

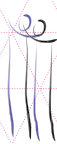
СОСТОЈБИТЕ СО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ, ДОСТОИНСТВОТО, ИНТЕГРИТЕТОТ И РОДОВО ЗАСНОВАНОТО НАСИЛСТВО ВО ПОЛОШКИОТ РЕГИОН

Извештај за истражувањето
за родова еднаквост во општините
од Полошкиот Регион во Република Македонија
во рамки на проектот

„Меѓугранична еднаквост и родова интеграција“



Проектот е финансиран
од Европска Унија



ЗДРУЖЕНСКА

Проектот е спроведуван од:
Акција Здруженска Скопје и
Институт за развој на заедницата Тетово



Институт за развој на заедницата
Community Development Institute
Institut për Zhvillim të Bashkësive

Наслов:

СОСТОЈБИТЕ СО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ,
ДОСТОИНСТВОТО, ИНТЕГРИТЕТОТ И РОДОВО ЗАСНОВАНОТО
НАСИЛСТВО ВО ПОЛОШКИОТ РЕГИОН

Издавач:

Здружение за унапредување на родовата еднаквост
Акција Здруженска – Скопје

За издавачот:

Марија Савовска, Извршна директорка

Изготвено од:

Институт за општествени и хуманистички науки, Скопје

Лектура:

Симона Груевска Маџоска

Ликовно – графичко обликување:

Кома лаб.

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

331.5:305(497.75)(047)

СОСТОЈБИТЕ со родовата еднаквост на пазарот на трудот,
достоинството, интегритетот и родово заснованото насилство во
Полошкиот регион. - Скопје : Здружение за унапредување на родовата
еднаквост Акција Здруженска, 2016. - 43 стр. : граф. прикази ; 21 см

Фусноти кон текст. - Публикацијата е во рамки на проектот “
Меѓугранична еднаквост и родова интеграција”

ISBN 978-9989-2910-4-3

а) Пазар на труд - Родови аспекти - Полог - Извештаи

COBISS.MK-ID 101098762



Овој документ е продуциран со финансиска поддршка од Европската унија.

За содржината на овој документ целосно е одговорна Акција Здруженска и
во никој случај не ги рефлектира позициите на Европската унија.

СОДРЖИНА

ВОВЕД	5
1.1. Предмет и цели на истражувањето	5
МЕТОДОЛОГИЈА	6
2.1. Истражувачки методи.....	6
2.2. Истражувачки прашања	7
2.3. Примерок	7
2.4. Постапка	9
Тематска област 1	
РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД/ЕКОНОМСКА НЕЗАВИСНОСТ	10
3.1. Контекст	10
3.2. Родова сегрегација на работни места	14
3.2.1. Несигурност на работното место.....	14
3.3. Каква е состојбата во Полошкиот Регион?	15
3.4. Родова пертспектива за состојбите на пазарот на трудот во Полошкиот Регион.....	18
3.5. Сиромаштија при вработеност	20
3.6. Дискриминација при вработување и на работно место	21
3.7. Родов аспект на кршењето на работничките права.....	23
3.8. Женско претприемништво	25
3.9. Заклучоци и препораки	27
Тематска област 2	
ДОСТОИНСТВО, ИНТЕГРИТЕТ И РОДОВО ЗАСНОВАНО НАСИЛСТВО	28
4.1. Семејно насилство	28
4.2. Насилство/малтретирање жени во јавен простор	34
4.3. Мобинг и сексуално вознемирување на работното место	36
4.3.1. Сексуално вознемирување на работното место.....	37
4.4. Заклучоци и препораки.....	39
ОПШТИ ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	41
5.1. Заклучоци	41
5.2. Препораки	42

ВОВЕД

1.1 Предмет и цели на истражувањето

Истражувањето за родовата еднаквост во општините од Полошкиот Регион во Република Македонија го спроведе Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје, во рамки на проектот „Меѓугранична еднаквост и родова интеграција“. Проектот го реализира Акција Здруженска – Скопје во партнерство со Косовскиот центар за родови студии од Приштина, а во соработка со Институтот за развој на заедницата од Тетово и Центарот за советување и поддршка на жени „Dora Dorës“ од Призрен. Проектот е поддржан од Европската Унија во рамките на програмата за Прекугранична соработка меѓу Македонија и Косово. Општа цел на проектот е воспоставување прекугранична мрежа на женски организации активни на планот на родовата интеграција на локално и на регионално ниво. Специфични цели на проектот се:

- Зајакнување на локалните организации за унапредување на примената на пристапот на интеграција на родовата еднаквост
- Зголемување на организациските капацитети на локалните женски организации во регионот во кој се спроведува проектот
- Техничка поддршка на нивната мониторинг-улога
- Подобро медиумско покривање на теми поврзани со жените на локално и на национално ниво.

Еден од очекуваните резултати од проектот е да се подобри квалитетот на податоците за состојбата со статусот на жените и родовата еднаквост во прекуграничниот регион во кој се спроведува проектот.

Истражувањето ги опфаќа следните области на истражување: родова еднаквост на пазарот на трудот и достоинство, интегритет и родово засновано насилство. Првата тема за родовата еднаквост на пазарот на трудот се обработува низ неколку аспекти: родова дискриминација на пазарот на труд, родова сегрегација на работни места, несигурност на работното место и женско претприемништво. Втората тема – достоинство, интегритет и родово засновано насилство се обработува низ следните аспекти: насилство врз жени во семејството, насилство/малтретирање на жени во јавен простор и малтретирање на жени на работно место/при вработување.

Целта на истражувањето е да се добијат релевантни податоци за состојбата со родовата еднаквост на пазарот на трудот и состојбата со родово базираното насилство во Полошкиот Регион. Овие податоци понатаму ќе бидат основа за зајакнување на локалните организации за развивање политики и планирање активности за намалување на родовиот јаз на пазарот на трудот и поефикасни мерки за справување со родово базираното насилство.

МЕТОДОЛОГИЈА

Во истражувањето се користи мешан истражувачки дизајн кој вклучува квалитативен и квантитативен методолошки пристап. Ваквиот дизајн овозможува едновремено да се добијат релевантни податоци од репрезентативен примерок на испитаници, но и да се фокусираат и продлабочат одредени увиди во однос на актуелната состојба со статусот на жените и родовата еднаквост во Полошкиот Регион. Во истражувањето се користеа квантитативниот метод за собирање податоци – анкетен прашалник за телефонска анкета, и квалитативните методи – фокус-група, интервју и деск-анализа.

2.1 Истражувачки методи

Деск-анализа – Деск-анализата овозможи да се добијат податоци од закони, политики, стратегии, извештаи и други документи кои ја креираат сликата за контекстот, како и институционалните механизми и поставеност во однос на родовата еднаквост на пазарот на трудот, семејното и родово базираното насилство.

Фокус-група – Фокус-групите беа реализирани како метод со кој може да се добијат субјективни, но подлабински сознанија за состојбата со родовата еднаквост во поединечните општини од Полошкиот Регион. За да се добијат што е можно порелевантни податоци, фокус-групите беа составени од 10 жени (вкупно 30) од различно професионално и социјално милје (државни институции, политички партии, НВО, приватен сектор, невработени, градски и рурални средини) за да се добие поширока репрезентативност (возраст, политичка афилијација и етницитет) и разноликост во дискусиите и податоците. Дискусиите во фокус-групите овозможија да се добијат податоци за конкретни искуства со дискриминацијата на пазарот на трудот, можностите и предизвиците за женско претприемништво, како и ставовите и искуствата во однос на семејното и родовобазираниот насилство. .

Интервју – Интервјуата беа спроведени со претставници на општините од Полошкиот Регион. Интервјуата овозможуваат увид и обезбедуваат податоци за работата на единиците на локалната самоуправа во полето на економското јакнење на жените и начинот на кој се вклучени во тековните политики за справување со проблемот со семејното и родово базираното насилство.

Телефонска анкета – Телефонската анкета е спроведена за да се опфати поширок и репрезентативен примерок од граѓаните од општините во Полошкиот Регион. Анкетата содржи прашања кои се однесуваат на ставовите и оценките на граѓаните за родовата еднаквост на пазарот на трудот и справувањето со семејното насилство, како и податоци за социо-економскиот статус на семејствата.

2.2 Истражувачки прашања

1. Дали постои родова дискриминација на пазарот на трудот? Кои облици на дискриминација се присутни?
2. Дали постои родова сегрегација на работните места? На кој начин се изразува?
3. Кои се основните фактори кои креираат несигурност на работното место? Кои се факторите кои креираат несигурност на работното место за жените?
4. Како се развива женско претприемништво?
5. Дали постои сиромаштија при вработеност во Полошкиот Регион?
6. Кои се најранливите групи кои се соочуваат со овој проблем на сиромаштија при вработеност?
7. Кои се институционалните механизми кои може да се искористат за решавање на овој проблем?
8. Каква е состојбата со насилството врз жените во семејството?
9. Кои се политиките и механизмите за справување со насилството врз жени во семејството?
10. Кои се услугите достапни за жените од локалната заедница за справување со насилството во семејството?
11. Дали постојат случаи на насилство/малтретирање на жени во јавен простор?
12. На кој начин се третира насилството врз жените во јавната сфера?
13. Каква е состојбата со малтретирањето жени на работно место/при вработување?
14. Кои институционални механизми постојат за справување со малтретирањето жени на работното место/при вработување?

2.3 Примерок

Деск-анализата се однесува на анализирање на политики, документи и медиумски содржини во врска со тематските области во Полошкиот Регион. Истражувањето опфати три фокус-групи, секоја со најмногу 10 претставници од три локални заедници (жени), шест интервјуа со претставници на општините и телефонска анкета на 400 испитаници. Анкетата беше спроведена на репрезентативен примерок преку методологија за избор и процедура за селекција по случаен избор на испитаници, следејќи ги демографските карактеристики на регионот. Деталните податоци од примерокот се прикажани во табелата 1. Причините за разликата одразуваат извесна социјална димензија која е поврзана со периодот на спроведување на анкетата, за време на летните месеци, кога мажите од семејствата најчесто не се присутни дома поради работата во земјоделието и сезонските градежни работи, што исто така е честа појава, особено во планинските населени места од регионот.

Табела 1. Примерок

ПРИМЕРОК (општини)		
Општина	Фреквенција	Процент
Боговиње	33	8,2 %
Брвеница	28	7 %
Гостивар	106	26,5 %
Јегуновце	11	2,8 %
Маврово и Ростуше	26	6,5 %
Теарце	32	8 %
Тетово	86	21,5 %
Врапчиште	36	9 %
Желино	42	10,5 %
ВКУПНО	400	100 %
ПРИМЕРОК (пол)		
Пол	Фреквенција	Процент
Машки	114	28,5 %
Женски	286	71,5 %
ВКУПНО	400	100 %
ПРИМЕРОК (возраст)		
Возраст	Фреквенција	Процент
18–25	39	9,7 %
26–35	91	22,7 %
36–45	95	23,8 %
46–55	90	22,5 %
56–65	52	13 %
66+	33	8,3 %
ВКУПНО	400	100 %
ПРИМЕРОК (етнички групи)		
Етничка припадност	Фреквенција	Процент
Македонец	117	29,2 %
Албанец	274	68,5 %
Турчин	4	1 %
Друго	5	1,3 %
ВКУПНО	400	100%

За потребите на истражувањето беа развиени неколку различни инструменти: прашалник за телефонска анкета, водич за фокус-група, водич за интервју, водич за деск-анализа.

2.4. Постапка

Истражувањето се одвиваше во периодот мај – август 2015 година. Тимот на истражувачи на Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје одржа обука за анкетарите. Процесот на анкета беше изведен од четворица анкетари. Истражувањето започна со пилот-анкета, со цел да се утврди квалитетот на прашалниците и разбирливоста на прашањата. По утврдувањето дека прашањата се разбирливи и јасни, истите беа користени при анкетањето.

Бројот на одбивањата на анкетата (од страна на контактираните лица) беше во рамките на очекувањата, вкупно 37 одбивања (поради зафатеност или немање волја да се одговори на анкетата), со што може да се заклучи дека не дојде до изместување на утврдениот примерок. Анкетата беше завршена во јули 2015 година. Податоците од анкетата во однос на етничката припадност ќе бидат прикажани само во однос на Македонци и Албанци поради малата застапеност на останатите етнички групи во примерокот.

Фокус-групите беа реализирани во периодот јуни – јули 2015 година во соработка со локални невладини организации. Беа организирани и реализирани три фокус-групи во три општини каде присуствуваа вкупно 27 жени од осум општини од Полошкиот Регион. Учесничките во фокус-групите беа жени од различни социјални слоеви, професии, етнички заедници и возраст. Како ограничување при користењето на овој метод во истражувањето се забележува вклучувањето на повеќе теми за дискусија. Особено при отворањето на сензитивните прашања поврзани со сексуалното вознемирување кога поради преостанатото време за дискусија, но и поради веќе воспоставената динамика во групата, продлабочувањето на темата беше оневозможено.

Интервјуата со претставниците на општините беа реализирани по телефонски или електронски пат, со претходно контактирање на општината која посочи контакт-лице, како нејзин претставник. Дел од интервјуата се реализирани во периодот јуни – септември 2015 година, додека дополнителни интервјуа се правени во периодот ноември – декември 2015 година. Со некои од претставниците на општините се комуницираше повеќепати заради потреба од дополнителни информации. Беа контактирани и невладините организации кои работат во регионот во однос на дополнителни податоци за втората тема – достоинство, интегритет и родово засновано насилство.

Деск-анализата се одвиваше во текот на октомври – декември 2015 година. Екстензивната анализа придонесе за надополнување на празнините во однос на информациите добиени од теренското истражување.

Тематска област 1

РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД/ ЕКОНОМСКА НЕЗАВИСНОСТ

3.1. Контекст

Политиките на Европската комисија за родова еднаквост во „Стратегијата за еднаквост на жените и мажите (2010 – 2015)“ како прв приоритет ја поставија економската независност и еднаквоста на пазарот на трудот¹. Ваквиот приоритет произлегува од фактите кои укажуваат дека зголеменото учество на жените на пазарот на трудот придонесува за економскиот развој на Европската Унија. Во Стратегијата се информира дека присуството на повеќе жени на пазарот на трудот помага да се балансираат ефектите од смалувањето на работоспособната популација, а со тоа се намалува оптовареноста на јавните финансии и системите на социјална заштита, односно се проширува базата на човечки капитал и ја подигнува компетитивноста. Освен економските параметри кои може да бидат клучен аргумент во креирање на политики за еднаквост на пазарот на трудот, заложбата за родова еднаквост во сите општествени сфери е една од клучните заложби на секое демократско општество кое се темели на принципите на еднаквост и правда. Економската независност е предуслов кој им овозможува на жените и мажите да имаат контрола врз своите животи и да можат да прават автентични избори. Заработувањето за живот е главен начин да се постигне ова.

