A stylized profile of a woman's face, rendered in shades of purple and white. The face is shown in profile, facing right. The background is a solid purple color. The text is positioned in the lower right quadrant of the image.

**ВРАБОТЕНА РОМКА -
СИЛНА РОМКА**

КРАТОК ОСВРТ

Издание на: **ХЕРА - Асоцијација за здравствена едукација и истражување, Скопје 2020 година**

Уредник: **Бојан Јовановски**

Лектура: **Виолета Танчева- Златева**

Графичко уредување: **Игор Митровиќ**

Печатница: **КОНТУРА**

Тираж: **50**



Овој материјал е финансиран од Шведската фондација Квина тил Квина. Квина тил Квина не мора да се согласува со ставовите искажани во овој материјал. Содржината на материјалот е единствена одговорност на авторот.

Краткиот осврт има за цел да даде преглед на актуелната состојба на вработувањето на Ромките во државните институции во Република Северна Македонија, како и на степенот на искористеност на активните мерки и услуги за вработување од страна на Ромките. Документот е резултат на мониторинг активностите на неформалната група за застапување на правата на Ромките во рамките на проектот „Ромките застапуваат за еднакви можности при вработување“, поддржан од Фондацијата „Квина тил Квина“, кои беа спроведени во текот на 2020 година. Оваа неформална група, која е формирана во 2019 години со техничка поддршка на ХЕРА, се застапува за еднакви можности за вработување на Ромките во нашата држава.

Декември 2020 година, Скопје

1

Вовед

Кога се зборува за учеството на Ромите на пазарот на труд во земјите на Западен Балкан, треба да се има предвид дека родовиот јаз е изразито поголем кај Ромите во споредба со другите етнички заедници. Ромките се соочуваат со „непријателски“ ставови на пазарот на трудот и покрај фактот што споделуваат слични стремежи за вработување како и мажите. Социјалните норми и односите во заедницата претставуваат сериозни пречки за вработувањето, бидејќи го одредуваат местото на Ромката во домаќинството и во активностите за грижа на семејството и на тој начин ги ограничуваат нејзините можностите за образование¹.

Стапката на вработување на Ромите во Република Северна Македонија е само 22 % и е скоро двојно помала од другите етнички заедници². Според податоците на Агенцијата за вработување, во 2019 година имало регистрирано вкупно 4.632 невработени Ромки, додека во 2020 година тој број е за 10 % поголем и изнесува 5.140. Од вкупниот број регистрирани невработени Ромки, дури 94,88 % се без образование или имаат основно образование. Со зголемување на степенот на образование кај Ромките, се намалува и невработеноста. На национално ниво, во 2019 година регистрирани се десет невработени Ромки со високо образование, додека, пак, на ниво на Град Скопје реги-

стрирана е само една невработена Ромка. Загрижува фактот што во првата половина на 2020 година, во споредба со 2019 година, е зголемен бројот на регистрирани невработени Ромки со завршено средно образование за 16,94 %, додека бројот на регистрирани невработени Ромки со завршено високо образование во 2020 година е зголемен за дури 60 %. Зголемувањето на невработеноста кај Ромките се забележува во сите возрасни структури, а особено кај Ромките на возраст од 40 до 59 години. Најголем број невработени Ромки има на возраст меѓу 40 и 44 години, а во првата половина на 2020 година се регистрирани 615 невработени Ромки од оваа возрасна група.

Помеѓу 73 % и 86 % од младите Роми на возраст од 18 до 24 години се невработени, немаат пристап до соодветни обуки и недоволно се едуцираат. Во 2017 година Роми биле само 1 % од вкупниот број корисници на мерките што се состојат од поддршка за самовработување, обуки, поддршка за создавање на нови работни места и работно ангажирање. Во поглед на вработеноста во јавниот сектор, истата година Ромите биле застапени со само 1,3 %, додека процентот во 2015 година бил незначително поголем – 1,4 %. Доколку се анализира структурата на вработени по институции, 750 Роми од вкупно 1.715 се вработени во јавните комунални

¹ Излегување од кругот на исклученост на Ромите во Западен Балкан, Меѓународна банка за обнова и развој/Светска банка, 2019, <http://pubdocs.worldbank.org/en/961361552440068008/Roma-Western-Balkans-Executive-Summary-Macedonian-3-12-2019.pdf>

² Roma Integration Roadmap Republic of North Macedonia 2019-2021, Roma Integration Regional Cooperation Council, 2019, <https://www.rcc.int/romaintegration2020/docs/109/roma-integration-roadmap-republic-of-north-macedonia-2019-2021>

претпријатија (43 %). Бројот на Роми кои се вработени на работни места што се позиционирани повисоко во хиерархијата, односно на раководни места во институциите, е незначителен³.

