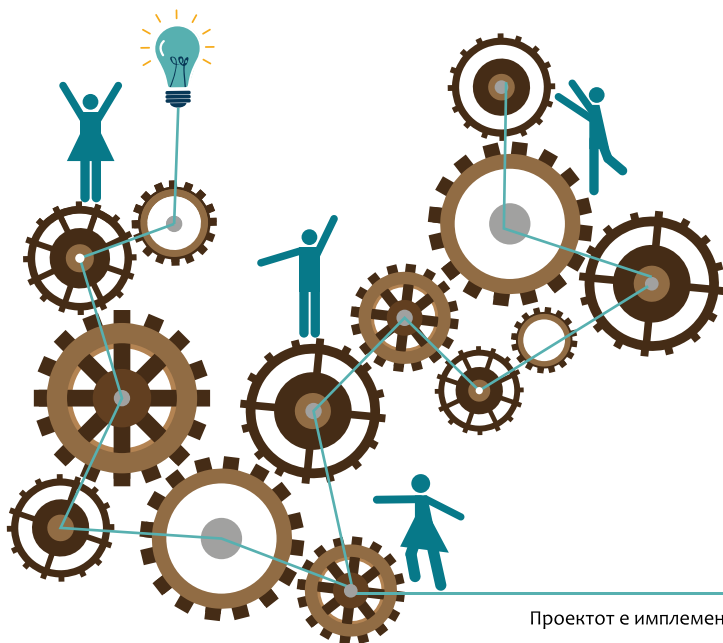




Совет за родова еднаквост
Проектот е финансиран од Европската Унија



РАБОТНИ УСЛОВИ И РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ РАБОТНИОТ И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ: РОДОВА АНАЛИЗА



РЕАК—ОР
истражување во акција

Проектот е имплементиран од страна на Реактор

**РАБОТНИ УСЛОВИ И
РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ
РАБОТНИОТ И
ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ:
РОДОВА АНАЛИЗА**

Наслов: РАБОТНИ УСЛОВИ И РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ ПАБОТНИОТ И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ:
РОДОВА АНАЛИЗА

Издавач: Реактор – Истражување во акција
За издавачот: Неда Коруновска, претседателка

Автори:
Тања Малеска
Јана К. Србијанко

Лектура: Адвербум

Дизајн: Бригада дизајн

Печати: Принт Центар

Тираж: 500 примероци

Бесплатен/Некомерцијален тираж

Оваа публикација е изготвена со финансиска поддршка од Европската Унија. За содржината на оваа публикација целосно е одговорен Реактор и во никој случај не ги одразува позициите на Европската Унија.

ISBN 978-608-4684-06-0

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

331.4(047)
331.5:316.728]:305(047)

МАЛЕСКА, Тања

Работни услови и рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот :
родова анализа / [Тања Малеска, Јана К. Србијанко]. - Скопје :
Реактор - Истражување во акција, 2015. - 124 стр. : табели ; 24 см

Насл. стр. на припечатениот текст: Work conditions and work-life
balance : a gender analysis / Tanja Maleska, Jana K. Srbijanko. -
Содржи и: Work conditions and work-life balance : a gender analysis

ISBN 978-608-4684-06-0

1. Србијанко, Јана К. [автор]. - I. Maleska, Tanja види Малеска,
Тања

а) Работни услови - Извештаи б) Вработеност - Приватен живот -
Рамнотежа - Родови аспекти - Извештаи

COBISS.MK-ID 98383626

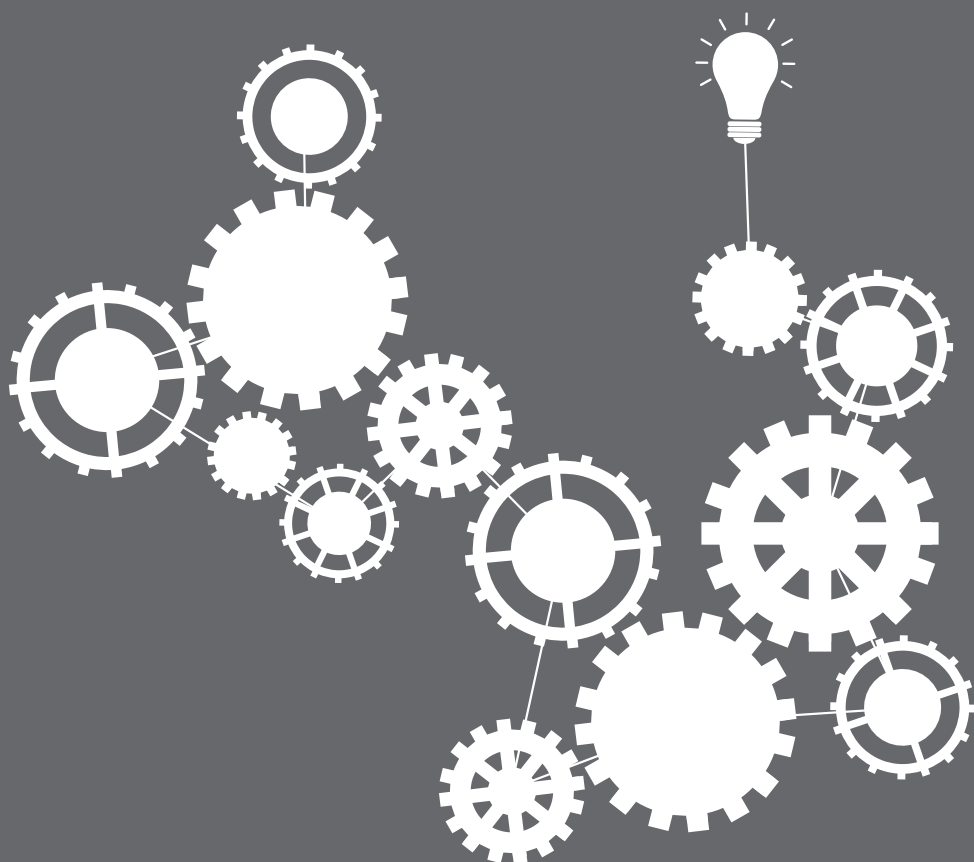
СОДРЖИНА

1. ВОВЕД	7
2. ПРОТОКОЛ И ПРИМЕРОК.....	11
3. КЛУЧНИ НАОДИ ЗА РАЗЛИКИТЕ МЕЃУ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ	15
4. ВРАБОТЕНИ	23
СЕКТОР НА ВРАБОТУВАЊЕ	24
ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)	27
ДВИЖЕЊА ВО КАРИЕРАТА И НА ПРИХОДОТ [МОЖНОСТ ЗА НАПРЕДУВАЊЕ]	28
УНАПРЕДУВАЊА	28
РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ	30
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ МЕЃУ ВРАБОТЕНИТЕ	32
ФИНАНСИСКИ УСПЕХ	33
ПРОМЕНИ НА ПРИХОДОТ ВО ПОСЛЕДНИТЕ 5 ГОДИНИ	33
ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ	34
ФИНАНСИСКИ УСПЕХ [ЛИЧЕН И НА МАТИЧНИТЕ ФИРМИ/ОРГАНИЗАЦИИ]	35
ПРОБЛЕМИ СО РАБОТА И ЖЕЛБА ЗА ПОДОБРА РАБОТА	37
ПРОБЛЕМИ НА РАБОТНОТО МЕСТО	37
ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА	38
ПРИЧИНИТЕ ПОРАДИ КОИ БИ ЈА СМЕНИЛЕ РАБОТАТА	39
СПРЕМНОСТ ЗА МИГРАЦИЈА	40
ПЕРЦИПИРАНА НЕСИГУРНОСТ ЗА (ЗАДРЖУВАЊЕ НА) РАБОТНОТО МЕСТО	41
ПЕРЦЕПЦИЈА ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД (ВРАБОТЛИВОСТ)	43
5. РАБОТОДАВЦИ	45
ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ СЕ ОДЛУЧИЛЕ ЗА САМОВРАБОТЕНОСТ	46
ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)	47
ДВИЖЕЊА ВО КАРИЕРАТА, ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ И ФИНАНСИСКИ УСПЕХ	47
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА РАБОТОДАВЦИТЕ	48
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО НИВНАТА ФИРМА	48
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА РАБОТОДАВЦИ	48
ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО	49
ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ	49
ФИНАНСИСКИ УСПЕХ	50
ЛИЧЕН ДОХОД	51
ПРОМЕНИ НА ПРИХОДОТ	51
ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ	51
ПРОФИТАБИЛНОСТ НА ПРЕТПРИЈАТИЕТО И ИЗГЛЕДИ ЗА ОПСТАНОК ВО НАРЕДНАТА ГОДИНА (НЕСИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЕСТО)	52
ПЕРЦЕПЦИЈА ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД (ВРАБОТЛИВОСТ)	52
ОЦЕНА НА УСПЕХОТ ВО РЕТРОСПЕКТИВА	52
ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА И ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ БИ ЈА СМЕНИЛЕ РАБОТАТА	53

6. САМОВРАБОТЕНИ	55
ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ СЕ ОДЛУЧИЛЕ ЗА САМОВРАБОТЕНОСТ	56
ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)	57
ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ	57
ФИНАНСИСКИ УСПЕХ	58
ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ	59
ОЦЕНА НА УСПЕХОТ ВО РЕТРОСПЕКТИВА	60
ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА, ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО И ЖЕЛБА ЗА ПОДОБРА РАБОТА	61
ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА	61
ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО	62
ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА	62
ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ БИ ЈА СМЕНИЛЕ РАБОТАТА	63
ПЕРЦИПИРАНА НЕСИГУРНОСТ НА РАБОТНО МЕСТО	63
ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ	64
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА САМОВРАБОТЕНОСТ	65
7. ЗЕМЈОДЕЛЦИ	67
ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)	68
ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ СЕ ОДЛУЧИЛЕ ЗА РАБОТА ВО ЗЕМЈОДЕЛИЕ	69
ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ	70
ФИНАНСИСКИ УСПЕХ	70
ЛИЧЕН ПРИХОД	70
ПРОФИТАБИЛНОСТ	71
ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ	71
ОЦЕНА ЗА УСПЕХОТ ВО РЕТРОСПЕКТИВА	72
ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА, ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО И ЖЕЛБА ЗА ПОДОБРА РАБОТА	73
ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА	73
ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО	73
ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА И ПРИЧИНИ	74
ПЕРЦИПИРАНА НЕСИГУРНОСТ ЗА РАБОТНОТО МЕСТО	75
ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ	76
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА ЗЕМЈОДЕЛЦИТЕ	76
8. НЕВРАБОТЕНИ	79
ВРЕМЕ НА АКТИВНО БАРАЊЕ РАБОТА	80
ДРУГИ АКТИВНОСТИ ПОКРАЈ БАРАЊЕТО РАБОТА	81
БРОЈ НА НЕПРИЈАВЕНИ НЕВРАБОТЕНИ (ВО АГЕНЦИЈАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ) И ПРИЧИНИ ЗА НЕПРИЈАВУВАЊЕ	81
ЕФЕКТИВНОСТ НА АГЕНЦИЈАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	83
ТИП НА ДОБИЕНИ СОВЕТИ	83
ЗАПОЗНАЕНОСТ СО МЕРКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ЖЕНИ	84
НАЧИН НА БАРАЊЕ РАБОТА	84
БРОЈ НА ПРИЈАВУВАЊА ЗА РАБОТА	84
БРОЈ НА ИНТЕРВЈУА ЗА РАБОТА	85
ОДБИВАЊЕ НА ПОНУДЕНА РАБОТА И ПРИЧИНИ	85
СПРЕМНОСТ ЗА ПРИФАКАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО	86
НАЈНИСКА ПЛАТА ЗА КОЈА БИ ПРИФАТИЛЕ РАБОТА	87
ИЗНОС НА НАЈНИСКА ПЛАТА	88

СУБЈЕКТИВНИ ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ НЕ МОЖАТ ДА НАЈДАТ РАБОТА	88
ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ	90
МИНАТИ РАБОТНИ ИСКУСТВА И ПРИЧИНИ ЗА ПРЕКИНУВАЊЕ НА РАБОТАТА	90
9. НЕАКТИВНИ	93
ПРИЧИНИ ЗА НЕАКТИВНОСТ	94
БЕСПЛАТНА (СЕМЕЈНА) ПОМОШ	96
ЖЕЛБА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	97
ПРЕФЕРИРАН СЕКТОР	97
ПРИЧИНИ ЗА НЕВОЛНОСТ ЗА РАБОТА	98
ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ И ПРИЧИНИ	99
МИНАТИ РАБОТНИ ИСКУСТВА И ПРИЧИНИ ЗА ПРЕКИНУВАЊЕ НА РАБОТАТА	100
10. САМОЕФИКАСНОСТ И СОЦИЈАЛНИ МРЕЖИ	103
11. СТАВОВИ ЗА ИДНИНАТА	111
12. ДОМАШНА СОСТОЈБА	117
ИМОТ И ФИНАНСИСКА МОК	120
ГРИЖА ЗА ДОМАКИНСТВОТО И ДЕЦАТА	121

ВОВЕД



01 ВОВЕД

Публикацијата „Работни услови и рамнотежа помеѓу работниот живот: Родова анализа“ е подготвена врз основа на репрезентативно национално истражување спроведено во 2014 година во рамките на проектот „Совет за родова еднаквост“, имплементирано од страна на Реактор – Истражување во акција, а финансиски поддржано од Европската комисија преку инструментот за претпристапна помош (ИПА).

Публикацијата е резултат на истражувачката компонента на проектот и има за цел да придонесе кон зголемување на базата на знаење за состојбата и статусот на жените на пазарот на трудот во државата, како и за тоа како нивните искуства се разликуваат од оние на мажите. Откривањето и разбирањето на различните искуства на жените и мажите е клучен прв чекор во напорите за поставување структури и политики кои ќе придонесат за постепено намалување на родовите јазови на пазарот на трудот, со крајна цел постигнување родова еднаквост во сите аспекти на работниот живот на граѓанките и граѓаните во државата.

Главната мотивација која нè водеше во обидот подобро да ги разбереме искуствата на жените и мажите како (не)учесници на пазарот на трудот беше недостатокот на детални податоци за конкретните проблеми со кои тие се соочуваат во зависност од тоа кој е нивниот статус на пазарот на трудот. Така на пример, минати истражувања на Реактор покажаа дека особено економски неактивните жени, кои значително ги надбројуваат мажите во оваа категорија, се цел еден сегмент од општеството кој е целосно изоставен кога се подготвуваат кативни политики за вработување. Иако во голем дел од членките на ЕУ оваа група е препознаена како загрозна и директно се таргетира со државните политики за вработување, тоа кај нас не е случај, што меѓу другото е резултат на недостатокот на информации за искуствата и аспирациите на овие жени. Од друга страна, жените кои учествуваат на пазарот на трудот се помалку платени од мажите и помалку застапени на раководни позиции, а поради фактот што ги преземаат мнозинството од обврските во домаќинството, соочени се со конфликт во воспоставувањето на рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот. Решавањето на овие проблеми е единствено можно преку зголемување на нашето знаење за специфичните проблеми кои се предизвикани од овие нееднаквости.

Со цел да добиеме појасна и подетална слика за специфичните искуства на жените и мажите на пазарот на трудот и во постигнувањето рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот, спроведовме репрезентативна национална анкета на граѓани на возраст од 16 до 66 години. Анкетата ги делеше испитаниците врз основа на нивниот статус на пазарот на труд, имено вработени, невработени (оние кои активно бараат работа) и неактивни (оние кои не се вработени, но не бараат работа). Дополнително, вработените ги делевме на (класични) вработени, односно лица кои работат за плата, работодавци, односно граѓани кои имаат отворено сопствени фирми, односно оформено бизниси кои притоа вработуваат други лица, самовработени, односно граѓани кои слично како работодавците започнале сопствен бизнис, но освен себеси не вработуваат останати лица и на крај земјоделци, односно сточари. Ова поделба ја направивме поради тоа што очекуваме различни искуства од различните типови на вработени и со тоа потенцијално поинакви разлики меѓу мажите и жените во овие подгрупи.

За секоја категорија граѓани (вработени, работодавци, самовработени, земјоделци, невработени и неактивни) беше подготвена посебна група прашања, што е рефлектирано во структурата на оваа публикација.

Првиот дел од публикацијата содржи сумарен преглед на сите идентификувани разлики во искуствата помеѓу мажите и жените, издвоени како клучни наоди од истражувањето.

Вториот дел дава детален преглед на резултатите од истражувањето, при што ги разгледува одговорите поделени според статус на пазарот на трудот и дава детална демографска анализа на резултатите. Првите шест поглавја од вториот дел ги разгледуваат поединечно сите категории на (не)учесници на пазарот на труд (вработени, работодавци, самовработени, земјоделци, невработени и неактивни), додека последните поглавја покриваат прашања за ставовите на сите испитаници во истражувањето. Конкретните теми кои се опфатени со истражувањето се следниве:

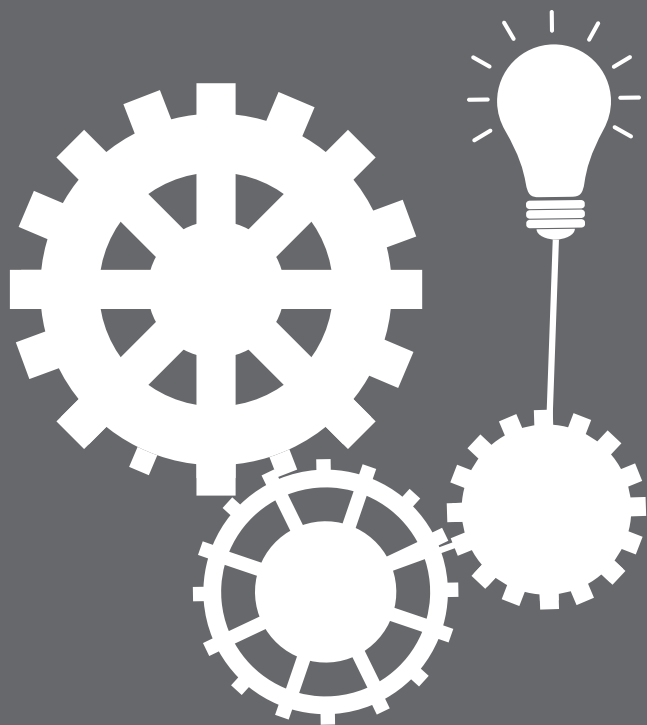
За вработените / работодавците / самовработените / земјоделците

- Движења во кариерата и приходот (можности за унапредување);
- Финансиска успешност и изгледи за во иднината;
- Перцепцијата за еднакви можности за унапредување за жените и мажите;
- Проблеми со работното место;
- Желба за промена на работното место и причини;
- (Не)сигурност на работното место и перцепирана вработливост;
- Причини за избирање на конкретниот тип на кариера (за работодавци, самовработени и земјоделци);
- Помош од семејството;
- Почетен капитал (за работодавци, самовработени и земјоделци).

За невработените / неактивните

- Време на активно барање работа (невработени);
- Активности покрај барање работа (невработени);
- Пријавување во агенцијата за вработување и добиени совети (невработени);
- Начин на барање работа и искуства со барање работа (невработени);
- Спремност за прифаќање на работно место (невработени);
- Причини за неактивност (неактивни);
- Желба за работа (неактивни);
- Вклученост во бесплатна семејна помош (неактивни);
- Субјективна вработливост;
- Минати работни искуства;

ПРОТОКОЛ И ПРИМЕРОК



02 ПРОТОКОЛ И ПРИМЕРОК

Анкетата за работните услови и рамнотежата помеѓу работниот и приватниот живот 2014 започна на 21.07.2014 година. Вкупно 29 дена активно се анкетираше од телефонскиот центар на Реактор, а работеа 17 анкетари. Сите анкети се спроведени од анкетниот центар на Реактор. Анкетирањето се одвиваше на македонски и албански јазик.

Додена се достигне бројката од 1.245 испитаници, 3.075 одбиле да учествуваат во анкетата, а 91 пат е прекината анкетата во текот на самото анкетање. Најчесто, односно во 41,4% од случаите, граѓаните кои одбиваа да учествуваат во анкета не наведуваа посебна причина за одбивањето, следи немањето време како причина за одбивање за учество во анкетата со 27,8%, немање знаење како причина за одбивање за учество во анкетата 15,4%, јазична бариера 11,0%, болест 2,9% и недоверба во анкети 1,5%. Стапката на одговор на анкетата е 26,2%.

Примерокот на анкетата се состоеше од 1.169 испитаници од кои 588 машки (50,3%) и 581 женски (49,7%) испитаници на возраст од 16 до 66 години. Просечната возраст на испитаниците е 45 години. Поделено по возрастни групи примерокот изгледа вака: 21,2% од испитаниците се на возраст 16-26 години, 20,8% се на возраст 27-36 години, 20,7% се на возраст 37-46 години, 20,0% се на возраст 47-56 години, и 17,3% се на возраст 57-66 години. Бидејќи нè интересираа искуствата на пазарот на труд, во анкетата не беа земени предвид пензионери кои што не се активни на пазарот на трудот, односно немаат дополнителен извор на средства покрај пензијата.

Анкетата беше спроведена во сите статистички региони од Републиката. Најголемиот број од испитаниците се од скопскиот регион (29,8%), по што следат 16,1% од пелагонискиот, 10,7% од полошкиот регион, 10,8% од југозападниот, 8,6% од источниот, 8,6% од југоисточниот, 8,3% од североисточниот, а во најмал број, односно 7,1% од вардарскиот регион. Овие податоци се репрезентативни за генералната популација од 16 до 66 години според Државниот завод за статистика. Испитаниците во најголем број (40,0%) живеат во градовите на Републиката, по што следат оние кои живеат во руралните средини (33,3%), а повеќе од секој петти испитаник живее во главниот град Скопје (26,1%).

Образовната структура на испитаниците е следна: 21 испитаници (1,7%) немаат завршено ниту основно образование, а 18,8% имаат завршено само основно образование. Нешто повеќе од половина од испитаниците се со завршено средно образование 51,2%. Останатите 24,1% од испитаниците имаат завршено високо образование (вклучително и виша стручна подготовка), а 2,6% имаат завршено и постдипломски, докторски и специјализирачки студии. Етничката структура на испитаниците е: 72,8% од испитаниците се декларирале како етнички Македонци, 19,0% се декларирале како етнички Албанци и 8,2% се декларирале со друга етничка припадност.