Еднаквоста на жените и мажите на пазарот на трудот е гарантирана со Уставот на Република Македонија и со низа закони во кои јасно се воспоставува законска регулатива која ја штити жената од дискриминација при вработувањето и на работното место. Тука спаѓаат Законот за работни односи, Законот за јавни службеници, колективните договори и др.²

Во Законот за работните односи, покрај директната и индиректната дискриминација, се дефинира и забраната на дискриминација во однос на условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа во која било гранка, односно оддел, и на сите нивоа на професионалната хиерархија, како и при напредувањето во работата (чл.7).

Исто така, на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето во работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуството од работа,

1 Strategy for equality between women and men 2010-2015, European Commission, 2010, достапна на: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf, пристапено на 28 јануари 2016.

2 Закон за работни односи, Службен весник на Република Македонија бр. 16 од 5.2.2010 година; Закон за јавните службеници, Службен весник на РМ, бр. 52 од 16.4.2010 година; Општи и гранкови колективни договори достапни на: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/100067/119824/F-1673196114/MKD100067%20Mkd.pdf> и http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=349&Itemid=141&lang=mk, пристапено на 28 јануари 2016.

условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување (чл.6).

Во законот се предвидува еднакво плаќање на мажите и жените за еднаква работа, со еднакви барања на работното место, за што се исплаќа еднаква плата без разлика на полот (чл.108).

Законските одредби даваат можност за користење отсуство од работа за родителство од страна на таткото или посвоителот на дете, доколку отсуството од работа не го користи работничката (чл.167). Работничката, која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, кога ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно (чл.171).

Покрај постоењето на позитивна законска рамка, се поставува прашањето дали постојат политики кои активно ја застапуваат родовата еднаквост на пазарот на трудот и се борат против дискриминацијата. Во понатамошниот тек, анализата ќе се осврне токму на постоењето или отсуството на вакви политики, како и на описот на реалната состојба преку субјективните проценки и ставови на граѓаните, но и искуствата на жените од Полошкиот Регион.

Националната стратегија за вработување ја нотира слабата застапеност на жените на пазарот на трудот и поставува цел до 2015 година да има поголема „интеграција на жените преку зголемување на нивната способност за вработување заради остварување на стапка на вработеност од 42% до 2015 година преку: зголемување на компетенциите (знаења, вештини и пристап до работа); развој и давање услуги за вработување и обуки приспособени на индивидуалните потреби и услови на жените, и совладување на бариерите за интегрирање на пазарот на трудот“³.

Меѓутоа, во двегодишниот Национален акционен план за вработување во Република Македонија 2014–2015 година предвидена е само една програма – Подобрување на потенцијалите за вработување (вработливост) на жените на пазарот на трудот, која е наменета за намалување на родовиот јаз на пазарот на трудот. Во оваа програма целни групи се жените и невладините организации и предвидено е да се финансира во текот на 2014 година од фондот на ИПА со 30.516 евра и буџетот на РМ со 5.385 евра. Овие средства изнесуваат само 0,9% од вкупниот буџет предвиден за реализација на акцискиот план. Во индикаторите за успех на акцискиот план не е присутна родовата компонента⁴. Дополнително, во Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година целосно отсуствуваат активни програми со фокус на жените – полот е дел од процесните индикатори, но не и од индикаторите за резултати⁵.

Ваквата состојба укажува дека декларативната заложба за намалување на нееднаквоста на пазарот на трудот не се одразува врз оперативните документи, ниту во приоритетите, ниту во критериумите, ниту во финансиските импликации. Тоа, пак, значи дека политиките и условите за влијание врз намалувањето на родовиот јаз на пазарот на трудот остануваат недоволно детерминирани и родово слепи и ја намалуваат можноста да се влијае врз нееднаквоста.

3 Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, 2011 година.

4 Национален акционен план за вработување во Република Македонија 2014–2015 година, Министерство за труд и социјална политика, 2014 година.

5 Оперативен план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, 2015 година.

Декларативните заложби за економско јакнење на жените се наоѓаат во листата на приоритетни области и во Стратегијата за родова еднаквост 2013–2020. Во неа се вели: „Во изминативе години е направено позитивно поместување во поглед на воведување на родова перспектива во политиките и стратегиите на пазарот на трудот. Направен е напредок во законското дефинирање на забраната на дискриминацијата врз основа на пол при вработувањето и на работното место и се поставени одредби кои им овозможуваат на работниците да ја усогласат работата со семејните обврски“⁶.

Меѓутоа, каква е реалната состојба со родовата еднаквост на пазарот на трудот во Република Македонија и каква е имплементацијата и ефектите од политиките?

Анализата на пазарот на труд во периодот 2008 – 2013 година според податоците на Државниот завод за статистика, покажува дека постои голем родов јаз во стапките на активност (25,8 процентни поени разлика) и вработеност (18 процентни поени разлика) кај мажите и жените. Родовиот јаз кај вработеноста се намалува со зголемувањето на степенот на образование – најмал е кај високообразованите мажи и жени⁷.

Извештаите од Интернационалната организација на трудот – ИОТ потврдуваат постоење на родов јаз во платите⁸. Дополнително во извештајот на ИОТ се известува дека жените е поверојатно да бидат неплатени семејни работници. Но исто така и дека свесноста за родовиот јаз е мала.

Во 2015 година платформата за родова еднаквост понуди анализа за економската позиција на жените во Република Македонија⁹. Во анализата се презентираат неколку економски фактори кои влијаат на лошата економската позиција на жените во Македонија: висока економска неактивност, дискриминација на пазарот на трудот, долго чекање за прво вработување, родов јаз во платите, неразвиеност на женското претприемништво, слаба синдикална организираност и заштита. Исто така, се анализираат и социјалните фактори кои влијаат врз економската позиција на жените: нивната посветеност на работата во домот и нееднаквото користење на правото за родителско отсуство.

Овие податоци за постоење на родов јаз во активноста на пазарот на трудот и во платите значи дека жените имаат полош животен стандард и се поизложени на сиромаштија, но исто така ова ги прави и зависни од мажите и од нивните семејства. Најизложени на овие ризици се жените од руралните подрачја каде невработеноста и неактивноста на жените на пазарот на трудот се најизразени.

Истражувањето спроведено за потребите на Извештајот во сенка за имплементацијата на Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената,¹⁰ како и Извештајот за состојбата со еднаквоста во одлучувањето и промоцијата на родовата

6 Стратегија за родова еднаквост 2013–2020, Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, 2013 година.

7 Башевска Марија, „Политиките на пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија 2008 –2013“, Левичарско движење „Солидарност“ Скопје, 2014.

8 Kazandziska, M. Risteska, M & Schmidt, V. “The Gender Pay Gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia”, International Labour Organization - Ilo, 2012.

9 „Зажакнување на економската позиција на жените во Република Македонија“ Платформа за родова еднаквост, септември 2015.

10 „Извештај во сенка за имплементацијата на Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената“ Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на Република Македонија – ЕСЕ и Акција Здруженска, Скопје 2012 година.

еднаквост во Полошкиот Регион,¹¹ покажуваат дека жените од руралните средини имаат многу полоши услови за стекнување образование, за вклучување во процесите на одлучување, за здравствена заштита и користење на социјални услуги. Сите овие фактори дополнително влијаат за нееднаквиот пристап до можностите на пазарот на труд за жените од руралните средини.

Од 2007 година, Министерството за труд и социјална политика заедно со Агенцијата за вработување започна да спроведува активни мерки кои имаат за цел намалување на невработеноста. Меѓу нив спаѓаат: извршување на јавни работи во локалните заедници; поддршка за самовработување (семеен бизнис) и поддршка за прво вработување на лица до 27 години (практиканство) наменети за лицата од неразвиените подрачја; долгорочно невработени (над 5 години без работа); корисници на паричен надоместок по основ на невработеност и млади лица до 27-годишна возраст кои првпат се вработуваат; ангажирање невработени лица од најнеразвиените региони во извршување градежни работи, еколошки проекти и сл.; субвенционирање на вработување на самохрани родители, хендикепирани лица и деца без родители (загрозени социјални категории); обука и совети за невработените за преквалификации, контакт со работодавачите, усовршување на нивните знаења и вештини, обука за компјутери и сл.¹² Отсуството на родова перспектива во оперативните планови се одразува и во мерките. Ниту една од активните мерки не е јасно насочена кон намалување на родовиот јаз.

Меѓутоа, по нивно шестгодишно спроведување не постојат (барем не јавно достапни) евалуации на ефектите од програмите на краток и среден рок. Исто така, не постојат информации ни за начинот на кој овие програми помогнале за нови вработувања. Од друга страна, постојат податоци дека средствата за активните политики се намалуваат од 2009 година, како што бележи анализата за „Политиките на пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија 2008–2013“¹³.

Некои од политиките за намалување на невработеноста се спроведуваат преку проекти. На веб-страницата на Агенцијата за вработување може да се види дека постои проект за поддршка на вработување на долгорочно невработени млади и жени, меѓутоа отсуствуваат информации за времетраењето, опсегот, активностите или постигнувањата на проектот¹⁴. Дополнително, во последниот годишен извештај за 2014 година на Агенцијата за вработување не се известува за бројот на жени кои биле вклучени во проектот¹⁵. Во целиот извештај отсуствува родовата перспектива и не постои можност да се измерат и да се анализираат ефектите кои овие мерки ги имаат за жените и мажите. Иако уште во 2010 година се нотира дека во националните политики за вработување отсуствуваат критериуми, охрабрувачки

11 „Состојба со еднаквоста во одлучувањето и промоцијата на родовата еднаквост во Полошкиот Регион“ – Извештај за истражувањето за родова еднаквост во општините од Полошкиот Регион во рамки на проектот *Меѓузгранична еднаквост и родова инклузија* – Здружение за унапредување на родовата еднаквост, Акција Здруженска, Скопје 2015 година.

12 Министерство за труд и социјална политика, достапно на <http://www.mtsp.gov.mk/oglasii-izvestuvanja.nspix> или Агенција за вработување, достапно на <http://avrm.gov.mk/oglasii2.nspix>

13 Башевска Марија, „Политиките на пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија 2008–2013“, Левичарско движење „Солидарност“ Скопје, 2014.

14 Агенција за вработување на Република Македонија, достапно на <http://www.avrm.gov.mk/support-to-the-employment-of-young-people-long-term-unemployed-and-women-ii.nspix>, пристапено на 28 јануари 2016.

15 Годишен извештај за 2014 година, Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 година

мерки и други механизми за поддршка и опфат на специфични целни групи меѓу кои се и жените од етничките заедници или жените од руралните средини, според анализата, ваквиот тренд продолжува и денес¹⁶. Токму отсуството на родовата сензитивност при спроведувањето на политиките останува ризик-фактор кој се одразува на оперативната примена на политиките и нивните ефекти врз намалувањето на родовиот јаз.

3.2. Родова сегрегација на работни места

Статистичките податоци укажуваат дека постои родова дискриминација во вертикалната дистрибуција на работните места. Жените најчесто работат во секторите за здравствена заштита, социјална работа, образование, но се најизложени на слабо платени работи и неплатена семејна работа. Исто така, мажите кои работат во слабо платени сектори имаат поголеми плати отколку жените кои работат ниско квалификувани работи (на пр. во текстилната индустрија).¹⁷ Повеќе од половина од вработените жени (52%) работат во дејностите со најнизок просек на исплатени нето-плати во земјата¹⁸. Ваквата дистрибуција на работните места ја зголемува можноста за продлабочување на родовиот јаз во платите. Според економскиот статус во 2011 година, жените се застапени во 24,8 % во категоријата на работодавец од вкупниот број работодавци (наспроти мажите со 75,2 %). За разлика од нив, 17,9 % жени се вработени на сопствена сметка од вкупниот број лица во оваа категорија (наспроти 82,1 % мажи)¹⁹. Според Анкетата за работна сила во групата неплатени семејни работници, жените се застапени со 61,7 %.²⁰

3.2.1 Несигурност на работното место

Позицијата на жените на пазарот на трудот ја ослабува и отсуството или слабата синдикална организираност. Овој ризик е особено голем во приватниот сектор каде, доколку вработените не се организирани во синдикални здруженија, се доведува во прашање спроведувањето на колективните договори кои ги штитат правата на работниците. За ваквата состојба известува Интернационалната организација на трудот, чии извештаи укажуваат на податокот дека жените се многу помалку застапени како активни учесници во социјалниот дијалог. Имено, во нивниот извештај се вели дека бројот на жени во синдикатите и во организациите на работодавачите е значително помал во однос на мажите.²¹ Така, на пример, во Советот на Сојузот на синдикати – ССМ, од 51 претставник, само 10 се жени.²² Во Стратегијата за родова еднаквост се забележува дека во синдикалните организации

16 „Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија“ Министерство за труд и социјална политика, Скопје, 2010 година.

17 Kazandziska, M. Risteska, M & Schmidt, V. “The Gender Pay Gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia”, International Labour Organization - Ilo, 2012

18 Државен завод за статистика, „Вработени и нето-плати, 2014“ достапно на <http://goo.gl/liymr>, Скопје 2015 и „Анкета за работната сила, 2014“, достапно на <http://goo.gl/tsxMle>, пристапено на 28 јануари 2016.

19 Стратегија за родова еднаквост 2013–2020, Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, 2013 година.

20 Анкета на работната сила 2014 година, Државен завод за статистика, Скопје 2015 година.

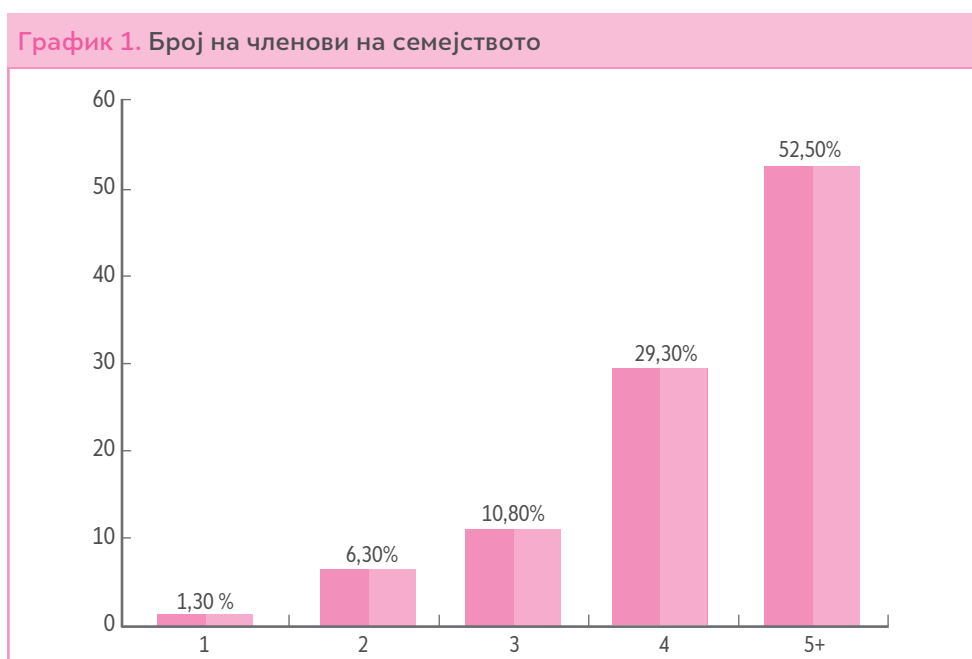
21 Kazandziska, M. Risteska, M & Schmidt, V. “The Gender Pay Gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia”, International Labour Organization - Ilo, 2012.

