ **Како се информираат Ромките за постоењето на мерките и услугите од ОП?**

Центарот за вработување на град Скопје во текот на 2018 година организирал Инфо средби со невработените лица за промовирање на активните програми и мерки за вработување од ОП за 2018 година. Целта на овие средби била на присутните да им се презентираат и промовираат програмите и мерките но и да се поттикнат невработените да се вклучат во процесот на активно барање работа преку користење на истите. Освен преку овие настани, Агенцијата ги информира невработените и преку своите услуги, преку секојдневните контакти со невработените во центрите за вработување, интернет страната на Агенцијата, преку печатени и електронски медиуми итн. АВРСМ испрати и списоци на учесници на овие настани, но, за жал, податоците не беа сегрегирани по националност и по пол па не можеше да се утврди колку од тие учесници биле Ромки.

Освен овие настани, во одговорот беше наведено дека Центарот за вработување на град Скопје спроведува редовни активности за информирање и соработка со работодавачите преку организирани посети, индивидуални секојдневни средби и комуникација со цел ефикасно и навремено да се следат и задоволуваат нивните потреби и барања. Не беше доставена информација за тоа колку Ромки имале бенефит од овие активности.

Претставници на АВРСМ во текот на 2018 биле присутни на 10 средби претежно во о. Шуто Оризари органи-

зирано од други институции, општини и граѓански организации за презентирање и промоција на активните програми и мерки за вработување. Само две од овие средби биле во организација на Ромските информативни центри.

Центарот за вработување на град Скопје остварува редовна соработка со општините на ниво на град Скопје за промоција на активните мерки и услуги, како за невработените, така и за работодавачите. Во одговорот нема податоци за бројот на вакви средби и бројот на присутни Ромки на средбите.

Мотивациските обуки се реализираат во центрите за вработување како услуга од ОП и целта е да се зголеми мотивираноста и информираноста за вклучување во мерките но и јакнење на нивните капацитети за активно барање работа. Заради увидената потреба на невработените, особено младите лица од добивање информации преку непосредни контакти биле применети и други форми на информирање и советување. Во одговорот не е наведено кои се другите форми на информирање и советување.

Ромски информативни центри

Ромските информативни центри се сместени во Центрите за социјална работа и во тек е нивна трансформација од привремено во трајни вработувања. Во текот на изминатиот период на нивно функционирање тие работеле согласно работните задачи кои им ги доделувало МТСП и Центрите за социјална работа. Ромските информативни центри имаат задача да воспостават врска меѓу институциите и граѓаните заради воспоставување ситем на размена на информации кои се од важност за ромската заедница. Тие треба да се јавуваат во улога на претставници и застапници на клиентите Роми на локално и национално ниво заради обезбедување пристап до институциите со цел Ромите да ги остварат своите права во повеќе области меѓу кои и вработувањето. Овие информатори треба и да ги идентификуваат потребите на Ромското население на локално ниво во сите области на делување меѓу кои и вработувањето.

Во текот на 2018 година РИЦ на територијата на град Скопје имаат организирано само два настана за информирање на Ромите за мерките и услугите за вработување. Во текот на 2018 година од РИЦ на територијата на о. Шуто Оризари и о. Чаир побарани се вкупно 31 услуга поврзани со вработување. Во о. Шуто Оризари побарани се услуги од 16 мажи и 6 жени, додека во о. Чаир побарани се услуги од 4 мажи и 5 жени. Според овие информации само 11 Ромки во текот на целата година се обратиле до Ромските информативни центри во г. Скопје.

Во текот на 2019 година во текот на првите три месеци не е побарана ниту една услуга за вработување од РИЦ на територијата на град Скопје. Од април 2019 година не функционираат РИЦ на територијата на град Скопје. Анализата на добиените податоци за искористеноста на мерките, но и сознанијата од спроведените фо-

кус групи со Ромките можеме да заклучиме дека постои голема неинформираност меѓу оваа популација за можностите кои ги нуди АВРСМ и Центарот за вработување на г. Скопје. Ромките не се информирани за можностите кои се нудат со ОП за вработување и не знаат што точно опфаќаат активните мерки и услуги за вработување. Не се спроведени истражувања ниту консултации со самата целна група за нивните потреби во процесот на барање работа и нивна работна интеграција.