Иако во последната година бројот на Роми кои ги искористуваат активните мерки за вработување во Република Северна Македонија се зголемува, сепак, оваа бројка е за десетпати помала во споредба со другите етнички заедници. Критериумите за учество во активните мерки за вработување не одговараат на потребите на социјално ранливите групи и само со нивна ревизија може да се зголеми учеството на ранливите категории лица на пазарот на трудот во иднина, вклучител-

но и за Ромите⁴. Во 2019 година од лицата кои ги искористиле активните мерки за вработување на државата само 6,5 % биле Роми, но поразителен е фактот што само 2,02% отпаѓаат на Ромките. Скоро двојно е поголем процентот на регистрирани невработени Ромки на територијата на Град Скопје (8 %), за разлика од вкупниот број регистрирани невработени Ромки во државата (4,5 %)⁵.

И покрај низата национални и локални стратегии и акциски планови за вработување, како и оперативни програми и мерки за вработување, Ромките се уште се чувствуваат обесправени и дискриминирани на пазарот на трудот.

2

Ромките во државните институции

Анализата на податоците за вработување на Ромките е направена од собраните информации од јавен карактер од државните институции за 2019 година. Податоците се собрани од 141 државна институција. Како критериум за изборот на државни институции за следење на вработувањето на Ромките се земени само оние кои неформалната група за застапување одлучи дека се клучни во создавањето политики за вработување и социјална заштита на Ромките на национално и на локално ниво, односно: (1) министерствата, (2) Владата на Република Северна Македонија, (3) независни органи, (4) самостојни државни органи, (5) единици на локалната самоуправа, (6) центри за социјална работа и (7) центри за вработување.

³ Извештај во сенка за поглавје 23 за периодот јуни 2018 – март 2019, Институт за европска политика, Хелсиншки комитет за човекови права, 2019, <https://epi.org.mk/wp-content/uploads/2019/05/Shadow-report-MK-2.pdf>

⁴ North Macedonia 2020 report, European Commission, 2020, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/north_macedonia_report_2020.pdf

⁵ Analysis of the comments and recommendations in the 2020 European Commission report on North Macedonia – Sexual and Reproductive health and Roma social inclusion, HERA – Health Education and Research Association, 2020, <https://hera.org.mk/wp-content/uploads/2021/01/Policy-Brief.pdf>

2.1

Министерства

Во однос на вработувањето на Ромите во државните институции, во министерствата бројката е најизразена, односно најголема во споредба со другите институции. Од вкупно 17.967 вработени во сите 16 министерства, 203 се Роми, односно 1,13 %. Од вкупниот број на вработени Роми, 38 % се Ромки. Во сите 16 министерства има вкупно 8 Роми на раководни позиции, со еднаква застапеност на мажите и

жените, по 4. Најголем број Ромки се вработени во Министерството за политички систем и односи меѓу заедниците (26), од вкупно 1.410 вработени.

Во три од вкупно 16 министерства засега нема вработено Ромки, и тоа во: Министерство за локална самоуправа, Министерство за здравство и Министерство за животна средина и просторно планирање.