22 Совет на ССМ, Сојуз на синдикати на Република Македонија, достапно на http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=311&Itemid=95&lang=mk, пристапено на 28 јануари 2016.

и организациите на работодавачи родовите прашања не се појавуваат на агендата и се третирани како маргинални прашања. Родовата несензитивност се очитува и во отсуството на родовиот концепт во колективните договори.²³

3.3. Каква е состојбата во Полошкиот Регион?

Во овој дел ќе бидат презентирани податоците кои се однесуваат на Полошкиот Регион и кои даваат поширока перспектива за сиромаштијата. Таа претставува важна основа за продлабочување на понатамошната родова анализа за состојбата со еднаквоста на пазарот на труд. Според податоците од Заводот за статистика и податоците за 2014 година, стапката на активност во Полошкиот Регион е 46,1%, стапката на вработеност е 32%, стапката на невработеност е 30,7% и со тоа спаѓа во групата на региони со највисока стапка на невработеност.²⁴ Според наодите од спроведената анкета, над 50% од семејствата во регионот живеат во семејства со пет или повеќе членови во семејството (графикон 1). Досегашните истражувања на оваа тема укажуваат дека повеќебројните семејства се под поголем ризик за сиромаштија.²⁵

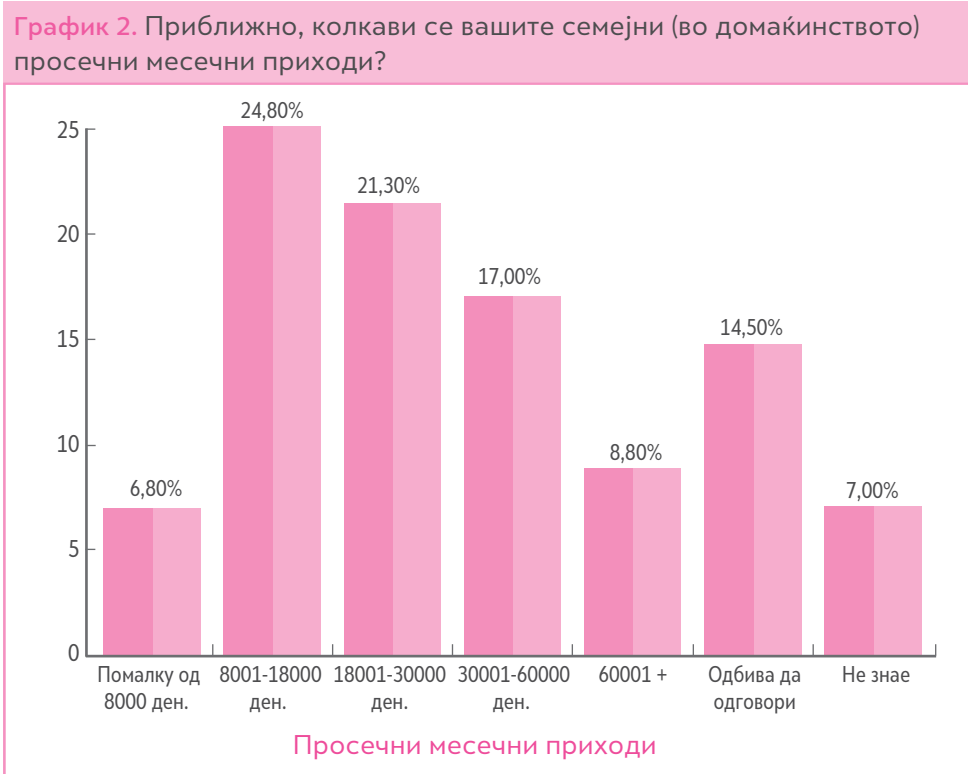


23 Стратегија за родова еднаквост 2013–2020, Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, 2013 година.

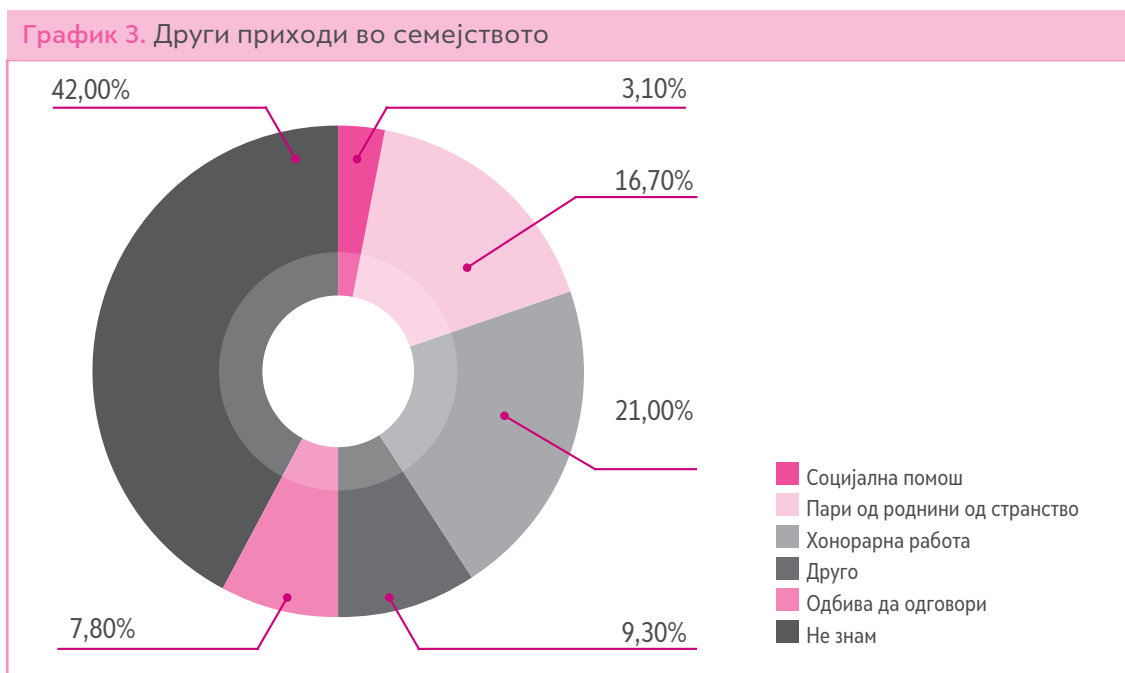
24 „Регионите во Република Македонија, 2015“ Државен завод за статистика, Скопје 2015 година.

25 „Расте сиромаштијата кај семејствата со три и повеќе деца“ (13.1.2014 година) Нова Македонија, достапно на: <http://www.novamakedonija.com.mk/NewsDetail.asp?vest=1131471245&id=10&setlzdanie=23073>, пристапено на 28 јануари 2016.

Како што може да се види во графиконот 2, 6,8% од домаќинствата живеат со помалку од 8000 денари месечно, а речиси една четвртина со месечни примања до 18 000 денари месечно.



Освен приходите кои се остваруваат со вработување, 3% од семејствата остваруваат приходи од социјална помош, потоа во 21% од домаќинствата се остваруваат приходи од хонорарна работа и 17% од домаќинствата добиваат пари од роднините кои работат во странство (графикон 3).



Над една третина од семејствата со повеќе од пет членови живеат со месечни приходи до 18 000 денари. Овие податоци зборуваат дека во регионот проблемот со сиромаштијата зафаќа голем број од жителите (табела 1).

Табела 1. „Месечни приходи според број на членови во семејството“

		Број на членови на семејство				
		1	2	3	4	5+
Приближно, какви се вашите месечни приходи во семејството	Помалку од 8000	20,0%	24,0%	4,7%	1,7%	7,6%
	8001–18000	40,0%	16,0%	16,3%	23,9%	27,6%
	18001–30000	0,0%	32,0%	9,3%	29,9%	18,1%
	30001–60000	0,0%	0,0%	34,9%	21,4%	13,3%
	60001 +	0,0%	0,0%	11,6%	5,1%	11,4%
	Одбива да одговори	0,0%	20,0%	20,9%	13,7%	13,3%

Во однос на општините најмногу семејства со месечни примања помали од 8000 денари има во општина Теарце (31,3%) и Маврово-Ростуше (23,1%) (табела 2).

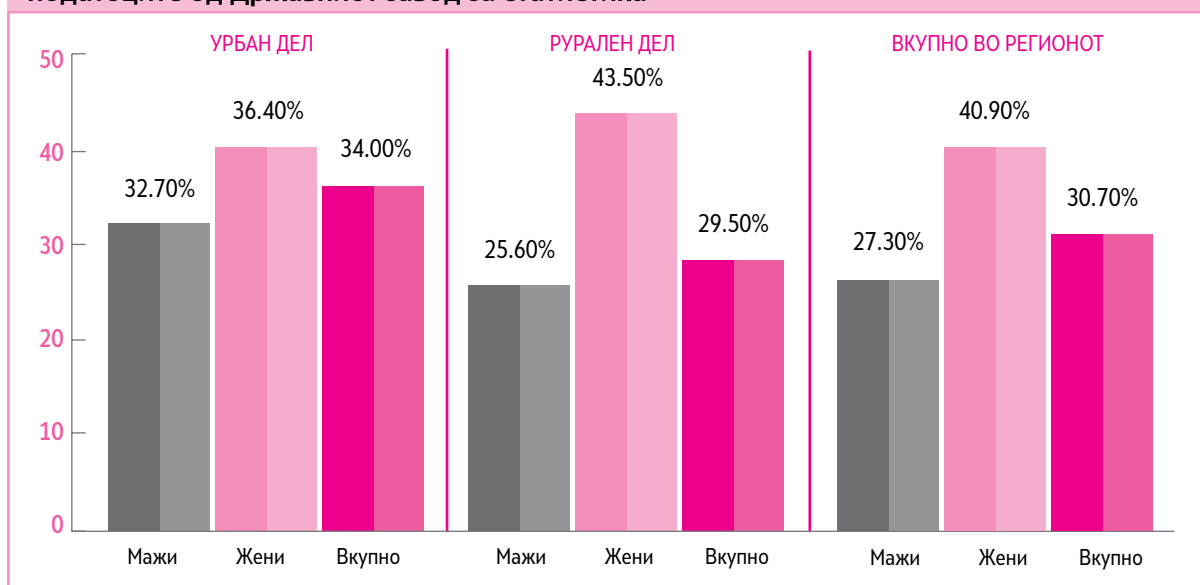
Табела 2. „Колкави се вашите месечни приходи во семејството според општината“

Општина	Приближно, колкави се вашите месечни приходи во семејството?						
	Помалку од 8000	8001–18000	18001–30000	30001–60000	60001 +	Одбива да одговори	Не знам
Боговиње	0,0%	15,2%	12,1%	0,0%	0,0%	39,4%	33,3%
Брвеница	0,0%	21,4%	32,1%	25,0%	7,1%	14,3%	0,0%
Гостивар	1,9%	20,8%	33,0%	17,9%	8,5%	14,2%	3,8%
Јегуновце	0,0%	0,0%	81,8%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Маврово и Ростуше	23,1%	38,5%	30,8%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Теарце	31,3%	46,9%	6,3%	6,3%	6,3%	0,0%	3,1%
Тетово	4,7%	11,6%	11,6%	32,6%	20,9%	16,3%	2,3%
Врапчиште	0,0%	11,1%	16,7%	5,6%	11,1%	33,3%	22,2%
Желино	11,9%	64,3%	4,8%	14,3%	0,0%	0,0%	4,8%

3.4. Родова перспектива за состојбите на пазарот на трудот во Полошкиот Регион

Но што значат овие податоци доколку се погледне низ родовата призма? Стапката на невработеност на жените во регионот е многу поголема, отколку невработеноста кај мажите. Имено, жените од Полошкиот Регион имаат стапка на невработеност од 40,9%, за разлика од мажите чија стапка изнесува 36,4%. Разделената статистика според урбани и рурални региони (график 4) покажува дека најголем процент на невработеност имаат жените од руралните делови 43,5% за разлика од мажите 25,6%.

График 4. Стапка на невработеност во Полошкиот Регион за 2014 година, според податоците од Државниот завод за статистика



Уште една илустрација во однос на родовиот јаз во регионот може да се види во анализата направена за Локалниот акциски план за вработување на Општина Гостивар 2014–2017. Во нивното истражување се издвојува податок за многу слаба вклученост на жени во реалниот сектор. Во 18 претпријатија (45% од претпријатијата во примерокот во истражувањето) од Општина Гостивар немаат вработено ниту една жена, а 8 (20% од претпријатијата во примерокот во истражувањето) имаат вработено само една жена.²⁶

Податоците од анкетата за ова истражување дава можност да се погледнат уште неколку параметри кои се значајни за анализирање на родовите разлики на пазарот на трудот. Испитаниците одговараа на прашање за бројот на полнолетни жени/мажи во семејството, како и за бројот на вработени жени/мажи во семејството. Наодите покажуваат дека во 45% од семејствата, полнолетните жени се невработени (графикон 6), наспроти 17% од семејствата со невработени полнолетни мажи (графикон 5).

²⁶ „Локален акциски план за вработување на Општина Гостивар 2014–2017“ Општина Гостивар.

