



Автор: Александра Филипова

Премостување на родовите јазови на Младинската гаранција во Северна Македонија

Вработувањето на младите е важен политички приоритет за сите влади во Западен Балкан. Паралелно со севкупниот економски развој, сите економии забележаа позитивен тренд во креирањето на можности за вработување на младите во последните години. Сепак, невработеноста кај младите останува непроменето висока, а стапките на активност и вработеност се далеку под нивоата нотирани во ЕУ, со силна родова пристрасност. Стапките на вработеност на младите жени насекаде се под стапките на вработеност на младите мажи, што го одразува родовиот јаз во стапките на младинска активност. Просечниот родовиот јаз во стапките на вработеност на младите во регионот е 10,3 процентни поени (п.п.), што е над двапати повеќе од јазот во ЕУ-27 (4,5 п.п.). Највисоките родови јазови се во Србија* (11,4 п.п.) и во Северна Македонија (10,8 п.п.) (Регионална платформа за соработка, 2021 г.)¹. Младите жени се посериозно погодени од младите мажи. Ова е тесно поврзано со родовите обрасци на однесување забележани кај младите луѓе кои моментално не се образуваат, не се вработени или не се обучуваат (НЕЕТ), кои исто така ќе бидат разгледани подоцна во овој труд. Со оглед на тоа што веројатноста младите жени да се неактивни е поголема, постои тенденција при нивните први чекори за (повторен) влез на пазарот на труд да се соочат со уште поголеми предизвици. Тоа може да се поврзе со неколку фактори, како што се социо-културните норми, понеповолните работни средини и семејните обврски. Горенаведеното е документирано во работата на Европските фондации за обука во нивните партнерски земји и исто така преставува јасен образец на однесување забележан во земјите на ЕУ (Европска фондација за обука, 2021 година).² НЕЕТ се изложени на поголем ризик од социјална и економска исклученост и затоа имаат поголема веројатност да станат ранливи на долг рок. Сепак, оваа категорија содржи различни подгрупи, од кои некои се ранливи, а некои не, а при тоа младите жени се соочуваат со специфични предизвици. Високата хетерогеност на НЕЕТ популацијата, особено родовите разлики во неактивноста поради одговорностите во обезбедувањето на грижа, социо-културните очекувања и ограничениот пристап до можностите за вработување, треба дополнително да се земат предвид при изработување на политики за ранливите групи и нивното повторно ангажирање на пазарот на трудот или вклучување во образовниот систем. Без да се решат овие родови бариери, постои непропорционално поголем ризик за долгорочна исклученост на младите жени.

¹Платформа за регионална соработка, вработувањето на младите и родовите јазови во Западен Балкан (Белград: РЦЦ, 2021), 12.

²Европска фондација за обука, младинска транзиција и несовапаѓање на вештините во земјите од источното партнерство (Торино: ЕТФ, 2021), 7.



