

Отворање на вратите:
Искуствата на
МЛАДИТЕ РОМИ
на пазарот на трудот
во Република
Северна Македонија



ИЗДАНИЕ НА: Здружение на граѓани Ромаверзитас

УРЕДНИК: Калина Сотироска

ГРАФИЧКО УРЕДУВАЊЕ: Кристијан Смилески

ПЕЧАТНИЦА: Студентски сервис ДОО

ТИРАЖ: 30



Оваа активност е финансирана од проектот
„Ромаверзитас - Зголемување на пристапот и учество на студенти Роми
во високото образование и транзиција на пазарот на труд“

Финансиран од Европската унија (ЕУ) и Ромскиот Образовен Фонд (РЕФ)

СОДРЖИНА:

4	ИЗВРШНО РЕЗИМЕ
5	ВОВЕД
6	МЛАДИТЕ РОМИ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
7	ДИСКРИМИНАЦИЈА
8	МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО
8	ПРИМЕРОК
8	ИНСТРУМЕНТ
8	ПОСТАПКА
8	НАОДИ
14	ЗАКЛУЧОК
15	ОТВОРАЊЕ НА ВРАТИТЕ: ПРЕПОРАКИ ЗА ИНТЕГРИРАЊЕ
15	ПОДОБРЕНО СОБИРАЊЕ НА ПОДАТОЦИ ПРЕКУ АНКЕТИ ЗА ТРАНЗИЦИЈА ОД УЧИЛИШТЕ КОН РАБОТА
15	ГРАЃАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ, АГЕНЦИИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ, УЧИЛИШТАТА ТРЕБА ДА СЕ ПОТТИКНАТ ВО:
16	ОРГАНИЗАЦИИТЕ ПРЕКУ СВОИТЕ ИНТЕРНИ ПОЛИТИКИ ЗА РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ТРЕБА ДА:
16	ЛИДЕРИТЕ ВО ДРЖАВАТА, НА ЛОКАЛНО И ЦЕНТРАЛНО НИВО, СО ЈАВНИ НАСТАПИ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Ромската популација претставува најголемото етничко малцинство во Европа. Покрај бројноста, постојат повеќе аспекти поради кои ромската популација е специфична, немаат своја земја на потекло која е доминантно населена со свои сонародници, со свои културни и политички корени. Притоа се соочуваат со голем број предизвици во однос на социјалната и економската сфера на дејствување. Во Република Северна Македонија ромската популација сè уште асоцира на најранливо малцинство, соочени со социјални предрасуди, исклученост и дискриминација заради етничката припадност. На патот кон вклучување на пазарот на трудот, младите Роми покрај што тргнуваат со „товарот“ на предрасудите за заедницата, се соочуваат со тежината на транзицијата од формално образовани на работа како сите млади во Република Северна Македонија. Дискриминацијата со која се соочуваат младите Роми при излегувањето на пазарот на трудот е од круцијално значење за нивното достоинство, продуктивност и добросостојба. Предизвиците со кои се соочуваат младите Роми во однос на дискриминацијата која се базира на предрасудите, претставува основна цел за да се слушне мислењето на младите Роми, заради што беше направено ова истражување. Истражувањето го спроведуваа млади Роми кои се директно засегнати со проблематиката која го опфаќа истражувањето. На тој начин непосредно и со леснотија се дојде до податоците кои се обработени во истражувањето. Неопходноста за отворање на вратите на младите Роми и сечење на дискриминацијата води кон општествена вредност на работата на Ромите, кои се трудат кон остварување на сопствените соништа како секој млад човек.



ВОВЕД

Преминувањето во период на зрелост, кај младите мажи и жени претставува возбудливо време, тргнувајќи од изгледите дека ќе бидат социјално и економски независни поединци кои просперираат во општеството. Сепак наоѓањето работа е процес проследен со тешкотии, земајќи ги во предвид условите на пазарот на трудот, економската средина и демографските карактеристики. Младите луѓе во Република Северна Македонија се соочуваат со голем број тешкотии во процесот на транзиција од образование кон пазарот на трудот. Со текот на времето се губат знаењата и вештините, заради неискористеност, а со тоа продуктивноста и ентузијазам кај младите се намалува и остануваат долгорочно невработени.

Податоците за високата стапка на младинска невработеност претставуваат вистински показател за реалната ситуација во која се наоѓаат младите во земјата. Така стапката на невработеност за младите лица на возраст од 15-29 години изнесува 39,2% во 2017 година, 37% во 2018 година и 30,5% во 2019 година (ДЗР, 2021). Кога се има во предвид наведената состојба на младите и покрај тоа се додаде и припадноста во ранливата група Роми, пребродувањето на процесот на транзиција од формалното образование до работа се чини многу побурен. Ромската популација во Република Северна Македонија претставува една од најранливите етнички заедници и сè уште за нив постојат голем број предрасуди и социјална исклученост.