График 5. Број на вработени мажи во семејството/домаќинството

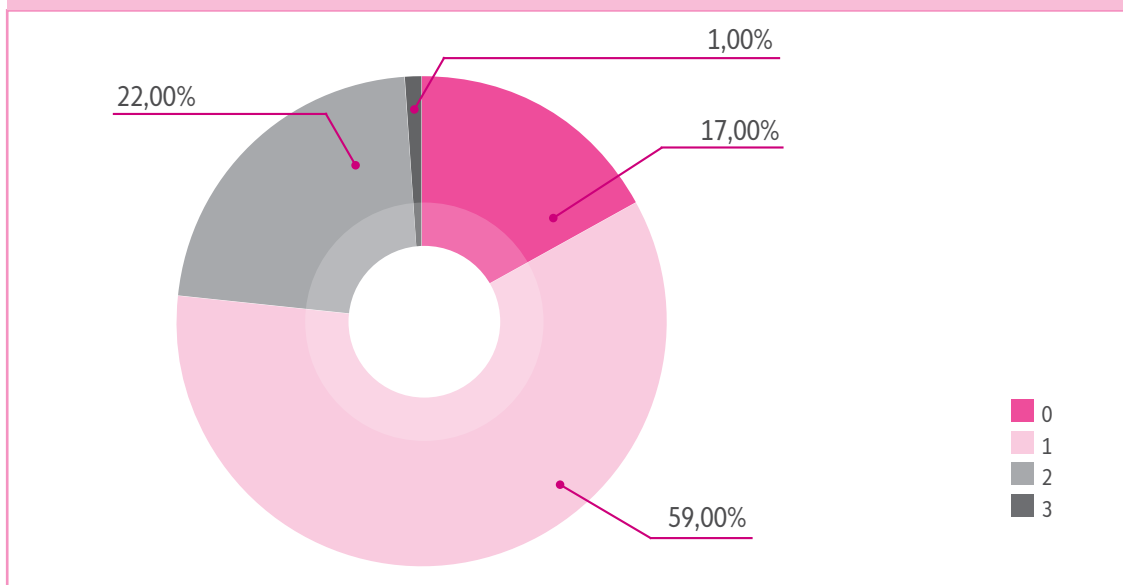
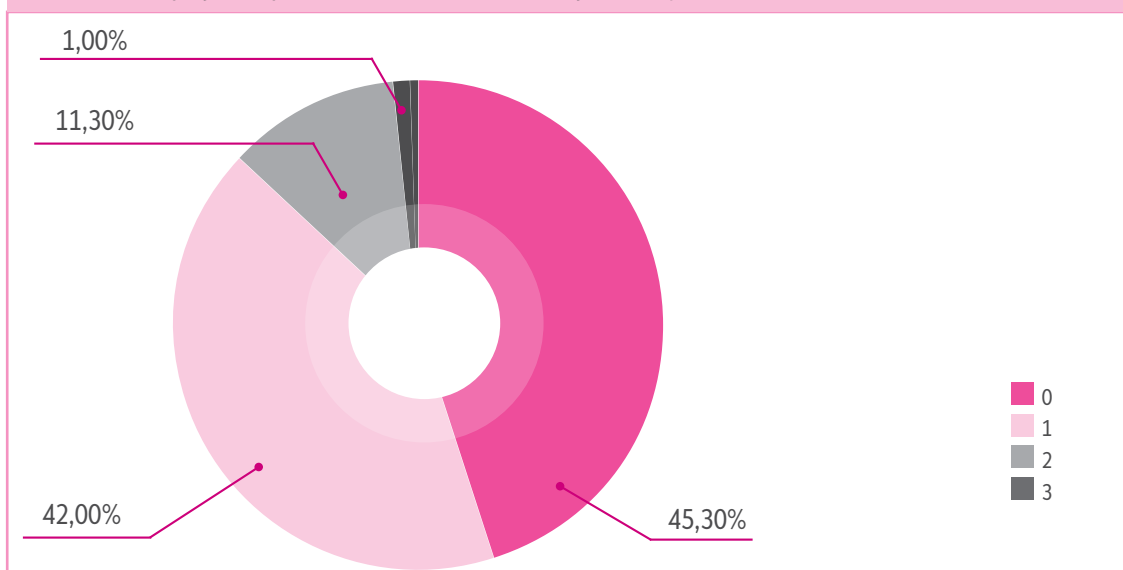


График 6. Број на вработени жени во семејството/домаќинството



Во семејства каде има само една полнолетна жена, 53,5% од жените се невработени. Во семејства каде живеат 2 полнолетни жени, 42,2% од нив се невработени, а во семејствата со 6 полнолетни жени, 100% се невработени (табела 3).

Табела бр.3 Број на полнолетни и број на вработени жени во семејството

		Број на полнолетни жени во семејството					
		1	2	3	4	5	6
Вработени жени во семејството	0	53,5%	42,0%	32,6%	37,0%		100,0%
	1	45,2%	41,4%	41,3%	33,3%		
	2	1,3%	16,7%	21,7%	22,2%		
	3			4,3%		100,0%	
	5				7,4%		
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.5. Сиромаштија при вработеност

Начините на кои мажите и жените ја доживуваат сиромаштијата се сè уште различни. Жените се соочуваат со повисок ризик за сиромаштија, особено самохраните родители и постарите, кога „јазот на плати“ станува „јаз на пензии“, се вели во Стратегијата за родова еднаквост на Европската комисија.²⁷ Кога ова ќе го погледнеме во контекст на Полошкиот Регион условите влијаат (голем степен на невработеност кај жените, жени кои не остваруваат право на пензии– никогаш не биле вработени и сл.) за драстично поголем родов јаз. Барииерите за вработувањето се одразуваат на повисоките стапки на неактивност и повисоките долготрајни стапки на невработеност. Дополнително, помеѓу обесправените групи (пр. низок степен на образование, хендикепирани, постари) родовиот јаз е уште поголем и предизвикува многу проблеми за жените.

Следните податоци се надоврзуваат на податоците кои се погоре наведени и произлегуваат од обидот да се истражи сиромаштијата, како и постоењето на т.н. феномен на феминизација на сиромаштијата во Полошкиот Регион. Може да се забележи дека 50% од невработените жени живеат во семејства со ниски примања. Податоци кои укажуваат на постоење на сиромаштија при вработување може да се најдат во истата табела. Нешто помалку од една третина од семејствата во кои има една или две вработени жени живеат со примања до 18.000 денари месечно (табела 4).

27 Strategy for equality between women and men 2010-2015, European Commission, 2010, достапна на: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf, пристапено на 28 јануари 2016.

Табела бр.4 Колкави се вашите просечни месечни приходи во семејството според бројот на вработени жени во домаќинството?

		Вработени жени во семејството				
		Нема вработени жени	1	2	3	4
Приближно, колкави се вашите просечни месечни приходи во семејството?	Помалку од 8000	13,3%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%
	8001–18000	38,7%	13,7%	13,3%	0,0%	0,0%
	18001–30000	16,0%	25,6%	28,9%	0,0%	0,0%
	30001–60000	6,1%	25,6%	22,2%	100%	0,0%
	60001 +	1,7%	13,1%	17,8%	0,0%	100%
	Одбива да одговори	12,2%	16,7%	17,8%	0,0%	0,0%
	Не знам	12,2%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%
		100%	100%	100%	100%	100%

3.6. Дискриминација при вработување и на работно место

Податоците од фокус-групите укажуваат дека жените се свесни дека за нив постојат поголеми ограничувања при барањето работа отколку за мажите. Имено, при вработување жените неретко се прашувани дали се мажени, дали имаат деца и какви се нивните планови за формирање семејство. Некои од ограничувањата потекнуваат од традиционалните родови улоги и култура во која можностите за жените да бидат еднакви на пазарот на трудот се ограничени пред сè затоа што жените се грижат за децата, старите и домот.²⁸ Ова произлегува од податокот дека условите и можностите во општеството не се поволни за жените да може да бидат еднакво застапени на пазарот на трудот и подеднакво вреднувани и третирали.

” Условите како што се сега, бидејќи жената сака да има добра кариера, нема да има доволно време да се посвети на семејството, додека помине време да се стекне со добра работна позиција поминуваат годините и не може да раѓа деца, затоа што нема доволно добри услови кои ќе може да ѝ помогнат на жената, градинки и сл.

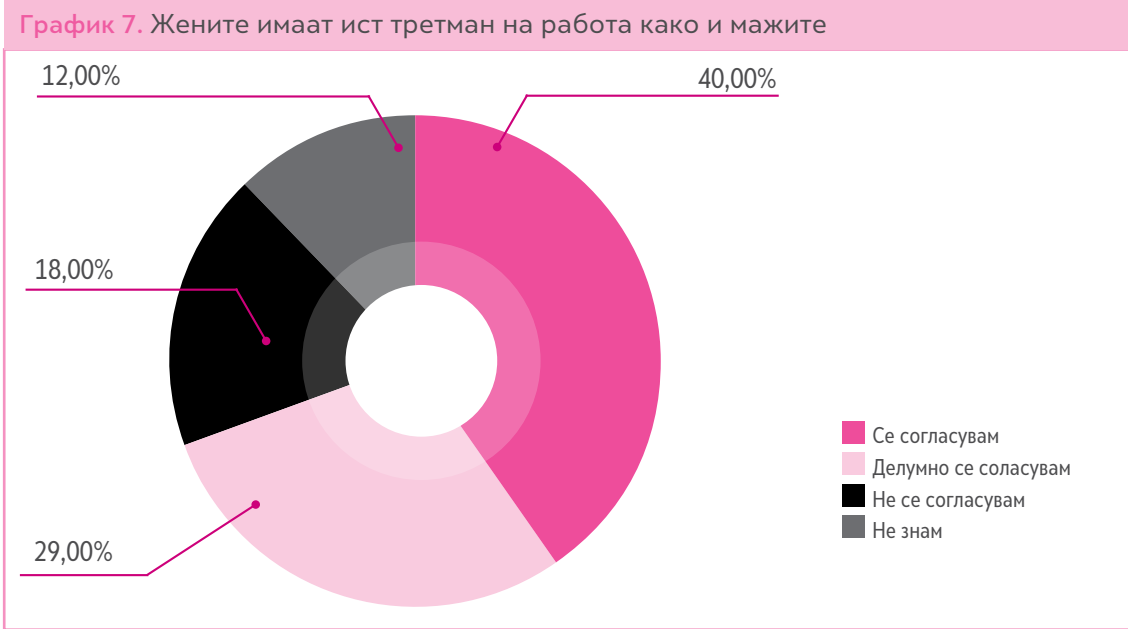
Потоа жените ги препознаваат и ограничувањата кои се однесуваат на поделбата на „машки“ и „женски“ професии.

” Проблемот е делење на машки и женски работи. Се инсистира за некои позиции да биде маж. Се знае сепак кој одлучува.

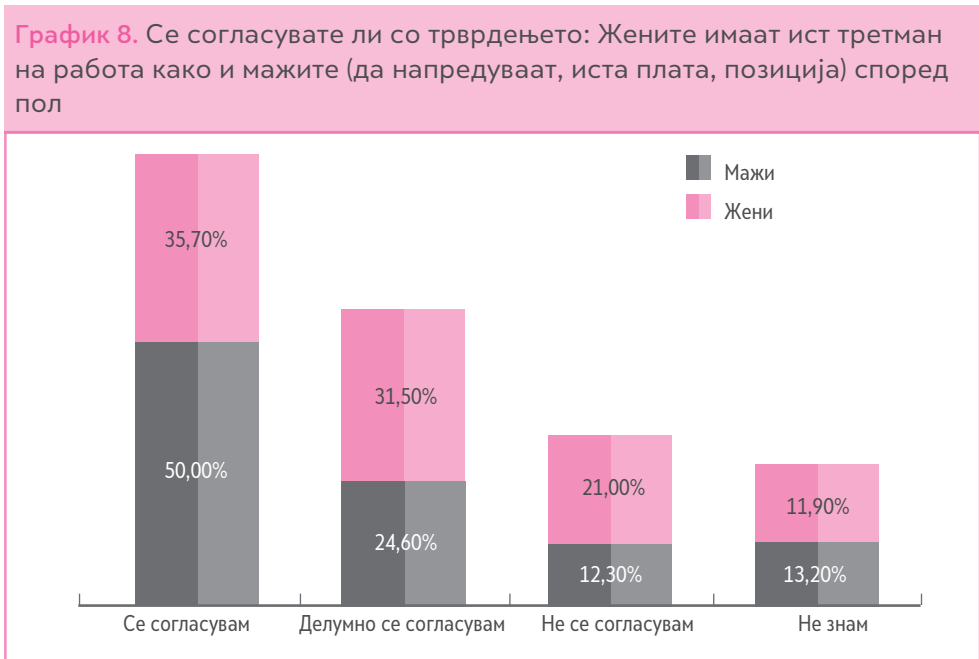
Во фокус-групата во Ростуше ова беше издвоено како главно ограничување за вклучување на жените на пазарот на трудот. Во оваа општина има многу малку можности за вработување, како и за хонорарна работа за жените. Невработеноста во општината е голем проблем, но

²⁸ „Состојба со еднаквоста во одлучувањето и промоцијата на родовата еднаквост во Полошкиот Регион“ – Извештај за истражувањето за родовата еднаквост во општините од Полошкиот Регион во рамките на проектот Меѓугранична еднаквост и родовата интеграција –Здружение за унапредување на родовата еднаквост, Акција Здруженска, Скопје, 2015 година.

мажите често работат сезонска работа во градежништвото, додека жените немаат таква можност. Руралните општини кои не гравитираат околу поголемите градови се соочуваат и со тешкотии во информирањето и во вклучувањето во активните мерки за вработување што ги спроведува централната власт.



Помалку од една петтина од граѓаните (18%) не се согласуваат дека жените имаат ист третман на работа како и мажите. Речиси 40 % сметаат дека се еднакви, а 29 % делумно се согласуваат (графикон 7). Но ако ја погледнеме разликата во одговорите кај мажите и жените ќе забележиме дека за разлика од мажите од кои половина (50%) сметаат дека жените и мажите имаат ист третман на работа, само 35,7% од жените се согласуваат со тоа тврдење, додека над половина од жените или делумно се согласуваат или не се согласуваат дека мажите и жените имаат ист третман (графикон 8).



Во фокус-групите се разговараше за ова прашање и размислувањата на жените во прв момент се дека не постои разлика во третманот. Во фокус-групата во Гостивар жените сметаат дека во јавните институции не постои дискриминација на жените во однос на мажите на работното место.

” Патријархални сме за нешто друго, но имаме почит за вакви работи. Во невладин сектор не сме наишле на вакви проблеми за мобинг и сл. Имаат повеќе почит за жените.

” Ако би имало знам дека нашиот градоначалник ќе преземе санкции и ние жените би реагираше.

” Во приватните фирми може е поизразено.

Меѓутоа, во фокус-групата во Тетово се споделија неколку примери за дискриминација на работно место. Најчест пример е дискриминацијата при вработување кога жените се прашуваат дали се мажени, дали имаат или дали планираат да имаат деца.

” Во О. Јегуновце не, бидејќи имаше жени кои беа политички активни и си добија вработување, тука нема разлика. Ама пак постојат повеќе „машки“ професии мислам, за некое работно место „поарно маж да биде отколку жена“ –уште постои таква поделба.

” Веднаш знаат дека ако е жена можеби ќе оди на породилно, со мажот е раат. Да, да (согласување).

” Мажите повеќе можности имаат и имаат предност.

” Јас еве сум невработена и кога сум била да побарам работа прво ме прашале дали сум мажена, дали имам деца, дали планирам.