Што се однесува до статусот на пазарот на труд, најголем дел од испитаниците спаѓаа во групата вработени (45%), самовработени се 5%, работодавци само 3% од граѓаните на возраст од 16 до 66 години, а земјоделци или сточари 16%. Тоа се вкупно 62% граѓани кои на возраст од 16 до 66 години заработуваат пари. Жените се помалку застапени во секоја од овие групи, а особено кај работодавците и самовработените.

Табела: СТАТУС НА ПАЗАРТ НА ТРУД ПОДЕЛЕНИ ПО ПОЛ

		Пол		Вкупно	
		Мажи	Жени		
СТАТУС НА ПАЗАРТ НА ТРУД	ВРАБОТЕН	Број	282	238	520
		%	48,0%	41,0%	44,5%
	САМОВРАБОТЕН	Број	39	15	54
		%	6,6%	2,6%	4,6%
	РАБОТОДАВЕЦ	Број	27	13	40
		%	4,6%	2,2%	3,4%
	ЗЕМЈОДЕЛЕЦ ИЛИ СТОЧАР	Број	52	44	96
		%	8,8%	7,6%	8,2%
	НЕВРАБОТЕН	Број	80	103	183
		%	13,6%	17,7%	15,7%
	НЕАКТИВЕН	Број	97	164	261
		%	16,5%	28,2%	22,3%
	ХОНОРАРЦИ (ПРИВРЕМЕНИ РАБОТНИЦИ)	Број	11	4	15
		%	1,9%	0,7%	1,3%
Вкупно			588	581	1169
			100,0%	100,0%	100,0%

Од групите кои не работат, економски неактивните се позастапени на пазарот на труд и тие претставуваат 22% од граѓаните на возраст од 16 до 66 години. Невработените, односно оние кои бараат работа претставуваат 16% од граѓаните на оваа возраст. За разлика од граѓаните кои работат, во овие две групи мнозинството се жени, а ова е особено точно за економски неактивните.

Во следното поглавје ги сумираме разликите меѓу мажите и жените во сите горенаведени подгрупи. Единствено хонорарците кои претставуваат само 1,3% од примерокот, односно броеја 15 испитаници, не беа детално разгледани бидејќи нивниот број беше премал за анализа.

КЛУЧНИ НАОДИ ЗА РАЗЛИКИТЕ МЕЃУ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ



03 КЛУЧНИ НАОДИ ЗА РАЗЛИКИТЕ МЕЃУ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Во првиот дел на студијата сумарно ги презентираме сите разлики во одговорите помеѓу мажите и жените (кои се подетално содржани во вториот дел од студијата), со цел да дадеме преглед на клучните разлики кои ги утврдиме во истражувањето. Како и во вториот дел од студијата, и тука наодите се прикажани групирани според статусот на пазарот на труд на испитаниците и испитаничките.

ВРАБОТЕНИ

ЗАСТАПЕНОСТ Иако мажите и жените се еднакво застапени во примерокот, меѓу вработените, мажите се позастапени за 8%.

ВРАБОТЕНИ СПОРЕД СЕКТОР Мажите и жените се слично застапени во сите сектори и типови на приватни претпријатија. Иако мажите се генерално вработени во поголем број во сите сектори и типови на претпријатија, пропорциите на жени и мажи се слични.

ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ Мажите и жените не се разликуваат по бројот на работни денови, но жените во просек работат половина час на ден помалку. Конкретно, жените работат во просек 7,6 часа, додека мажите работат 8,1 часа на ден.

ДВИЖЕЊА ВО КАРИЕРАТА Жените и мажите во иста мера ценат дека на нивните работни места има можност за напредување и доколку менувале позиција тие во иста мера „завршуваат“ на повисоки, слични или пониски позиции. Меѓутоа, кога станува збор за конкретни движења во кариерата мажите значително почесто менувале позиции. Така, додека секој трет вработен *Македонец* менувал позиција, тоа е вистина за секоја петта *Македонка*. Со други зборови 78% од вработените жени цел животен век го поминуваат на иста позиција, додека ова е вистина за 67% од вработените мажи.

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА НАПРЕДУВАЊЕ Што се однесува до родовата еднаквост при можностите за напредување, најголемиот дел испитаници (69%) сметаат дека можностите за напредување на мажите и жените се исти. И иако фактички вработените жени почесто остануваат на истата позиција, 11% од вработените сметаат дека жените имаат дури и поголеми можности за унапредување. Еден од пет вработени смета дека можностите за напредување се поголеми за мажите.

ПЕРЦИПИРАНИ ЛИЧНИ МОЖНОСТИ ЗА НАПРЕДУВАЊЕ Мажите почесто сметаат дека имаат повеќе можности за унапредување (на сопствените работни места) од жените. Така, 15% од жените наспроти 8% од мажите сметаат дека жените имаат дури и поголеми можности за унапредување, 74% од жените наспроти 64% од мажите сметаат дека жените имаат еднакви можности, што значи дека 11% од жените и 29% од мажите сметаат дека мажите имаат повеќе можности за унапредување. Жените кои имаат менувано позиции почесто, веруваат дека жените имаат еднакви или поголеми можности за унапредување од оние сограѓанки кои цело време се на истата позиција, меѓутоа и едните и другите еднакво ретко (11%) веруваат дека мажите се оние со поголеми можности.

ПРИХОД И ИДНИ ОЧЕКУВАЊА Меѓу македонските вработени во последните 5 години само 8% забележуваат значително зголемување на личниот доход, а 35% зголемувања во мала мера (вкупно 43% од вработените граѓани). Кај најголемиот дел од вработените (44%) платата останала иста, а кај 13% таа дури и се намалила (5% значително намалување). Кај мажите и жените нема значајни разлики во промените на личниот доход, меѓутоа жените се поголеми оптимисти во поглед на покачувањето на платите. Дури 73% од жените (наспроти 57% од мажите) сметаат дека ќе добијат покачување на плата во наредните 2 години.

ФИНАНСИСКИ УСПЕХ Вработените жени имаат значајно помали примања од вработените мажи и во просек земаат под 15.000 денари, за разлика од мажите кои земаат нешто над 20.000, со што нашата студија го потврдува родовиот јаз во платите.

РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ Мажите се почесто раководители на сметка на жените, но оваа разлика не е голема. Така, 26% од вработените мажи и 19% од вработените жени на возраст од 16 до 66 години се на раководна позиција.

Испитаниците, исто така, беа прашани дали нивниот претпоставен е жена или маж, и иако бројот на менаџери и менаџерки е релативно сличен, бројот на претпоставени мажи е значително поголем (65%) од бројот на претпоставени жени (35%). Ова значи дека иако жените често имаат одговорни позиции во организациите односно фирмите за кои работат, генерално повисоките позиции се почесто „зачувани“ за мажите.

Особено е интересно што жените менаџери се многу почесто одговорни за жени отколку мажи. Така, 83% од вработените мажи работат за маж, само 17% за жена. Кај вработените жени има многу поголем баланс, а бројот на претпоставени жени е дури и поголем од оној на мажи. Така, додека 43% од работничките рапортираат на маж, 57% одговараат на жена.

ПРОБЛЕМИ НА РАБОТНОТО МЕСТО Вработените мажи почесто пријавувале проблеми на работното место, што значи дека генерално жените се (или сметаат дека се) вработени на побезбедни и попристојни работни места. Особено се големи разликите во застапеноста на работниците во безбедни и задоволителни работни места. Така, додека речиси секој четврти работник (24%) работи во небезбедни или незадоволителни услови, тоа е вистина за секоја десетта работничка (11%). Мажите значајно почесто имаат проблеми со исплата на плата, прекувремена работа, остварување на правото на штрајк или здружување и почесто им се закануваат дека ќе изгубат работа.

ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТНОТО МЕСТО Со оглед на тоа што работниците многу почесто се соочуваат со проблеми на работното место од работничките, не зачудува и фактот што тие почесто посакуваат во иднина да ја сменат моменталната работа. Така, повеќе од половина работници (56%) и повеќе од секоја трета работничка (40%) посакуваат да ја сменат моменталната работа.

ПРИЧИНА ЗА ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА Работните услови се втора причина, а можноста за напредување во кариерата и работа во сопствената струка се трета. Мажите и жените слично често ги наведуваат овие причини, со разлики единствено кај најчесто одбираната причина: повисока плата. Иако мажите заработуваат повеќе од жените, 7 од 10 вработени мажи кои посакуваат да сменат работа ја наведуваат платата како причина, споредено со 5 од 10 вработени жени.

МИГРАЦИЈА ЗА ПОДОБРО РАБОТНО МЕСТО Секој втор вработен *Македонец* би се преселил за подобра работа. Разликите меѓу мажите и жените по ова прашање се големи, па додека 59% од вработените мажи се декларативно спремни за преселба, кај жените за преселба се спремни 40%.

ПЕРЦИПИРАНА НЕСИГУРНОСТ ЗА ЗАДРЖУВАЊЕ НА РАБОТАТА Жените имаат поголема перципирана сигурност на работните места. Така, 72% од нив веруваат дека во наредната година сигурно ќе ја задржат работата што ја имаат, во споредба со 61% од мажите. Исто така помалку од 1% од жените сметаат дека ќе ја изгубат работата, во споредба со 6% од мажите.

РАБОТОДАВЦИ

ЗАСТАПЕНОСТ Иако во примерокот работодавците се застапени во мал број, сепак значителни се разликите по пол: меѓу нив 27 беа мажи работодавци и 13 жени работодавци, што ја отсликува подредената положба на жените на раководните позиции во државата.

ПРИЧИНИ ЗА ЗАПОЧНУВАЊЕ СОПСТВЕН БИЗНИС Во нашиот примерок жените почесто отвораат сопствен бизнис поради тоа што не нашле соодветна работа, меѓутоа сепак примерокот на работодавци е премал за врз основа на овие бројки да се донесуваат заклучоци и да се генерализира.

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО НИВНАТА ФИРМА Слично како кај вработените, жените почесто веруваат во еднакви можности или поголеми можности за жените. Така, додека 4 од 20 мажи работодавци (20%) сметаат дека во нивната фирма жените имаат поголеми можности за вработување, а само еден (5%) дека мажите имаат предност, меѓу жените работодавци 4 од 7 (57%) сметаат дека жените имаат поголеми можности, а исто само една (14%) смета дека во нејзината фирма мажите имаат поголема предност.

Иако *македонските* работодавци почесто веруваат дека жените имаат предност во нивните фирми, кога станува збор за условите, конкретно за работодавците во државата, кај самите работодавци преовладува мислењето на еднаквост со блага тенденција дека мажите сепак имаат предност. Така, секој петти (22%) работодавец смета дека во *македонската* економија и општество мажите имаат поголеми услови за успех како работодавци, а останатите веруваат во еднакви можности. Ниту еден работодавец во примерокот не смета дека жените имаат подобри услови односно дека на жените им е полесно да бидат работодавци.

ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО Половина од работодавците во нивната работа добиваат помош од семејството. Интересно е што мажите работодавци почесто добиваат поддршка од семејството (59%), во споредба со жените работодавци (40%). Семејната помош на работодавците почесто доаѓа од страна на машки членови на семејството отколку од женски членови, и ова е особено точно за жените работодавци и мажите работодавци од албанска припадност.

ПРИХОДИ И ПРОФИТАБИЛНОСТ Групата работодавци е мала за да носиме заклучоци за разликите меѓу демографските подгрупи на работодавци, меѓутоа индикативно жените заработуваат нешто повеќе од мажите. Од друга страна, кога станува збор за профитабилност на фирмите кои ги водат, жените работодавци пријавуваат помал успех во работењето, каде 2 од 13 пријавуваат работење во загуба, а само половина работат со профит.

ВРАБОТЛИВОСТ Индикативно е тоа што од 13 жени работодавци ниту една не верува дека доколку сака, сигурно брзо и лесно ќе најде работа. Дури 10 од нив (77%) сметаат дека сигурно нема да успеат во тоа. За разлика од нив, 7 од 26 мажи работодавци се сигурни дека во наредните 2-3 месеца би нашле работа, а „само“ третина (9 лица) се сигурни во спротивното.

ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТА Тука жените се почести меѓу оние кои би сакале да ја

сменат работата, па 5 од 13 жени работодавци посакуваат да ја сменат работата во споредба со 2 од 27 мажи работодавци.

САМОВРАБОТЕНИ

ЗАСТАПЕНОСТ Самовработените се почесто мажи, при што скоро три четвртини (39 од 54 или 72%) од самовработените се мажи, само 15 односно 28% се жени.

ПРИХОДИ И групата самовработени е премала за донесување на сигурни заклучоци, меѓутоа постојат тенденции самовработените жени да пријавуваат помал приход од самовработените мажи.

ПРОБЛЕМИ ВО РАБОТАТА Кај самовработените повеќе проблеми пријавуваат жените. Особено големи се разликите во неизвесноста за работата, каде речиси три четвртини (73%) од самовработените жени стравуваат за својата работа, во споредба со мажите каде помалку од секој втор (46%) пријавил ваков проблем. Жените почесто изјавуваат дека не можат да одат на платен одмор или боледување, а мажите повторно почесто работат во небезбедни и незадоволителни услови.

ЗЕМЈОДЕЛЦИ

ЗАСТАПЕНОСТ Меѓу земјоделците имавме 52 (54%) мажи земјоделци и 44 (46%) жени земјоделци. Со тоа земјоделците заедно со вработените (а за разлика од работодавците и самовработените) претставуваат родово најизбалансирана група на пазарот на труд, меѓутоа сепак и во земјоделието работат повеќе мажи отколку жени.

ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ Жените работат подолго и повеќе денови од мажите, па просечната жена земјоделец работи 6,4 денови во неделата по 9,7 часа во денот.

ПРИЧИНА ЗА ИЗБОР НА ЗЕМЈОДЕЛСКА ДЕЈНОСТ Жените почесто одбирале земјоделие поради флексибилност во работните часови, а мажите поради повисока заработувачка.

ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ Жените почесто од мажите почнуваат со заштеда од други членови на семејството (59%), а на мажите почесто не им се потребни пари (40%), но и мажите и жените исто често почнуваат со сопствена заштеда.

ЗАРАБОТКА И ПРОФИТАБИЛНОСТ Жените земјоделци заработуваат нешто помалку од мажите, меѓутоа овие разлики се статистички незначајни. Мажите многу поретко работат со загуба (8% во споредба со 27%). Иако работат поголем број часови и денови и воедно остваруваат помал приход од мажите, жените сепак гледаат нешто пооптимистички на иднината. Така, 17% од жените земјоделци, во споредба со 2% од мажите земјоделци, веруваат дека во наредните две години ќе им се зголеми профитот.

ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА Жените почесто се жалат на проблеми во работата, особено безбедноста и задоволителноста на работните услови, можностите за платен одмор и родителско отсуство, како и пренувременото отсуство. Тие, исто така, почесто имаат проблем со откуп и наплата на производите.

ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО Мажите добиваат бесплатна семејна помош нешто почесто

од жените (83% во споредба со 75%). Кога станува збор за тоа дали бесплатните семејни работници се мажи или жени, се чини дека овие бројки се избалансирани, па така, додека кај 22% од земјоделците помагаат претежно или исклучиво женски членови на семејството, кај 25% помагаат најчесто мажи. Кај повеќе од половина помагаат и машки и женски членови на семејството. На машките земјоделци почесто им помагаат женски членови на семејството, а на женските машки.

ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА И ПРИЧИНИ Огромното мнозинство од земјоделците (71%) би сакале да ја сменат работата. Ова е 23% почесто од самовработените и вработените, и 54% повеќе од работодавците. Интересно е дека мажите земјоделци почесто сакаат да ја променат работата во споредба со жените земјоделци, иако жените земјоделци имаат повеќе проблеми и помал приход. Ако ги погледнеме причините поради кои би сакале да ја сменат работата, разликите меѓу мажите и жените се видни кај две причини. Мажите почесто сакаат да ја сменат работата за повисок приход, додека жените за (физички) полесна работа.

НЕСИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЕСТО Жените се нешто понесигурни од мажите кога станува збор за преживување на нивната работа, па така дури 32% од нив сметаат дека нивниот земјоделски, односно сточарски, бизнис нема да преживее во споредба со 15% од мажите.

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ Мнозинството земјоделци (65%), слично како и останатите вработени, сметаат дека *македонската* економија им овозможува еднакви услови за успех и на мажите земјоделци и на жените земјоделци. Како и кај другите групи и овде имаме мала тенденција кон подобри услови за мажите, бидејќи додека 22% земјоделци сметаат дека сепак на мажите им е полесно да успеат, 11% сметаат дека полесно им е на жените. Овие ставови се слични со останатите групи.

НЕВРАБОТЕНИ

ЗАСТАПЕНОСТ Ако ги погледнеме демографските карактеристики на оваа група, гледаме дека има повеќе жени од мажи, т.е. 56% жени споредено со 44% мажи.

ДРУГИ АКТИВНОСТИ ПОКРАЈ БАРАЊЕ РАБОТА Ако ја погледнеме демографската анализа на одговорите на ова прашање, гледаме дека кај неколку од дадените одговори постојат значителни разлики помеѓу мажите и жените. Така, одговорот „седам дома и само барам работа“ мажите го избираат значително почесто од жените (57% наспроти 32%). Наспроти тоа, одговорот „седам дома и сум одговорен/на за домашните обврски“ го избрале половина (50%) од невработените жени, што е случај кај само 18% од мажите.

ПРИЈАВЕНИ ВО АГЕНЦИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ Од невработените мажи, пријавени како невработени во агенциите за вработување се 83%, споредено со 70% од жените.

ПРИЧИНИ ЗА НЕПРИЈАВУВАЊЕ Жените и мажите се разликуваат по причините за непријавување во тоа што жените се почесто демотивирани и сметаат дека пријавувањето нема ефект, додека мажите почесто се бришени од евиденција (најчесто поради доцнење со пријавување).

СОВЕТИ ДОБИЕНИ ОД АГЕНЦИЈАТА Жените почесто изјавуваат дека добиле совет од агенцијата, што е случај за 29% од пријавените невработени жени, споредено со 16% од пријавените невработени мажи. (Сепак, вреди да се издвои дека видовите совети кои ги

набројуваат испитаниците се не секогаш корисни. Еден анегдотен пример за ова од нашата студија е една повозрасна испитаничка која изјавила дека добила совет од агенцијата, меѓутоа советот бил дека ѝ поминало времето за работа, т.е. дека е престава за да бара работа).

ПОДГОТВЕНОСТ ДА ПРИФАТАТ БИЛО КАКВА РАБОТА ИЛИ ПЛАТА Ако ги разгледаме разликите по однос на подготвеноста да се прифати работа, забележуваме дека жените поретко би прифатиле работа која не е според нивните квалификации (65% во споредба со 83%), работа со кое било работно време (50% во споредба со 72%), работа која нема можност за напредување (42% во споредба со 55%) и работа на која било локација (48% во споредба со 61%). Од друга страна, за 16% од мажите не постои најниска плата за која би работеле, а ова е случај за 24% жените. Невработените жени, кои изјавиле дека имаат најниска плата под која не би прифатиле работа, во просек бараат 2.000 денари месечно помалку од мажите кои исто така навеле дека имаат најниска плата под која не би прифатиле работа. Конкретно, жените во просек би работеле за 9.894 денари, а мажите за 11.828.

НЕАКТИВНИ

ЗАСТАПЕНОСТ Во оваа група жените се непропорционално застапени (62% жени и 38% мажи), што ја рефлектира реалната состојба на пазарот на трудот. Така, дури 29% од испитаничките се изјасниле како неактивни, споредено со 17% од испитаниците.

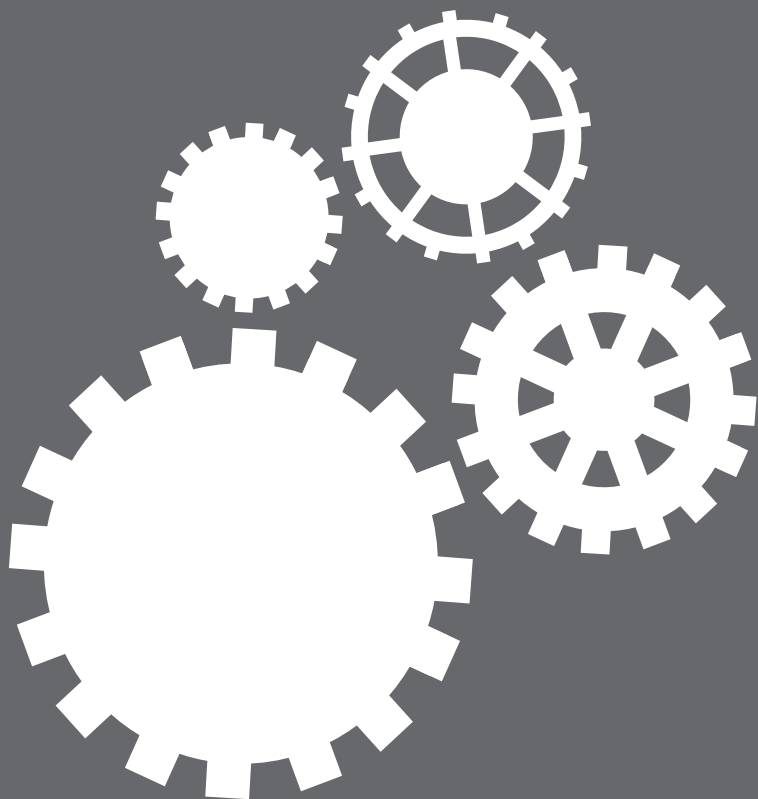
ПРИЧИНИ ЗА НЕАКТИВНОСТ Ако ги погледнеме демографските карактеристики на испитаниците според тоа која причина ја навеле, забележуваме неколку разлики. Најчесто одбраната причина, дека се вклучени во образовен процес, почесто ја одбираат мажите (53% од неактивните мажи наспроти 32% од неактивните жени). Што се однесува до оние испитаници кои се економски неактивни поради тоа што се одговорни за грижа на домаќинството, и тука забележуваме големи разлики, при што овој одговор го избрале 27% од неактивните жени наспроти 1% од неактивните мажи. Слична е сликата и разликите се движат по иста линија и кај оние што одговориле дека се неактивни поради тоа што се грижат за деца или постари и болни лица, па тука повторно доминираат жените (21% наспроти 1% од мажите).