МЛАДИТЕ РОМИ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Според националното законодавство во Република Северна Македонија терминот „млади“ ги опфаќа сите поединци кои се на возраст од 15 години до 29 години. Во рамките на ова истражување направена е уште една поделба на младата популација од 20 години до 24 години и од 25 години до 29 години. Етничката заедница Роми во Република Северна Македонија изнесува 2,2 % од вкупната популација, притоа се застапени со само 0,5 % во средното образование и со 0,1 % на универзитетите (ОЕСД, 2019). Стапките на завршување средно и високо образование и понатаму се ниски, иако се забележуваат некои показатели за зголемен број млади лица, етнички Роми кои се запишуваат и завршуваат терциерно образование. Иако официјални податоци недостигаат за да може да утврди дека јазот е надминат, за што е неопходно да се зголеми бројот на истражувања, следење на примерите кои завршуваат високо образование и нивното интегрирање во пазарот на трудот, да бидат како модели за идентификација кај младите Роми. Високата невработеност и ниското учество на пазарот на трудот на етничките Роми, ги намалуваат изгледите за наоѓање работа која ќе овозможи достоинствен живот. Вработеноста кај етничките Роми во земјата и соседните земји е во опсег од 13% во Косово до 22% во Република Северна Македонија. Овие стапки се многу пониски отколку степенот на вработеност кај не-Ромите од националниот просек кој исто така е многу понизок од просечната стапка на вработеност во 28 земји членки на Европската Унија (ЕУ28) од 67,5 % (Групација светска банка, 2019). Наведените податоци укажуваат на итноста за интеграција на младите Роми на пазарот на трудот.



ДИСКРИМИНАЦИЈА

Обесправеноста на Ромите како етничка заедница не само во нашата земја, туку и во регионот, не се базира исклучиво на пристапот кон образованието. Сепак нискиот степен на вработеност на Ромите може да се објасни со дискриминацијата со која се соочени од страна не-Ромите. Дискриминацијата на пазарот на трудот се дефинира како „каква било дискриминација, исклучување или склоност“ што ја поткопува или поништува еднаквоста на можностите и еднаквиот третман при вработување и занимање (Котевска, 2013). Ваквиот третман не се базира врз недоволните компетенции на поединецот или специфичноста на работното место, туку врз основа на обележјата карактеристични за одредена група луѓе. Законот за еднакви можности и еднаков третман на Европската Унија забранува дискриминација врз основа на расно или етничко потекло, религија или вера, попреченост, возраст, сексуална ориентација и пол (ЕК, 2018).

Дискриминацијата може да биде директна или индиректна. Директната дискриминација се јавува кога законите, правилата или практиките експлицитно наведуваат одредена основа, како што се полот или расата за оспорување на остварувањето на еднаквите можности и еднаков третман. Индиректната дискриминација, пак се јавува кога правилата постојат, но во пракса доведуваат до исклучување или нарушување на принципот на еднакви можности и еднаков третман (МТСП, 2010). За да се успее да се елиминира дискриминацијата потребно е да бидат отстранети сите препреки за еднаков пристап до ресурсите и можностите за добивање услуги, обуки, квалитетно образование, сопственост на земјиште, подигнување кредит и обезбедување услови за достоинствено живеење.

Исто така, неопходно е да се создаде соодветни темели и можности за започнување и водење бизнис, при што треба да се елиминира дискриминацијата кога се врши селекција при вработување, дистрибуција на работни места, поеднакви услови за работа, утврдување на плати и надоместоци, унапредување, разрешување и раскинување на договори за вработување. Еднаков третман на работното место претпоставува дека на секој поединец треба да им се обезбедат еднакви можности целосно да ги развиваат своите знаења, вештини и компетенции кои се релевантни за кариерата што сака да ја гради, притоа почитувајќи го принципот за поеднаков финансиски надоместок (МТСП, 2010).

Целта на ова истражување е да се утврдат искуствата со кои се соочиле младите Роми во процесот на транзиција од образование на пазарот на трудот, како и препреките со кои се соочиле при аплицирањето за работа и искуствата на самото место, како за лично за нив така и за перцепции за поединците од нивната средина во соочувањето со не-Ромите на пазарот на трудот.