Графикон 1: Број на вработени Ромки во министерствата за 2019 година



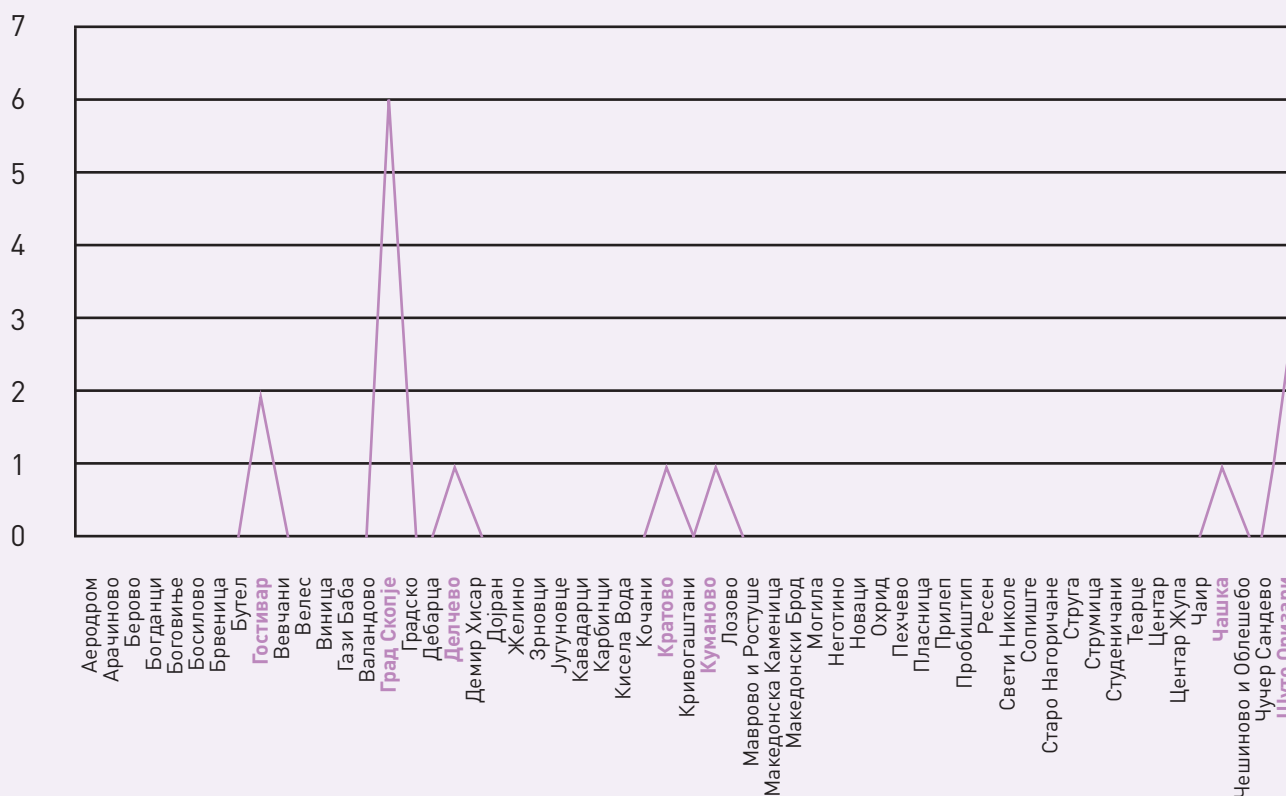
2.2

Единици на
локална самоуправа

Ромите се вработени во само 11 единици на локалната самоуправа на територијата на Република Северна Македонија⁷. Од вкупно 3.928 вработени лица, само 1,04% се Роми. Ромки, пак, се вработени во само седум од единиците на локалната самоуправа, и тоа најмногу во Град Скопје (6), Општина Шуто Оризари (3) и Гостивар (2). Во однос на родовата застапеност, од вкупно 41 вработени Роми, 36,6% се Ром-

ки. На раководни позиции во единиците на локалната самоуправа нема вработено Роми. Иако Општина Шуто Оризари е најголема општина со ромско население во државата, од вкупно 18 вработени лица, само 8 се Роми, или 44,44%. Од нив, 37,5% се Ромки, додека на раководни работи места во општината нема поставено ниту еден припадник на ромската заедница.

Графикон 2: Број на вработени Роми во ЕЛС



7 Добиени податоци од 56 единици на локална самоуправа (69%).

2.3

Влада на Република Северна Македонија

Од вкупно 651 вработени во државните институции на Владата на Република Северна Македонија, 21 лице се Роми, односно 3,2 %⁸. Во споредба со другите категории на државни институции, во институциите на Владата на РСМ има најголем процент вработени Роми. Притоа, најголем дел од нив се вработени во Генералниот секретаријат на Владата (17), додека застапеноста на Ромките изнесува само 29 %, наспроти 61 % на мажите. Секретаријатот за законодавство нема вработено ниту еден Ром. Ниту една Ромка не е вработена на раководна позиција во државните институции на Владата на РСМ.