БЕСПЛАТНА СЕМЕЈНА ПОМОШ Една петтина од испитаниците даваат бесплатна семејна помош покрај тоа што се економски неактивни. Оние кои помагаат во семеен бизнис се најчесто мажи, кај оние кои помагаат на нива има двојно повеќе жени од мажи.

ЖЕЛБА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ Во однос на тоа дали би сакале да се вработат и покрај тоа што се економски неактивни, забележавме значителна разлика помеѓу одговорите на мажите и жените, при што 89% од мажите се изјасниле дека би работеле во идеални услови, споредено со 74% од жените. Сепак, и покрај оваа разлика, земајќи го предвид непропорционално големиот процент на жени кои се неактивни на пазарот на трудот, фактот што дури три четвртини од неактивните жени би избрале да работат доколку за тоа постојат услови е многу важен индикатор кој треба да биде земен предвид во креењето на политиките за пазарот на трудот, а особено оние кои имаат за цел да ја зголемат економската активност на жените.

Во следниот дел од студијата ги разгледуваме деталните наоди од сите групи на пазарот на труд, почнувајќи од најголемата група: вработените.

ВРАБОТЕНИ



04 ВРАБОТЕНИ

Најголем дел на испитаниците во примерокот (45%) се вработени лица кои работат за (најчесто месечен) надомест без разлика дали истите се официјално пријавени како вработени или не. Ако го разгледаме овој примерок на вработени лица од 16 до 66 години ќе видиме дека некои групи се непропорционално позастапени, односно незастапени. Па така, иако жените и мажите се еднакво застапени во примерокот, меѓу вработените, мажите се позастапени за 8%.

Табела: Број и процент на вработени по пол

	Пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
Број	282	238	520
Проценти	54,2%	45,8%	100,0%

Слично, само 17% од сите вработени се млади (до 29 години) иако истите во примерокот се застапени со 27%. Особено незастапени се најмладите (од 16 до 26 години), кои меѓу вработените се само 10%, иако тие претставуваат 21% од примерокот. Исто така, забележуваме и нерепрезентативна застапеност на етничките Албанци (11% меѓу вработените, а 20% во примерокот), и можеби очекувано, на граѓаните со пониско образование. Така, иако 22% од испитаниците се без формално или само со ниско образование, меѓу вработените само 8% се со ниско или без образование. Оваа непропорционална застапеност на помалку образованите е на сметка на лицата со високо образование, кои иако само 27% во примерокот, претставуваат 38% од вработените лица од 16 до 66 години. На крај, жителите на главниот град се нешто позастапени меѓу вработените, на сметка на граѓаните од руралните средини.

СЕКТОР НА ВРАБОТУВАЊЕ

Најголем дел од вработените *Македонци* (58%) работат во приватниот сектор, по што следат граѓаните кои работат за државниот, односно јавниот сектор (41%). Само 1 процент граѓани од 16 до 66 години работат во невладиниот, односно непрофитен сектор и бидејќи станува збор за само 5 испитаници тие нема да бидат дел од понатамошната анализа (кога станува збор за разликите меѓу вработените во различни сектори). Од приватниот сектор, најмногу вработуваат малите и средни претпријатија, следени од големите и микро претпријатија. Помалку од 1% се приватно вработени за други лица. Така, во микро претпријатија (до 10 вработени) работат 19% од вработените во приватен сектор, односно 11% од сите вработени и 5% од целата популација од 16 до 66 години.

Тип на сектор	Број	Процент	Валидни
Државен, јавен	210	17,4	40,9
Приватен	299	24,8	58,2
Невладин	5	4	1,0
Вкупно	514	42,7	100,0
Недостасуваат	691	57,3	
Вкупно	1205	100,0	

Во мали (од 10 до 50 вработени) и средни (од 50 до 250 вработени) претпријатија работат по 28% од сите вработени во приватниот сектор, односно по 16% од сите вработени и 7% од целата популација. Големите претпријатија (над 250 вработени) вработуваат 24% од сите вработени во приватниот сектор, односно 14% од сите вработени што претставува 6% од целата популација на возраст од 16 до 66 години.

	Број	Процент
Микро претпријатие/фирма до 10 вработени	56	18,7
Мало претпријатие/фирма од 10 до 49 вработени	83	27,8
Средно претпријатие/фирма од 50 до 249 вработени	83	27,8
Над 250 вработени	73	24,4
Работам за луѓе, не за фирма	4	1,3
Вкупно	299	100,0

Интересно, мажите и жените се слично застапени во сите сектори и типови на приватни претпријатија. Иако мажите се генерално вработени во поголем број во сите сектори и типови на претпријатија, пропорциите на жени и мажи се слични:

Табела: Вработеност по сектор и тип на претпријатие поделено по пол

Каде работите?		Процент		Вкупно
		Мажи	Жени	
Во државен/јавен сектор	Број	108	102	210
	%	39,1%	42,9%	40,9%
Во невладин/непрофитен сектор	Број	5	0	5
	%	1,8%	0,0%	1,0%
Во приватен/бизнис сектор, микро претпријатие/фирма (до 10 вработени)	Број	31	25	56
	%	11,2%	10,5%	10,9%
Во приватен/бизнис сектор, мало претпријатие/фирма (од 10 до 49 вработени)	Број	44	39	83
	%	15,9%	16,4%	16,1%
Во приватен/бизнис сектор, средно претпријатие/фирма (од 50 до 249 вработени)	Број	46	37	83
	%	16,7%	15,5%	16,1%
Во приватен/бизнис сектор, големо претпријатие/фирма (над 250 вработени)	Број	40	33	73
	%	14,5%	13,9%	14,2%
Во приватен сектор, работам за луѓе, не за фирма	Број	2	2	4
	%	0,7%	0,8%	0,8%
Вкупно	Број	276	238	514
	%	100,0%	100,0%	100,0%

За разлика од полот на вработените, возраста игра огромна улога за распределбата по сектори. Така, само 5% од најмладите се дел од вработените во државниот сектор (иако тие се 21% од примерокот), се чини на сметка на групата меѓу 47 и 56 години, кои иако 20% од примерокот, сочинуваат 33% од вработените во државна администрација. Оваа непропорционална застапеност на младите во јавниот сектор станува уште поочигледна ако ги поделиме испитаниците на млади (до 29 години) и постари и согледаме дека само 11% од младите работат во јавниот сектор (нако што веќе напоменавме, младите претставуваат 27% од примерокот). Од сите вработени млади, 72% работат во приватниот сектор, додека кај постарите тоа е вистина за само 56%. Тоа значи дека 46% од сите постари вработени работат за државната или јавната администрација. Особено „поволни“ за младите се микро и малите претпријатија, каде има најголем број од вработените млади. Така, иако младите претставуваат само 17% од вработените, тие претставуваат 36% од вработените во микро претпријатија, односно 24% од вработените во мали претпријатија.

Табела: Број и процент на вработени поделени по сектор и пол

			Пол					Вкупно
			16 - 26	27 - 36	37 - 46	47 - 56	57 - 66	
СЕКТОР	државен, јавен	Број	11	41	50	69	39	210
		% Сектор	5,2%	19,5%	23,8%	32,9%	18,6%	100,0%
		% возраст	22,4%	29,1%	39,1%	51,1%	63,9%	40,9%
	приватен	Број	38	97	77	66	21	299
		% Сектор	12,7%	32,4%	25,8%	22,1%	7,0%	100,0%
		% возраст	77,6%	68,8%	60,2%	48,9%	34,4%	58,2%
	невладин	Број	0	3	1	0	1	5
		% Сектор	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%	100,0%
		% возраст	0,0%	2,1%	0,8%	0,0%	1,6%	1,0%
Вкупно			49	141	128	135	61	514
			9,5%	27,4%	24,9%	26,3%	11,9%	100,0%
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Освен возраста и образованието корелира со секторот на вработување. Така, во јавниот сектор само 7% од вработените се со ниско образование, но треба да се земе предвид дека јавниот сектор вработува 37% од сите вработени со ниско образование. Од друга страна, 58% од вработените во јавната администрација се со високо образование и јавниот сектор вработува 62% од сите вработени со високо образование. Конечно, 35% од вработените во јавната администрација се со завршено средно образование, т.е. јавниот сектор вработува 27% од сите вработени со средно образование.

И етничката припадност игра огромна улога во распределбата по сектори. Така дури 79% од вработените етнички Албанци работат за државниот сектор, во споредба со 36% од вработените етнички Македонци и 43% од вработените припадници на другите етнички заедници.

Местото на живеење не прави разлика врз типот т.е. секторот на вработување.

ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)

Вработените граѓани во просек работат по 5,3 дена во неделата, 7,9 часа на ден и имаат долг стаж во организацијата, односно компанијата за која работат (11 години). Конкретно, само 7% од вработените на возраст од 16 до 66 години работат помалку од 5 дена во неделата, 58% работат по 5 дена во неделата, 30% по 6, а 5% од вработените работат секој ден.

Стандардните 8 часа ги обработуваат 64% од вработените, 10% работат по 6 часа или помалку, 11% работат по 7 часа на ден. Високи 14% работат по повеќе од 8 часа на ден, 9% по повеќе од 9 часа, а 5% по повеќе од 10 часа на ден.

Мажите и жените не се разликуваат по бројот на работни денови, но жените во просек работат половина час на ден помалку. Конкретно, жените работат во просек 7,6 часа, додека мажите работат 8,1 часа на ден. Слична е разликата и меѓу помладите и постарите, каде помладите работат во просек по 7,6 часа за разлика од постарите кои работат 8 часа.

Степенот на стекнато образование се чини дека „купува време“: вработените со високо образование во просек работат речиси половина ден во неделата и половина час на ден помалку од вработените со ниско образование. Конкретно, вработените со високо образование работат во просек по 5,1 ден во неделата по 7,5 часа, оние со средно 5,4 дена по 8,1 часа, а оние со ниско 5,5 дена во неделата по 8,3 часа на ден.

Иако работат ист број денови неделно, етничките Албанци работат во просек помалку работни часови од другите етнички групи. Така вработените Албанци во просек работат 7,2 часа на ден, а останатите етнички групи по 8.

И секторот на вработување прави разлика, па вработените во јавниот сектор работат и помалку денови неделно и помалку минути на ден, но разликите се мали: просечени сработени денови во јавниот сектор се 5,1 во споредба со 5,4 во приватниот сектор, а сработените часови на ден изнесуваат 7,7 во споредба со 8,1.

Слични се разликите меѓу вработените во различни места на живеење, па така вработените во руралните средини работат неколку десетици минути на ден повеќе (8,1 часа на ден во споредба со 7,8 часа за вработените во урбаните средини).

ДВИЖЕЊА ВО КАРИЕРАТА И НА ПРИХОДОТ [МОЖНОСТ ЗА НАПРЕДУВАЊЕ]

УНАПРЕДУВАЊА

Меѓу *македонските* вработени се чини дека нема многу напредувања во кариерата ниту можности за напредување во истата. Така, високи 72% од *македонските* вработени целиот работен век го поминале на иста позиција, а половина (49%) од нив веруваат дека на нивното работно место нема можност за напредување.

Табела: Дали од почеток работите на истата позиција или имате менувано позиции?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Цело време на иста	375	31,1	72,1	72,1
Има менувано	145	12,0	27,9	100,0
Вкупно	520	43,2	100,0	
Недостасуваат	685	56,8		
Вкупно	1205	100,0		

Табела: Дали на вашето работно место има можност за напредување?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да	191	15,9	50,9	50,9
Не	184	15,3	49,1	100,0
Вкупно	375	31,1	100,0	
Недостасуваат	830	68,9		
Вкупно	1205	100,0		
Вкупно	1205	100,0		

Од оние 28% пак што менувале позиција, само 56% се на повисока позиција, 24% се на позиција со сличен ранг како претходната, а секој петти вработен кој менувал позиција е на пониска позиција од претходната.

Табела: Дали би рекле дека оваа позиција е повисок ранг или понизок ранг од претходната, односно дали напредувате или назадувате на работното место?

	Број	Процент	Валидни
Напредувам (новата позиција е на повисок ранг)	81	6,7	55,9
Назадувам (новата позиција е на понизок ранг)	29	2,4	20,0
Позицијата е на сличен (еднаков) ранг	35	2,9	24,1
Вкупно	145	12,0	100,0
Недостасуваат	1060	88,0	
Вкупно	1205	100,0	

Жените и мажите во иста мера ценат дека на нивните работни места има можност за напредување и доколку менувале позиција тие во иста мера „завршуваат“ на повисоки, слични или пониски позиции, меѓутоа кога станува збор за конкретни движења во кариерата мажите значително почесто менувале позиции. Така, додека секој трет вработен *Македонец* менувал позиција, тоа е вистина за секоја петта *Македонка*. Со други зборови, 78% од вработените жени цело време работат на иста позиција, додека ова е вистина за 67% од вработените мажи.

Табела: Движења во кариерата поделено по пол

Дали од почеток работите на истата позиција или имате менувано позиции?	Процент		Вкупно	
	Мажи	Жени		
Цело време на иста	Број	190	185	375
	%	67,4%	77,7%	72,1%
Има менувано	Број	92	53	145
	%	32,6%	22,3%	27,9%
Вкупно	Број	282	238	520
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Не само полот туку и возраста исто така игра улога за напредувањата во кариерата. Очекувано, постарите почесто менувале позиции од младите: додека 80% од младите цело време работат на иста позиција, тоа е вистина за 71% од постарите од 29 години (што е и очекувано со оглед на краткото време кое младите имале шанса да го поминат на пазарот на трудот). Исто така, младите почесто (конкретно 70% од младите) веруваат дека на нивните позиции има можност за напредување во споредба со постарите (каде само 47% веруваат дека имаат можност за напредување). Вербата за можност за напредок буквално линеарно се намалува со возраста: само 27% од најстарите вработени (на возраст од 57 до 66 години) сметаат дека на нивното работно место има можност за напредување.

Не само вербата туку и конкретната нова позиција зависи од возраста. Од најмладите кои менувале позиција 67% добиле унапредување, додека тоа е вистина за само 41% од најстарите и околу 50% за вработените меѓу 37 и 56 години.

Големо влијание игра и образованието на вработените, па колку е тоа пониско толку е поверојатно дека вработениот, односно вработената, цело време има иста работна позиција.

Така, огромни 83% од вработените со ниско образование цело време работат на иста позиција, во споредба со 74% од оние со средно образование и 67% од оние со високо. Слично е и со можноста за унапредување: додека од оние со ниско образование само 34% сметаат дека имаат можност за напредување, кај вработените со средно образование 49% сметаат дека можат да напредуваат, а кај тие со високо образование - 59%. И самите унапредувања се почести кај пообразованите. Додека од оние вработени со средно образование кои менувале позиција 51% се унапредени, тоа е вистина за 66% кај оние со високо образование.

Етничката припадност нема влијание врз конкретните движења во кариерата, меѓутоа етничките Албанци тенденциозно почесто веруваат дека имаат можност за напредување. Поголема улога има местото на живеење: вработените во главниот град почесто менуваат позиции (34%) и од вработените во другите градови (28%), а особено од вработените по селата (20%). Тие исто така почесто се унапредувани (70%) во споредба со своите сограѓани од внатрешноста (околу 47%).

Различните региони во државата статистички¹ не се разликуваат по можноста за напредување, меѓутоа тенденциозно во вардарскиот и источниот регион постои најмал оптимизам за напредување (во споредба со скопскиот регион каде вербата е најголема), а фактички најмалку движења има во југозападниот и југоисточниот регион.

Секторот на вработување, исто така, игра улога во можноста за напредување и ставовите кон можностите за напредување. Така, додека во јавниот сектор точно секој трет вработен има сменето позиција, тоа е вистина за помалку од секој четврти вработен во приватниот сектор. Само вработените во големи приватни претпријатија (оние со повеќе од 250 вработени) менуваат позиции почесто од вработените во јавниот сектор (меѓутоа таа разлика е статистички незначителна). Од друга страна, помалку од секој петти вработен во мали, микро и средни претпријатија менува позиција. Овие бројки кореспондираат со ставовите за промоција. Во поголемите претпријатија има поголеми можности за унапредување, а јавната администрација е на второ место по можност за напредување само по големите претпријатија. Што се однесува до насоката на движење, во сите сектори процентот на унапредувања, односно деградација е ист.

РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ

Едно од поголемите достигнувања во кариерата е секако да се стигне до раководна, односно менаџерска позиција.

	Дали имате менаџерска позиција, односно вработени за кои сте претпоставени?			Дали имате претпоставен над вас?		
	Број	Процент	Валидни	Број	Процент	Валидни
Да	118	9,8	22,7	480	39,8	92,3
Не	402	33,4	77,3	40	3,3	7,7
Вкупно	520	43,2	520	43,2	100,0	
Недостасуваат	685	56,8	685	56,8		
Вкупно	1205	100,0		1205	100,0	

Меѓу македонските вработени на возраст од 16 до 66 години, менаџерска позиција има помеѓу секој петти и секој четврти вработен, односно 23%. Од менаџерите и менаџерките, 10% имаат претпоставен над нив, а 7% од вработените кои немаат менаџерска позиција немаат ниту претпоставен над нив. Сумарно, 92% од македонските вработени работат за претпоставен.

¹ Поради релативно големиот број региони и малиот број на испитаници по регион, моќта да се забележи статистички сигнификантна разлика, доколку постојат разлики, е значајно намалена.

Најчесто работодавците се мажи, етнички *Македонци* со завршено високо образование кои работат во југоисточниот регион и се на возраст меѓу 37 и 46 години. Конкретно, мажите се почесто менаџери на сметка на жените, но оваа разлика не е голема. Така, 26% од вработените мажи и 19% од вработените жени на возраст од 16 до 66 години се менаџери. Мажите и жените работат исто често за претпоставен над нив.

Разлики меѓу помладите и постарите не постојат, меѓутоа тенденциозно, вработените на возраст меѓу 27 и 46 години имаат најголем процент на менаџери (24%), а најмладите на возраст од 16 до 26 најмал (18%). Младите исто често работат за претпоставен како и постарите.

Позначајна разлика прави образованието, каде меѓу оние со ниско образование само 7% имаат менаџерска позиција, а од оние со високо дури 27% (меѓу вработените со средно образование - 22% се менаџери). Исто така, скоро сите вработени со ниско образование имаат претпоставен над нив (98%), додека за претпоставен работат 93% од вработените со средно образование и 90% од вработените со високо образование.

Исто голема разлика прави етничката припадност, каде за разлика од етничките Албанци меѓу кои само 16% се менаџери, односно вработените од другите малцински заедници меѓу кои 19% се менаџери, меѓу етничките *Македонци* имаме 24% вработени на менаџерски позиции. Албанските испитаници и покрај тоа што се поретко менаџери, тие исто така поретко работат за претпоставен (84%) во споредба со *Македонците* (93%) и другите етнички групи (97%).

Менаџерски позиции има помалку и меѓу вработените во руралните средини (15%, во споредба со 26% и 25% во Скопје и другите градови последователно). Во југоисточниот регион како што веќе споменавме има најголем процент на менаџери (34%), а во полошкиот најмалку (16%). Разлики не постојат во зависност од секторот на вработување, иако приватниот сектор предвидува нешто повеќе менаџерски позиции (25%) во споредба со јавниот (20%). Местото на живеење не прави разлика врз процентот на вработени кои работат за претпоставен, иако тенденциозно во североисточниот регион има значајно помал број на вработени со претпоставен (79%), особено во споредба со југоисточниот регион каде речиси сите вработени (97%) работат за претпоставен.

Иако бројот на менаџери и менаџерки е релативно сличен, бројот на претпоставени мажи е значително поголем (65%) од бројот на претпоставени жени (35%). Ова значи дека иако жените често имаат одговорни позиции во организациите односно фирмите за кои работат, генерално повисоките позиции се почесто „зачувани“ за мажите.

Особено е интересно што жените менаџери се многу почесто одговорни за жени отколку мажи. Така 83% од вработените мажи работат за маж, а само 17% за жена. Кај вработените жени има многу поголем баланс, а бројот на претпоставени жени е дури и поголем од оној на мажи. Така додека 43% од работничките рапортираат на маж, 57% одговараат на жена.

Табела: Пол на вработени вкргнени со пол на претпоставени

			ВРАБОТЕН		Вкупно
			Машки	Женски	
ПРЕТПОСТАВЕН	Маж	Број	216	93	309
		%	83,4%	43,3%	65,2%
	Жена	Број	43	122	165
		%	16,6%	56,7%	34,8%
Вкупно		Број	259	215	474
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Освен вработените жени, за жена менаџер почесто работат вработените на возраст меѓу 27 и 46 години (41%) особено во споредба со најмладите (каде само 21% работат за жени); етничките *Македонци* (38%) во споредба со малцинствата (19%); вработените со високо образование (46%) особено во споредба со вработените со средно образование (27%); вработените во градовите (37%) и Скопје (41%) во споредба со вработените од руралните средини (23%).

Останатите разлики не се статистички значајни, меѓутоа тенденциозно вработените во јавниот сектор (38%) и во средните (37%) и големи претпријатија (41%) почесто имаат директорки и менаџерки од вработените во мали (26%) и микро претпријатија (26%). Вработените во вардарскиот регион (45%) најчесто работат за жени, а вработените во југозападниот (17%) најретко.

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ МЕЃУ ВРАБОТЕНИТЕ

Што се однесува до родовата еднаквост при можностите за напредување, најголемиот дел испитаници (69%) сметаат дека можностите за напредување на мажите и жените се исти. И иако фактички вработените жени почесто остануваат на истата позиција (види табела подолу), 11% од *македонските* вработени сметаат дека жените имаат дури и поголеми можности за унапредување. Еден од пет вработени смета дека можностите за напредување се поголеми за мажите. 11 испитаници не одговориле дали жените и мажите имаат исти можности за напредување најчесто бидејќи во нивната дејност или фирма не работат жени.