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

ПРИМЕРОК

Во истражувањето е користен пригоден примерок, кој брои вкупно 40 испитаници. Во примерокот се вклучени 20 женски и 20 машки, етнички Роми од Република Северна Македонија. Сите испитаници се на возраст од 20 до 29 години, притоа 22 од испитаниците се на возраст помеѓу 20 и 24 години, а 18 испитаници се во возрастната категорија од 25 до 29 години. Најголем број од испитаниците се од Скопје.

ИНСТРУМЕНТ

На испитаниците им е зададен онлајн прашалник кој се состои од прашања поделени во три групи:

1. Демографски податоци, вклучувајќи пол, возраст, степен на образование, место на живеење, брачен статус, професионален статус, дејност, сопственоста на организацијата
2. Прашања за личните искуствата при апликација за работа и на работното место, без разлика дали било платено или волонтерско искуство
3. Прашања кои ги одразуваат ставовите на испитаниците за дискриминација кон Ромите воопшто

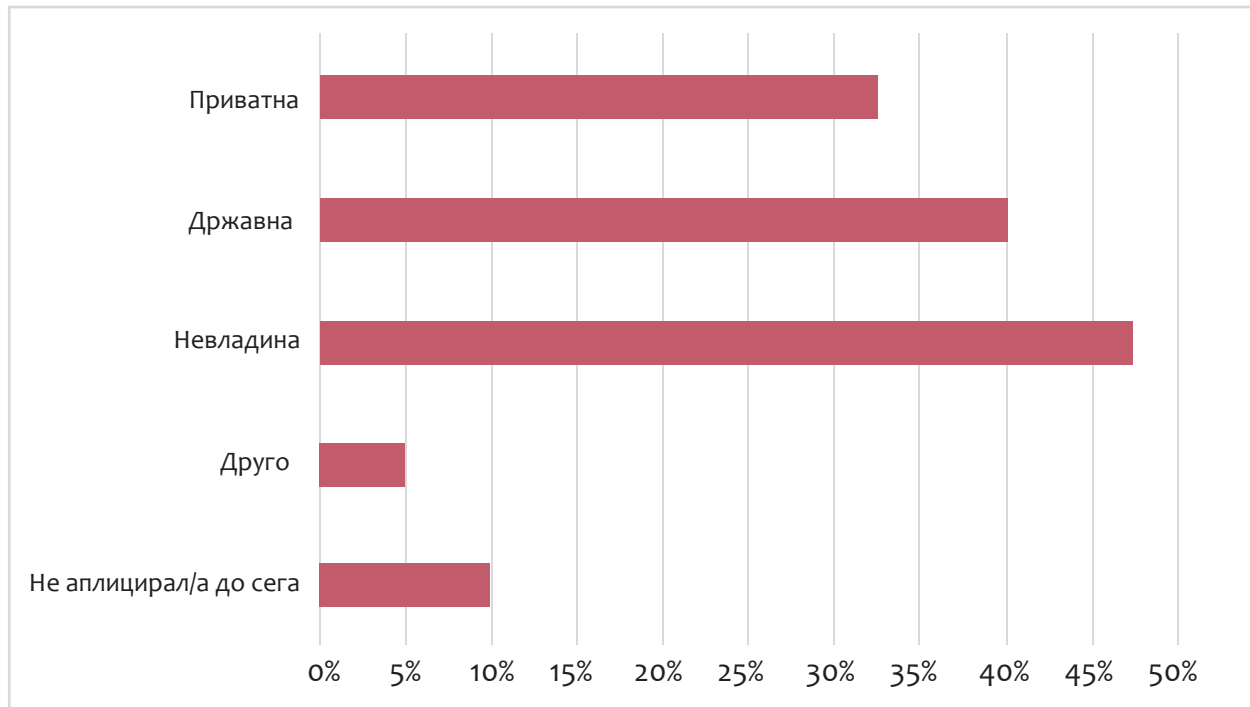
ПОСТАПКА

Истражувачите вклучени во истражувачкиот процес, го задаваа прашалникот на испитаниците електронски. Испитаниците беа информирани за природата на истражувањето, целите на истражувањето и за улогата која ја имаат во процесот на истражување. Притоа им беше нагласено дека учествуваат на доброволна основа. На сите испитаници во истражувањето им беше кажано дека нивната приватност ќе биде заштитена, и дека ниту во еден момент нема да биде откриен идентитетот на учесниците. Врз основа на добиените податоци, беа контактирани испитаниците кои перципираа низок степен на дискриминација во процесот на аплицирање за работа и испитаници кои перципираа висок степен на дискриминација во процесот на аплицирање за работа и на самото работно место. Интервјуата беа спроведени телефонски, со отворени прашања кои беа претходно дефинирани. Добиените одговори не се користеа за квалитативна анализа, но се употребени за поткрепување на квантитативните податоци.