2.4

Независни органи

Од вкупно 408 вработени лица во стручните служби на (1) Претседателот на РСМ, (2) Собранието на РСМ и (3) Народниот правобранител, само седум лица, односно 1,7 % припаѓаат на ромската етничка заедница. Во однос на родовата застапеност, 42,8 %, или 3 од вработените, се Ромки. Од сите вработени Роми, исто како и во институциите на Владата на РСМ, нема Ром или Ромка на некоја раководна позиција.

2.5

Самостојни државни органи

Застапеноста на Ромите во самостојните државни органи е најниска во споредба со другите државни институции кои беа предмет на мониторингот на неформалната група за застапување. Само седум лица од вкупно 751 лице вработени во самостојните државни органи⁹ припаѓаат на ромската заедница, односно 0,9 %. За разлика од другите државни институции, во однос на родовата застапеност, бројот на вработени Ромки е поголем (7) од мажите Роми (5), но сепак, и тука нема ниту еден Ром или Ромка вработени на раководна позиција.

⁸ Добиените податоци се однесуваат на Генералниот секретаријат на Владата на РСМ, Секторот за општи и заеднички работи и Секретаријатот за законодавство. Не беа доставени податоци од Секретаријатот за европски прашања и Секретаријатот за спроведување на рамковниот договор.

⁹ Податоците се добиени од Агенцијата за администрација, Агенцијата за остварување на правата на заедниците, Агенцијата за поддршка на претприемништвото, Агенцијата за вработување и Бирото за развој на образованието. Не беа доставени податоци само од Управата за развој и унапредување на образованието на јазиците на припадниците на заедниците.

2.6

Центри за социјална работа

Во половина од центрите за социјална работа низ државата има вработено Роми¹⁰. Процентуално гледано, центрите за социјална работа вработуваат најголем број Роми во споредба со другите државни институции, односно од вкупно 1.169 вработени лица, 34 се припадници на ромската заедница, или 2,9 %. Во однос на родовата застапеност, 41,2 % од вработените Роми се жени, наспроти 58,8 % мажи. И во овој случај, во ниту еден од центрите за социјална работа нема Ром или Ромка на раководна позиција, од вкупно 69 вакви работни места.

Графикон 3: Број на вработени Ромки во центрите за социјална работа 2019г.



2.7

Центри за вработување

Само двајца Роми се вработени во 30-те центри за вработување низ државата, односно 0,5 % од вкупно 437 вработени лица, што претставува најмал процент на вработување на Роми во споредба со другите категории на државни институции. Само центрите за вработување во Гостивар и Неготино имаат вработено Роми. Ниту една Ромка не е вработена во центрите за вработување во Република Северна Македонија.

10 Податоците се добиени од сите 28 центри за социјална работа (100 %).

3

Ромките и искористеноста на активните мерки за вработување

Анализата на податоците за искористеноста на мерките за вработување е направена од собрани информации од јавен карактер од Агенцијата за вработување на РСМ. Притоа прибавените податоци се однесуваат на првите шест месеци од 2020 година.

Националниот оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги за пазарот на трудот за 2020 година вклучува вкупно 15 мерки и програми за вклучување на невработените лица на пазарот на труд. Во првата половина од 2020 година не се имплементирани дури 9 од 15 предвидени мерки; општо земено, искористеноста на мерките за вработување и услугите за пазарот на трудот е мошне ниска.

Во првата половина на 2020 година 3.113 регистрирани невработени лица искористиле некоја од националните мерки за вработување. Вкупно 306 од овие корисници биле Роми (9,8 %) и во според-

ба со цела 2019 година (8,5 %), овој број е поголем за 13 % во првата половина од 2020 година. Сепак, во однос на родовата застапеност, само 76 Ромки, или 2,4 % од вкупниот број на регистрирани невработени лица, користеле мерка за вработување во првата половина на 2020 година, што е благо зголемување во споредба со 2019 година (2,02 %). Најголема искористеност од мерките за вработување кај Ромките има во областа на Јавни работи (35,5%) и Субвенционирање на плати (27,6%), додека најмала искористеност, и тоа еднакво голема, во областите Практиканство и Вработување и раст на правни субјекти (18,4 %).