Табела: На вашето моментално работно место, дали сметате дека жените имаат исти можности како и мажите да бидат унапредени?

	Број	%	Мажи	Жени
Жените имаат дури и поголеми можности за унапредување	32	11,0	7,6%	15,2%
Жените и мажите имаат еднакви можности да бидат унапредени	199	68,6	63,9%	74,2%
Мажите имаат повеќе можности за унапредување	59	20,3	28,5%	10,6%
Вкупно	290 ²	100,0	100,0%	100,0%

Интересно, мажите почесто сметаат дека тие имаат повеќе можности за унапредување (на сопствените работни места) од жените. Така, 15% од жените наспроти 8% од мажите сметаат дека жените имаат дури и поголеми можности за унапредување, 74% од жените наспроти 64% од мажите сметаат дека жените имаат еднакви можности, што значи дека 11% од жените и цели 29% од мажите сметаат дека мажите имаат повеќе можности за унапредување.

Жените кои имаат менувано позиции почесто веруваат дека жените имаат еднакви или поголеми можности за унапредување од оние сограѓанки кои цело време се на истата позиција, меѓутоа и едните и другите еднакво ретко (11%) веруваат дека мажите се оние со поголеми можности.

Младите нешто почесто веруваат дека мажите имаат предност кога станува збор за унапредувања, а поголема улога за различните мислења игра образованието. Што повисоко образование на вработените, тоа почесто тие веруваат дека на нивните работни места мажите и жените имаат еднакви можности.

2

Ова прашање беше поставено само на оние кои сметаат дека имаат можност за напредување во кариерата и за оние кои веќе менувале.

И етничката припадност на испитаниците корелира со убедувањата за можностите на мажите и жените. Така, етничките Албанци многу почесто веруваат дека мажите имаат поголеми шанси од жените. Конкретно, додека 32% од етничките Албанци сметаат дека мажите имаат повеќе можности за унапредување и само 3% сметаат дека поголеми можности имаат жените, кај етничките *Македонци* ставовите се поизбалансирали: 16% сметаат дека мажите се во предност, 13% сметаат дека жените се во предност. Останатите веруваат дека мажите и жените имаат еднакви услови односно можности. Слични одговори како етничките Албанци даваат и припадниците на другите етнички групи.

Местото на живеење не прави разлика во ставовите за еднакви можности за унапредување ниту по тип (урбани и рурални средини), ниту по регион.

За крај, вработените во јавниот сектор многу почесто веруваат во еднакви можности на своите позиции. За разлика од нив, вработените во приватниот сектор многу почесто веруваат дека мажите имаат поголеми можности, особено оние вработени во мали и средни претпријатија.

ФИНАНСИСКИ УСПЕХ

ПРОМЕНИ НА ПРИХОДОТ ВО ПОСЛЕДНИТЕ 5 ГОДИНИ

Не само унапредувањата туку и зголемувањата на личниот доход се важни при вработувањата. Меѓу *македонските* вработени во последните 5 години само 8% забележуваат значително зголемување на личниот доход, а 35% зголемувања во мала мера. Тоа се вкупно 43% од вработените граѓани. Кај најголемиот дел од вработените (44%) платата останала иста, а кај 13% таа дури и се намалила (5% значително намалување).

Табела: А дали вашата плата се зголемувала или намалувала во последните 5 години?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, значително се зголемува	39	3,2	7,7	7,7
Се зголемила во мала мера	180	14,9	35,4	43,0
Останала иста	225	18,7	44,2	87,2
Се намалила во мала мера	38	3,2	7,5	94,7
Значително се намалила	27	2,2	5,3	100,0
Вкупно	509	42,2	100,0	
Недостасуваат	696	57,8		
Вкупно	1205	100,0		

Кај мажите и жените нема значајни разлики во промените на личниот доход, а разлики нема ниту меѓу вработените на различна возраст, иако најмладата група тенденциозно најчесто доживува покачувања (во споредба со двете најстари групи - над 46 години).

Образованието игра поголема улога во очекуван правец, меѓутоа не голема. Иако вработените со најниско образование гледаат најмал број на покачувања, разлики меѓу вработените со средно образование и оние со високо нема.

Од друга страна етничката припадност се чини игра поголема улога. Додека 8% од етничките *Македонци* добиле значајни покачувања и уште 39% помали зголемувања на приходот, тоа е вистина за само 4%, односно 16% покачувања кај етничките Албанци. Зголемувањата, односно намалувања на личниот доход на вработените од другите етнички заедници е меѓу поповолната состојба на етничките *Македонци* и независната состојба на етничките Албанци.

Секторот на вработување прави мала, но сепак забележлива разлика: шансите за зголемување на приходот се поголеми во приватниот сектор, особено во средните и големи претпријатија.

Местото на живеење не прави разлика врз промените на приходот ниту по тип (урбани и рурални средини), ниту по регион.

ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ

Додена 43% од вработените доживеале покачување на личниот доход во минатите 5 години, 64% веруваат дека покачување следи во наредните години, иако голем дел од нив (56%) веруваат дека ќе стане збор за мало покачување.

Сепак, тоа значи дека секој трети вработен не верува дека во наредните 2 години ќе доживее зголемување на плата, односно дека секој трети вработен песимистички ја оценува непосредната финансиска иднина. 8% дури сметаат дека во наредните 2 години нивните плати ќе доживеат намалувања.

Корелација меѓу промените во последните 5 години и вербата за промени во наредните 2 постои, меѓутоа таа е од средна мера ($r = .32$). Тоа значи дека оние кои доживеале покачувања почесто веруваат во покачувања и обратно, оние кои доживеале намалувања на плата почесто веруваат во намалувања.

Табела Вработени: Дали очекувате во наредните две години вашата плата да се зголеми или да се намали?

	Број	Процент
Веројатно значително (многу) ќе се зголеми	41	8,5
Веројатно ќе се зголеми во мала мера (малку)	270	55,8
Веројатно ќе остане иста	137	28,3
Веројатно ќе се намали во мала мера (малку)	28	5,8
Веројатно значително (многу) ќе се намали	8	1,7
Вкупно	484	100,0
Недостасуваат	721	
Вкупно	1205	

Интересно е што жените се доста пооптимисти во поглед на покачувањето на платите. Дури 73% од жените (наспроти 57% од мажите) сметаат дека ќе добијат покачување на плата во наредните 2 години.

Пооптимисти се и помладите вработени: 72% од вработените до 29 години веруваат дека ќе добијат покачување, наспроти 63% од вработените над 29 години. Особено скептични се вработените на возраст над 47 години.

Образованието од друга страна не прави разлика. Иако оние со високо образование најчесто очекуваат покачувања (68%), овие разлики се статистички незначајни во споредба со 61% од вработените со средно и 66% од вработените со ниско образование (кои исто така очекуваат покачувања).

Етничката припадност не прави голема и значајна разлика, меѓутоа етничките *Македонци* се нешто пооптимисти во споредба со вработените од другите етнички групи. И местото на живеење не прави голема разлика, меѓутоа вработените во главниот град почесто (69%) веруваат дека ќе добијат покачувања, особено споредени со вработените во руралните средини (62%). Ниту регионот на живеење не прави разлика; тенденциозно скопскиот

и југоисточниот се пооптимистички, а вработените во полошкиот регион се најголеми песимисти. Разлика не прави ни секторот на вработување. Иако во приватниот сектор зголемувањето на плата е пофреквентно, оптимизмот меѓу вработените во приватниот и државниот, односно јавниот сектор е сличен.

ФИНАНСИСКИ УСПЕХ [ЛИЧЕН И НА МАТИЧНИТЕ ФИРМИ/ОРГАНИЗАЦИИ]

Вработените во просек земаат меѓу 15 и 20 илјади денари. Многу мал дел од нив (3%) имаат плата под 5.000 денари, а 15% земаат меѓу 5 и 10 илјади денари. Најголем број од вработените (29%) земаат плата од 10 до 15 илјади, а секој петти вработен (20%) зема плата меѓу 15 и 20 илјади денари. Ова претставува две третини од примерокот, што значи дека само еден од тројца вработени има повисока плата од 20 илјади денари месечно. Само 9% од вработените земаат над 30 илјади денари.

Табела Вработени: Личен доход (плата плус останати приходи)					
	Број	Процент	Валидни	Мажи	Жени
До 5.000 денари	15	2,9	3,0	1,8%	4,4%
Од 5.000 до 10.000 денари	72	13,8	14,5	12,1%	17,3%
Од 10.000 до 15.000 денари	146	28,1	29,3	28,7%	30,1%
Од 15.000 до 20.000 денари	101	19,4	20,3	18,4%	22,6%
Од 20.000 до 25.000 денари	84	16,2	16,9	19,9%	13,3%
Од 25.000 до 30.000 денари	37	7,1	7,4	8,8%	5,8%
Над 30.000 денари	43	8,3	8,6	10,3%	6,6%
Вкупно	498	95,8	100,0	100,0%	100,0%
Одбива да одговори	22	4,2	8,8%		
Вкупно	520	100,0			

Вработените жени имаат значајно помали примања од вработените мажи, тие во просек земаат под 15.000 денари, за разлика од мажите кои земаат нешто над 20.000. Разликите не се огромни, но сепак постојат.

Разлики во личниот приход постојат и помеѓу помладите и постарите, каде младите очекувано земаат помал приход. Интересно, приходот расте до 56-тата година, меѓутоа потоа опаѓа. Така, најстарата група заработува помалку од вработените меѓу 47 и 56 години кои имаат највисок приход од сите групи. Очекувано, вработените со високо образование заработуваат повеќе од оние со средно и ниско образование, а разлики постојат и меѓу вработените со средно и ниско образование. Што помало образование на вработените, толку е помал и личниот доход.

Разлики постојат и според секторот на вработување, каде вработените во приватниот сектор заработуваат значајно помалку од оние во јавниот сектор и тоа во просек 5.000 денари месечно. Во приватниот сектор платата расте со големината на претпријатието, па највисоки се платите во големите претпријатија, најмалки во микро претпријатијата; меѓутоа овие разлики не се толку големи како разликата меѓу сектори.

Етничката припадност и местото на живеење не прават голема разлика, меѓутоа вработените кои живеат на село тенденциозно заработуваат помалку од вработените во главниот град. Скопскиот регион, покрај североисточниот, важи за регион со највисоки плати, а југозападниот за регион со најниски.

Дали вработените добиле или очекуваат да добијат зголемувања на личниот доход во

голема мера зависи од финансискиот успех на матичните компании (организации). Според мислењето на вработените од 16 до 66 години, во државата 76% од фирмите работат профитабилно, 18% работат на нула и останатите 5% (со грешка поради заокружување) работат во загуба.

Табела: Дали вашиот работодавец работи профитабилно, во загуба или на нула?				
		Број	Процент	Валидни
Профитабилно		336	27,9	76,2
Во загуба		24	2,0	5,4
На нула		81	6,7	18,4
Вкупно		441	36,6	100,0
Недостасуваат	НЕ ЗНАЕ/ЗАВИСИ/ОДБИВА	49	4,1	
	НЕ Е ПРИМЕНЛИВО (На пр. јавно претпријатие од социјален карактер, или работи за луѓе)	24	2,0	
	Останати групи кои не се вработени	691	57,3	
	Вкупно	764	63,4	
Вкупно		1205	100,0	

Интересно е дека врската меѓу финансискиот успех на организациите и покачувањата, односно намалувања на плати е мала ($r = .15$), а многу поголема не е ниту врската меѓу финансискиот успех и вербата за покачувања ($r = .19$). Ова значи дека иако оние кои работат во поуспешни фирми почесто добиле покачувања и почесто веруваат дека ќе добијат покачувања во наредните 2 години, оваа врска е мала и постојат голем број вработени кои иако работат во профитабилни фирми ниту очекуваат покачувања, односно вработени кои и покрај тоа што работат во организации кои се во загуба, сепак очекуваат подобрувања.

Големи разлики меѓу мажите и жените нема, меѓутоа жените нешто почесто работат во профитабилни фирми (79% во споредба со 74%), односно поретко работат за загубари (3% во споредба со 7%). И младите почесто работат за профитабилни организации (84%) во споредба со постарите вработени (75%). Особено често меѓу непрофитабилните фирми се вработените над 47 години. Интересно, оние со високо образование се најчесто во непрофитните организации, само 64% од високо образованите работат во профитни фирми (во споредба со 84% односно 81% од оние со средно односно ниско образование, последователно). И етничките Албанци се почесто во непрофитабилни организации, само 55% од нив се во профитни фирми, во споредба со 79% од етничките Македонци, односно 73% од вработените од другите заедници.

И местото на живеење прави разлика. Иако во Скопје вработените се најоптимисти за евентуални покачувања на плата, во главниот град најчесто се работи за непрофитабилни организации. Така, само 69% од вработените во Скопје работат за профитабилни фирми, во споредба со 76% од вработените во селата, односно 81% од вработените во останатите градови на Републиката. По скопскиот, најлоши се југозападниот (71%) и североисточниот регион (75%), а најдобри изгледи има југоисточниот регион (91%).

И секторот прави разлика во профитабилноста на матичните организации. Така, во јавниот сектор само 52% од организациите, односно претпријатија се профитабилни, а 9% работат во загуба. Ако го изземеме државниот сектор, „само“ 8% од фирмите во приватниот сектор остануваат како непрофитабилни. Треба да се спомене дека најголемиот дел од демографските разлики за застапеноста на посебни групи во профитабилни односно непрофитабилни претпријатија всушност зависат од секторот на вработување, односно распределеноста на различните групи во јавен и приватен сектор. Ако го разгледуваме

приватниот сектор засебно, сите демографски разлики исчезнуваат (освен мали разлики по етничка припадност каде етничките Албанци нешто поретко (82%) работат за профитабилни фирми во споредба со етничките Македонци (93%) и припадниците на другите етнички заедници (94%).

ПРОБЛЕМИ СО РАБОТА И ЖЕЛБА ЗА ПОДОБРА РАБОТА

ПРОБЛЕМИ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Значителен дел од вработените на македонскиот пазар на труд се соочуваат со проблеми при работењето, најчесто со прекувремено работење, односно непочитување на работното време од страна на работодавците, небезбедни и незадоволителни услови и исплата на плата и/или прекувремена работа. Конкретно повеќе од секој петти вработен се соочува со прекувремено работење (21%), речиси секој петти (18%) со небезбедни или незадоволителни услови, 15% се соочуваат со проблеми при исплата на плата или исплата на прекувремена работа, 14% имаат проблем со право на штрајк и синдикално здружување, 12% со право на платен одмор или право на боледување, на секој десетти (10%) му се заканиле дека ќе изгуби работа и 5% имале проблем со остварување на правото на платено породилно, односно родителско отсуство.

Табела: Вработени - Дали на вашето работно место имате било какви од следниве проблеми?

Проблем	Вкупно	Мажи	Жени
Непочитување на работното време (прекувремено работење)	21,2%	23,5%	18,5%
Небезбедни или незадоволителни услови на работа	17,7%	23,8%	10,5%
Исплата на плата, исплата на прекувремена работа	14,5%	17,7%	10,5%
Право на штрајк и синдикално здружување	14,3%	18,0%	10,0%
Право на платен одмор, боледување	12,2%	13,7%	10,5%
Ви се заканиле дека ќе изгубите работа	10,0%	13,1%	6,3%
Право на платено породилно (родителско) отсуство	4,5%	4,6%	4,4%

Огроман број на вработените (43%) се соочуваат барем со еден од наведените проблеми, секој четврти (25%) со повеќе од еден, 7% со повеќе од три. Непочитувањето на работното време често оди заедно со работа во незадоволителни услови, прекувремено работење, проблеми со исплаќања и закани за губење на работата, а оние кои имаат проблем со остварување на правото на платен одмор почесто имаат проблем и со остварување на правото на платено родителско отсуство.

Со сите овие проблеми почесто се соочуваат вработените мажи што значи дека жените се генерално вработени на побезбедни и похумани работни места. Особено се големи разликите во застапеноста на работниците во безбедни и задоволителни работни места. Додека речиси секој четврти работник (24%) работи во небезбедни или незадоволителни услови, тоа е вистина за секоја десетта работничка (11%). Мажите значајно почесто имаат проблеми со исплата на плата, прекувремена работа, остварување на правото на штрајк или здружување и почесто им се закануваат дека ќе изгубат работа.

Возраста на вработените не прави разлика врз тоа колку често и со кои проблеми се соочуваат вработените. Единствен исклучок е групата меѓу 47 и 56 години која значајно почесто (26%) се соочува со небезбедни или незадоволителни услови за работа, особено во

споредба со најмладите кои најретко работат во небезбедни и незадоволителни услови (6%). Образованието исто така нема влијание, освен кај правото на платен одмор или боледување кое поретко го остваруваат вработените со ниско образование.

Етничката припадност од друга страна почесто корелира со видовите и фреквенцијата на проблемите со кои се соочуваат работниците. Така, на етничките Албанци многу почесто им се закануваат дека ќе изгубат работа (19%) во споредба со етничките *Македонци* (9%) и вработените од другите етнички заедници (5%). Исто така, тие почесто имаат проблеми со остварување на правото на платено породилно отсуство (11%), и почесто работат во небезбедни и незадоволителни услови (31%) особено во споредба со етничките *Македонци* (13%).

Местото на живеење не прави големи разлики, освен кај правото на платен одмор и боледување. Тука вработените во селата имаат почесто проблем, 15% од нив имале проблем со остварување на ова право, во споредба со 7% од вработените во Скопје. И регионите не се разликуваат многу по прекршувањето на работничките права, меѓутоа тенденции постојат на почести прекршувања на исплатите во југозападниот регион (28%), особено во споредба со југоисточниот регион (8%) и со правата за платен одмор кои најчесто се прекршуваат во источниот регион (20%), особено во споредба со источниот регион каде „само“ 8% од вработените се пожалиле на негово прекршување.

ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА

Кога работничките права толку често се прекршуваат, не е чудно што скоро половина (49%) од вработените на возраст од 16 до 66 години посакуваат да ја сменат моменталната работа.

И со оглед на тоа дека работниците многу почесто се соочуваат со проблеми на работното место од работничките, не зачудува и фактот што тие почесто посакуваат во иднина да ја сменат моменталната работа. Така повеќе од половина работници (56%) и повеќе од секоја трета работничка (40%) посакува да ја смени моменталната работа.

Младите исто така почесто посакуваат да ја сменат работата, 2 од 3 вработени млади (69%) се со желба за промена во споредба со помалку од секој втор постар вработен (45%). Возраста буквално линеарно влијае врз желбата за промена на работното место: како се зголемува возраста така се намалува процентот на вработени кои би сакале да сменат позиција. Така, 74% млади до 26 години посакуваат подобро работно место во споредба со 55% од вработените до 36 години, 51% од вработените до 46 години, 41% од вработените до 56 години и 24% од последната возрасна група која се наоѓа пред пензија.

Табела: Вработени - Желба за промена на работното место поделено по пол

		Пол		Вкупно	
		Машки	Женски		
Посакува да ја смени моменталната работа?	Да	Број	158	94	252
		%	56,0%	39,5%	48,5%
	Не	Број	124	144	268
		%	44,0%	60,5%	51,5%
Вкупно		Број	282	238	520
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Интересно е дека вработените кои имаат завршено барем средно образование почесто сакаат да ја напуштат моменталната работа за подобра, па додека 50% од вработените со повисоко образование посакуваат промена, од оние со ниско образование „само“ 31% сакаат да го сменат работното место.

И етничката припадност има влијание врз желбата за промена, со тоа што етничките Албанци најчесто посакуваат да го сменат работното место (61%), а етничките *Македонци* најретко (46%).

Вработените во Скопје нешто почесто (56%) посакуваат промена од вработените во селата (47%) и особено во споредба со вработените во другите градови (44%). Во скопскиот регион, заедно со југозападниот, преку половина од вработените посакуваат промена, а во југоисточниот (32%) и полошкиот (39%) најмал број вработени сакаат да го сменат работното место.

И секторот на вработување влијае врз желбата за промена на работното место. Вработени во јавниот сектор поретко (41%) посакуваат да го сменат работното место во споредба со вработените во приватниот сектор (54%). Особено често посакуваат промена вработените во микро (63%) и мали претпријатија (60%), а поретко во големите (51%) и средни (45%) претпријатија (каде желбата за промена е слична на таа од јавниот сектор).

ПРИЧИНИТЕ ПОРАДИ КОИ БИ ЈА СМЕНИЛЕ РАБОТАТА

Главна причина поради која вработените посакуваат промена на работното место е личниот доход. Од оние што сакаат да ја променат работата, две третини ја навеле платата како причина.

Табела: Вработени
Која е причината поради која би ја смениле работата?

Причина	Вкупно	Мажи	Жени
За повисока плата	64,7%	70,3%	55,3%
За подобри работни услови	37,7%	37,3%	38,3%
За подобри можности за напредување во кариерата, за работа по струка	22,6%	22,2%	23,4%
За да можам да ја комбинирам работата со домашните обврски	1,2%	1,9%	0,0%
Предизвик, посакувана промена, презаситеност	4,43%	4,4%	4,3%
Тешкотии со работата поради лични причини (здравје, возраст, квалификации)	3,23%	1,9%	5,4%

Работните услови се втора причина, а можноста за напредување во кариерата и работа во сопствената струка се трета. Мажите и жените слично често ги наведуваат причините, освен главната причина: повисока плата. Додека 7 од 10 вработени мажи кои посакуваат да сменат работа ја наведуваат платата како причина, тоа го прават 5 од 10 вработени жени.

Слично како жените и младите поретко ја одбираат платата како причина за нивната желба за промена на работното место (56% во споредба со 67% од постарите). Тие најчесто бараат предизвик и можност за напредување во кариерата (32% во споредба со 20% од постарите).