НАОДИ

Тргувајќи од професионалниот статус на испитаниците, врз основа на одговорите најголем дел се изјасниле дека во моментот не се вработени 55%, додека 27,5% се изјасниле дека се вработени со полно работно време, а 17,5% се изјасниле дека се сезонски ангажирани или вработени на определено време. Притоа 90% од испитаниците одговориле дека аплицирале за работа односно за вработување.

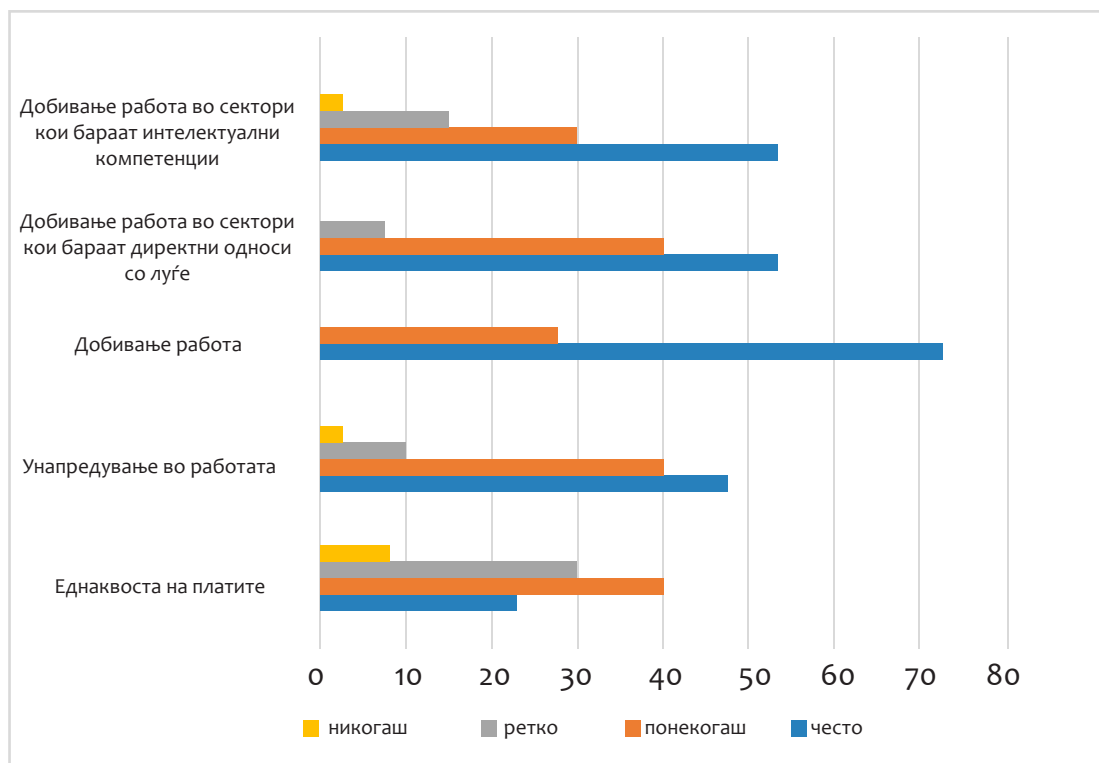
Од Графикон 1 може да се забележи дека најмногу од испитаниците млади Роми аплицирале за работа во невладиниот сектор (47,5%), потоа во државните институции (40%) и помалку во организации од приватниот сектор (32,5%).



Графикон 1. Сопственост на организацијата/организациите во кои аплицирале испитаниците

Во однос на прашањето „дали сте доживеале дискриминација кога сте аплицирале за работа, затоа што сте етнички Ром/ка?“ 85% од испитаниците одговориле дека немаат доживеано дискриминација при аплицирање за определено работно место заради етничката припадност. Некои од испитаниците ја нагласуваат потребата од соодветна партиска припадност, што значи укажуваат повеќе на дискриминација врз основа на членство во политичка партија. 7,5% се изјасниле дека доживеале дискриминација при аплицирање за работа, а 7,5% се изјасниле дека не аплицирале за работа. При повеќекратно аплицирање за работа испитаникот смета дека не добил одговор, ниту позитивен ниту негативен бидејќи како што се изјаснува „се соочувам со дискриминација првенствено поради името, а понатаму и поради мојот изглед“.