Кога станува збор за состојбата со НЕЕТ лицата во Северна Македонија, Агенцијата за вработување (АВРМ) во соработка со Министерството за социјална политика и труд (сега со нововоспоставен назив Министерство за социјална политика, демографија и млади) спроведува мапирање на НЕЕТ. Според податоците собрани со ова мапирање, во 2021 година, стапките на НЕЕТ биле повисоки кај жените во споредба со мажите (26,1% и 22,4%), кај младите во возрастната група 25-29 години во споредба со помладата група (34,4% и 17,8%), за младите кои живеат во североисточниот регион (39,7%) и за младите со средно образование (27,5%). Помеѓу неактивните НЕЕТ поединци, постои преваленца на млади луѓе дистанцирани од пазарот на труд поради обезбедување на грижа/нега и семејни обврски (22,1% од вкупната НЕЕТ популација, или над 20.000 лица) и поради обесхрабреност (16,2% или 15.200 млади луѓе). Уделот на неактивни НЕЕТ лица поради обесхрабреност почна да се зголемува во 2019 година, достигнувајќи го својот врв во 2021 година со 16,2%, што е двојно повеќе од уделот забележан во 2016 година (7,5%). Родовиот јаз во стапките на НЕЕТ – 3,7 процентни поени во 2021 година – првенствено се објаснува со доминацијата на жените меѓу оние кои се неактивни поради обврските во семејството и обезбедување на грижа/нега (96,7% од вкупните НЕЕТ поединци во оваа категорија). Овие млади жени главно припаѓаат на категоријата со ниско до средно квалификувани и претежно живеат во рурални средини, во несиромашни домаќинства. Од друга страна, младите мажи се повеќе застапени во другите НЕЕТ категории, особено кај долгорочно невработените и обесхрабрените работници. Наодите од ова мапирање, исто така, покажуваат дека: (i) младите луѓе на возраст од 25-29 години имаат помала веројатност да станат и невработени и неактивни (за 14,7% и 7,7%) во споредба со оние од помладата група (15-24 години); (ii) младите мажи се соочуваат со помала веројатност да станат НЕЕТ во споредба со жените (5,2% за невработеност и 18,4% за неактивност), при што поголемиот ефект на „неактивност“ за младите жени произлегува исклучиво од групата „обезбедување на грижа/нега и семејни обврски“ (20,4 %); (iii) во споредба со младите само со основно образование, веројатноста да станат НЕЕТ се намалува за 16,6% и 15,9% кај невработените млади луѓе со средно и високо образование; (iv) живеењето во урбана средина ја намалува веројатноста да станат НЕЕТ (но само за неактивните млади луѓе), додека живеењето во Скопје ја зголемува веројатноста да станат невработени или неактивни; и (v) во 2021 година, нивоата на НЕЕТ останаа загрижувачки во Скопје (повеќе од 27.200 млади луѓе се НЕЕТ), полошкиот регион (над 22.800), североисточниот регион (над 14.000) и југозападниот регион (над 12.600).

Програмата за Младинска гаранција на Северна Македонија, од нејзиното пилотирање во 2018 година, не еволуира значително до степен до кој би можела да одговори на родово-специфичните предизвици со кои се соочуваат младите луѓе, особено младите жени. Програмата ги нуди истите можности и услуги и на младите мажи и на младите жени, без да се земат предвид нивните посебни потреби и социо-културните фактори кои придонесуваат за јазот во вработеноста и без да се земе предвид зошто тие се во категоријата НЕЕТ. И покрај тоа што има конкретни родови статистики и има доволно податоци кои објаснуваат зошто постои родовиот јаз кога станува збор за влез на пазарот на трудот, сепак недостигаат мерки кои соодветно ќе го решат горенаведеното. Процентот



на сите потпишани за Младинска гаранција во 2018, 2019, 2020 и 2021 година варира помеѓу 51 и 50%, но повторно бројот на НЕЕТ-жени е сè уште поголем во споредба со НЕЕТ-мажи, што само докажува дека мерките треба повторно да се прилагодат и скројат по мерка. Континуирано високиот процент на НЕЕТ во Северна Македонија, и покрај еднаквите стапки на запишување во програмата Младинска гаранција, ја нагласува критичната потреба за приспособени и меѓусекторски политики. Фактот што девојчињата продолжуваат да претставуваат поголем дел од популацијата застапена во НЕЕТ, дури и кога имаат повисоки нивоа на образование од нивните машки еквиваленти, ја нагласува несоодветноста на стандардизираниите пристапи за вработување на младите. Овие пристапи честопати не успеваат да одговорат на сложените и единствени предизвици со кои се соочуваат младите жени, особено оние од ранливите групи. Клучот за успехот на секоја младинска политика лежи во нејзината способност да биде вистински инклузивна и да реагира на овие разлики. Политиката за млади која не ги зема предвид родовите разлики или ги занемарува интерсекторските преокупации, ризикува да ги зајакне постојните нееднаквости и да го зголеми родовиот јаз. За да се обезбеди долгорочен успех на младинската политика, родово-чувствителните и интерсекторските стратегии мора да бидат составен дел и на развојот и на имплементацијата на политиките, создавајќи патишта за сите млади луѓе да напредуваат на пазарот на трудот.