Образованието игра огромна улога во наведените причини за желба на промена на работата. Високо образованите најретко ја наведуваат платата како причина (56%) во споредба со вработените со средно образование (70%) и ниско образование (77%). Исто така, тие најретко се „жалат“ на лоши работни услови (30% во споредба со оние со средно образование (40%) и ниско образование (77%)), а најчесто го наведуваат напредувањето во кариерата (36% во споредба со 15% и 0% последователно), и предизвиците (7% во споредба

3 Бидејќи помал процент од ниско образованите се вработени и многу мал дел од нив би сакале да го сменат работното место, на ова прашање одговараа само 11 вработени со ниско образование. Затоа процентите треба да се интерпретираат со претпазливост (тие не се репрезентативни за целата популација вработени со ниско образование кои сакаат да го променат работното место).

со 3% и 0% последователно) како причина за нивната желба да ја променат моменталната работа.

Етничката припадност ниту местото на живеење не прават разлика, освен тоа што вработените по селата почесто ги именуваат работните услови како причина за желба за промена на работата.

Од друга страна, секторот прави поголема разлика. Вработените во приватен сектор нешто почесто „бараат“ повисоки плати (68%) во споредба со вработените во државниот сектор (58%) и тие многу почесто „се жалат“ на работните услови (43% во споредба со 27%). Особено често на условите се жалат вработените во големи претпријатија (51%).

СПРЕМНОСТ ЗА МИГРАЦИЈА

На крај, огромен дел од вработените се спремни да го напуштат местото на живеење за подобра работа. Конкретно, точно секој втор вработен *Македонец* би се преселил за подобра работа. Разликите меѓу мажите и жените по ова прашање се големи, додека 59% од вработените мажи се декларативно спремни за преселба, кај жените за преселба се спремни 40%.

Табела: спремност за миграција поделено по пол

Дали би се преселиле за да најдете подобра работа?		Пол		Вкупно
		Машки	Женски	
Да	Број	167	94	261
	%	59,2%	39,5%	50,2%
Не	Број	115	144	259
	%	40,8%	60,5%	49,8%
Вкупно	Број	282	238	520
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Големи разлики по ова прашање има и кај вработените на различна возраст. Генерално, младите очекувано се поспремни (65%) на преселба од постарите (47%) и како се зголемува возраста на испитаниците, така се намалува нивната спремност да го напуштат местото на живеење. Така, додека кај вработените до 26 години 70% се спремни на преселба, тоа е вистина за 63% кај вработените до 36 години, 58% кај оние до 46 години, 39% кај вработените до 56 години и само 13% кај најстарите вработени (до 66 години).

Интересно е дека спремноста на миграција кај оние со ниско образование е значајно помала, само 36% од нив сметаат дека би се преселиле за подобра работа, а разлики меѓу оние со средно (52%) и високо (50%) образование нема.

Албанците се нешто поспремни на миграција (58%), особено во споредба со етничките *Македонци* (49%), додека местото на живеење не прави голема разлика (тенденциозно вработените во североисточниот регион најчесто (64%) би мигрирале, особено во споредба со вработените од југоисточниот регион (40%)).

За крај и секторот на вработување придонесува за разлики во одговорите. Вработените во јавниот сектор поретко би го напуштиле местото на живеење за подобра работа, меѓу нив 40% се спремни за миграција. За споредба, меѓу вработените во приватниот сектор спремни на миграција се дури 57%.

ПЕРЦИПИРАНА НЕСИГУРНОСТ ЗА (ЗАДРЖУВАЊЕ НА) РАБОТНОТО МЕСТО

Покрај ставот за спремност за миграција, вработените беа прашувани и да ја оценат сигурноста со која тие чувствуваат дека можат да го задржат своето работно место, како и нивната оценка за можностите за движење на пазарот на труд. Овие 2 става т.е. оценки на сопствената состојба прво на работното место, а потоа и на пазарот на труд се важни индикатори за „пристојноста“ на пазарот на труд и се во тесна врска со здравјето и благосостојбата на работниците.

Две третини од македонските вработени се сигурни дека барем во наредната година сигурно ќе ја задржат работата што ја имаат (доколку тоа го сакаат). Тоа значи дека еден од секои три вработени не се сигурни дека можат да ја задржат работата. Уште една петтина веруваат дека веројатно ќе ја задржат работата, меѓутоа веќе една десеттина се значајно несигурни (сметаат дека можеби ќе ја задржат), а 4% сметаат дека веројатно ќе ја изгубат (2%) односно се сигурни дека ќе ја изгубат (2%).

Табела: Вработени - Ако размислите за наредните 12 месеци, колку сметате дека е веројатно дека ќе ја задржите работата доколку тоа го сакате?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Сигурно ќе ја задржам	325	27,0	66,1	66,1
Веројатно ќе ја задржам	99	8,2	20,1	86,2
Можеби ќе ја задржам (50/50)	50	4,1	10,2	96,3
Веројатно нема да ја задржам	8	,7	1,6	98,0
Сигурно ќе ја изгубам работата	10	,8	2,0	100,0
Вкупно	492	40,8	100,0	
НЕ ЗНАМ, НЕМА ОДГОВОР	28	2,3		

Интересно, жените имаат поголема сигурност на работните места, така 72% од нив веруваат во сигурно задржување на работата во споредба со 61% од мажите. Исто така, помалку од 1% од жените сметаат дека ќе ја изгубат работата, во споредба со 6% од мажите. Во просек, овие разлики меѓу мажите и жените и нивната перцепција за сигурноста на нивното работно место се статистички значајни со мал ефект ($d = .29$).

Табела: (Не)сигурност на работното место поделено по пол

Ако размислите за наредните 12 месеци, колку сметате дека е веројатно дека ќе ја задржите работата доколку тоа го сакате?	ПОЛ		Вкупно	
	Машки	Женски		
Сигурно ќе ја задржите	Број	163	162	325
	%	61,0%	72,0%	66,1%
Веројатно ќе ја задржите	Број	60	39	99
	%	22,5%	17,3%	20,1%
Можеби ќе ја задржите (50/50)	Број	28	22	50
	%	10,5%	9,8%	10,2%
Веројатно нема да ја задржите	Број	7	1	8
	%	2,6%	0,4%	1,6%
Сигурно ќе ја изгубите работата	Број	9	1	10
	%	3,4%	0,4%	2,0%
Вкупно	Број	267	225	492
	%	100,0%	100,0%	100,0%

И возраста влијае врз перцепциите за сигурност. Така, додека само 57% од вработените на возраст до 29 години се сигурни дека можат да ја задржат моменталната работа, кај сограѓаните постари од 29 години сигурни се 68%. Возраста повторно е во речиси линеарна релација со сигурноста: колку се постари вработените толку почесто тие веруваат дека ќе го задржат местото на работење. Така, додека со сигурност веруваат само 48% од младите до 26 години, меѓу вработените до 36 години сигурни се 64%, до 46 години - 66%. Процентот на сигурни во своето работно место се зголемува до 71% за генерацијата над 46 годишна возраст и таа достигнува 75% за најстарите вработени *Македонци*. Разликите меѓу различните возрастни групи се статистички значајни и во просек, доколку се разгледуваат агрегирано по група.

Интересно, степенот на завршено образование воопшто не влијае врз перцепцијата за сигурност на работното место. И вработените со високо (70%) и оние со средно (63%) се слично (не)сигурни како и нивните вршници со ниско (68%) образование. Статистички значајни разлики нема ниту меѓу вработените со различна етничка припадност, меѓутоа тенденциозно етничките Албанци се малку посигурни дека доколку сакаат тие можат да ја задржат сопствената работа (75%), особено во споредба со вработените од останатите етнички малцинства (60%).

Местото на живеење, исто така, не прави разлика врз перцепцијата на сигурност, иако индикативно вработените во југоисточниот регион се најчесто сигурни (74%) особено во споредба со југозападниот (60%).

Конечно, секторот на вработување прави разлика врз сигурноста на вработените. Додека во јавниот сектор високи 78% веруваат дека сигурно ќе ја задржат работата, тоа е вистина за 59% вработени во приватниот сектор.

ПЕРЦЕПЦИЈА ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД (ВРАБОТЛИВОСТ)

За разлика од перцепцијата на сигурност која иако не е идеална, ја чувствуваат најголем број од вработените, перцепцијата за сопствената вработливост, односно можноста за вработување на *македонскиот* пазар на труд, се многу позагрижувачки и индицираат хостилен пазар на труд кој е рефлектиран и во високите стапки на невработеност.

Имено, на прашањето дали доколку во моментот одлучат да бараат друга работа, тие брзо (во наредните 2-3 месеци) би нашле нова, со „Да, сигурно“ одговориле само 19% од вработените. Уште 11% одговориле дека тие веројатно би нашле нова работа во наредните месеци што кумулира до 30% вработени на возраст од 16 до 66 години кои имаат голема доверба во сопствената вработливост, односно во сопствените шанси брзо да најдат нова работа. Останатите 70% се во многу понезавидна состојба, со тоа што високи 37% се сигурни дека нема да најдат работа, а уште 18% дека веројатно нема да најдат.

Табела: Вработени -- Доколку во моментов одлучите да барате друга работа, дали сметате дека во наредните 2-3 месеца би нашле нова работа?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, сигурно	93	7,7	18,7	18,7
Да, веројатно	58	4,8	11,6	30,3
Можеби	70	5,8	14,1	44,4
Веројатно не	91	7,6	18,3	62,7
Сигурно не	186	15,4	37,3	100,0
Вкупно	498	41,3	100,0	
НЕ ЗНАМ, НЕМА ОДГОВОР	22	1,8		
Вкупно	520			

Вработените мажи и жени не се разликуваат по ова прашање, и едните и другите слично ги оценуваат своите шанси за повторно вработување на пазарот на труд.

Поголеми разлики има по возраст каде младите многу често веруваат дека сигурно или веројатно (46%) би нашле работа во споредба со нивните постари колеги (27%). За овие разлики најмногу придонесуваат одговорите на постарите возрастни групи, кај оние над 57 години само 5% веруваат дека сигурно можат да најдат друга работа, а речиси две третини од нив (64%) се сигурни во спротивното. Како стареат вработените, тие така полошо ги оценуваат своите шанси на *македонскиот* пазар на труд.

Табела: Перципирана вработливост по пол

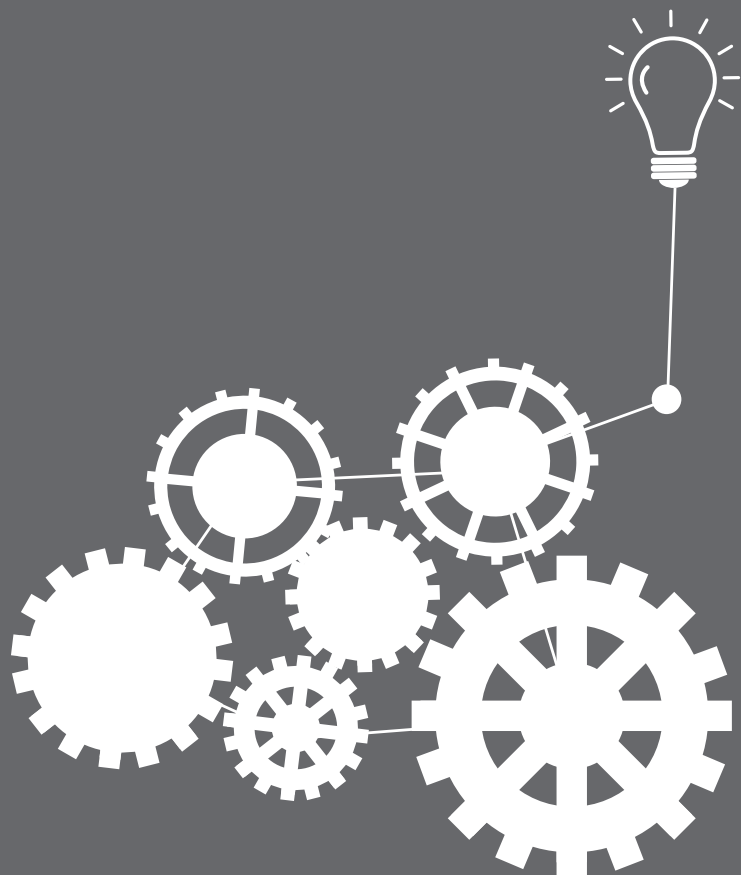
Доколку во моментот одлучите да барате друга работа, дали сметате дека во наредните 2-3 месеца би нашле нова работа?		Пол		Вкупно
		Машки	Женски	
Да, сигурно	Број	55	38	93
	%	20,1%	16,9%	18,7%
Да, веројатно	Број	31	27	58
	%	11,4%	12,0%	11,6%
Можеби	Број	44	26	70
	%	16,1%	11,6%	14,1%
Веројатно не	Број	44	47	91
	%	16,1%	20,9%	18,3%
Сигурно не	Број	99	87	186
	%	36,3%	38,7%	37,3%
Вкупно	Број	273	225	498
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Интересно е дека разлики според степенот на образование не постојат. Високо образованите ги оценуваат своите шанси за повторно вработување слично како вработените и со средно и со ниско образование. Ова е исклучително лош индикатор за пазарот на труд и за оние кои инвестираат во сопственото образование.

Етничката припадност, исто така не прави разлика, иако тенденциозно етничките Албанци се нешто поскептични за своите можности на пазарот на труд. Поголеми разлики носи местото на живеење, каде конкретно вработените во руралните средини ги оценуваат своите шанси значително полошо во споредба со вработените во градовите, вклучително и Скопје. Така, додека само 13% од вработените по селата веруваат дека сигурно брзо би нашле нова работа доколку бараат, во Скопје 22% од вработените се сигурни во истото. На другиот крај, точно секој втор вработен селанин смета дека сигурно нема да најде работа, во споредба со секој трет вработен во градовите (32%) и Скопје (34%). Кај регионите (поради малиот број на испитаници по групи) нема статистички значајни разлики, но индикативно состојбата е најдобра во југоисточниот, а најлоша во полошкиот регион. Во југоисточниот регион поголем дел на испитаниците сметаат дека сигурно ги нашле работа (31%), отколку дека сигурно не би (25%), во полошкиот регион мислењата се дијаметрално спротивни. Тука само 9% сметаат дека сигурно би нашле работа, 42% со сигурност не би нашле.

Конечно, вработените во различни сектори имаат различни перцепции за сопствените можности за наоѓање на нова работа. Интересно, вработените во државната администрација имаат многу полошо мислење за сопствените шанси отколку вработените во приватниот сектор. Така, додека меѓу вработените во приватните компании секој четврти (25%) смета дека сигурно би нашол работа и вкупно 38% сметаат дека сигурно или веројатно би нашле работа, во јавната администрација тоа е вистина за секој десетти (11%) односно за 20%. Останатите четири петтини од вработените во јавна администрација не веруваат дека можат брзо да најдат друга работа, повеќе од половина (52%) се сигурни дека нема да најдат. За споредба тоа е вистина за секој четврти вработен во приватниот сектор, тука „само“ 27% се сигурни дека не би нашле нова работа во наредните 2-3 месеци доколку се одлучат да бараат. Интересно е и дека во самиот приватен сектор, вработените во помали претпријатија (микро, мали и средни) чувствуваат поголема вработливост од вработените во големите претпријатија каде ставовите се речиси слични со оние на вработените во државната администрација.

РАБОТОДАВЦИ



05 РАБОТОДАВЦИ

Работодавците претставуваат најмал, но можеби најважен дел од пазарот на труд. Од начинот и успехот на нивната работа зависи и економијата во државата и добросостојбата на работната сила. Меѓу нашите испитаници имавме 40 работодавци, кои со нас ги споделија нивните искуства и ставови за пазарот на труд. Работодавците претставуваат 3% од нашиот примерок и 6% од оние што работат. Иако мали по број, како што видовме, тие вработуваат 25% од населението меѓу 16 и 66 години.

Меѓу нив 27 беа мажи работодавци и 13 жени работодавци што ја отсликува подредената положба на жените во лидерските економски позиции во државата.

Табела: Број и процент на работодавци поделени по пол

	Пол		Вкупно
	Машки	Женски	
Број	27	13	40
Проценти	67,5%	32,5%	100,0%

Работодавците од нашиот примерок најчесто вработуваат до 4 вработени, конкретно по 6 од нив (15%) вработуваат уште само еден вработен, седум од нив имаат вработено двајца работници, и по уште 6 вработуваат по 3, односно 4 вработени. Тоа претставува 63% од работодавците кои работат во претпријатија од 2 до 5 вработени (вклучително и самиот работодавец). Цели 93% од работодавците имаат микро претпријатија (до 10 вработени), сите останати работат во мали претпријатија, а само еден вработен кој вработува 40 вработени се приближува до претпријатие со средна големина (над 50 вработени).

Работодавците имаат во просек 46 години, и со тоа тие се 6 години постари од просечниот испитаник (и заедно со земјоделците тие ја претставуваат најстарата група⁴ на пазарот на труд). Меѓу нив нема ниту еден млад испитаник и само 18% се до 36 години. Тие се исто така значајно пообразовани од останатите групи, меѓу нив повеќето од половина се со високо образование (53%) и само 5% со ниско образование. Освен по полот, возраста и образованието, работодавците не се разликуваат од останатите по ниту еден друг основ.

ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ СЕ ОДЛУЧИЛЕ ЗА САМОВРАБОТЕНОСТ

Работодавците најчесто се одлучуваат за сопствен бизнис поради желбата за повисока заработувачка, поголемата независност, но и поради тоа што на македонскиот пазар на труд не е лесно да се најде работа.

4

На возраст од 16 до 66 години.

Табела: Работодавци - Зошто одлучивте да отворите сопствен бизнис, а не да работите за друг (работа за плата)

	Број	Процент	Валидни
Не можев да најдам работа каде ќе работам за плата	9	22,5	23,7
Поради поголема независност	9	22,5	23,7
Поголема флексибилност во работните саати	1	2,5	2,6
Повисока заработувачка	11	27,5	28,9
Се чувствува/а способен	3	7,5	7,9
Се отворила можност (такво било времето, наследство и сл.)	5	12,5	13,2
Вкупно	38	95,0	100,0
Недостасуваат	2	5,0	
Вкупно	40	100,0	

Во нашиот примерок жените и етничките Албанци почесто отвораат сопствен бизнис поради тоа што не нашле соодветна работа, меѓутоа како што веќе споменавме примерокот на работодавци е премал за врз основа на овие бројки да се донесуваат заклучоци и да се генерализира.

ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)

Работодавците во просек работат 5,7 дена во неделата, по 7,7 часа на ден, и со тоа не се разликуваат многу од вработените.

Во просек тие ја имаат својата фирма по 10 години, слично на вработените кои имаат 11 годишен стаж, меѓутоа искуството на работодавците варираше меѓу 30 години и жена работодавец која бизнисот го отворила пред само еден месец.

Бидејќи групата на работодавци е релативно мала, статистичката моќ да се забележат разлики меѓу подгрупите (кои беа уште помали и во некои случаи имаа помалку 10 испитаници) беше многу мала. Затоа демографските разлики меѓу работодавците не можат да се интерпретираат, меѓутоа тие не беа забележани ниту индикативно.

ДВИЖЕЊА ВО КАРИЕРАТА, ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ И ФИНАНСИСКИ УСПЕХ

Иако, како што веќе споменавме, меѓу македонските вработени речиси три четвртини работат цело време на една иста позиција и иако половина од нив не веруваат дека на нивното работно место можат да напредуваат, голем дел од работодавците не го делат нивното мислење. Така, иако најголемиот дел од работодавците водат микро претпријатија, каде има најмала можност за напредување, 7 од 10 работодавци веруваат дека во нивната фирма вработените сепак имаат можност за напредување. Индикативно, жените работодавци и скопјани се „поискрени“, кај нив само половината наведуваат можно напредување.

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА РАБОТОДАВЦИТЕ

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ВО НИВНАТА ФИРМА

Од оние што навеле дека во нивната фирма има можност за напредување, осмина (30%) веруваат дека жените имаат предност и поголеми можности за напредување, најголем број односно 17 од 27 работодавци (63%) наведуваат еднакви можности, а двајца веруваат дека во нивната фирма мажите имаат предност. Еден работодавец одговорил дека нема жени во фирмата и со тоа не одговори на ова прашање.

Групата е премала за да се донесуваат заклучоци, меѓутоа индикативно овие бројки не кореспондираат со оние на вработените кои во поголема мера сметаат дека мажите имаат предност.

Сепак, слично како кај вработените, жените почесто веруваат во еднакви можности или поголеми можности за жените. Така, додека 4 од 20 работодавци (20%) сметаат дека во нивната фирма жените имаат поголеми можности за вработување, а само еден (5%) дека мажите имаат предност, меѓу жените работодавци 4 од 7 (57%) сметаат дека жените имаат поголеми можности, а исто само една (14%) смета дека во нејзината фирма мажите имаат поголема предност.

И тука, оние со повисоко образование нешто почесто сметаат дека жените имаат поголеми можности, меѓутоа како што споменавме, групите се премали за да се донесуваат сигурни заклучоци.

Табела: Работодавци - Став за еднакви можности во нивната фирма поделено по пол

На вашето моментално работно место, дали сметате дека жените имаат исти можности како и мажите да бидат унапредени?		ПОЛ		Вкупно
		Машки	Женски	
Жените имаат дури и поголеми можности за унапредување	Број	4	4	8
	%	20,0%	57,1%	29,6%
Жените и мажите имаат еднакви можности да бидат унапредени	Број	15	2	17
	%	75,0%	28,6%	63,0%
Мажите имаат повеќе можности за унапредување	Број	1	1	2
	%	5,0%	14,3%	7,4%
Вкупно	Број	20	7	27
	%	100,0%	100,0%	100,0%

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА РАБОТОДАВЦИ

Иако македонските работодавци почесто веруваат дека жените имаат предност во нивните фирми, кога станува збор за условите на самите работодавци преовладува мислењето на еднаквост со блага тенденција дека мажите сепак имаат предност. Така, секој петти (22%) работодавец смета дека во македонската економија и општество мажите имаат поголеми услови за успех како работодавци, а останатите веруваат во еднакви можности. Ниту еден од 40-те работодавци во примерокот не смета дека жените имаат подобри услови, односно дека на жените им е полесно да бидат работодавци.