” Значи по тоа прашање не се еднакви мажите и жените, мажите никој не ги прашува дали имаш дете и дали планираш, значи нему не му е важно тоа.

Потоа тука се и проблемите при барање боледување за грижа на болен член на семејството кое секогаш го бараат жените.

” На пример ако имаш дете и ако се разболе знае да биде проблем, зошто тоа да се поставува како проблем? Зошто за мажот не се префрла таа одговорност, тој да земе слободен ден и да го однесе детето на доктор?

” И не само за детето и за старите во семејството, исто е, тој товар е на жената.

3.7. Родов аспект на кршењето на работничките права

Важен родов аспект на кршењето на работничките права во Полошкиот Регион претставува прашањето за позицијата на жените во текстилните фабрики. Ова прашање се отвори во фокус-групата во Тетово. Една од учесничките смета дека омаловажувањето на работната сила на жените во овие фабрики е мобинг на работно место. Иако овие форми на кршење

на работничките права во Законот за заштита од вознемирување на работа (член 6) се посочуваат дека не спаѓаат во вознемирување на работно место, злоупотребата на работната сила, дискриминацијата на женската работна сила во текстилната индустрија сметаме дека се многу важна тема која е поврзана со загрозувањето на достоинството и интегритетот на жените на пазарот на трудот.²⁹ Жената која најмногу зборуваше во фокус-групата на оваа тема е жена која работи во текстилна фабрика. Таа посочи дека има многу лоши услови за работа и сведочи за кршење на основните работнички права на жените. Вработените не ги знаат своите права или пак ако ги знаат чувствуваат или имаат закана дека каква било реакција може да ги доведе во позиција да ја изгубат работата.

” Текстилните фабрики работат по 10, 11 саати, со еден ден слободен, а може и ни еден, а земаат 5000 плата и тоа на рати им се исплаќа. Тоа не е мобинг? Не е омаловажување на женската работна сила? Ретко во која текстилна фабрика во Тетово жените се вработени и им се платени здравствениот и пензискиот придонес, а си земаат минималец, колку само за да преживеат.

” Јас сум вработена во текстилна фабрика и условите во коишто работат се катастрофа. Јас сум правник, како работат жените...и колку се користат...а они тоа не го знаат...не го познаваат законот и не знаат дека работат прекувремено, не знаат дека им следува породилно, одмор дека им следува и сето тоа е злоупотребено до максимум.

” Работат по 6 месеци, потоа ги одјавува за да не им даде одмор и други бенефиции, породилно.... Неплатени боледувања, значи сè! А каде е прекувремената работа, таа воопшто не се плаќа, а камоли како прекувремена работа, а во тој сектор работат 90% жени. Катастрофални се условите, а платата е минимална, и минималната што е со закон не им се исплаќа. Работат по 56 саати неделно, ништо од тоа не е платено.

.....
” А кога ќе им кажеш ти дека нешто им е законско право, што се случува во таа ситуација?

” Конфликтна ситуација, но секако можат само повеќе да изгубат отколку да добијат.

” Да изгубат затоа што може дополнително да бидат казнети и да ја изгубат работата?

” Да, ете така.

” А многу други има што чекаат да се вработат.

Од друга страна институциите досега не покажале подготвеност да се соочат со ваквите пропусти и да придонесат кон намалување на дискриминацијата и несоодветниот третман. Жените сметаат дека подобра инспекциска контрола би можело да придонесе кон подобрување на состојбите со дискриминацијата на жените на работното место и со лошите услови за работа. Меѓутоа нивното досегашното искуство е дека инспекторите веројатно се корумпирани од газдите и замижуваат пред реалната состојба.

²⁹ Закон за заштита од вознемирување на работното место (член 6), Службен весник на РМ, бр. 79 од 31.5.2013 година.



Што би требало да се промени за да се подобрат овие нешта?

Поголема инспекциска контрола на сите правни субјекти. Ама контрола законска, а не ќе дојдат два инспектори и ќе замижат на тоа што го виделе и ќе констатираат дека сè е во ред.

Стравот и потчинувањето на авторитетот, маргинализираната и обесправена позиција на жените во работниот однос ги става во многу ранлива позиција која има влијание врз целосната добросостојба на жените, но и пошироко општеството. Бруталното кршење на основните права на работниците е многу сериозен системски проблем кој ги надминува границите на мобинг или малтретирање на работното место, но е исклучително важен да се анализира и адресира низ родовата призма токму поради леснотијата со која овој проблем останува неадресиран од системот.

3.8. Женско претприемништво

Во официјалните стратешки документи за родова еднаквост се бележи напредок во поттикнувањето на женското претприемништво преку неколку програмски активности како што е Програмата за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средните претпријатија³⁰, организирање на обуки за женско претприемништво и преку стратешките цели на сродни национални документи, како што е Стратегијата за социјална исклученост и намалување на сиромаштија 2010–2020³¹.

Развојот на женското претприемништво во Полошкиот Регион е поврзан со неформалните економски активности. Досегашните истражувања за овој регион укажуваат дека жените често се вклучени во неформални економски активности како: шиене, готвење, фризерски услуги, козметика и сл.³²

Спроведеното деск-истражување, како и интервјуата со претставниците на општините од Полошкиот Регион укажуваат дека во сите општини, освен една (Општина Желино), постојат одредени активности со женско претприемништво. Во селото Камењане во Општина Боговиње е отворен првиот рурален бизнис-инкубатор, во рамките на проектот финансиран од Европската Унија (ЕУ) кој нуди простории, опрема и услуги за развој на жените во регионот за бизниси не постари од три години. Потоа во рамки на локалните економски политики, во општините Тетово и Гостивар во локалните акциски планови за вработување има предвидено и буџетски средства за посебни ставки: економско јакнење жени и промоција (Гостивар), развој и поддршка на женско претприемништво (Тетово).³³

Резултатите од фокус-групите потврдуваат дека жените се активни како претприемачи на мали бизниси. На пример, во фокус-групата во Гостивар се дискутираше дека не е реткост

30 Програма за поддршка на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средните претпријатија во 2015 година, Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија, ноември, 2014 година.

31 „Стратегија за родова еднаквост 2013–2020, Влада на Република Македонија“, Министерство за труд и социјална политика, 2013 година.

32 Михаиловски, Г., Стефковска-Вељановска, Г., Статовци, С. „Ситуациска анализа на економските иницијативи на жените и младите од полошкиот и од североисточниот плански регион“, Консалтинг за стратешки развој – Проект за воспоставување нови бизниси во мултиетнички средини, Скопје, 2014.

33 „Локален акциски план за вработување на Општина Гостивар 2014–2017“, Општина Гостивар; Локален акциски план за вработување на Општина Тетово 2013–2015.

жени да се сопственички на мали бизниси во област на трговијата, занаетчиството и некои услужни дејности. Дел од нив, особено услужните дејности кои биле нерегистрирани преку активните мерки за вработување, најчесто мерката за самовработување ја користат за регулирање на својот бизнис. Тие потврдуваат и за тоа дека некои жени работат неформални економски активности.

”

Млекара – големо претпријатие е на жена, има доста со кулинарство, бутици, занаетчии – фризерки, шнајдерки.

”

Нова мода е да продаваат кифли и слично.

”

Ама тие не се регистрирани.

”

Во последно време е зголемен бројот на жени кои имаат нерегистриран бизнис, но кои преку мерките за самовработување во Агенцијата за вработување го легализираат својот бизнис. Значи веќе има жени кои легално водат бизнис.

Во фокус-групата во Тетово имаше две жени кои и самите имаат сопствен бизнис, но и такви кои размислувале да регистрираат сопствена фирма. Во фокус-групата се зборуваше за проблемите со кои тие се соочуваат кои се однесуваат на можностите кои државата и државните институции треба да ги обезбедат.

”

Веќе четири месеци работам свој бизнис, на почеток сум.

”

Моето искуство, јас 15 години работам со брат ми, криво ми е што цел живот плаќам давачки и сè ми е по пропис. Затоа што сите што работат инкогнито станаа поуспешни од нас.

”

Еве пример, вчера во аптека не можев да земам лек на рецепт затоа што ја исполниле квотата, каде се нашите придонеси што секој месец ги плаќаме? Лично јас и сопругот, години наназад. Секаде е лимитирано, обврските само за вработените и газдите, а обврските на фондот?

Меѓутоа, во разговорите, исто така, се зборуваше за ограничувањата кои жените не ги охрабруваат да започнат свој бизнис. Вакви ограничувања се, пред сè, недостатокот на знаења и вештини неопходни за планирање на бизнис. Потоа тие ги наведуваат потребните услови кои би можеле дополнително да ги поддржат во реализација на нивните идеи – поволни услови за кредитирање, лесно достапни услуги за згрижување на деца и сл. Тука повторно влегуваат во игра факторите кои произлегуваат од традиционалната средина. Имено, за да може да се остварат условите за кредитирање, неопходно е жената да поседува имот, но жените ретко кога имаат недвижности кои се на нивно име затоа што најчесто и семејните бизниси во кои тие работат се регистрирани на име на мажот/мажите.

”

Би зборувала лично за мене, имам план да отворам адвокатска канцеларија, меѓутоа тогаш би морала да престанам со раѓање деца. (се смешка) Зошто? Така функционира системот. Кај нас ниту една адвокатка бремена во суд не оди. Значи морам да завршам со

раѓање за да можам да отворам бизнис на кој можам да се посветам. И друга ситуација, кој би ми го вардел детето наредни 9 месеци или година, со уште едно дете плус? Значи нема шанси.

”

И финансиската состојба, којбило бизнис да почнеш ти требаат средства. И да побараш залог од банка треба некој имот да си ставиш под хипотека, ретки се тие жени што имаат нешто свое што може да го стават под хипотека за да добијат одредена парична надомест, за да можат да почнат бизнис. За разлика од мажите кај кои е малу полесно. Значи сè што се има во бракот повеќе е на мажот.

3.9. Заклучоци и препораки

Постои законска регулатива која овозможува родова еднаквост на пазарот на трудот, но во реалноста постои голем родов јаз во активноста на пазарот на трудот, хоризонталната и вертикалната дистрибуција на работните места и во платите. Во Полошкиот Регион најголем процент на невработеност имаат жените од руралните делови (43,5%). Постоенето на т.н. феномен на феминизација на сиромаштијата во Полошкиот Регион може да се потврди преку податокот дека 50% од невработените жени живеат во семејства со ниски примања. Од друга страна, наодите укажуваат на постоење на сиромаштија при вработување. Речиси една третина од семејствата во кои има една или две вработени жени живеат со примања до 18.000 денари месечно.

Податоците од фокус-групите покажуваат дека жените се свесни дека за нив постојат поголеми ограничувања при барањето работа отколку за мажите. Дополнително, условите и можностите во општеството (недостатокот на институции за грижа за деца, на пр. градинки во регионот е голем проблем) не се поволни за жените да може да бидат еднакво застапени на пазарот на трудот и подеднакво вреднувани и третираны. Во националните политики сè уште недостасува родово сензитивен пристап, јасни критериуми и пракса кои ќе овозможат намалување на родовиот јаз во вработеноста. Женското претприемништво е сè уште во зародиш.

За намалување на родовиот јаз на пазарот на трудот, но и за да се таргетира феноменот на феминизација на сиромаштијата во Полошкиот Регион, потребно е систематско вклучување на локалната самоуправа во националните политики за намалување на невработеноста, но исто така и воведување на сопствени мерки кои произлегуваат од специфичноста на регионот. Потоа, неопходно е воведување на родова сензитивност во спроведувањето на активните мерки за вработување, каде критериумите би гарантирале еднаков пристап и искористеност на можностите од жените како и мажите. Дополнително, потребно е да се земат предвид регионалните специфики и да се таргетираат жените од најранливите социјални слоеви, особено жените од руралните подрачја и жените со понизок степен на образование. Паралелно е потребно да се развиваат и комплементарни политики за планирање на мерки преку кои се обезбедуваат услуги (градинки, превоз и др.) Невладините организации може да придонесат во мобилизирање на жените за користење на постоечките можности во програмите за намалување на невработеноста. Тие исто така треба да придонесат кон подигање на свеста за постоечката дискриминација на работните места и сензибилизација за мобингот и сексуалното вознемирување на работното место.

Тематска област 2

ДОСТОИНСТВО, ИНТЕГРИТЕТ И РОДОВО ЗАСНОВАНО НАСИЛСТВО

Темите за достоинството, интегритетот и родово заснованото насилство во ова истражување се застапени на начин кој се обидува фокусот за насилството врз жените да го помести од семејното насилство и да го прошири на отворање прашања за родово базираното насилство на работното место и во јавниот простор, со посебно внимание на сексуалното вознемирување. Дополнително, и состојбата во поширокиот општествен контекст каде се забележува зголемен број случаи на фемициди укажуваат на потребата од отворање на проблемот со родовозасновано насилство и преиспитување на системската заштита на жените.³⁴ Истражувањето дава преглед на контекстот со родово базираното насилство во Република Македонија со фокус на состојбата во Полошкиот Регион.

4.1. Семејно насилство

Отворањето на темата за семејно насилство започнува уште во 90-те години на XX век, кога со правниот систем двострано се уредува проблемот. Имено, овој проблем на граѓанска заштита наоѓа во Законот за семејство и казнено-правна заштита во Кривичниот законик. Во 2004 година во Кривичниот законик се воведува заштита на жртвите од семејно насилство и за прв пат се дефинира семејното насилство и со тоа станува предмет на инкриминација со воведување на решенија во постоечки кривични дела. Од друга страна, во Законот за семејство се предвидени привремените мерки за заштита кои ги изрекува судот³⁵. Потоа се усвојува првата Стратегија за справување со семејно насилство³⁶ во 2008 година, а во 2014 година се носи Закон за превенција, спречување и заштита од семејно насилство.³⁷ Во овој закон се поместува постоечката правна заштита на жртвите од семејно насилство и се поставуваат одговорностите на сите институции кои имаат одговорност при постапување во случаи на семејно насилство – „Министерството за труд и социјална политика, Министерството за внатрешни работи, Министерството за здравство, Министерството за образование и наука, Министерството за правда, единиците на локалната самоуправа, институциите кои вршат дејност од областа на социјалната заштита, детската заштита, внатрешните работи,

34 Месечен извештај – октомври 2015 (11 ноември 2015 година), Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, достапно на: <http://www.mhc.org.mk/reports/338#.VtWX0fkrLIU> Пристапено на: 1.3.2016.

35 Талевска, Александра, Правното уредување на семејното насилство во Р Македонија, достапно на: <http://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/12/semejno-nasilstvo-vo-rm.pdf>, Пристапено на: 2.3.2016.

36 „Национална стратегија за заштита од семејно насилство 2008 – 2011 година“, Министерство за труд и социјална политика, 2008 година, Скопје.