Графикон 4: Број на искористени мерки за вработување од Ромките во првата половина на 2020 година



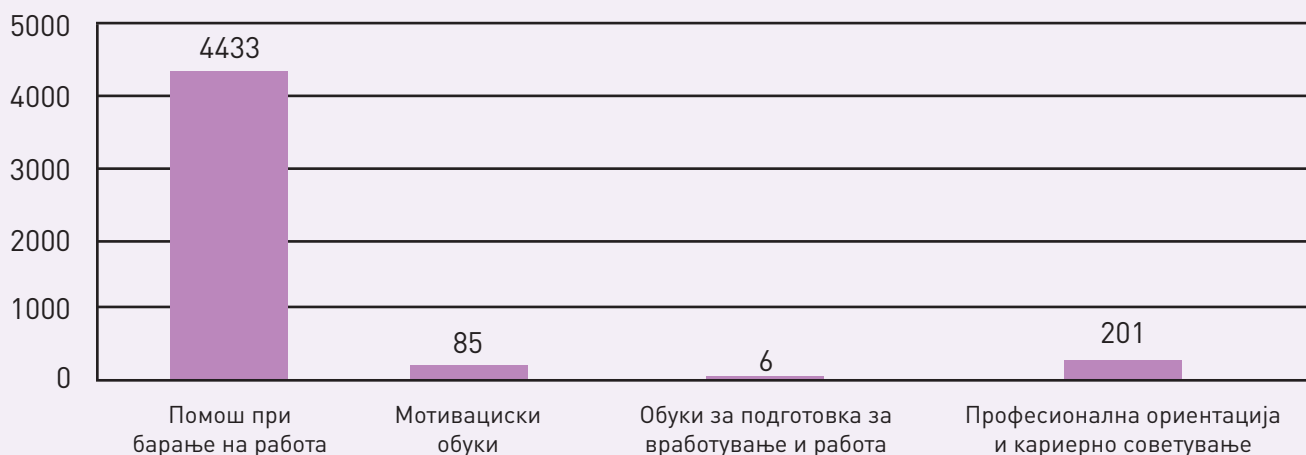
4

Ромките и искористеноста на услугите за вработување на пазарот на трудот

Анализата на податоците за искористеноста на услугите за пазарот на трудот е направена од собрани информации од јавен карактер од Агенцијата за вработување на РСМ и Министерството за труд и социјална политика. Притоа прибавените податоци се однесуваат на цела 2019 година и првата половина на 2020 година.

Преку услугите за вработување на невработени лица, како што се (1) помош при барање работа, (2) мотивациски обуки, (3) обуки за подготовка за вработување и работа, и (4) професионална ориентација и кариерно советување, во целата 2019 година биле опфатени 5.012 Ромки од вкупно 113.454 лица корисници на овие услуги, односно 4,4%. Притоа скоро 90 % од услугите се побарани за помош/информација при барање на работа, а најмалку, односно само 0,1 %, посетиле обуки за подготовка за вработување и работа.

Графикон 5: Број на Ромки и искористени услуги за вработување во 2019 година



Во рамки на услугата за активација на невработени лица, опфатени биле вкупно 623 лица од ромската популација, од кои 287 биле жени, односно 46,06 %. Од нив само 39 Ромки (14 %) успешно ги завршиле активните мерки за вработување.

Иако согласно Националниот акциски план за вработување за периодот 2016 – 2020 година, во рамките на центрите за вработување се планирани обуки за 90 вработени за понатамошно обезбедување помош на невработени Роми при барање на работа, немаме информации дали и како се спроведени обуките и колкав е бројот на вработени кои добиле ваков тип на едукација¹¹. Во центрите за вработување се определени вработени лица кои се задолжени да обезбедуваат информации за невработените лица Роми преку соработка со ромските информативни центри, менторите и граѓанските организации.

Дополнително, од вкупно 447 само 192 Ромки (43 %) имале придобивка од услугите за советување и менторство за вработување, што е многу помалку од поставената цел – 2.500 Роми до крајот на 2020 година (14 %). Овие услуги во 2016 и 2017 година се овозможени со поддршка на УНДП, преку спроведување на мерките „Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклу-

чување“, додека во 2018 и 2019 година како „Активација на невработени Роми“. Услугите се реализирале преку теренски мотивациски активности на менторите од центрите за вработување, со цел да се информираат Ромите за можностите за вработување или за подобрување на професионалните вештини, но и за упатување кон соодветни активни мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот. Иако Акцискиот план до 2020 година предвидува и организирање на 60 информативни средби со невработени Роми за промоција на можностите за нивно вработување, нема податоци дали и колку вакви настани се спровеле од страна на центрите за вработување.