За да се одговори на родовиот јаз и гореспоменатите пристапи, може да се спроведат следните измени:

- **Државата треба да воведо грижа за децата и семејна поддршка за младите НЕЕТ:** Воведување на неколку добри примери со оглед на потребите за грижа за децата и семејна поддршка на младите НЕЕТ, вклучително и пилотирање на флексибилно работно време, работа на далечина и помош при згрижување на децата на самото место или во близина во соработка со приватниот сектор, политики погодни за семејството за намалување на товарот од обезбедување на грижа кое несразмерно ги погодува жените, како што е платеното отсуство за старател.
- **Агенцијата за вработување (АВРМ) треба да воведо насочени опции за обука и образование за младите кои се НЕЕТ** како што е поттикнување на стручна обука за жени во областите во кои традиционално доминираат мажи, како што се технологијата или инженерството, преку надминување на стереотипите кои го ограничуваат изборот на младите жени и охрабрување на младите мажи да се вклучат во области како социјална грижа, образование или други области во кои традиционално доминираат жени. Постојните опции за обука кои се дел од Младинската гаранција ги зајакнуваат веќе постоечките стереотипи за работа и евидентна е потребата од драстично менување на понудените обуки. **Онлајн и модуларното учење** кое им овозможува на младите жени, особено на оние со семејни обврски, да учат со сопствено темпо, исто така ќе се справи со родовиот јаз, бидејќи сега треба физички да присуствувате на обуките и тоа е невозможно за НЕЕТ од



руралните или оддалечените области, лицата со посебни потреби и оние кои имаат обврски за обезбедување на грижа/нега. **Мобилните центри за обука за руралните области** би можеле да понудат развој на вештини, кариерно советување и услуги за вработување, намалувајќи ги бариерите со кои се соочуваат жените и мажите од руралните средини во пристапот до можностите за вработување поради недостаток на технички можности (интернет, компјутери, недостаток на дигитални вештини за користење технички средства итн.).

- **Агенцијата за вработување треба да ги поттикне работодавачите да вработуваат млади кои се НЕЕТ:** во моментот АВРМ може да обезбеди субвенции за плата на младите вработени НЕЕТ, но оваа мерка треба дополнително да се истражи и да се стесни, на пример за да се обезбедат стимулации за работодавците да вработуваат млади жени, особено оние кои повторно влегуваат во работната сила по период на неактивност поради обврски во семејството.
- **Агенцијата за вработување треба да обезбеди психолошка поддршка за НЕЕТ:** младите жени може да се соочат со предизвици со менталното здравје како што се анксиозност, обесхрабреност или ниска самодоверба, особено оние кои биле невработени или се надвор од работната сила подолг период. Младите мажи се соочуваат со предизвици како што се обесхрабреност и откажување, а и едните и другите имаат потреба од советодавни услуги и програми за личен развој кои ќе им помогнат во градењето на потребната ментална отпорност за навигирање на пазарот на трудот.
- **Агенцијата за вработување треба да го подобри родово распределеното собирање податоци:** потребно е да се погрижиме програмата „Гаранција за млади“ да собира родово разделени податоци за континуирано оценување на начинот на кој различните интервенции влијаат врз младите мажи и жени. Ова може да помогне да се идентификува кои аспекти од програмата успеваат или не успеваат во третирањето на родовиот јаз, но и во решавањето на потребите за вработување и на девојчињата и на момчињата.

Библиографија

Council of Europe. Gender Equality in the Intercultural Youth Activities of the Council of Europe and Its Partners: Guidelines Adopted by the Joint Council on Youth, Strasbourg, 2018.

Debusscher, Petra. "Mainstreaming Gender in European Commission Development Policy: Conservative Europeaness?" 2010.



National Youth Council
of Macedonia

Ул.Вељко Влаховиќ, 7/1-1, 1000 Скопје

+389 78 350 531

info@nms.org.mk

/НМСМКД

@NMSmkd



European Training Foundation. Youth Transition and Skills Mismatch in Eastern Partnership Countries. Turin, 2021.

Агенција за вработување. Истражување на работната сила, Скопје, 2022 година

Министерство за труд и социјална политика. План за имплементација на младинските гаранции 2020-2022 година. Скопје, 2019 година.

Министерство за труд и социјална политика. План за имплементација на младинските гаранции 2023-2026 година. Скопје, 2023 година.

Министерство за труд и социјална политика. Национална стратегија за вработување 2021-2027 година. Скопје, 2021 година.

Платформа за регионална соработка. „Вработување на младите во Западен Балкан“. 2021 година.

Овој труд е изработен во рамките на Програмата за обука „Образование за родова еднаквост за практичарите, од теорија до спроведување на политики“ имплементирана од Фондацијата Kvinna till Kvinna и Институтот за општествени и хуманистички науки-Скопје, финансирана од Шведскиот институт.