37 „Закон за превенција, спречување и заштита од семејно насилство“, Службен весник на РМакедонија бр.138 од 2014 година.

здравството, вработувањето и образованието, преземаат мерки за заштита на жртвата и спречување на насилство, остваруваат меѓусебна соработка и координација.³⁸

Деск-анализата покажа дека постоело незадоволство во однос на начинот на изработка и носење на законот во однос на вклучувањето на невладините организации кои работат на полето на семејното насилство и кои овој закон, исто така, ги вклучува. Освен на пропустите при процедурата за носење на законот, невладините организации апелираа и за потребата од обезбедување соодветни финансиски импликации во буџетот на Република Македонија, за да се овозможи спроведување на законските заложби.³⁹ Овој елемент на незадоволство е значаен особено ако се има предвид дека Националната стратегија за заштита од семејно насилство се спроведува во најголем дел преку реализација на проекти и од страна на невладините организации. На ваков начин се отвора неконзистентност и во известувањето за состојбите со семејното насилство. Имено, во Стратегијата за родова еднаквост се вели дека во изминатите години има напори за јакнење на институционалните капацитети за справување со семејното насилство, потоа дека со воспоставувањето на вонинституционалните форми на заштита се подобриле услугите за заштита на жртвите. Во Стратегијата се укажува и на пораст во трендот на пријавување на семејно насилство. Во 2011 година, на подрачјето на Република Македонија се регистрирани вкупно 593 (481) кривични дела извршени при семејно насилство, што претставува зголемување за 23,3% во споредба со 2010 година.⁴⁰ Од друга страна, пак, деск-анализата покажува отсуство на показатели, истражувања и известување, но исто така и посебни програми на надлежните институции во однос на семејното насилство. Имено, освен „Протоколот за меѓусебната соработка на надлежните институции и здруженија за заштита и спречување од семејното насилство“,⁴¹ кој е објавен на страната на Министерството за труд и социјална политика, не постојат други документи и анализи за преземените мерки и за состојбите со семејното насилство во последните три години. Во таа насока, анализата на состојбите ќе се темели врз основа на документи и извештаи спроведени од невладини организации кои имаат податоци за состојбите до 2012 година.

Покрај податоците за напредок во јакнењето на институционалните капацитети и правната регулатива, известувањата за состојбите со семејното насилство упатуваат на влошување на условите за спречување, заштита, помош и постапување во случаи на семејно насилство. Во „Извештајот во сенка за имплементација на Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жената“ се вели дека „жртвите на семејно насилство се соочуваат со нефункционирање на системите за заштита во подолг временски период и намалување на бројот на државни засолништа, што е резултат на отсуство на државна финансиска поддршка на сервиси кои се препознатливи кај јавноста, и на останати системски мерки кои водат кон јакнење на капацитетите кај професионалните структури кои имаат за задача да постапуваат во случаи на семејно насилство.“ Во извештајот се наведува дека бројот

38 Ibid 32 (член 5).

39 „Прес: Предлог на законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство“, Македонска мрежа против насилство врз жени и семејно насилство, достапно на: <http://www.mhc.org.mk/announcements/243#.VsWm6vkrLIU>, пристапено на 18 февруари 2016 година.

40 „Стратегија за родова еднаквост 2013–2020, Влада на Република Македонија“, Министерство за труд и социјална политика, 2013 година.

41 „Протокол за меѓусебната соработка на надлежните институции и здруженија за заштита и спречување од семејното насилство“, Министерство за труд и социјална политика, 2015 година, достапен на: http://mtsp.gov.mk/content/pdf/protokol_1.9.2015.pdf, пристапено на: 18 февруари 2016 година.

на државни засолништа кои згрижуваат е намален, наспроти постоење на потребата од згрижување на жртвата. Имено бројот на засолништа од 7 во 2009 година се намали на 4 во 2011 година. Капацитетите на засолништата исто така се намалуваат, додека пак во Полошкиот Регион (Тетово / Гостивар) каде поголемиот дел од населението е со албанска етничка припадност, не постои државно засолниште за жртви на семејно насилство. Во државата постојат само две организации кои во улога на Кризен центар овозможуваат ургентно сместување во период од 24–28 часа. Дополнително, најстарата СОС-линија за жени жртви на семејно насилство при Организацијата на жени на град Скопје, која во 2004 година прерасна во Национална СОС-линија не добива никаква финансиска поддршка од државата. Освен тенденцијата на намалување и влошување на условите за пријавување и заштита на жртвите на семејно насилство, се забележуваат и пропусти, несоодветно, ненавремено и некоординирано постапување на надлежните институции, кое резултира со сериозни последици кои ги трпат жртвите на семејно насилство.⁴² Во друго истражување за семејното насилство во однос на квалитетот на услугите од државните институции, во истражувањето се известува дека постои високо ниво на задоволство на граѓаните во врска со услугите на невладините организации и на здравствената заштита; додека задоволството од државните институции – полицијата и центрите за социјална работа е многу ниско.⁴³

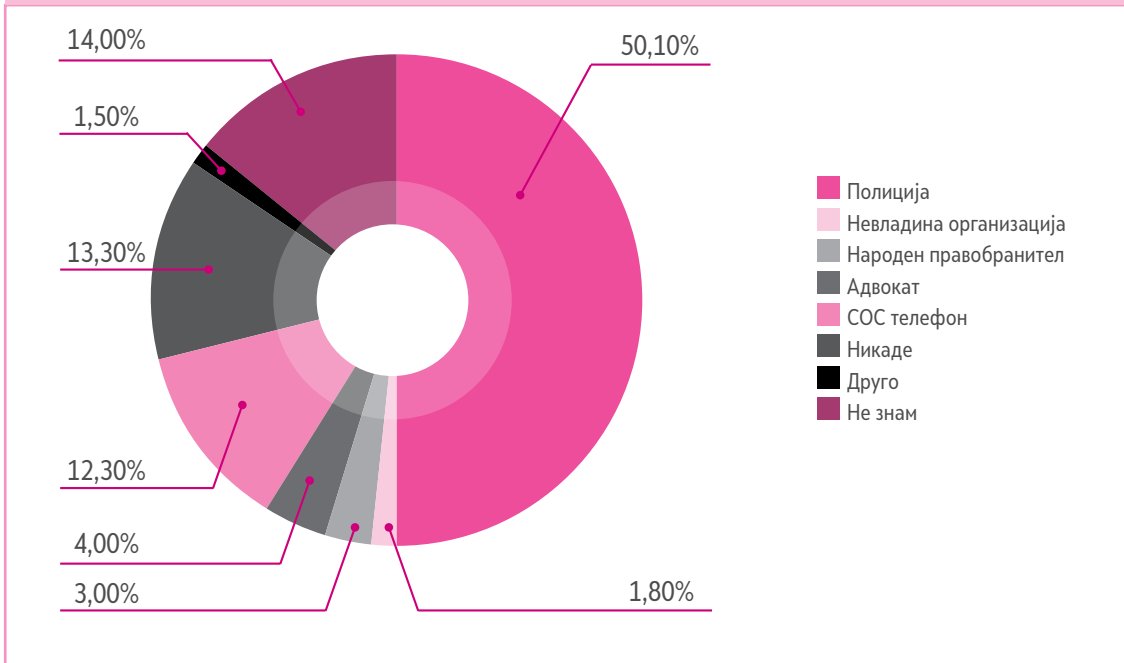
Во ваков контекст се поставува прашањето што се случува во реалноста и каков е ефектот од овие механизми за превенција и справување со семејното насилство во еден конкретен контекст, во случајот тоа е Полошкиот Регион?

Во анкетата беа поставени две прашања кои се однесуваат на семејното насилство. Едното се однесува на детектирање на информирањето на граѓаните, но и нивната доверба во институциите во однос на пријавување на семејното насилство. Податоците покажуваат дека половина од испитаниците (50,3%) би се обратиле за информации или помош во случај на семејно насилство во полиција, 12,3% би се јавиле на СОС-телефон, но дури 13,3% велат дека не би се обратиле никаде. Од друга страна, дури 14% од испитаниците не знаат каде да се обратат (графикон 9). Ова зборува дека дел од граѓаните, скоро една третина, немаат доволно информации или пак немаат доверба во институциите и организациите кои се занимаваат со проблемот со семејното насилство.

42 „Извештај во сенка за имплементацијата на Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената“, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на Република Македонија – ЕСЕ и Акција Здруженска, Скопје, 2012 година.

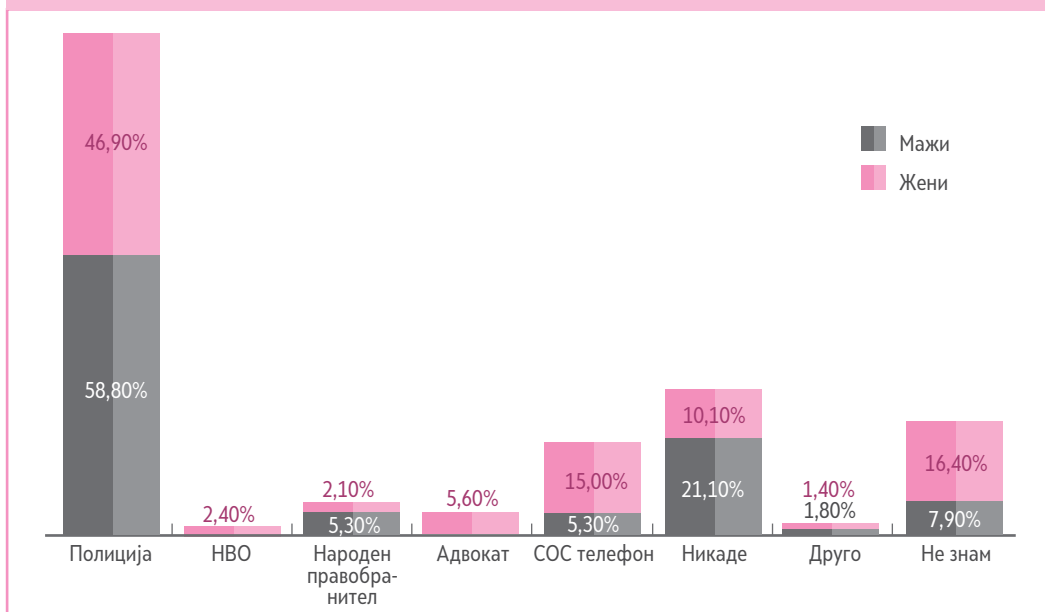
43 Поповска, Љубинка; Рикаловски, Владо и Виљагомез, Елизабет „Извештај од студијата за националната анкета за семејно насилство“, (2012) Достапна на: <http://inspiriraj.mk/sites/default/files/%D0%9446-Izvestaj%20od%20studijata%20za%20nacionalnata%20anketa%20za%20semejno%20nasilstvo.pdf>, Пристапено на 18 февруари 2016.

График 9. Каде би се обратиле за информации или помош за случај на семејно насилство?



Значајно е да се забележи дека жените имаат поголема доверба во услуги и активности како СОС-телефонот (15%) кои нужно не подразбираат вклучување на институција, за разлика од мажите (5,3%). Потоа, дури 21% од мажите никаде не би се обратиле за информации и помош поврзани со семејното насилство. Дополнително, многу поголем е процентот на жени (16,4%) за разлика од мажите (7,9%) кои не знаат каде би можеле да добијат информации или помош во случај на семејно насилство (графикон 10).

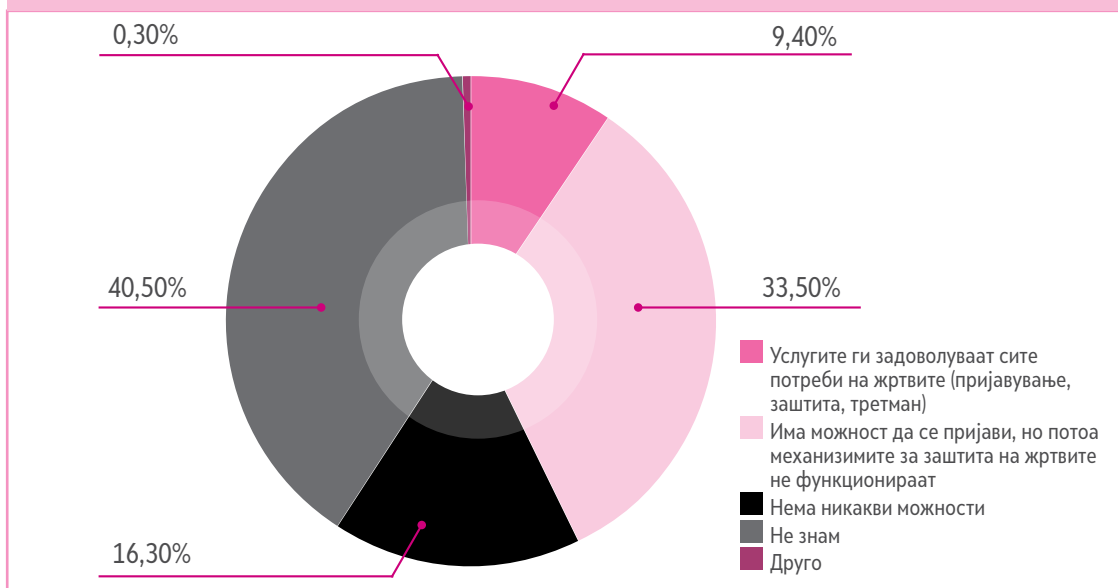
График 10. Каде би се обратиле во случај на семејно насилство (според пол)



Помалку од 10% од испитаниците сметаат дека услугите кои постојат ги задоволуваат сите потреби на жртвите на семејно насилство. Најголемиот број од граѓаните (40%) одговориле

дека не знаат да ги оценат постоечките услуги за справување со семејното насилство. Една третина од испитаниците (33.5%) сметаат дека има можности насилството да се пријави, но потоа механизмите за заштита на жртвите не функционираат. Не е мал бројот (16%) и на оние граѓани кои проценуваат дека нема никакви можности на располагање (графикон 11).

График 11. Како ги оценувате постоечките услуги за справување со семејно насилство?



Сознанијата од спроведените фокус-групи покажуваат дека постои различен однос и третман на семејното насилство. Во фокус-групата во Маврово-Ростуше на оваа тема учесничките тврдеа дека тоа се само изолирани случаи и издвоија само еден таков случај во последните десет години кога мажот „насилник – резервист“ ја малтретирал сопругата. Тие сметаат дека мажите во нивниот крај се еманципирани, особено во село Ростуше. Меѓутоа, ваквиот некритички однос може да биде проблематичен особено во овој дел од регионот каде услугите за справување со семејното насилство заради непостоење на локални центри за социјална работа и заради оддалеченоста од урбаните центри може лесно да бидат доведени во прашање.