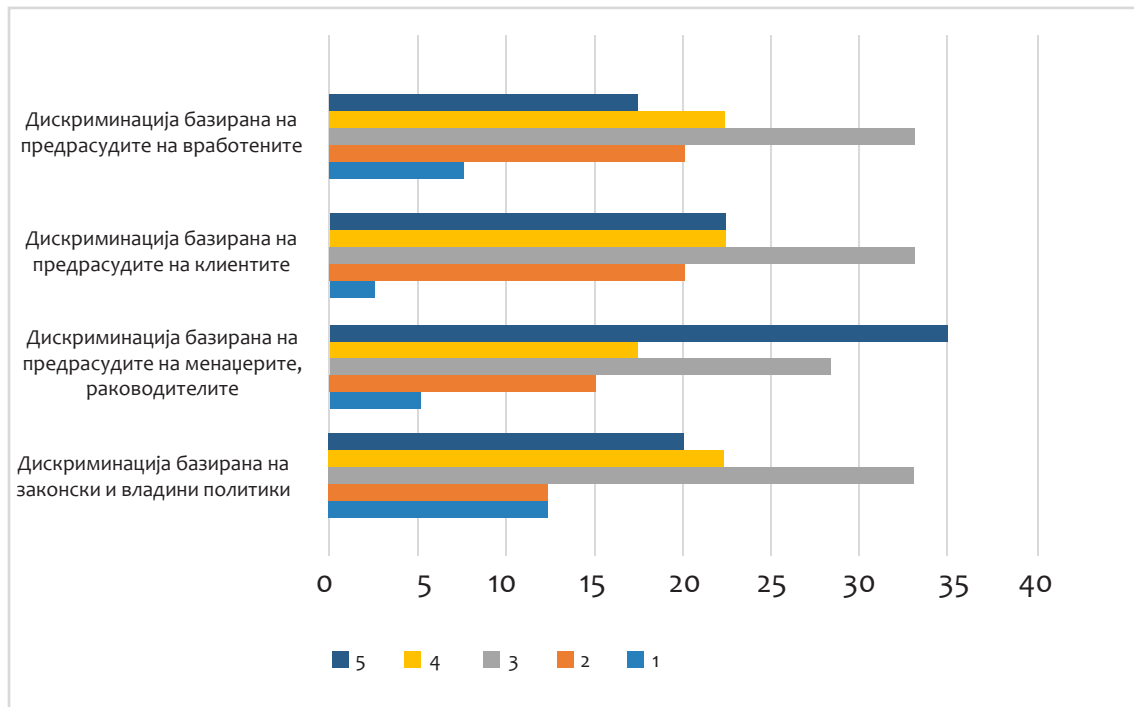
Но, повеќето (62%) сметаат дека општо земено постои често дискриминација при вработувањето кај Ромите, 30% од испитаниците сметаат дека понекогаш се јавува дискриминација при вработувањето заради етничката припадност, ретко 5% и никогаш 2,5%. „Ромите не се погодени само како припадници на етничка група, туку и поради нивниот општествен статус, односно социјална исклученост која се однесува на процесот кој доведува одредена група на граѓани да се најдат на работ на општеството, лимитирајќи го нивниот пристап кон ресурси и можности“. „Секогаш Ромите се чувствуваат како отфрлени од општеството или пак воопшто не припаѓаме во оваа држава, ова секогаш си го поставувам како прашање и никогаш немав најдено одговор јас знам дека сите имаме право на работа така и нашиот Устав ги гарантира правата и слободите на граѓаните без разлика на етничка припадност“.



Графикон 2. Колку често, ако постои воопшто, сметате дека Ромите околу вас доживуваат дискриминација во однос на: еднаквоста на платите, унапредувањето во работата, добивањето на работата, добивање работа во сектори кои бараат директни односи со луѓе и добивање работа во сектори кои бараат интелектуални компетенции