Табела		
Дали сметате дека <i>македонската</i> економија и општество им овозможува еднакви услови за успех на жените работодавци како и на мажите работодавци?	Број	Валидни %
Не, полесно им е на жените работодавци	0	.0
Да, условите се исти за успех и за мажите и за жените	29	78.4
Не, полесно им е на мажите работодавци	8	21.6
Вкупно	37	100.0

Тука мажите и жените не се разликуваат во одговорите (ниту тенденциозно), а потенцијални разлики има само меѓу работодавците од различна етничка припадност, каде *македонската* група работодавци многу почесто (89% или 23 од 26 работодавци) смета дека условите се еднакви, а 4 од 8 етнички Албанци сметаат дека условите се подобри за мажите.

Иако тенденциозно, работодавците се понаклонети кон подобри можности за мажите, во просек овие ставови не се статистички значајно поразлични од ставовите на вработените за можностите за напредување во нивните професии.

ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО

Половина од работодавците (21 од 40) во нивната работа добиваат помош од семејството. Интересно е што мажите работодавци почесто добиваат поддршка од семејството (59%) во споредба со жените работодавци (40%), а можни разлики забележуваме и кај работодавците со различно образование, каде оние со високо почесто работат самостојно (во споредба со работодавците со завршено средно образование).

Семејната помош на работодавците почесто доаѓа од страна на машки членови на семејството отколку од женски членови, и ова е особено точно за жените работодавци и работодавците од албанска припадност.

Табела: Работодавци - Дали се тие претежно женски или машки членови на семејството?		
	Број	Валидни
Сите се женски	2	10.5
Претежно се женски	4	21.1
И машки и женски (речиси) еднакво	3	15.8
Претежно се машки	4	21.1
Сите се машки	6	31.6
Вкупно	19	100.0

ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ

Што се однесува до почетниот капитал, гледаме дека најголем број на работодавци почнуваат со сопствена заштеда или заштеда од нивните семејства, а многу поретко со помош од државата, од финансиски институции или доверители. Жените нешто почесто почнале со заштеда од други членови на семејството (меѓутоа, исто често од своја сопствена заштеда).

Табела: Работодавци - Од каде ви беа парите/почетниот капитал со кои го започнавте сегашниот бизнис?

	Број	Процент
Не ми беа потребни пари	3	7,5
Заштеда на други членови од семејството	17	42,5
Моја лична заштеда	20	50,0
Заем од роднини или пријатели	4	10,0
Заем од банка или друга финансиска институција	5	12,5
Кредит од доверител / клиент / добавувач	4	10,0
Државна помош	1	2,5

ФИНАНСИСКИ УСПЕХ

ЛИЧЕН ДОХОД

Работодавците очекувано имаат највисок личен доход од сите групи вработени, односно лица кои заработуваат. Тие во просек земаат нешто под 20.000 денари, а голем дел од нив (27%) земаат над 30.000 денари.

Табела: Работодавци - А вашите лични примања? Без разлика дали е плата или хонорар или било какво друго примање ...^a

	Број	Процент	Валидни	Мажи	Жени
До 5.000 денари	0	0	0	.0%	0%
Од 5.000 до 10.000 денари	3	7,5	8,1	11,1%	0,0%
Од 10.000 до 15.000 денари	12	30,0	32,4	33,3%	30,0%
Од 15.000 до 20.000 денари	5	12,5	13,5	14,8%	10,0%
Од 20.000 до 25.000 денари	2	5,0	5,4	0,0%	20,0%
Од 25.000 до 30.000 денари	5	12,5	13,5	14,8%	10,0%
Над 30.000 денари	10	25,0	27,0	25,9%	30,0%
Вкупно	37	92,5	100,0		
Одбива да одговори	3	7,5			
Вкупно	40	100,0		27	10

Групата работодавци е мала за да носиме заклучоци за разликите меѓу демографските подгрупи на работодавци, меѓутоа индикативно жените заработуваат нешто повеќе од мажите, возраста игра улога, но слично како кај вработените, најстарата група заработува помалку од групата на возраст од 47 до 56 години. Етничките *Македонци* заработуваат повеќе од етничките Албанци, работодавците со високо образование заработуваат повеќе од работодавците со средно образование, а разлики има и меѓу работодавците со различно место на живеење. И тука, работодавците од Скопје заработуваат повеќе од работодавците од руралните средини, а скопскиот регион повторно е регион каде се заработува најмногу. Најмал приход пријавуваат работодавците од југоисточниот регион.

ПРОМЕНИ НА ПРИХОДОТ

Релативно слично како кај вработените, каде 43% (табела X) добиле покачување на приходот во последните 5 години, и половина од работодавците имале можност да го зголемат својот приход. Сепак кај 40% приходот останал ист, а 10% морале да го намалуваат.

Значајни разлики меѓу мажите работодавци и жените работодавци нема, а само индикативно албанските работодавци пријавуваат малку поразочарувачки резултати (да споменеме дека во групата работодавци само деветмина се етнички Албанци).

Табела: Дали до сега сте имале можност да ја зголемувате вашата плата или сте морале да ја намалувате?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, значително се зголемува	6	.5	15.0	15.0
Се зголемила во мала мера	14	1.2	35.0	50.0
Останала иста	16	1.3	40.0	90.0
Се намалила во мала мера	2	.2	5.0	95.0
Значително се намалила	2	.2	5.0	100.0
Вкупно	40	3.3	100.0	

ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ

Како македонските работодавци гледаат на иднината? 7 од 40 или речиси секој петти (18.5%) очекува големи зголемувања на приходот во наредните 2 години, а повеќе од секој втор очекува мали зголемувања. Од друга страна 8 работодавци очекуваат намалувања, 3 дури и големи намалувања на профитот, а еден од нив мисли дека ќе мора да го затвори бизнисот (личен коментар на работодавецот). Ова ги прави работодавците малку поекстремни во споредба со вработените кои почесто очекуваат умерени намалувања или иста плата. Меѓутоа одговорите се сепак прилично слични. Жените работодавци и мажите работодавци не се различуваат ниту по ова прашање.

Табела: Работодавци Дали очекувате во наредните две години вашиот профит да се зголеми или да се намали?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Веројатно значително (многу) ќе се зголеми	7	17,5	17,9	17,9
Веројатно ќе се зголеми во мала мера (малку)	17	42,5	43,6	61,5
Веројатно ќе остане ист	7	17,5	17,9	79,5
Веројатно ќе се намали во мала мера (малку)	4	10,0	10,3	89,7
Веројатно значително (многу) ќе се намали	4	10,0	10,3	100,0
Вкупно	39	97,5	100,0	

ПРОФИТАБИЛНОСТ НА ПРЕТПРИЈАТИЕТО И ИЗГЛЕДИ ЗА ОПСТАНОК ВО НАРЕДНАТА ГОДИНА (НЕСИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЕСТО)

Слично прашање на прашањето со личниот доход е профитот што го остварува претпријатието. Загрижувачки гледаме дека една третина од работодавците не остваруваат профит, по еден од десет дури работат во загуба. Жените работодавци се чини дека имаат малку помал успех во работењето, каде 2 од 13 пријавуваат работење во загуба, а само половина работат во профит.

Табела: Работодавци - Дали работите профитабилно, во загуба или на нула?

	Број	Процент	Валидни
Профитабилно	26	2.2	66.7
Во загуба	4	.3	10.3
На нула	9	.7	23.1
Вкупно	39	3.2	100.0

Според тоа, не е чудно што само 72% од работодавците (28 од 40) се сигурни дека нивниот бизнис ќе опстане во наредните 12 месеци. Ова прашање е слично на перципираната несигурност за работното место кај вработените и иако вработените се малку оптимистични, гледаме дека погледите горе долу кореспондираат со тие на работодавците. Како и вработените, и меѓу 15% од работодавците гледаме несигурност дека ќе можат да го задржат својот бизнис, односно својата работа и работата на вработените во нивните фирми

Табела: Работодавци Ако размислите за наредните 12 месеци, колку сметате дека е веројатно дека вашиот бизнис ќе опстане?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Сигурно ќе опстане	28	2.3	71.8	71.8
Веројатно ќе опстане	5	.4	12.8	84.6
Можеби ќе опстане (50/50)	5	.4	12.8	97.4
Сигурно нема да опстане (ќе затвори)	1	.1	2.6	100.0
Вкупно	39	3.2	100.0	

Иако пријавија помал профит, жените работодавци слично гледаат на иднината како мажите работодавци.

ПЕРЦЕПЦИЈА ЗА МОЖНОСТИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД (ВРАБОТЛИВОСТ)

Дали работодавците ги оценуваат своите шанси за вработување на пазарот на труд како поголеми од оние на вработените? Интересно, тие не само што не ги оценуваат подобро туку се чини дека поголем процент на работодавци смета дека сигурно не би нашле работа доколку во моментот одлучат да бараат. Речиси точно половина од работодавците (19 од 40 или 49%) го делат ова мислење. За потсетување, на овој став беа 37% од вработените.

Ова значи дека хостилноста на македонскиот пазар на труд слично ја перципираат и работниците и работодавците. Меѓутоа за разлика од вработените каде мажите и жените слично ги ценеа своите шанси на пазарот на труд, кај работодавците разликите базирани на пол се огромни.

Табела: Работодавци - Доколку во моментов одлучите да барате друга работа, дали сметате дека во наредните 2-3 месеца би нашле нова работа?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, сигурно	7	0,6	17,9	17,9
Да, веројатно	4	0,3	10,3	28,2
Можеби	4	0,3	10,3	38,5
Веројатно не	5	0,4	12,8	51,3
Сигурно не	19	1,6	48,7	100,0
Вкупно	39	3.2	100,0	
НЕ ЗНАМ, НЕМА ОДГОВОР	1			

Иако примерокот на работодавци е премал за да се носат сигурни заклучоци, индикативно е дека од 13 жени работодавци ниту една не верува дека сигурно ќе најде брзо и лесно работа, напротив 10 од нив (77%) сметаат дека сигурно нема да успеат во тоа. За разлика од нив, 7 од 26 мажи работодавци се сигурни дека во наредните 2-3 месеца би нашле работа, а „само“ една третина (9) се сигурни во спротивното.

ОЦЕНА НА УСПЕХОТ ВО РЕТРОСПЕКТИВА

За крај, не зачудува дека на ваквата ситуација меѓу работодавците, само половина (21 од 40) од нив повторно би се решиле да почнат сопствен бизнис, а секој четврти (11 од 40) веројатно, односно сигурно не би го направиле тоа.

Табела: Работодавци Имајќи го сегашното искуство, дали повторно би се решиле да почнете сопствен бизнис?

	Број	Процент	Кумулативни
Да, сигурно	21	52,5	52,5
Да, веројатно	3	7,5	60,0
Можеби	5	12,5	72,5
Веројатно не	2	5,0	77,5
Сигурно не	9	22,5	100,0
Вкупно	40	100,0	

По ова прашање нема индикативни разлики по ниту една од демографските карактеристики. Дури ни остварениот профит на организацијата не е индикатор за ставот на работодавците повторно да почнат сопствен бизнис имајќи го сегашното искуство. Така и меѓу оние кои работат профитабилно, една петина сигурно повторно не би започнале свој бизнис.

ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА И ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ БИ ЈА СМЕНИЛЕ РАБОТАТА

До сега видовме дека работодавците и „нивните“ вработени имаат релативно слични ставови и искуства на пазарот на труд. Меѓутоа кога станува збор за желба за промена на работата, работодавците имаат значително попозитивен став. Така најголем дел од

работодавците (33 од 40 или 83%) не посакуваат да ја сменат својата работа, односно сакаат да останат на челните позиции на своите фирми. Сепак, 7 од 40 работодавци (18%) сакаат да ја променат работата.

Најчесто работата сакаат да ја сменат работодавците кои не работат профитабилно, меѓутоа двајца и од оние кои работат профитабилно би ја смениле работата. Главна причина за промена се посакувани подобри работни услови (3 од 7 работодавци ја навеле оваа причина), еден работодавец сака да работи по струка, друг посакува државна работа, а двајца експлицитно се жалат на слабата побарувачка, односно „немање работа“.

И тука жените се почести меѓу оние кои сакаат да менуваат работа, 5 од 13 жени работодавци посакуваат да ја сменат работата во споредба со 2 од 27 мажи работодавци.

САМОВРАБОТЕНИ



06 САМОВРАБОТЕНИ

Самовработените, слично како работодавците, започнуваат сопствени бизниси и „работат“ за себе, меѓутоа нивниот бизнис сè уште не е доволно развиен за тие освен себе да вработуваат и други лица. Во нашиот примерок имавме 54 самовработени лица и со тоа тие (според нашиот примерок) претставуваат 5% од граѓаните на возраст од 16 до 66 години или 7% од оние кои работат. Слично како кај работодавците, и самовработените се почесто мажи, конкретно скоро три четвртини (39 од 54 или 72%) од самовработените се мажи, само 15, односно 28%, се жени.

Табела: Број и процент на самовработени поделени по пол

	Пол		Вкупно
	Машки	Женски	
Број	39	15	54
Процент	72,2%	27,8%	100,0%

Освен мажите, меѓу самовработените има и повеќе постари граѓани, меѓутоа не толку драстично како кај работодавците (каде немаше ниту еден млад). Тука 85% се постари од 29 години, што значи дека 15%, односно 8 од 54 самовработени се млади. Конкретно, меѓу самовработените имаме 6 лица (11%) до 26 години, 9 (17%) меѓу 27 и 36 години, по 16 самовработени (30%) на возраст меѓу 37 и 56 години, и 7 самовработени (13%) од најстарата возрасна група во примерокот, односно меѓу 57 и 66 години. Тоа значи дека најмладите групи се непропорционално (помалку) застапени, додека оние меѓу 37 и 56 години се застапени. Самовработените во просек имаат 44 години и со тоа се 2 години помлади од работодавците, а 2 години постари од вработените, разлики кои не се статистички значајни.

Самовработените слично како работодавците и вработените се повеќе образувани од остатокот на граѓаните, односно од генералната популација на нивна возраст. Тие имаат помалку академици (30%) од работодавците (53%) и вработените (38%), меѓутоа процентот на самовработени со ниско образование е низок (9%) слично како кај вработените (8%) и работодавците (5%). Со тоа самовработените се трета најобразована група на пазарот на труд, слична на работодавците и вработените. И кај самовработените етничките малцинства се пропорционално застапени, а исто така и граѓаните со различни места на живеење од сите региони на државата.

ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ СЕ ОДЛУЧИЛЕ ЗА САМОВРАБОТЕНОСТ

Самовработените најчесто се одлучуваат за самовработеност поради тоа што не можат да најдат работа. Во нашиот примерок, 31 од 54 самовработени се самовработени бидејќи не можеле да најдат работа за плата. Повисоката заработувачка, која беше најчеста причина за самовработеност е на второ место. 8 од 54 самовработени станале самовработени со надеж за поголема заработувачка. Независноста (11%) е исто така важен мотив. Дел самовработени (7%) се самовработени бидејќи се чувствувале способни и/или имале желба да се бават со нивниот бизнис, а дел (6%) поради тоа што наследиле семеен бизнис. Со тоа самовработените значајно се разликуваат од работодавците, каде најчеста причина беше повисоката заработувачка, а неуспехот да се најде работа многу поретка.

Табела: Самовработени Зошто одлучивте да отворите сопствен бизнис, а не да работите за друг (работа за плата)

	Број	Процент	Валидни
Не можев да најдам работа каде ќе работам за плата	31	57,4	58,5
Поради поголема независност	6	11,1	11,3
Повисока заработувачка	8	14,8	15,1
Семеен бизнис, наследство	3	5,6	5,7
Поголема сигурност	1	1,9	1,9
Поради способноста или желбата	4	7,4	7,5
Недостасуваат	1	1,9	
Вкупно	53		

Различните подгрупи не се разликуваат по ова прашање, меѓутоа постои тенденција, самовработените со пониска заработувачка (под 10.000 денари месечно) почесто да одлучат да бидат самовработени поради тоа што не нашле работа.

ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)

Самовработените во просек работат по 4,7 во неделата, 7,7 часа на ден и со тоа тие се група која работи најмалку денови, а по часови не се разликуваат од вработените и работодавците. Тие исто така имаат и најмал „стаж“, кој во просек изнесува 8,8 години, во споредба со 10 години за работодавците и 11 години за вработените, разлика која е мала и статистички незначајна.

ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ

Самовработените најчесто почнуваат со сопствениот бизнис од сопствени пари или сопствена заштеда (39%) или пак заштеда на други членови од нивното семејство (32%). На голем дел (19%) не им се потребни пари за бизнисот, а, исто така, незанемарлив дел (15%) позајмуваат од роднини или пријатели.

Заем од банка земале само тројца од 54 самовработени (6%), а кредит од доверител, добавувач или клиент само еден (2%). Пари од агенцијата за вработување земале 9% од самовработените.

Табела: Самовработени Од каде ви беа парите/почетниот капитал со кои го започнавте сегашниот бизнис?

	Број	Процент
Не ми беа потребни пари	10	18,5
Моја лична заштеда	21	38,9
Заштеда на други членови од семејството	17	31,5
Заем од роднини или пријатели	8	14,8
Заем од банка или друга финансиска институција	3	5,6
Кредит од доверител / клиент / добавувач	1	1,9
Пари од агенцијата за вработување (активни мерки за вработување)	5	9,3

Мажите и жените не се разликуваат многу по изворот на почетниот капитал. Млади самовработени имаваме само 8, меѓутоа постои тенденција тие почесто да го започнуваат бизнисот со пари заштедени од нивната фамилија, а поретко со нивна лична заштеда. Мали беа и групите од етничките малцинства, но етничката припадност се чини има поголемо влијание врз изворот на почетниот капитал на самовработените. Така, од 8 самовработени од другите малцинства на половина не им требале пари да го започнат бизнисот, што е далеку почесто од етничките *Македонци* (14%) и особено етничките *Албанци* (9%). Ова индицира дека припадниците на другите етнички малцинства (во нашиот случај една Ромка, еден Ром, еден *македонски* муслиман и еден Србин) почесто почнуваат бизниси за кои не е потребен почетен капитал, особено во споредба со етничките *Албанци* каде има само еден од 11 започнати бизниси за кој не е потребен почетен капитал. За разлика од нив, половина (17 од 35) од етничките *Македонци* започнале со сопствена заштеда. Етничките *Албанци* најчесто почнуваат бизнис со заем од роднини или пријатели. Разлики по образование не постојат, меѓутоа самовработените во градовите најчесто започнуваат бизнис за кој не е потребен капитал, самовработените во главниот град почнуваат со своја заштеда, додека самовработените од руралните средини најчесто започнуваат бизнис со заштеда од своите семејства. Без почетен капитал најчесто започнуваат самовработените кои не остваруваат многу профит (6 од 10 самовработени кои заработуваат помалку од 5.000 денари месечно).

ФИНАНСИСКИ УСПЕХ

Самовработените имаат понизок личен доход и од работодавците и од вработените. Секој петти (19%) самовработен заработува под 5.000 денари месечно, а до 39% под 10.000. Само 8% од самовработените успеваат да заработат над 30.000 месечно.

И групата самовработени е премала за донесување на сигурни заклучоци, меѓутоа постојат тенденции самовработените жени да пријавуваат помал приход од самовработените мажи.

Табела: Самовработени А вашите лични примања? Без разлика дали е плата или хонорар или било какво друго примање ...а

	Број	Процент	Валидни	Мажи	Жени
До 5.000 денари	10	18,5	19,2	18,9%	20,0%
Од 5.000 до 10.000 денари	10	18,5	19,2	18,9%	20,0%
Од 10.000 до 15.000 денари	11	20,4	21,2	16,2%	33,3%
Од 15.000 до 20.000 денари	11	20,4	21,2	21,6%	20,0%
Од 20.000 до 25.000 денари	2	3,7	3,8	5,4%	0,0%
Од 25.000 до 30.000 денари	4	7,4	7,7	10,8%	0,0%
Над 30.000 денари	4	7,4	7,7	8,1%	6,7%
Вкупно	52	96,3	100,0	100,0%	100,0%
Одбива да одговори	2	3,7			
Вкупно	54	100,0		37	15

Возраста и етничката припадност на вработените се чини дека не прават разлика врз нивниот приход, но образованието има улога. Самовработените со високо образование заработуваат повеќе од самовработените со средно образование и тоа во просек 5.000 денари месечно. Скопјани котираат подобро и меѓу самовработените, меѓутоа тука најмали примања не пријавуваат селаните туку самовработените од градовите во внатрешноста.

Финансискиот успех на самовработените е скоро идентичен со тој на работодавците кога разгледуваме дали самовработените работат профитабилно, на нула или во загуба. Така, 63% остваруваат профит, четвртина (24%) се на нула и секој десетти (13%) работи во загуба што е речиси идентично со работодавците.

Меѓутоа, ако финансискиот успех го мериме не преку тоа дали се работи профитабилно, во загуба или на нула туку преку личните покачувања, односно намалувања на плата, самовработените повторно котираат значајно полошо од вработените и работодавците. Имено, само двајца од 54 самовработени (4%) оствариле значајно зголемување на надоместок односно платата, и уште седуммина (13%) оствариле мало зголемување. Тоа се само 17% меѓу самовработените кои имаат позитивни финансиски искуства (во споредба со 43%, односно 50% кај вработените и работодавците последователно). Од останатите самовработени, високи 30% морале во мала мера да ја намалуваат сопствената плата, односно износот кој го бараат за надомест, а додатни 17% морале да намалуваат значајно. Тоа се речиси половина од самовработените кои не само што не доживеале покачувања, туку работат со финансиски загуби.

Табела Дали вашата плата или износот што го барате за надомест до сега сте имале можност да го зголемувате или сте морале да го намалувате?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, значително се зголемува	2	0,2	3,7	3,7
Се зголемила во мала мера	7	0,6	13,0	16,7
Останала иста	20	1,7	37,0	53,7
Се намалила во мала мера	16	1,3	29,6	83,3
Значително се намалила	9	0,7	16,7	100,0
Вкупно	54	4,5	100,0	

Значајни разлики меѓу демографските групи не постојат, самовработените мажи и жени се чини имаат слични искуства, а слично е и меѓу самовработените со различно образование, возраст, етничка припадност и место на живеење.

ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ

Самовработените не само што имаат помал приход односно понеповолни промени во приходот, тие исто така се поснепични во врска со идните остварувања. Така на прашањето дали во наредните 2 години очекуваат зголемувања на платата или профитот тие значително поретко одговараат позитивно.

Табела: Самовработени Дали очекувате во наредните две години вашата плата или вашиот профит да се зголеми или да се намали?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Веројатно значително (многу) ќе се зголеми	8	0,7	16,0	16,0
Веројатно ќе се зголеми во мала мера (малку)	15	1,2	30,0	46,0
Веројатно ќе остане иста	13	1,1	26,0	72,0
Веројатно ќе се намали во мала мера (малку)	8	0,7	16,0	88,0
Веројатно значително (многу) ќе се намали	6	0,5	12,0	100,0
Вкупно	50	4,1	100,0	

Конкретно, само 16% од самовработените очекуваат големи зголемувања на платата, а уште 30% барем мали. Тоа се помалку од половина (46%) самовработени кои позитивно гледаат на својата иднина.

За потсетување, кај вработените и работодавците повеќе од 60% веруваа во зголемувања. Дополнително, 28% од самовработените сметаат дека ќе доживеат намалувања на профитот односно платата, од нив 12% значителни намалувања. Еден самовработен испитаник коментира дека платата ќе се зголеми, но доколку тој успее да се отсели во странство. Поради ваквата ситуација и ставови заклучуваме дека самовработените имаат потешки услови на македонскиот пазар на труд, отколку вработените и работодавците.

Мажите и жените не се разликуваат во оптимизмот за иднината, меѓутоа самовработените од албанска припадност и оние со средно образование имаат попесимистички погледи за финансискиот успех во релативно блиска иднина.

ОЦЕНА НА УСПЕХОТ ВО РЕТРОСПЕКТИВА

Интересно, иако искуствата на самовработените на македонскиот пазар на труд се покажа повеќе пати полошо од искуствата на работодавците, и иако тие се решија за самовработување од релативно различни причини, тие во иста мера повторно би ја избрале истата кариера. Така речиси половина од самовработените (48%) сигурно повторно би се решиле за самовработување, а уште 11% веројатно. Кумулативно тоа се речиси две третини од самовработените. Сепак, незанемарливи 17% сигурно не би се одлучиле за истата кариера. Ова се речиси идентични и дури попозитивни резултати од работодавците.

Табела: Самовработени Имајќи го сегашното искуство, дали повторно би се решиле да почнете сопствен бизнис?

	Број	Процент
Да, сигурно	26	48,1
Да, веројатно	6	11,1
Можеби	10	18,5
Веројатно не	3	5,6
Сигурно не	9	16,7
Вкупно	54	100,0

Мажите и жените не се разликуваат по ова прашање, а разлики се чини постојат по етничка основа и по финансискиот успех на самовработените. Така, етничките Албанци се чини дека почесто повторно би се одлучиле за самовработување (меѓутоа во примерокот имаше само 8 самовработени од албанска припадност), а самовработените со повисок приход значително почесто повторно би се одлучиле за самовработување од оние кои остваруваат ниски лични примања.

ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА, ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО И ЖЕЛБА ЗА ПОДОБРА РАБОТА

ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА

Подредената положба на самовработените не завршува со нивниот финансиски (не) успех. Во своето работење тие многу почесто наидуваат на проблеми, меѓу кои најзначајни се проблемите со исплата на сработеното, односно исплата на личен доход, неизвесноста дека ќе успеат да ја задржат работата и неможноста да се оди на платен одмор или боледување. Така, повеќе од секој втор самовработен стравува за својата работа, точно секој втор има проблеми со исплата на личен доход или исплата на сработеното, а 44% не можат да си дозволат платен одмор или платено боледување.

Табела: Самовработени Дали на вашето работно место имате какви било од следниве проблеми?

Проблем	Вкупно	Мажи	Жени
Неизвесност дека ќе успеете да ја задржите работата	53,7%	46,2%	73,3%
Проблеми со исплата за сработеното или исплата на плата	50,0%	48,7%	53,3%
Неможност да одите на платен одмор, боледување	44,4%	38,5%	60,0%
Небезбедни или незадоволителни работни услови	38,9%	43,6%	26,7%
Прекувремено работење	35,2%	35,9%	33,3%
Неможност да одите на платено породилно (родителско) отсуство	33,3%	30,8%	40,0%

За разлика од вработените, каде мажите почесто се жалеа на проблеми во работењето и каде тие генерално беа вработени на понесигурни работни места со полоши работни услови, кај самовработените повеќе проблеми пријавуваат жените. Особено големи се разликите во неизвесноста за работа, каде речиси три четвртини (73%) од самовработените жени се плашат за својата работа, во споредба со мажите каде помалку од секој втор (46%) пријавил ваков проблем. Жените почесто се жалат и за неможноста да се оди на платен одмор или боледување, а мажите повторно почесто работат во понебезбедни и незадоволителни услови.

Индикативно, потенцијални разлики постојат и меѓу самовработените на различна возраст, етничка припадност и местото на живеење.

Младите поретко се жалат на исплатите, поретко немаат можност на платен одмор, боледување или породилно отсуство и тие не стравуваат толку често за својата работа, меѓутоа почесто работат прекувремено. Етничките *Македонци* значително поретко се жалат на проблеми со исплата и поретко работат во безбедни и незадоволителни услови од самовработените од сите малцинства. Тие, исто така, поретко работат прекувремено, но само во споредба со етничките Албанци.

Што се однесува до местото на живеење, неизвесноста за работа е декларативно поголема меѓу самовработените од Скопје (во споредба со другите градови), а самовработените во другите градови почесто се жалат на неможност да земат платено боледување или одмор, односно платено породилно отсуство. Во Скопје пак бројот на самовработени кои се „жалат“ на небезбедни и незадоволителни услови е значително поголем од оној и во селата, а особено од оној во градовите од внатрешноста.

Разлики меѓу самовработените со различен степен на формално образование нема.

ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО

Слично како работодавците, и половина од самовработените (28 од 54 или 52%) добиваат помош од семејството во својата работа. Разлики по пол во овој случај нема, и самовработените мажи (54%) и самовработените жени (47%) слично често добиваат помош од семејството. Младите од друга страна почесто (75%) добиваат помош, меѓутоа меѓу нашите испитаници имавме само осум самовработени млади, така да оваа разлика можеби е само случајна. Иста ситуација имаме со етничките малцинства каде 8 од 11 самовработени Албанци и 2 од 8 самовработени граѓани од останатите малцинства добиваат семејна помош при работењето.

За разлика од работодавците каде имавме нешто повеќе машки членови на семејството кои им помагаат на работодавците, кај самовработените процентот е нешто поголем за женските членови, меѓутоа бројките се малку поизбалансирани (можеби и затоа што станува збор за малку поголема група, меѓу работодавците имавме само 19 кои добиваа семејна помош, а меѓу самовработените имаме 28). Разлики кај различните групи по ова прашање нема.

Табела: Самовработени Дали се тие претежно женски или машки членови на семејството?

	Број	Валидни
Сите се женски	9	32,1
Претежно се женски	2	7,1
И машки и женски (речиси) еднакво	9	32,1
Претежно се машки	2	7,1
Сите се машки	6	21,4
Вкупно	28	100,0

ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА

Интересно, и покрај тоа што самовработените декларативно имаат полоши искуства на пазарот на труд, повеќе од половина од нив (52%) не би сакале да ја сменат работата. Ова е слично со вработените, кои во речиси секој поглед беа подобро позиционирани од самовработените, и полошо од работодавците, каде како што веќе споменавме 83% не би сакале да ја сменат моменталната работа. Самовработените жени почесто изјавуваат желба да ја сменат моменталната работа, уште еден индикатор дека самовработените жени имаат поголеми тешкотии на пазарот на труд од самовработените мажи. И младите, слично на жените, почесто сакаат да ја сменат работата, меѓутоа како што веќе споменавме, млади самовработени имаше само 8, и со тоа овие резултати треба да се толкуваат претпазливо. Разлики по другите демографски карактеристики (вклучително и личниот доход) нема.

Табела: Самовработени Желба за промена на работното место поделено по пол

			Пол		Вкупно
			Машки	Женски	
Посакува да ја смени моменталната работа?	Да	Број	16	10	26
		%	41,0%	66,7%	48,1%
	Не	Број	23	5	28
		%	59,0%	33,3%	51,9%
Вкупно		Број	39	15	54
		%	100,0%	100,0%	100,0%

ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ БИ ЈА СМЕНИЛЕ РАБОТАТА

Најчеста причина поради која оние самовработени кои сакаат да сменат работа би смениле работа, е повисоката плата. Така, 11 од 26 (42%) самовработени кои во иднина би сакале да сменат работа, тоа би го сториле за повисока плата. Ова е помал процент од кај вработените, иако вработените (65%) имаат повисок личен доход од самовработените (во просек вработените заработуваат 3.500 ден. месечно повеќе). Меѓутоа оваа разлика можеби се должи поради малиот број на самовработени кои сакаат да сменат работа во примерокот.

Слично како кај вработените, втора најчесто спомнатата причина се подобрите работни услови која ја спомнуваат 9 од 26 (35%) од самовработените кои посакуваат да сменат работа, а трета причина се можностите за напредување во кариерата. Нејзе ја спомнуваат 5 од 26 самовработени (19%). Двајца самовработени (8%) сакаат да ја сменат работата, бидејќи таа е тешка и неисплатлива, еден би сменил доколку „нема работа во моменталната работа“, еден бидејќи веќе „не оди“, една поради „деградирањето на адвокатската професија“ и еден поради „притисоци и големи барања“.

Групата самовработени кои сакаат да сменат работа е премала за да се толкуваат разликите по нивните демографски карактеристики.

Табела: Самовработени Која е причината поради која би ја смениле работата?

Причина	Вкупно	Маж	Жени
За повисока плата	42,3	43,8%	40,0%
За подобри работни услови	34,6	50,0%	10,0%
За подобри можности за напредување во кариерата, за работа по струка	19,2	12,5%	30,0%
Тешка работа и неисплатлива	7,7	6%	10%

ПЕРЦИПИРАНА НЕСИГУРНОСТ НА РАБОТНО МЕСТО

Како што веќе образложивме кога зборувавме за приходот, самовработените гледаат на иднината попесимистички од работодавците. Па така, не чуди фактот што тие исто така се понесигурни за иднината на своите бизниси.

Конкретно, додека 72% од работодавците веруваат дека нивниот бизнис сигурно ќе опстане во наредните 12 месеци, само 46% од самовработените веруваат во истото. Ако ги земеме предвид и тие што мислат дека бизнисот веројатно ќе опстане, разликата е 85%

со 69%. Високи 32% од самовработените, односно со други зборови речиси секој трет самовработен не верува дека бизнисот ќе опстане.

Табела: Самовработени Ако размислите за наредните 12 месеци, колку сметате дека е веројатно дека вашиот бизнис ќе опстане?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Скоро сигурно	25	2,1	46,3	46,3
Многу веројатно	12	1,0	22,2	68,5
Малку веројатно	13	1,1	24,1	92,6
Воопшто, најверојатно ќе пропадне	4	0,3	7,4	100,0
Вкупно	54	4,5	100,0	

Поради малите подгрупи меѓу самовработените, разликите кои следно ќе ги известиме се статистички незначајни, меѓутоа тенденциите зборуваат дека разлики веројатно постојат.

Прво, се чини дека жените се посигурни во своите работни места (иако тие почесто ја рапортираа неизвесноста на работењето како проблем). Додека 9 од 15 самовработени жени (60%) се (скоро) сигурни дека нивниот бизнис ќе опстане, само 16 од 39 самовработени мажи (41%) веруваат во истото. Разлики по возраст, образование, етничка припадност и приход се чини дека нема, но самовработените од Скопје даваат значително понесигурно одговори. Така додека само четворица од 16 самовработени во Скопје (25%) веруваат дека нивниот бизнис сигурно ќе опстои, 5 од 13 (39%) самовработени во руралните средини и 16 од 25 (64%) вработени во другите градови од републиката веруваат во сигурноста на сопствените бизниси.

ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ

Перципираната вработливост на самовработените, односно нивните ставови за сопствените шанси на пазарот на труд како да ги отсликуваат нивните (по)лоши искуства на пазарот на труд. Така, помалку од една петина (19%) веруваат дека тие сигурно или веројатно би нашле брзо работа. За споредба, кај вработените дека лесно ќе најдат работа веруваат 30%, кај работодавците 28%.

Табела: Самовработени Доколку во моментот одлучите да барате друга работа, дали сметате дека во наредните 2-3 месеца би нашле нова работа?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, сигурно	6	0,5	11,1	11,1
Да, веројатно	4	0,3	7,4	18,5
Можеби	8	0,7	14,8	33,3
Веројатно не	7	0,6	13,0	46,3
Сигурно не	29	2,4	53,7	100,0
Вкупно	54	4,5	100,0	

Самовработените мажи, помладите и самовработените од внатрешноста ги ценат своите шанси на пазарот на труд подобро од самовработените жени, постарите и самовработените во Скопје. Конкретно, дури 11 од 15 самовработени испитанички (73%), во споредба со 18 од 39 самовработени испитаници (46%), веруваат дека сигурно нема да можат лесно да најдат

работа. Слично но со помал интензитет, повеќе од половина постари самовработени (57%) се сигурни дека не би можеле да најдат работа во споредба со 38% од помладите. Повеќе од две третини од самовработените во Скопје (69%) исто така се сигурни дека не би можеле да најдат работа, во споредба со (помалку од) секој втор самовработен во внатрешноста (48% во градовите и 46% во селата).

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА САМОВРАБОТЕНОСТ

Жените и мажите самовработени рапортираа слични искуства на пазарот на труд, меѓутоа имаше тенденција жените почесто да сакаат да ја сменат работата и да пријавуваат помал приход, а од друга страна мажите беа понесигурни дека ќе успеат да го одржат бизнисот. Сепак од гледна точка на најголем дел (58%) од самовработените, мажите и жените самовработени имаат еднакви можности за успех во *македонската* економија и општество. Значителен дел (29%) сепак смета дека на мажите им е полесно, а 13% се на став дека полесно им е на самовработените жени.

Во просек, самовработените не се разликуваат по ставовите за еднаквост ниту од вработените, ниту од работодавците.

И кај жените и кај мажите има поголем процент кои веруваат дека полесно им е на самовработените мажи отколку на самовработените жени, меѓутоа мажите имаат поизбалансиран ставови и почесто веруваат во еднаквост.

Табела: Самовработени Дали сметате дека *македонската* економија и општество им овозможува еднакви услови за успех на самовработените жени како и на самовработените мажи?

	Број	Валидни %	Мажи	жени
Не, полесно им е на самовработените жени	6	12,5	14,3%	7,7%
Да, условите се исти за успех и за мажите и за жените	28	58,3	60,0%	53,8%
Не, полесно им е на самовработените мажи	14	29,2	25,7%	38,5%
Вкупно	48	100,0	100,0%	100,0%

Освен жените, и самовработените од малцинствата во споредба со етничките *Македонци* почесто веруваат во нееднаквост на сметка на жените, а истото важи и за самовработените од Скопје во споредба со самовработените од внатрешноста.

ЗЕМЈОДЕЛЦИ



07 ЗЕМЈОДЕЛЦИ

Земјоделците и сточарите (во понатамошниот текст само земјоделци) броеја 96 и со тоа претставуваа 8% од нашиот примерок и 13% од оние кои работат. Меѓу нив имавме 52 (54%) мажи земјоделци и 44 (46%) жени земјоделци. Со тоа, земјоделците заедно со вработените (а за разлика од работодавците и самовработените) претставуваат родово најизбалансирана група на пазарот на труд, меѓутоа сепак и во земјоделието работат повеќе мажи отколку жени.

Табела: Број и процент на земјоделци по пол

	Пол		Вкупно
	Мажи	Жени	
Број	52	44	96
Проценти	54,2%	45,8%	100,0%

Како што веќе споменавме, земјоделците се најстарата група во примерокот, тие во просек имаат 46 години и меѓу нив има само 15% млади лица под 29 години (во споредба со просекот каде 27% се млади). Конкретно меѓу земјоделците имавме само 11 млади од 16 до 26 години (12%), 13 земјоделци на возраст од 27 до 36 години (14%), 21 на возраст меѓу 37 и 46 години (22%), 18 земјоделци на возраст од 47 до 56 години (19%) и најголем број (33 или 34%) беа во најстарата возрастна група меѓу 57 и 66 години.

Земјоделците не само што се најстара група, туку тие (меѓу оние кои работат) се и значајно понеобразовани од останатите. Така, додека меѓу вработените имавме 8%, меѓу работодавците 5% и меѓу самовработените 9% со ниско или без формално образование, меѓу земјоделците речиси половина (45%) или немаат завршено формално училиште или имаат завршено само основно. Останатата половина (48%) завршиле средно образование, а само 6% од земјоделците имаат универзитетско образование.

Во нашиот примерок, етничките *Македонци* беа непропорционално позастапени меѓу земјоделците, тие претставуваа 84% од примерокот на земјоделци (односно 80 од 96 земјоделци беа етнички *Македонци*). Очекувано, тие беа непропорционално застапени во руралните делови на државата, 84% од земјоделците живеат во село, 16% во другите градови од државата и ниту еден во главниот град Скопје.

Најголем дел од нив живеат во пелагонскиот (33%) и југоисточниот (32%) регион на државата.

ВРЕМЕ НА РАБОТЕЊЕ (ГОДИНИ, ДЕНОВИ И ЧАСОВИ ВО ПРОСЕК)

Земјоделците во просек работат 6,2 дена во неделата, по 9,3 часа на ден и со тоа тие претставуваат група која работа значајно повеќе од сите други групи. Само петтина од земјоделците (22%) работат 5 или помалку денови во неделата, помалку од половина работат 8 или помалку часови на ден.

Земјоделците, исто така, имаат и поголем стаж од останатите што можеби е и очекувано со оглед на тоа што тие беа највозрасна група, меѓутоа разликата во стаж е далеку поголема од возрастната разлика. Така, додека просечниот самовработен има стаж од 8,8, просечниот работодавец 10,3, а просечниот вработен 11,4 години, просечниот земјоделец има 25,1

години стаж. Ова значи дека земјоделците почнуваат да се занимаваат со земјоделие многу млади.

Жените работат подолго и повеќе денови од мажите, така просечна жена земјоделец работи 6,4 денови во неделата по 9,7 часа во денот. Големи разлики постојат меѓу земјоделците со различно образование, оние со ниско образование работат значително повеќе и денови и часови од земјоделците со завршено средно образование. За жал оние што работат најдолго и најголем број денови остваруваат најнизок личен приход.

Како што веќе споменавме, земјоделците од етничките малцинства беа премал број во нашиот примерок за да може да се интерпретираат разликите меѓу нив и етничките Македонци.

ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ СЕ ОДЛУЧИЛЕ ЗА РАБОТА ВО ЗЕМЈОДЕЛИЕ

Слично како самовработените, најголемиот дел од земјоделците (60%) се одлучиле за земјоделие поради тоа што не можеле да најдат друго вработување. Дополнителни 7,3% велат дека немаат други можности освен да се занимаваат со земјоделие, а 6,3% бидејќи наследиле или поседуваат обработливо земјиште. Тоа остава само мал дел земјоделци кои се занимаваат со земјоделие заради повисока заработувачка (12,5%), поголема независност (4,2%) или поголема флексибилност во работните саати (5,2%). Со други зборови само една петина од земјоделците избрале да бидат земјоделци поради тоа што сакале, односно сметале дека земјоделието ќе им донесе некоја предност. Четворица земјоделци од нашиот примерок се занимаваат со земјоделие како дополнителна дејност бидејќи се веќе пензионирани или сè уште се во процес на образование.

Табела: Земјоделци
Зошто одлучивте да бидете земјоделец, а не да работите за друг (работа за плата)?

	Број	Процент
Не можев да најдам работа каде ќе работам за плата	58	60,4
Поради поголема независност	4	4,2
Повисока заработувачка	12	12,5
Наследив земјиште/ Поседувам обработливо земјиште	6	6,3
Немав други услови, тоа се работи тука	7	7,3
Поголема флексибилност во работните саати	5	5,2
Се занимава со земјоделие како дополнителна дејност (ученик, пензионер..)	4	4,2
Вкупно	96	100,0

Разликите меѓу мажите и жените по ова прашање се мали, со тоа што жените почесто одбирале земјоделие поради флексибилност во работните саати, а мажите поради повисока заработувачка. Значајни разлики има меѓу земјоделците со различен степен на образование, така од оние 6 високо образовани земјоделци во нашиот примерок, само 1 (17%) избрал земјоделие бидејќи не можел да најде друга работа, 3 сметаат на повисока заработувачка, еден бидејќи наследил земјиште и еден бидејќи е веќе пензионирани и се занимава со земјоделие поради дополнителна заработувачка на сопствената пензија. За разлика од овие високо образовани граѓани кои се занимаваат со земјоделие останатите земјоделци се занимаваат со земјоделие бидејќи немаат друг избор.

Слично е и кај оние (мал процент) граѓани кои живеат во град, меѓутоа се занимаваат со земјоделство. И кај поголемиот дел се занимава со земјоделие од желба или дополнително, за разлика од жителите во селата каде земјоделието во очите на земјоделците е единствен избор за егзистенција.

ПОЧЕТЕН КАПИТАЛ

За разлика од работодавците и самовработените, на огромен број земјоделци (33%) не им се потребни пари за да можат да започнат да се занимаваат со земјоделие, но слично како нив најголем дел почнале со заштеда од други членови од семејството (47%), односно од своја лична заштеда (33%). Најчесто станува збор за наследено земјиште, стока и/или механизација. Ретко кој од земјоделците мора да зајми за да започне со земјоделие, но кога мора, почести се заемите од роднини и пријатели (4%), отколку од банки или други финансиски институции (2%). Само двајца од 96 земјоделци (2%) почнале со земјоделие со земени субвенции.

Табела: Земјоделци Од каде ви беа парите/почетниот капитал со кои го започнавте да се занимавате со земјоделие?