Во однос на ромските информативни центри, кои се сместени во центрите за социјална работа, во текот на 2019 година на територијата на Град Скопје имало еден ангажиран ромски информатор, но тој не спроведувал активности поврзани со вработување. Од друга страна, во текот на 2019 година од ромските информатори надвор од Скопје биле побарани 297 услуги за вработување. Градовите Битола, Гостивар, Кочани и Делчево во првата половина на 2020 година обезбедиле 37 услуги за Ромите заради вработување, но и тука како и за Град Скопје недостигаат податоци за бројот на Ромки како корисници на информациите за вработување.

11 Стратегија за Ромите на Република Македонија 2014 – 2020: Национален акциски план за вработување 2016 – 2020, Министерство за труд и социјална политика, април 2016, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dekada/28.7_NAP%20za%20vrobotuvanje_2016x.pdf

5

Заклучоци и препораки

Вработувањето на Ромките во државните институции кај нас е сè уште недоволно. Потребно е создавање **долгорочни родо-во сензитивни пристапи во секоја институција** за да се зголеми нивното учество во јавната администрација. Ова особено важи за националните институции кои немаат ниту една вработена Ромка, пред сè Министерството за здравство, Министерството за локална самоуправа и Министерството за животна средина и просторно планирање. На ниво на единиците на локална самоуправа исто така е потребно општините во своите акциски планови да предвидат мерки за вработување на Ромките во својата администрација, особено во оние заедници каде што постои поголема застапеност на ромското население, а нема ниту една вработена Ромка (Бутел, Прилеп, Берово, Велес, Кочани и други).

Владата на Република Северна Македонија треба континуирано да го следи вработувањето на припадниците на помалите етнички заедници во државната администрација и притоа да вклучи родово сензитивен пристап. При развивање на идните долгорочни **стратегии за социјална инклузија на Ромите, вработувањето на Ромките во државните институции**, како една од социјално најранливите групи граѓани во државата, треба да биде вклучено како **посебна цел заради подобрување на условите и можностите** за намалување на невработеноста на ромската заедница.

Иако бројот на Роми кои ги искористуваат активните мерки за вработување бележи зголемување во последните две години, сепак, бројот на Ромки кои ги користат овие мерки и понатаму останува низок. Потребно е Агенцијата за вработување да направи **адаптација на критериумите на активните мерки и услуги за вработување за Ромките**, со цел тие подобро да одговараат на потребите на Ромките на пазарот на трудот. Освен тоа, потребно е да се покрене **нова мерка** за ранливите категории на жени, вклучително и Ромките, а која ќе биде **приспособена на нивните интереси**. Во оваа насока се препорачува Агенцијата за вработување да **спроведе истражување за интересот кај Ромките за изучување занаети или нови вештини**, од чии наоди ќе може при следни планирања на мерките и услугите да се вклучат и **курсеви за стручна квалификација** (на пример, нега на стари лица или на деца со попреченост). Имајќи предвид дека голем дел од времето Ромките го поминуваат во грижа за домот, при создавањето на новите мерки и услуги за вработување се препорачува и обезбедување на **олеснителен пакет за социјално ранливите групи за бесплатно згрижување на нивните деца** во градинка. На тој начин се очекува поголема искористеност на мерките за вработување од страна на Ромките, бидејќи достапноста на ваквиот пакет ќе овозможи жените да го ползуваат за време на искористувањето на мерката или услугата.

За да се поттикне поголема регистрација на невработените Ромки, а со тоа да се зголемат и можностите за искористување на мерките и услугите за вработување, Агенцијата за вработување треба да ги зајакне **промоцијата и приближувањето на самите мерки и услуги** во населените места каде што живее ромско население.

Ромските информатори може да играат клучна улога во овие активности, па затоа треба што поскоро да се **компетира процесот на нивно вработување во согласност со принципот на родова еднаквост**, како и да се подобри видливоста на нивната улога во заедницата.