Од друга страна, во фокус-групата во Гостивар учествуваше жена која работи во невладината организација што е вклучена во проекти за семејно насилство. Нејзиното размислување и искуство покажуваат дека системот што е воспоставен сè уште не функционира и поради недоволните услови во самите институции и координацијата меѓу нив.

”

Ова го знам и од еден конкретен случај кога жена го пријави насилството кај нас во организацијата, но што можевме ние да направиме? Ништо. Се јавува во полиција и полицијата може да ја задржи 24 часа заедно со другите насилници, без разлика што таа е жртва, затоа што и полицијата нема услови. Во центарот за социјална работа каде да ја носат– има во Скопје едно засолниште што секогаш е фул, и така ја вртат од едно до друго место и на крај таа повторно се враќа дома кај злосторникот, каде што ситуацијата е полоша од порано. Нема соодветен систем во целата држава, не само во Гостивар.

”

Да, да (се слуша согласување во групата).

”” Механизмите за справување со насилството јас не знам каде завршија, но не се гледаат видливи резултати, не можеме да го решиме проблемот со насилството само ако го пријавуваме, ако овие механизми не се стават во функција, тогаш ништо нема да се направи. Не треба само shelтер-центри, лесно е ако во Гостивар имаме еден shelтер-центар. Што понатаму? На тие жртви треба да им се најде место да работат, затоа велам сите институции од национално до локално треба да се координираат за оваа проблематика да биде добро скенирана, па да може да се почне со превенцијата. проблемот е многу сериозен.

Во фокус-групата во Тетово имаше размислувања дека семејното насилство е сè уште табу-тема и дека не се препознава, но и во случаи кога жената е свесна за што станува збор, не го пријавува во институциите.

”” Семејно насилство има, ама ретко кој го пријавува. Знаат може и каде да го пријават, ама ретко се осмелуваат поради семејството.

”” Сè уште е табу-тема.

”” Можеби не го препознава, но и да го препознае не го пријавува.

”” Повеќето го препознаваат, но немаат храброст да ги пријават, дали од срам или од страв, но многу влијание има и тоа што жените се финансиски зависни.

Стравот, несигурноста и недовербата кон институциите и нефункционирањето на системот за заштита на жртвите од семејното насилство ги спречува жените да го пријавуваат семејното насилство, а некои од нив се подготвени да предложат и да бараат други решенија кои се потпираат на други системи на поддршка во семејството и најблиските.

”” Да, знаат дека треба да пријават во полиција, но не знаат што понатаму, сепак е стравот што потоа, дека може да биде полошо.

Дали знаете за некој случај кога било пријавено насилството, што се случува потоа?

Жената мора да биде подобро заштитена, мерките не се доволни да се чувствува заштитено.

”” Читаме дека има повеќе пријави, но не знам што се случува потоа.

”” Дали би охрабриле жена да пријави? Што би направиле во таква ситуација?

”” Јас не. Бидејќи знам како функционира системот. Ќе ја советувам да му оди повеќе по кеиф за да избегне таква ситуација.

Капацитетите на локалната самоуправа во справувањето со проблемот со семејното насилство во регионот се многу слаби. Од интервјуата со општинските претставници добивме податоци дека освен во една општина, останатите не учествуваат во активности и програми кои се наменети за помош на жртви од семејно насилство. Некои од општините имаат соработка со другите институции, како што се полицијата или локалниот центар за

социјална работа. Општините, исто така, немаат увид во тоа колку и ваков вид услуги се достапни за жените, особено за жените од најранливите категории. Најчесто во општините се реагира само доколку има поединечен случај на семејно насилство. Тоа значи дека отсутствуваат политики за организирано и системско справување со проблемот на семејното насилство во општините.

4.2. Насилство/малтретирање жени во јавен простор

За разлика од семејното насилство, малтретирањето жени во јавен простор не е тема за која често се зборува во јавноста. Тоа го потврдува и отсуството на истражувања од овој аспект на родово базираното насилство. Постои само едно истражување за родово базирано насилство во Скопје во 2012 година⁴⁴ и проект за реагирање во случај на родово базирано насилство, исто така, во Скопје.⁴⁵ Дополнително, поимот родово базирано насилство не е вклучен во легислативата и националните стратешки документи. Родот како основа за дискриминација и насилство, се споменува единствено во Законот за спречување и заштита од дискриминација⁴⁶. Исто така, во законите и стратешките документи не се посветува внимание на други видови насилство врз жената, освен силувањето и физичкото насилство.

Разговорите од фокус-групите укажуваат дека жените од различни градови и села од регионот на различен начин ја доживуваат безбедноста на јавно место. Меѓутоа, освен безбедноста, за жените во овој регион постојат социјални ограничувања воопшто да бидат слободни да излегуваат сами на јавно место.⁴⁷

Различното доживување, пред сè, зависи од нивните субјективни искуства и доживување на околината. На пример, фокус-групата во Маврово-Ростуше покажа дека некои од жените не се чувствуваат слободни да излегуваат сами на јавно место, додека други тврдат дека не постои закана или ограничувања, освен оние кои самите жени си ги поставуваат себеси. Всушност, некои од жените сметаат дека не е целосно прифатливо во социјалната средина за жена или девојка да излегува сама на јавни места. За разлика од нив, за другите тоа се само наметнати стереотипи од средината на кои не треба да се повикуваат.

Во Тетово, како што покажа претходното истражување, има средини или семејства каде жените не се слободни да излегуваат на јавни места. Освен тоа, во разговорот повеќето од жените споделуваат искуства на вознемирување (дофрлување, свиркање и сл.) кога се излезени сами.

”

Да, додека да се стемни. Јас и со дете за рака многупати ми се случило да ми се префрли, свиркање, дофрлање...па сама и тоа не само јас туку и други.

44 „Истражување на опсегот на родово-базираното насилство врз жените и девојките на јавните места во Скопје“, Реактор – Истражување во акција, Скопје 2012 година, достапно на: http://rodovreactor.mk/media/publications/studja_za_nasilstvo_vrz_zheni_na_javni_mesta.pdf, пристапено на 28 јануари 2016.

45 „Реагирај! Сподели приказна– Спречи насилство“, Родов реактор – Скопје, достапно на: <https://www.reagiraj-bidibezbedna.mk/page/index/1>, пристапено на 28 јануари 2016.

46 Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РМакедонија бр.50 од 2010 година.

47 „Состојба со еднаквоста во одлучувањето и промоцијата на родовата еднаквост во Полошкиот Регион - Извештај за истражувањето за родова еднаквост во општините од Полошкиот Регион во рамките на проектот „Меѓугранична еднаквост и родова интеграција“ Акција Здруженска, 2015 година, Скопје, достапно на: <http://zdruzenska.org.mk/wp-content/uploads/2015/11/Izvestaj-Sostojba-so-ednakvosta-vo-odlucuvanjeto-Poloski-region-FINAL.pdf>, пристапено на 29.1.2016.

” Најдобро дома да си седи, што е безбедно безбедно е (смееше).

” Има свиркање, има, тоа е познато.

Во однос на руралните средини, жените од Тетово сметаат дека во градот има повеќе и поголеми закани за безбедноста отколку во руралните средини.

” Мислам дека во село е побезбедно, сите се знаеме, немам проблем да излезам и сама и со дете.

” Во село е побезбедно за жените.

Во фокус-групата во Гостивар имаше различни искуства. Една од учесничките која живее во центарот на градот, навечер не се чувствува безбедно затоа што во близина каде што живее имало ноќни барови, веројатно во кои има проституција, а во кои имало инциденти.

” Јас живеам во центарот на градот и по 23 часот не можам да се движам, нема шанси. Низ улички за да поминеш...

” Не, не знам, сама се плашиш.
(нема одобрување баш, повеќе зачуденост).

” Кај мене кај што живеам има баш два бара со „конобарки“ кај што има пијаници

” Ааа, ааа (сега им е јасно зошто).

” Она има такви проблеми ако се наоѓаат таму такви барови, тогаш...

” Имало случаи кај што имаат пикнато една девојка во кола, пред неколку години кај мене на улицата.

Останатите учеснички не ги доживуваат како закана за безбедноста на јавно место елементите на вознемирувањето како што се дофрлувањата и свиркањето и низ хумор објаснуваат дека само директен физички допир или напад е нешто што треба да ги загрижи.

” Не, не тоа не е проблем, дофрлување има.
Аха, тоа не е проблем бидејќи е нормално (смешкање, да да, обично).

” Батали дофрлувањето, проблем е ако те фаќа (смееше).

” Можеш послесно да го избегнеш тој проблем отколку другиот.

Општините не се занимаваат поединечно со проблемот на родово базирано насилство. Нивното учество во активности за намалување на родово базираното насилство се исто така лимитирани и се одвиваат преку соработка со релевантни институции или соработка на проекти со невладините организации кои спроведуваат вакви активности.

4.3. Мобинг и сексуално вознемирување на работното место

Прашањето за мобингот на работното место во Република Македонија е регулирано со Закон за заштита од вознемирување на работното место, донесен од Собранието во 2013 година.⁴⁸ Целта на овој закон е наведена во членот 2 и се однесува на „спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, односно местото на работа и обезбедување здрава работна средина“. Во законот се дефинирани поимите за психичко и полово вознемирување и се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа.

Деск-анализата покажува дека родовата перспектива за мобингот на работното место скоро да отсуствува. Постои само една анализа од 2011 година на оваа тема.⁴⁹ Како што кажува и самата анализа, и општо кога се зборува за некаков вид психолошко насилство или вознемирување, најголемиот проблем е непрецизност и нејасноста за начинот на кој се манифестира психичкото насилство и вознемирување, а со тоа се отежнува можноста за негово препознавање и докажување. Исто така, во овој закон не е јасно кои институции се надлежни да постапуваат во обезбедувањето заштита на работникот во случај на мобинг. Она што е потребно е јасно дефинирање на тоа што претставува психичкото вознемирување, на кој начин и преку какви форми се манифестира и каде, во која институција жртвата на психичко вознемирување би можела да се обрати и да бара заштита.

Во анализата на Здружението за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на РМ – ЕСЕ, исто така, се наведува и проблемот со нискиот степен на формално пријавување на психичкото вознемирување:

Од вкупниот број жртви кои презеле реакција(280), само 58 жртви презеленакаква формална реакција. Особено е низок степенот на формално пријавување на психичкото вознемирување во синдикат и во трудова инспекција. Од видовите формална реакција најмногу е застапено пријавувањето на психичкото вознемирување кај работодавач.⁵⁰

Како причини за непријавување и нереагирање на психичкото вознемирување наведени се стравот од губење на работното место, но и високиот степен на недоверба и барање помош од надлежните органи и институции.⁵¹

Недоволната информираност се потврдува и со податоците од спроведената анкета. Над 30% од граѓаните или не би пријавиле или не знаат каде да пријават мобинг на работното место (графикон 12). Најголем процент од граѓаните би пријавиле мобинг кај директорот. Ваквите податоци укажуваат дека граѓаните не се доволно информирани и постои одредена конфузија во однос на тоа што претставува малтретирање на работното место и кои се механизмите за заштита. Дополнително, може да се каже дека сè уште постои голема

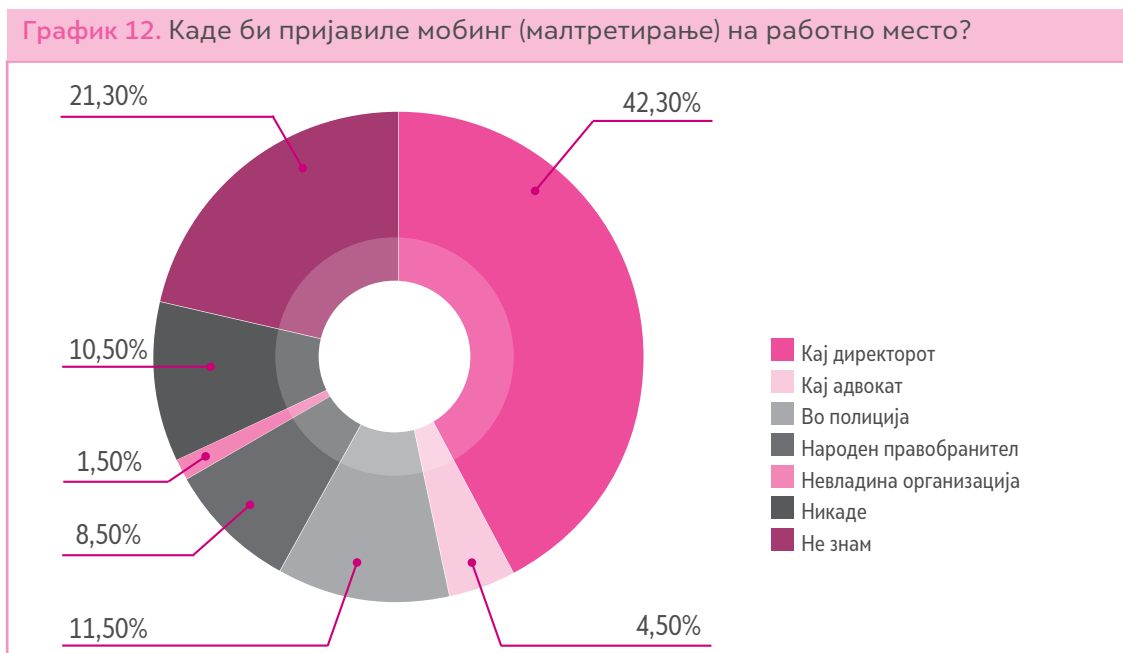
48 Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на РМ, бр. 79 од 31.5.2013 година.

49 „Насилство врз жени на работно место: Психичко вознемирување и сексуално вознемирување“, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на РМ–ЕСЕ, 2011 година.

50 „Насилство врз жени на работно место: Психичко вознемирување и сексуално вознемирување“, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на РМ–ЕСЕ, 2011 година, стр. 86.

51 „Насилство врз жени на работно место: Психичко вознемирување и сексуално вознемирување“, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на РМ–ЕСЕ, 2011 година, стр. 86.

доверба во авторитетите, што претставува особено проблем и доведува до намалување на критичкиот однос доколку малтретирањето доаѓа од директорот.