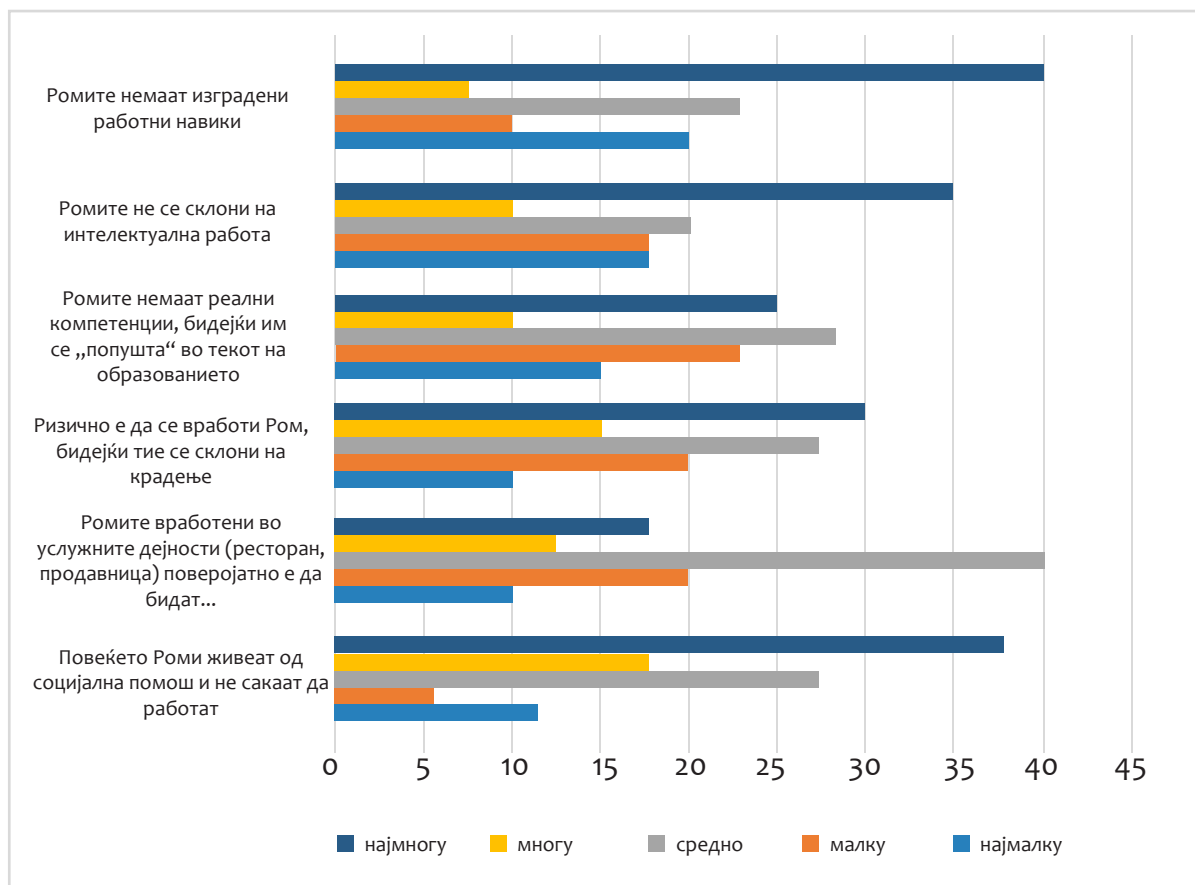
Врз основа на прикажаните резултати на Графикон 2 се забележува дека младите Роми сметаат дека нивните познаници Роми доживуваат најчесто дискриминација во однос на добивањето работа. Исто така, бројни се ставовите дека постои дискриминација во однос на добивање работа во сектори кои бараат директни односи со луѓе и добивање работа во сектори кои бараат интелектуални компетенции. Може да се илустрира со изјавата на еден од испитаниците „ Во ова држава и ние имаме право на добри позиции, а не само хигиеничари“. Интересно е да се забележи дека младите Роми не перципираат големи разлики во однос на еднаквоста на платите во однос на не-Ромите.

Од податоците претставени во Графикон 3, се уидува дека младите Роми забележуваат дискриминација од страна на менаџерите, раководителите заради нивните предрасуди кон етничките Роми. Изјавата од учесник во истражувањето го доловува податокот „моја пријателка имаше случај на дискриминација... беше практикант во институција и била навредувана со погрдни зборови индиректно насочени кон лица припадници на ромска заедница“.



Графикон 3. Проценка на проблемот за дискриминацијата на Ромите при вработувањето

Во Графикон 4 е прикажана фреквенцијата на предрасудите според младите Роми вклучени во истражувањето. Младите Роми сметаат дека најраспространета е предрасудата „Ромите немаат изградено работни навики“. Исто така се забележува дека младите Роми сметаат дека за Ромите се мисли дека не се склони кон интелектуална работа и дека не сакаат да работат. За ваквите гледишта може да послужат видувањата на еден млад Ром кој забележува „секој сака да се вработи но сепак одреден дел од Ромите навистина не сакаат да се вработат“. Но, дека станува збор за предрасуда се забележува од зборовите „миграцијата на младите Роми во европските земји е голема, бидејќи не се задоволни од платите во нашата држава“, што упатува на незадоволството од општата ситуација во државата.