...Како најлесно може до вас да дојде информација за овие работи (да додје некој, ако ве викне некој ќе отидете на таква средба?..па еве вака, вие како што дојдовте кај нас и не викнавте..Вие би дошле?...Да, како не...А социјални мрежи користите, Фејсбук?...Не...Значи на тој начин до вас немабда дојде информација, единствено да ве повикаат и да се видат со вас?...Да...

...А како слушна за курсот?...Од весник, во градинката кога го однесов детето, се јави директорката и ме праша дали сакам да одам на курс...

...Кажете ми дали оваа година, или минатите, дали некој настан се случил во ШО кај што се спомнувал зборот вработување, информации некакви да сте добиле?..не,не, ниту еднаш...Ако има такво нешто, би отишле вие?... да, зошто да не..

6. Заклучоци

Прашањето за вработување Роми е дел од стратешките документи за интеграција на Ромите во општеството а постоечкиот акциски план за вработување кој произлегува од Стратегијата за Ромите 2016-2020 е основа за подготовка на годишните оперативни планови и следење на остварувањето на стратешки зацртаните цели. Сепак, во овие документи недостасува адекватен систем за следење на постигнувањата. Така, во НАП за вработување не се наведени мерливи и споредливи појдовни индикатори, или таму каде што ги има не е ставен временскиот период на кој што се однесуваат. Во текот на имплементацијата не се спроведувала редовна евалуација и затоа не се достапни извештаи од кои би се виделе официјалните постигнувања поединечно за секоја година на спроведување на Стратегијата.

Постои голем број на нерегистрирани невработени Роми кои или не ја препознаваат АВРСМ како институција која дава помош и поддршка при вработување, или немаат доверба дека ќе имаат било каква придобивка од регистрацијата како невработени.

Периодот на задолжително пријавување секој месец во АВРСМ заради стекнување статус на активна барателка на работа претставува товар за Ромките и ризик да излезат од системот на поддршка во текот на една година доколку го пропуштат рокот за пријавување. На тој начин им се ограничува пристапот до активните програми и мерки за вработување.

Во АВРСМ и во подрачните единици како и во единиците на локалната самоуправа нема назначено тимови кои се сензибилизирани за работа со оваа целна група и државните службеници кои први стапуваат во контакт со Ромките кога тие ќе се обратат во оваа институција не ги споделуваат основните информации за активните програми, мерки и услуги за вработување.

Огромен процент на невработените Ромки се без или со основно образование што им оневозможува влез во процесот на аплицирање за користење на мерките за вработување. Тие не се препознаени во Оперативниот план на активни мерки и услуги за вработување како посебна целна група со специфични потреби на која и е потребна специјализирана мерка за вработување која, заради долгорочната невработеност и причините за тоа, ќе вклучи меѓусекторска соработка.

Повозрасните Ромки речиси и да ги нема меѓу корисниците на активни мерки и услуги за вработување и самите тие се соочуваат со само-дискриминација и демотивираност за активирање на пазарот на труд. Ромките се соочуваат со дискриминација при вработување и на работното место и не се спроведени национални кампањи за подигнување на свеста по ова прашање. Истовремено, Ромките не се информирани за начините како да пријават и да се заштитат од дискриминација.

Голем дел од Ромките се дел од неактивната работна сила и заради традиционалната улога на жената во семејството. Ромките се ограничени во можноста да ги користат мерките за вработување и работно да се интегрираат заради малата или непостоечка институционална поддршка во грижата околу децата и повозрасните во домот. Не постои родово сензитивен пристап при креирање на мерките за вработување заради намалување на родовиот јаз при вработувањето.