4.3.1 Сексуално вознемирување на работното место

Сексуалното вознемирување на работното место долги години отсутствуваше од правната регулатива. Неговото прво препознавање и појавување во закон беше во Законот за работни односи од 2005 година,⁵² а потоа, во првиот (сега неважечки) Закон за еднакви можности на жените и мажите од 2006 година.⁵³ Во овие закони пишува дека сексуалното вознемирување на работното место е забрането, но не се прикажани казните во случај на вршење на сексуално вознемирување, односно не е јасно со какви последици би се соочил оној што го врши сексуалното вознемирување. Во новиот Закон за еднакви можности на жените и мажите од 2012 година, за прв пат се спомнува и парична казна во износ од 600 до 800 евра во денарска противвредност за прекршок на „лицето кое врз основа на пол ќе го повреди достоинството на одредено лице или создава заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика.“⁵⁴ Со воведувањето на Законот за заштита од вознемирување на работното место во 2013 година, темата за сексуално, односно полово вознемирување на работното место се јавува како една од формите на мобинг на работното место. Во овој закон, во поглед на казните, предвидена е казна за работодавачот доколку изврши вознемирување или доколку не преземе мерки во случај на изложеност на сексуално вознемирување на некој од вработените. Казната е од 5000 до 6000 евра во денарска противвредност.

Во четирите закони каде што се спомнува сексуалното вознемирување, дефинициите на истото не се идентични, но суштината кај сите три е иста. Терминот сексуално вознемирување се користи само во Законот за еднакви можности на мажите и жените, додека во Законот

⁵² Закон за работни односи, Службен весник на РМ бр. 62/2005 од 22.7.2005 година, член 9.

⁵³ Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр. 66/2006 од 29.5.2006 година, член 4, став 7.

⁵⁴ Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр. 6/2012 од 13.1.2012 година, член 38, став 2.

за работни односи и Законот за заштита од вознемирување на работното место се користи терминот полово вознемирување.

Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженоост.⁵⁵

Сексуално вознемирување врз основа на пол е каков било облик на несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуален карактер, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера.⁵⁶

Сексуално вознемирувањезначи секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер што претставува повреда на личното достоинство, особено кога предизвикува заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување.⁵⁷

Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.⁵⁸

Деск-анализата покажува дека сексуалното вознемирување отсуствува како тема која се истражува или која се појавува во јавниот дискурс како значајно прашање поврзано со родово базираното насилство. Сексуалното вознемирување отсуствува од синдикалните анализи и реторика и на некој начин овој проблем е прекриен или од прашањето за семејното насилство или пак од проблемите со мобингот, иако токму сексуалното вознемирување има неспорна родова перспектива и претставува еден од најдиректните и најтрауматичните форми на насилство кои го загрозуваат достоинството и интегритетот на жените. Од постоечките истражувања, како што беше горе споменатото истражување на ЕСЕ од 2011⁵⁹, но и истражувањето од магистерскиот труд на Викторија Гавритова од 2005 година,⁶⁰ спроведено на 501 испитаничка, може да се забележи дека инцидентите на изложеност на разни форми на сексуално вознемирување е во нагорна линија. Така, на пример, истражувањето на Гавритова за изложеност на сексуално вознемирување на работно место, покажува дека 59,3% од анкетираниите жени биле жртви на некоја од формите на сексуално

55 Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на РМ бр. 79/2013 од 31.5.2013, член 5 став 2.

56 Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр. 6/2012 од 13.1.2012 година, член 4, став 7.

57 Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр. 66/2006 од 29.5.2006 година, член 4, став 7.

58 Закон за работни односи, Службен весник на РМ бр. 62/2005 од 22.7.2005 година, член 9., став 4.

59 „Насилство врз жени на работно место: Психичко вознемирување и сексуално вознемирување“, Здружение за еманципација, солидарности еднаквост на жените на РМ-ЕСЕ, 2011 година.

60 Гавритова, В. (2005), *Сексуалното вознемирување на работното место, како форма на насилство врз жените*, магистерски труд, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“.

вознемирување. Податоците, пак, од истражувањето од ЕСЕ од 2011 година, спроведено на 802 жени, говорат дека помеѓу 51% до 92% од испитаничките биле изложени на некаква форма на сексуално вознемирување.

Проблемот во поглед на пријавување на психолошко вознемирување се јавува и во случаите на формите на сексуалното вознемирување. Причините за непријавување или некажување за ова искуство, најчесто се стравот од губење на работното место и стравот од осуда од блиските и околината, што зборува дека овие форми на насилство се сè уште табу-тема во Македонија, но и проблем кој реално тешко се докажува и решава преку постоечките правни механизми.⁶¹

Покрај овие истражувања и во исказите на учесничките во фокус-групите на некој начин срамежливо беше спомнат проблемот за сексуално вознемирување на работното место.



И за изгледот, имав една другарка која се вработи и имаше проблеми со газдата и ја напушти работата.

Во смисла на сексуално вознемирување?

Така, така.

Жената која го спомна овој проблем не го именуваше и изгледаше дека не ѝ е пријатно да зборува повеќе за овој проблем, но очигледно смета дека е значаен и се охрабри да го соопшти. Реакциите во групата беа повеќе потврден молк со кимање со глави, но немаше атмосфера да се зборува повеќе за ова прашање. Во фокус-групата во Гостивар ова прашање, исто така, беше само површно допрено. Тука истражувачите процениле дека нема атмосфера да се разговара подлабоко, особено по веќе воспоставена групна динамика каде една од најдоминантните учеснички силно го изрази својот став дека сексуално вознемирување не се случува „...ако ништо не правиш!“

Доколку станува збор за сексуално вознемирување на работното место од страна на претпоставен, особено ако е во приватниот сектор, решението што најчесто го преземале жените, откако вознемирувањето станало неподносливо, било давање отказ.⁶²

4.4. Заклучоци и препораки

Семејното насилство во изминатите петнаесет години добива видливост. Со донесувањето на Законот за превенција, спречување на семејно насилство во 2014 година, проблемот добива и соодветна правна регулатива. Со овој закон јасно се поставени одговорностите на сите институции кои имаат одговорност при постапување во случаи на семејно насилство. Меѓутоа, се влошуваат условите за спречување, заштита, помош и постапување во случаи на семејно насилство. Системите за заштита не функционираат подолг временски период и има намалување на бројот на државни засолништа, што е резултат на отсуство на државна финансиска поддршка на сервисите (на пр. СОС-телефонската линија). Имено, во извештајот се наведува дека бројот на државни засолништа кои згрижуваат е намален, наспроти постоењето на потреба од згрижување на жртвата. Дополнително, во Полошкиот

61 Гавримова, В. (2005), *Сексуално вознемирување на работното место, како форма на насилство врз жената*, магистерски труд, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, стр 99.

62 Гавримова, В. (2005), *Сексуално вознемирување на работното место, како форма на насилство врз жената*, магистерски труд, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, стр. 101.

Регион не постои државно засолниште за жртви на семејно насилство. Речиси една третина од граѓаните немаат доволно информации или пак немаат доверба во институциите и организациите кои се занимаваат со проблемот со семејното насилство. Помалку од 10% од испитаниците сметаат дека услугите кои постојат ги задоволуваат сите потреби на жртвите на семејно насилство. Детектирани се проблеми во однос на функционирање на системот за заштита на жртвите од семејно насилство, односно недоволно капацитети во институциите, како и координација помеѓу надлежните институции и организации. Капацитетите на локалната самоуправа во справувањето со проблемот со семејното насилство во регионот се многу слаби и најчесто се постапува по поединечни случаи.

Од друга страна, родово базираното насилство и безбедноста на жените на јавни места е целосно невидлив проблем и прашање. Тоа подразбира дека нема доволно свесност за постоење на проблемот и секоја жена е препуштена на сопствена проценка за сопствената безбедност на јавно место. Општините не се занимаваат поединечно со проблемот со родово базирано насилство. Нивното учество во активности за намалување на родово базираното насилство се исто така лимитирани и се одвиваат преку соработка со релевантни институции или соработка на проекти со невладините организации кои спроведуваат вакви активности.

Иако прашањето за насилство/мобинг на работното место и сексуалното вознемирување на работа се законски регулирани дејства, анализата укажува дека оваа тема е сè уште многу затворена и неистражена. Во таа насока е и податокот дека над 30% од граѓаните или не би пријавиле или не знаат каде да пријават мобинг на работното место. Дополнително, постои некритичност, односно непрепознавање на мобингот, особено кога тој доаѓа од позиција на авторитет. Бруталното кршење на основните права на работниците, особено жените вработени во текстилната индустрија во регионот е многу сериозен системски проблем кој ги надминува границите на мобинг или малтретирање на работното место, и исклучително е важно да се анализира и адресира низ родовата призма како прашање кои ги засегаат достоинството и интегритетот на жените.

Во таа насока, за поуспешно справување со проблемот на семејното и родово базираното насилство неопходно е општините да бидат активно вклучени и да имаат сопствени политики за справување со овие проблеми. Потоа значајно е да се подобрат условите за згрижување на жртвите од семејно насилство, како и постоење на континуирани програми кои ќе овозможуваат економско јакнење на жените жртви на семејно насилство. На овој начин ќе се влијае на стекнувањето доверба во институциите и во ефикасно намалување на последиците од семејното насилство. Невладините организации треба да работат на полето на поддршка на жените жртви од семејно насилство. Исто така невладините организации може да придонесат кон подигнувањето на свесноста за постоење на родово базирано насилство и можностите за зголемување на безбедноста на жените на јавно место. Потребни се дополнителни истражувања за сексуалното вознемирување на работното место и отворање на оваа тема во јавноста. Меѓутоа потребно е паралелно да се работи на создавање на системи за заштита и поддршка за жените кои би ги охрабриле да ги користат и постоечките законски регулативи.

ОПШТИ ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

5.1. Заклучоци

Постои законска регулатива која овозможува родова еднаквост на пазарот на трудот, но во реалноста постои голем родов јаз во активноста на пазарот на трудот, хоризонталната и вертикалната дистрибуција на работните места и во платите. Во Полошкиот Регион најголем процент на невработеност имаат жените од руралните делови (43,5%). Постојењето на т.н. феномен на феминизација на сиромаштијата во Полошкиот Регион може да се потврди преку податокот дека 50% од невработените жени живеат во семејства со ниски примања. Од друга страна, наодите укажуваат на постоење на сиромаштија при вработување. Речиси една третина од семејствата во кои има една или две вработени жени живеат со примања до 18.000 денари месечно.

Податоците од фокус-групите покажуваат дека жените се свесни дека за нив постојат поголеми ограничувања при барањето работа отколку за мажите. Дополнително, условите и можностите во општеството (недостатокот на институции за грижа за деца, на пр. градинки во регионот е голем проблем) не се поволни за жените да може да бидат еднакво застапени на пазарот на трудот и подеднакво вреднувани и третираны. Во националните политики сè уште недостасува родово сензитивен пристап, јасни критериуми и пракса кои ќе овозможат намалување на родовиот јаз во вработеноста. Женското претприемништво е сè уште во зародиш.

Семејното насилство во изминатите петнаесет години добива видливост. Со донесувањето на Законот за превенција, спречување на семејно насилство во 2014 година, проблемот добива и соодветна правна регулатива. Со овој закон се јасно поставени одговорностите на сите институции кои имаат одговорност при постапување во случаи на семејно насилство. Меѓутоа, се влошуваат условите за спречување, заштита, помош и постапување во случаи на семејно насилство. Системите за заштита не функционираат подолг временски период и има намалување на бројот на државни засолништа, што е резултат на отсуство на државна финансиска поддршка на сервисите (на пр. СОС-телефонската линија). Имено, во извештајот се наведува дека бројот на државни засолништа кои згрижуваат е намален, наспроти постоење на потребата од згрижување на жртвата. Дополнително, во Полошкиот Регион не постои државно засолниште за жртви на семејно насилство. Речиси една третина од граѓаните немаат доволно информации или пак немаат доверба во институциите и организациите кои се занимаваат со проблемот со семејното насилство. Помалку од 10% од испитаниците сметаат дека услугите кои постојат ги задоволуваат сите потреби на жртвите на семејно насилство. Детектирани се проблеми во однос на функционирање на системот за заштита на жртвите од семејно насилство, односно недоволно капацитети во институциите, како и координација помеѓу надлежните институции и организации. Капацитетите на

локалната самоуправа во справувањето со проблемот со семејното насилство во регионот се многу слаби и најчесто се постапува по поединечни случаи.

Од друга страна, родово базираното насилство и безбедноста на жените на јавни места е целосно невидлив проблем и прашање. Тоа подразбира дека нема доволно свесност за постоење на проблемот и секоја жена е препуштена на сопствена проценка за сопствената безбедност на јавно место. Општините не се занимаваат поединечно со проблемот со родово базирано насилство. Нивното учество во активности за намалување на родово базираното насилство е исто така лимитирано и се одвива преку соработка со релевантни институции или соработка на проекти со невладините организации кои спроведуваат вакви активности.

Иако прашањето за насилство/мобинг на работното место и сексуалното вознемирување на работа се законски регулирани дејства, анализата укажува дека оваа тема е сè уште многу затворена и неистражена. Во таа насока е и податокот дека над 30% од граѓаните или не би пријавиле или не знаат каде да пријават мобинг на работното место. Дополнително, постои некритичност, односно непрепознавање на мобингот, особено кога тој доаѓа од позиција на авторитет. Бруталното кршење на основните права на работниците, особено жените вработени во текстилната индустрија во регионот е многу сериозен системски проблем кој ги надминува границите на мобинг или малтретирање на работното место, и исклучително е важно да се анализира и адресира низ родовата призма како прашања кои ги засегаат достоинството и интегритетот на жените.

5.2. Препораки

Врз основа на анализата и заклучоците за состојбата со родовата еднаквост на пазарот на трудот, достоинството, интегритетот и родово заснованото насилство, ги предлагаме следните препораки за единиците на локалната самоуправа и невладините организации како засегнати чинители кои може да придонесат кон подобрување на состојбите:

- Систематско вклучување на локалната самоуправа во националните политики за намалување на невработеноста и воведување на сопствени мерки за намалување на невработеноста на жените кои произлегуваат од специфичноста на регионот.
- Воведување на родово сензитивност во спроведувањето на активните мерки за вработување, каде критериумите би гарантирале еднаков пристап и искористеност на можностите од жените, како и мажите.
- Воведување на критериуми во мерките за намалување на невработеноста за таргетирање на жените од најранливите социјални слоеви, особено жените од руралните подрачја и жените со понизок степен на образование.
- Развивање на комплементарни политики за планирање на мерки преку кои се обезбедуваат услуги (градинки, превоз и др.).
- Мобилизирање на жените за користење на постоечките можности во програмите за намалување на невработеноста како придонес на невладините организации.
- Подигање на свеста за постоечката дискриминација на работните места и сензибилизација за мобингот и сексуалното вознемирување на работното место.

- Континуирани истражувања, подигање на свеста и сензибилизација на јавноста за мобингот врз жените и сексуалното малтретирање на работното место.
- Поддршка на невладините организации во подигнувањето на свесноста за постоење на родово базирано насилство и можностите за зголемување на безбедноста на жените на јавно место.
- Воведување на програми кои ќе овозможуваат економско јакнење на жените жртви на семејно насилство.
- Активна поддршка на жените жртви од семејно насилство од страна на невладините организации.