Графикон 4. Најчести предрасуди при вработување на етничките Роми

Еден млад испитаник од Ромска етничка заедница, го сподели свое лично доживување кое во целина се забележуваат наведените предрасуди кои според младите Роми доминираат кај не-Ромите во Република Северна Македонија: Една шивачка требаше да ми ја изработи колекцијата, откако дозна дека проектот е финансиран од ромска невладин организација (а се работеше за голема сума пари) се исплаши дека нема да и платам, дека ќе ја „украдам и зафркам“, нели дека јас сум Ром, па така дрско ми постави некои незамисливи „ултиматуми“ за понатамошната соработка. Морав да и ги прифатам дека немав во тој момент друг соработник освен неа, а проектот наредниот месец требаше да биде реализиран.

По неколку дена и се јавувам дека ги прифаќам сите услови од нејзина страна со тоа што ќе мораме да потпишеме договор на дело. Нејзиниот одговор на сето тоа беше дека можеби е заразена со ковид-19, дека можеби цел месец ќе ја тера таквата состојба и ја нема... толку... Јас многу добро останав на цедило!“.

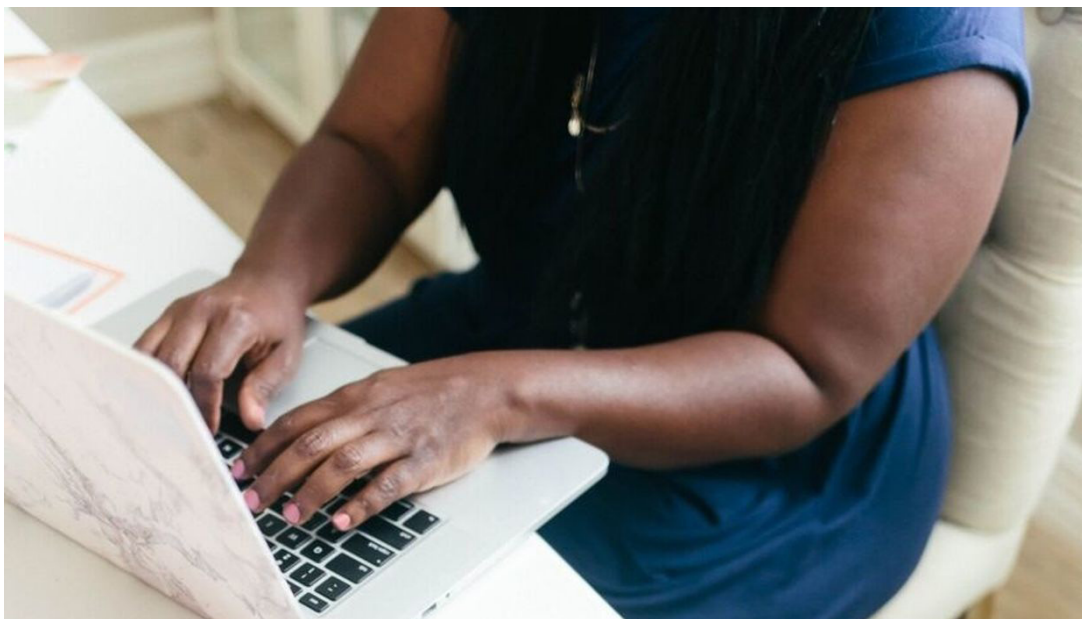


ЗАКЛУЧОК

Ставовите на младите Роми искажани преку спроведеното истражување упатуваат дека е високо нивото на перцепција на дискриминативност кон Ромите воопшто во процесот на аплицирање на работно место. Транзицијата на младите од формално образование до работа во Република Северна Македонија претставува процес кој е исцрпувачки и може да трае долгорочно. Во однос на институционална дискриминација, односно отвореноста на работодавачите кон вработување Роми, младите Роми најчесто ја забележуваат дискриминацијата заради етничката припадност, тргнувајќи од идентитетот и бојата на кожата. На тоа се надоврзува и ставот дека најчесто менаџерите, раководителите покажуваат дискриминација врз основа на предрасудите за ромското население. Како најраспространета предрасуда за ромската популација, младите Роми укажуваат дека другите ги перципираат без изградени работни навики. Исто така младите Роми доживуваат дека кон нив се гледа како не склони кон интелектуална работа и дека не сакаат да работат.