Постои низок степен на искористеност на активните мерки и услуги за вработување од страна на Ромките заради неинформираност. Ромските информативни центри не постојат во град Скопје, а во изминатиот период дале исклучително мал број на услуги во областа на вработувањето.

Не постојат Локални акциски планови за вработување Роми на територијата на г. Скопје со исклучок на о. Шуто Оризари. Не е објавен извештај за спроведувањето на ЛАП на о. Шуто Оризари. Од праксата Ромките известуваат за непостоење на лица назначени во општините за поддршка при барање работа како и при работна интеграција.

7. Препораки

При креирање на новата Стратегија за интеграција на Ромите и Акцискиот план за вработување да се вметнат мерливи и споредливи појдовни индикатори и родово сензитивни индикатори за гарантирање на еднаков пристап до мерките, програмите и услугите за вработување, но и полесно следење на остварување на целите.

Да се воведат мерки за поттикнување на Ромките да се евидентираат во регистарот на невработени лица заради овозможување пристап до активните мерки за вработување. Притоа, да се олесни начинот на регистрирање со отворање на повеќе пунктови за тоа кои ќе им бидат попростапни на Ромките и да се намали фреквенцијата на редовно пријавување на статусот на невработено лице. Да не се ограничува пристапот до мерките за вработување за оние кои го пропуштиле рокот да се пријават или одбиле работа понудена од АВРСМ.

Активирање на единиците на локалната самоуправа во решавање на проблемот на невработеноста кај Ромките преку донесување на Локални акциски планови со предвидени човечки ресурси и финансиски средства за нивна имплементација. Назначување на лица во општините за давање поддршка при вработување и при работна интеграција на долгорочно невработени лица од маргинализирани групи. Овие лица задолжително треба да бидат обучени за работа со тешко вработливи категории на лица.

Да се спроведе длабинско истражување за согледување и дефинирање на потребите и предизвиците со кои се соочуваат Ромките при барањето работа и при нивната работна интеграција.

Дизајнирање на посебна мерка за вработување на долгорочно невработени Ромки која ќе вклучува меѓусекторски пристап и ќе биде насочена кон дооформување на образованието како начин на подобрување на нивната вработливост.

Да се спроведе консултација со директните потенцијални корисници на мерките за вработување и со граѓанските организации активни во областа вработување Роми за компатибилноста на понудените мерки за вработување со потребите на Ромките како посебна целна група. Врз основа на консултациите да се воведат квоти за најкомпатибилните мерки за оваа целна група заради зголемување на мотивираноста кај Ромките да аплицираат и да ја подберат искористеноста на мерките за вработување кои се нудат со Оперативниот план за вработување.

Да се подигне свесноста кај работодавачите и кај корисниците на услуги за дискриминацијата врз Ромите заради рушење на стереотипите врзани за ромската популација. Истовремено, потребно е поттикнување на Ромското население да пријавува дискриминација и да ги користи механизмите на заштита од дискриминација.

Заради големото учество на Ромките во неформалната економија потребна е трансформација на непријавената работа на Ромите во пријавена работа. За таа цел, потребно е креирање нови мерки насочени кон овој предизвик, вклучувајќи го и социјалното претпремништво како можен модел, или, пак, нудење систем на поддршка на оние кои имаат желба да го формализираат својот работен ангажман.

Користење на родово сензитивен пристап при креирање на мерките за вработување заради намалување на родовиот јаз при вработувањето.

Потребно е спроведување на информативни активности од различен тип заради што поширок опфат на Ромки кои немаат сознание ниту за придобивките од статусот на активен барател на работа ниту за мерките и услугите за вработување кои се нудат од АВРСМ.

Зголемување на координацијата на институциите и меѓуинституционална соработка на централно и локално ниво при креирање и имплементација на политики за вработување.

Акроними

ЕУ - Европска унија

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

АВРСМ – Агенција за вработување на Република Северна Македонија

УНДП - Програма за развој на Обединетите нации

РИЦ – Ромски информативни центри

НАП – Национален акциски план

БПИЈК – Барање пристап до информации од јавен карактер

ГО – Граѓански организации