Идентификуваните бариери со кои се соочуваат Ромите во земјата, кога ќе се надоврзат на процесот на транзиција на младите од образование до работа, води кон отежнување на патот за обезбедувањето работа за достоинствен живот на младите Роми.

Со идентификување на основните знаења и способности на младите Роми, ќе се обезбедат подобри информации за развивање на успешна стратегија за побрза, полесна и ефикасна транзиција од образование на пазарот на трудот. Од особена важност е леснотијата со која младите Роми прават транзиција за вработување, бидејќи претставува критериум за самоверба, достоинство и задоволство.



ОТВОРАЊЕ НА ВРАТИТЕ: ПРЕПОРАКИ ЗА ИНТЕГРИРАЊЕ

ПОДОБРЕНО СОБИРАЊЕ НА ПОДАТОЦИ ПРЕКУ АНКЕТИ ЗА ТРАНЗИЦИЈА ОД УЧИЛИШТЕ КОН РАБОТА

Непостојењето податоци за младите Роми кои го поминуваат процесот на транзиција од формално образование кон работа, е од особено значење за развој на соодветни политики и стратегии со кои ќе се подобри положбата на младите Роми за достоинствена работа. Со податоците од анкетите за транзиција од училиште до работа ќе се помогне да се утврдат предизвиците со кои се соочуваат младите Роми на патот кон пазарот на трудот.

Притоа, потребно е да се преземат следните чекори:

ГРАЃАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ, АГЕНЦИИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ, УЧИЛИШТАТА ТРЕБА ДА СЕ ПОТТИКНАТ ВО:

- Прибирање податоци од анкети за транзиција од училиште до работа
- Развивање инструменти за да се идентификува специфичната состојба на младите Роми, со препознавање на родовите разлики
- Стекнување вештини за комуникација, разрешување конфликти, тимска работа и личен развој
- Подготовка на листа на организации кои ќе овозможат менторство и советување на самото работно место на младите Роми за да можат да стекнат соодветно искуство
- Активирање на ромските организации во креирањето стратегии за менторство и поврзување со локалните агенции за вработување
- Идентификување на успешна пракса
- Охрабрување и поттикнување на младите Ромки да не го напуштаат образованието
- Преземање иницијатива и ангажирање на веќе вработените Роми да ги информираат родителите за насочување во образованието и можностите за вработување

ОРГАНИЗАЦИЈЕ ПРЕКУ СВОИТЕ ИНТЕРНИ ПОЛИТИКИ ЗА РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ТРЕБА ДА:

- Имаат формални изјави за антидискриминација при вработување, унапредување, обуки, пристап до ресурси, евалуација на работата, доделување награди
- Преку ромските организации да се идентификуваат и вработуваат квалификуваните млади Роми
- Да им се овозможи стажирање и волонтирање, со обезбедување на родова рамноправност
- Сите вработени да се повикаат на антидискриминација

ЛИДЕРИТЕ ВО ДРЖАВАТА, НА ЛОКАЛНО И ЦЕНТРАЛНО НИВО, СО ЈАВНИ НАСТАПИ ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

- Антидискриминација како компонента што ја одредува организацијата како општествено одговорна
- Запознавање на јавноста со работодавачите кои вработиле млади Роми
- Презентирање на едноставни пораки против дискриминација преку телевизиите, интернет и печатените медиуми
- Нагласување на потенцијалот на младите Роми
- Акцентирање на општествената важност на работата на младите Роми
- Субвенционирање на работодавачите кои вработуваат млади Роми

Референци

https://dzt.mk/sites/default/files/2021-02/1_52_RU_Vladino_planiranje_megunarodna_paralelna_revizija_2020_KOMPLET_REDUCE.pdf

Republic of North Macedonia: The education system in the Republic of North Macedonia (2019) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9b99696c-en.pdf?expires=1620904101&id=id&accname=guest&checksum=724918AE38226855DDAC360E46E68F6F>

Групација светска банка 2019 <https://pubdocs.worldbank.org/en/961361552440068008/Roma-Western-Balkans-Executive-Summary-Macedonian-3-12-2019.pdf>

Котевска, Б. (2013). Водич за основи за дискриминација: ОБСЕ, Скопје <https://www.osce.org/files/f/documents/b/8/116790.pdf>

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination_en

https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_antidiskriminacija.pdf

https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/PT_Zakon_za_Rabotnite_odnosi_158_09122010.pdf

Оваа активност е финансирана од проектот
„Ромаверзитас - Зголемување на пристапот и учество на студенти Роми
во високото образование и транзиција на пазарот на труд“

Финансиран од Европската унија (ЕУ) и Ромскиот Образовен Фонд (РЕФ)