	Број	Процент
Не ми беа потребни пари	32	33,3
Заштеда на други членови од семејството	45	46,9
Моја лична заштеда	32	33,3
Заем од роднини или пријатели	4	4,2
Заем од банка или друга финансиска институција	2	2,1
Државна помош (Субвенции)	2	2,1

Жените почесто од мажите почнуваат со заштеда од други членови на семејството (59%), а на мажите почесто не им се потребни пари (40%), но и мажите и жените исто често почнуваат со сопствена заштеда. Младите очекувано поретко почнуваат со своја сопствена заштеда, а почесто со помош од семејството.

ФИНАНСИСКИ УСПЕХ

ЛИЧЕН ПРИХОД

Што се однесува до финансискиот успех на земјоделците, тие заработуваат најслабо од сите граѓани кои работат. Така, високи 36% од земјоделците остваруваат личен приход под 5.000 денари, секој четврти (27%) помалку од 10.000 денари.

Вкупно 88% проценти од земјоделците остваруваат профит помал од 20.000 денари, а само 8% заработуваат над 30.000. Со тоа земјоделците заработуваат околу 3.300 денари месечно помалку од самовработените, 6.700 помалку од вработените и 11.600 денари помалку од работодавците.

Жените земјоделци заработуваат нешто помалку од мажите, меѓутоа овие разлики се статистички незначајни. Разликите се незначајни и меѓу другите демографски подгрупи.

Табела: Самовработени

А вашите лични примања? Без разлика дали е плата или хонорар или било какво друго примање ...^a

	Број	Процент	Валидни	Мажи	Жени
До 5.000 денари	31	32,3	36,0	30,4%	42,5%
Од 5.000 до 10.000 денари	23	24,0	26,7	30,4%	22,5%
Од 10.000 до 15.000 денари	16	16,7	18,6	21,7%	15,0%
Од 15.000 до 20.000 денари	6	6,3	7,0	6,5%	7,5%
Од 20.000 до 25.000 денари	1	1,0	1,2	0,0%	2,5%
Од 25.000 до 30.000 денари	2	2,1	2,3	2,2%	2,5%
Над 30.000 денари	7	7,3	8,1	8,7%	7,5%
Вкупно	86	89,6	100,0	100,0%	100,0%
Одбива да одговори	10	10,4			
Вкупно	96	100,0			

ПРОФИТАБИЛНОСТ

Земјоделците не само што остваруваат помал приход, туку во споредба со другите вработени тие многу почесто работат во загуба, односно многу поретко остваруваат профит. Така, дури 17% земјоделци работат во загуба, и само 45% остваруваат профит.

Табела: Земјоделци

Дали работите профитабилно, во загуба или на нула?

	Број	Процент
Профитабилно	37	38,5
Во загуба	16	16,7
На нула	43	44,8
Вкупно	96	100,0

Мажите многу поретко работат во загуба (8% во споредба со 27%), а истото важи и за младите. И земјоделците со ниско образование почесто работат во загуба.

ИЗГЛЕДИ ЗА ПРИХОДОТ ВО НАРЕДНИТЕ 2 ГОДИНИ

Со оглед на тоа што земјоделците најретко остваруваат профит и имаат најмал приход од сите вработени во државата, воопшто не зачудува фактот што тие се и најпесимистичката група вработени. Така, очекувањата за финансиската иднина на земјоделците се генерално непожелни и воедно тие се единствена група која почесто очекува намалувања, отколку зголемувања на профитот.

Конкретно, секој петти земјоделец очекува големи намалувања на профитот во наредните 2 години, а секој четврти намалувања во мала мера. Само 8% очекуваат големи промени на подобро (слично како вработените), а секој трети мали зголемувања на профитот.

Табела: Земјоделци

Дали очекувате во наредните две години вашиот профит да се зголеми или да се намали?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Веројатно значително (многу) ќе се зголеми	7	7,3	8,1	8,1
Веројатно ќе се зголеми во мала мера (малку)	28	29,2	32,6	40,7
Веројатно ќе остане иста	11	11,5	12,8	53,5
Веројатно ќе се намали во мала мера (малку)	22	22,9	25,6	79,1
Веројатно значително (многу) ќе се намали	18	18,8	20,9	100,0
Вкупно	86	89,6	100,0	
Недостасуваат	10	10,4		
Вкупно	96	100,0		

Иако работат поголем број часови и денови и воедно остваруваат помал приход од мажите, жените сепак гледаат нешто пооптимистички на иднината. Така, 17% од жените земјоделци во споредба со 2% од мажите земјоделци веруваат во значително повисоки приходи. Значително пооптимисти се и помладите, возраста буквално линеарно корелира со оптимизмот: што се помлади испитаниците толку е поголема нивната верба во подобра (финансиска) иднина. Пооптимисти се и пообразованите и оние кои остваруваат повисок приход.

ОЦЕНА ЗА УСПЕХОТ ВО РЕТРОСПЕКТИВА

Табела

Имајќи го сегашното искуство, дали повторно би се решиле да станете земјоделец?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, сигурно	24	2,0	25,0	25,0
Да, веројатно	10	0,8	10,4	35,4
Можеби	15	1,2	15,6	51,0
Веројатно не	8	0,7	8,3	59,4
Сигурно не	39	3,2	40,6	100,0
Вкупно	96	8,0	100,0	
Недостасуваат	1109	92,0		
Вкупно	1205	100,0		

ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА, ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО И ЖЕЛБА ЗА ПОДОБРА РАБОТА

ПРОБЛЕМИ СО РАБОТАТА

Земјоделците пријавуваат убедливо најмногу проблеми во нивното работење. Освен кај неможност за платено породилно (родителско) отсуство, со сите други проблеми се соочуваат повеќе од половина земјоделци, а кај проблемите со откуп на производите и неможност за платен одмор или боледување повеќе од две третини од земјоделците. За илустрација, на можноста да се оди на платено родителско отсуство, кое е најредок проблем кај земјоделците, се жалат високи 43% од земјоделците, во споредба со 33% од самовработените и 5% од вработените.

Табела: Земјоделци
Дали на вашето работно место имате какви било од следниве проблеми?

Проблем	Вкупно	Мажи	Жени
Проблеми со откуп на производите	67,7	63,5%	72,7%
Неизвесност дека ќе може да продолжите со работата	62,5	61,5%	63,6%
Проблеми со наплата	54,2	50,0%	59,1%
Неможност да одите на платен одмор, боледување	68,8	61,5%	77,3%
Небезбедни или незадоволителни работни услови	60,4	53,8%	68,2%
Прекувремено работење	56,3	50,0%	63,6%
Неможност да одите на платено породилно (родителско) отсуство	42,7	36,5%	50,0%

Жените почесто се жалат на сите горенаведени проблеми, особено безбедноста и задоволителноста на работните услови, можностите за платен одмор и родителско отсуство, како и прекувременото отсуство. Тие, исто така, почесто имаат проблем со откуп и наплата на производите.

Освен жените, поголеми проблеми јавуваат и постарите земјоделци, особено проблеми со откуп на производите, прекувремено работење, неизвесноста за продолжување со работата и небезбедни и незадоволителни услови, додека младите почесто се жалат за можноста да се оди на платено породилно отсуство.

Проблемите варираат и врз основа на образованието на земјоделците. Така, оние со ниско образование почесто јавуваат проблеми со откуп, прекувремено работење, неизвесност, неможност да се оди на платено боледување, односно одмор, како и небезбедни услови. И кај земјоделците од село ситуацијата е слична, тие работат подолго без можност за одмор или породилно отсуство во понезадоволителни услови од малиот број земјоделци кои живеат во градовите.

ПОМОШ ОД СЕМЕЈСТВОТО

За разлика од работодавците и самовработените каде околу половина имаат помош од семејството во нивната работа, кај земјоделците високи 79% добиваат семејна помош.

Мажите добиваат бесплатна семејна помош нешто почесто (83% во споредба со 75%), а почесто помош добиваат и младите (93%) и оние со повисоко образование.

Полот на бесплатните семејни работници е избалансиран, така додека кај 22% од земјоделците помагаат претежно или исклучиво женски членови на семејството, кај 25% помагаат најчесто мажи. Кај повеќе од половина помагаат и машки и женски членови на семејството. На машките земјоделци почесто им помагаат женски членови на семејството, а на женските машки.

Табела: Земјоделци
Дали се тие претежно женски или машки членови на семејството?

	Број	Валидни
Сите се женски	9	11,8
Претежно се женски	8	10,5
И машки и женски (речиси) еднакво	40	52,6
Претежно се машки	12	15,8
Сите се машки	7	9,2
Вкупно	76	100,0

ЖЕЛБА ЗА ПРОМЕНА НА РАБОТАТА И ПРИЧИНИ

Со оглед на позицијата на земјоделците на пазарот на труд, не е чудно што огромното мнозинство од нив (71%) би сакале да ја сменат работата. Ова е 23% почесто од самовработените и вработените, и 54% повеќе од работодавците. Интересно е дека мажите земјоделци почесто сакаат да ја променат работата во споредба со жените земјоделци, иако жените земјоделци имаат повеќе проблеми и помал приход.

Табела: Земјоделци
Желба за промена на работното место поделено по пол

			Пол		Вкупно	
			Машки	Женски		
Посакува да ја смени моменталната работа?	Да	Број	40	28	68	
		%	76,9%	63,6%	70,8%	
	Не	Број	12	16	28	
		%	23,1%	36,4%	29,2%	
Вкупно			Број	52	44	96
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Помлади земјоделци кои работат во руралните средини и оние кои заработуваат послабо почесто би сакале да ја сменат работата.

Најчести причини за желбата за промена на работното место се нискиот приход и лошите работни услови. Конкретно две третини од земјоделците сакаат да сменат работа за повисока плата, а речиси секој втор за подобри работни услови. Интересно, главните причини за кои земјоделците би смениле работа се слични со вработените кои имаат далеку подобри искуства на пазарот на труд.

Разликите меѓу мажите и жените се видни кај две причини. Мажите почесто сакаат да ја сменат работата за повисок приход, додека жените за (физички) полесна работа.

Табела: Земјоделци
Која е причината поради која би ја смениле работата?

Причина	Вкупно	Мажи	Жени
За повисока плата	66,2	72,5%	57,1%
За подобри работни услови	47,1	47,5%	46,4%
За подобри можности за напредување во кариерата, за работа по струка	10,3	12,5%	7,1%
За да можам да ја комбинирам работата со домашните обврски	1,5	0,0%	3,6%
Тешка (и неисплатлива) работа	11,8	7,5%	17,9%

Младите покрај поголема плата почесто одбираат и подобри можности за напредување, а во споредба со постарите тие исто така поретко се жалат на тешка работа. Разлики по образование нема, освен што оние со ниско образование нешто почесто сакаат да сменат работа поради шанса за повисока плата. Другите групи се или премали за значајна интерпретација или разлики не постојат.

ПЕРЦИПИРАНА НЕСИГУРНОСТ ЗА РАБОТНОТО МЕСТО

Ако искуствата на пазарот на труд на самовработените беа лоши, тие за земјоделците се катастрофални. Само третина (34%) од земјоделците сметаат дека нивниот бизнис во наредната година веројатно ќе опстане (споредено со 69% од самовработените, 85% од работодавците и 86% од вработените). Секој петти земјоделец е сигурен дека бизнисот нема да може да преживее (споредено со 7% кај самовработените, 3% кај работодавците и 2% кај вработените). Со ова земјоделците се убедливо најнесигурна и најзагрозена група на пазарот на труд.

Табела: Земјоделци
Ако размислите за наредните 12 месеци, колку сметате дека е веројатно вашиот земјоделски/сточарски бизнис да опстане?

	Број	Процент
Скоро сигурно	21	21,9
Многу веројатно	12	12,5
Малку веројатно	41	42,7
Воопшто, најверојатно ќе пропадне	22	22,9
Вкупно	96	100,0

Жените се нешто понесигурни од мажите, така дури 32% од нив сметаат дека нивниот земјоделски, односно сточарски бизнис нема да преживее, во споредба со 15% од мажите. Постарите се исто така далеку понесигурни од помладите, понеобразованите се понесигурни од пообразованите, а разлики постојат и според местото на живеење: големиот број земјоделци кои живеат и работат по селата се понесигурни од малиот број земјоделци кои работат во градовите во внатрешноста. За крај и очекувано, земјоделците со најниски примања се далеки понесигурни од оние кои заработуваат подобро.

ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ

Земјоделците „водат“ не само по несигурноста туку и по ниската вработливост со која тие се оценуваат сами себе, меѓутоа овие резултати не се значајно различни од оние на самовработените. Повеќе од половина (54%) земјоделци се сигурни дека доколку бараат друга работа, сигурно нема да успеат да најдат (што е слично со самовработените и работодавците), а само 12% сметаат дека веројатно ќе најдат работа (во споредба со 19% кај самовработените, 28% кај работодавците и 30% кај вработените).

Табела: Земјоделци
Доколку во моментот одлучите да барате друга работа, дали сметате дека во наредните 2-3 месеца би нашле нова работа?

	Број	Валидни
Да, сигурно	6	6,3
Да, веројатно	5	5,2
Можеби	10	10,4
Веројатно не	23	24,0
Сигурно не	52	54,2
Вкупно	96	100,0

Жените и мажите не се разликуваат по ова прашање, и мажите земјоделци и жените земјоделци ги оценуваат своите шанси на пазарот на труд еднакво лошо. Младите земјоделци од друга страна се многу посигурни дека би можеле да најдат работа иако како што знаеме стапките на невработеност во државата се најголеми токму за оваа возрастна група. Повеќе од третина од младите земјоделци (36%) верува дека веројатно може брзо да најде друга работа, во споредба со само 7% од постарите земјоделци. И образованието очекувано прави разлика за вработливоста на земјоделците, оние со ниско образование ги оценуваат своите шанси на пазарот на труд далеку полоши од земјоделците со средно образование (за потсетување во примерокот имавме само 6 земјоделци со високо образование и поради тоа нив ги исклучуваме кога анализираме разлики по степен на образование).

ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ЗА ЗЕМЈОДЕЛЦИТЕ

Мнозинството земјоделци (65%), слично како и останатите вработени, сметаат дека македонската економија им овозможува еднакви услови за успех и на мажите земјоделци и на жените земјоделци. Како и кај другите групи и овде имаме мала тенденција кон подобри услови за мажите, бидејќи додека 22% земјоделци сметаат дека сепак на мажите им е полесно да успеат, 11% сметаат дека полесно им е на жените.

Овие ставови се слични со останатите групи.

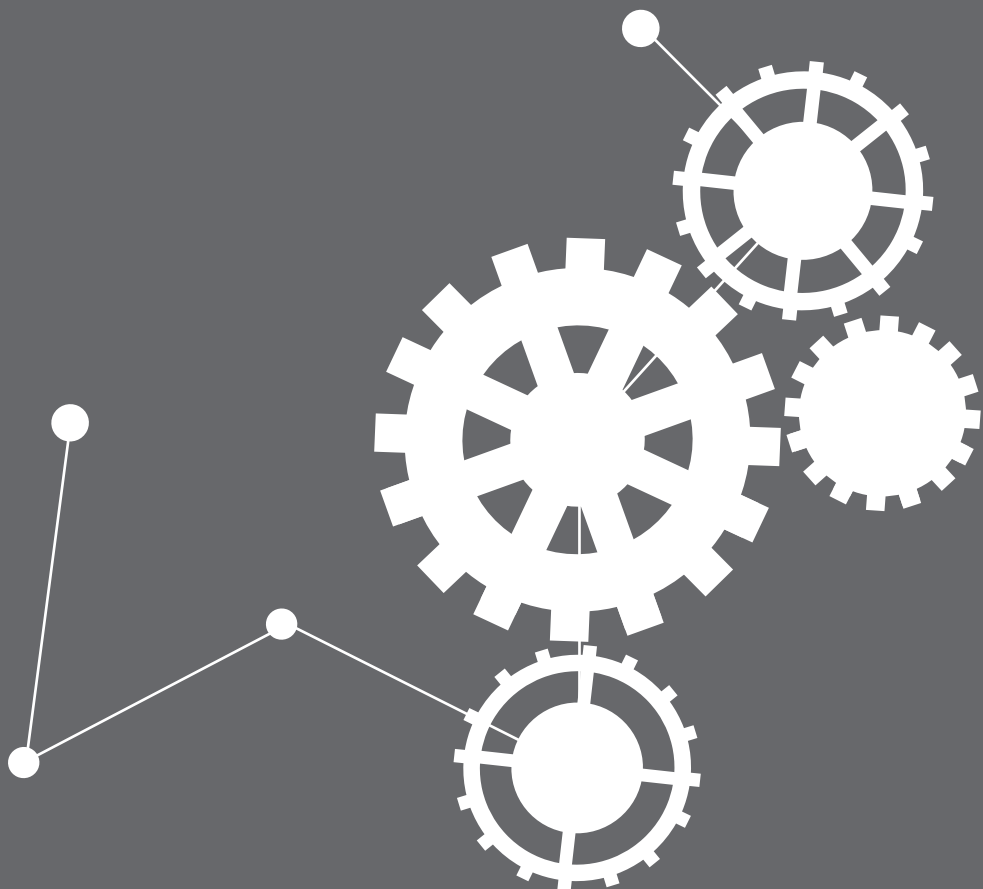
Табела: Земјоделци

Дали сметате дека *македонската* економија и општество им овозможува еднакви услови за успех на земјоделците мажи како и на земјоделците жени?

	Број	Валидни %	Мажи	Жени
Не, полесно им е на жените земјоделци	10	10,6	7,8%	14,0%
Да, условите се исти за успех и за мажите и за жените	61	64,9	70,6%	58,1%
Не, полесно им е на мажите земјоделци	23	24,5	21,6%	27,9%
Вкупно	94	100,0		

Мажите и жените земјоделци не се разликуваат по ова прашање, а ниту останатите демографски групи се чини немаат различен став за еднаквите можности на мажите земјоделци и жените земјоделци.

НЕВРАБОТЕНИ



08 НЕВРАБОТЕНИ

Од вкупниот примерок, 16% или 183 испитаници се невработени и активно бараат работа. Доколку ги исклучиме неактивните испитаници и само ги разгледуваме економски активните, невработени претставуваат 22%, што значи дека стапката на невработеност во нашиот примерок е 22,2, значајно помала отколку официјалните статистики.

Табела: Број и процент на невработени по пол

		ПОЛ		Вкупно
		Машки	Женски	
НЕВРАБОТЕН	Број	80	103	183
	%	43,7%	56,3%	100,0%

Ако ги погледнеме демографските карактеристики, гледаме дека во оваа група има повеќе жени од мажи, т.е. 56% жени споредено со 44% мажи. Според етничката припадност, 63% се *Македонци*, 29% *Албанци* и 8% се од некоја од другите етнички заедници. Споредено со целиот примерок, меѓу невработените, *Албанците* се непропорционално застапени на сметка на *Македонците*, па така иако во целиот примерок припадниците на албанската етничка група се застапени со 19%, т.е. претставуваат една петтина од примерокот, тие сочинуваат повеќе од една четвртина од невработените испитаници. Поинаку гледано, од испитаниците од *македонската* етничка група невработени се 14%, споредено со 24% од албанската.

Образовната структура не се разликува премногу споредено со вкупниот примерок. По работодавците, вработените и самовработените, невработените претставуваат 4-та најобразована група, но разликите не се статистички значајни. Сепак, вреди да се издвои дека испитаниците со високо образование сочинуваат една третина од невработените (32%), споредено со 28% од вкупниот примерок иако можеби би било очекувано високо образование да бидат помалку застапени во групата невработени.

ВРЕМЕ НА АКТИВНО БАРАЊЕ РАБОТА

Во просек, невработените бараат работа 5 години и 5 месеци. Само 18% од моментално невработените бараат работа помалку од половина година, а третина (34%) помалку од година. Половина (52%) од примерокот е на „лошата страна“ на пазарот на труд повеќе од 3 години, а една четвртина (25%) повеќе од 7 години. Последните 5% од примерокот се невработени постари од 19 години.

Невработените жени во просек се невработени околу 10-тина месеци пократко од мажите, меѓутоа оваа разлика не е статистички значајна. Од друга страна младите се значајно пократко невработени од постарите невработени, со разлика од речиси 6 години. Сепак и невработените млади (до 29 години) се во просек невработени по 2 години. Разлики по етничка припадност нема, меѓутоа образованието е огромен фактор. Додена невработените со ниско образование во просек се невработени по 9 години, невработените со средно образование се невработени во просек 6 години, а оние со високо нешто повеќе од 3 години.

Местото на живеење не прави голема разлика, меѓутоа сепак во Скопје побрзо се наоѓа работа отколку во внатрешноста, речиси година дена побрзо во споредба со селата и речиси

2 години во споредба со другите градови. Од регионите најдобро котира југоисточниот, каде просечниот невработен е невработен нешто повеќе од 3 години, а најлоши се североисточниот и источниот, каде невработените во просек не можат да најдат работа ни по 8 години.

ДРУГИ АКТИВНОСТИ ПОКРАЈ БАРАЊЕТО РАБОТА

За да утврдиме дали покрај тоа што активно бараат работа, невработените испитаници се вклучени во некаков вид неплатена работа или имаат други обврски, ги прашавме што прават додека бараат работа. Мнозинството (45%) изјавиле дека немаат други обврски и само седат дома и бараат работа. По нив, со нешто повеќе од една третина (36%), следат оние кои се одговорни за домашните обврски. Доколку на оваа група ги додадеме оние 11% кои изјавиле дека се одговорни за грижа на деца и на постари или болни лица, тогаш кај ова прашање со 46% најбројна е онаа група на лица кои на еден или друг начин се одговорни за домаќинството и грижа на поблиското семејство. Другите групи се значително помали, па така околу 5% волонтираат, т.е. работат неплатено, 4% помагаат на нива, 2% со семејниот бизнис и 3,3.% се дообучуваат, т.е. земаат дополнителни обуки или одат на предавања.

Табела: Невработени - Што правите додека барате работа?

	Број	Процент
Седат дома и само барам работа	83	45,4
Седат дома и одговорен/на сум за домашните обврски	66	36,1
Се дружам со пријатели	21	11,5
Чувам деца или болни, постари	20	10,9
Волонтирам (неплатено)	10	5,5
Помагам на нива	8	4,4
Земам дополнителни обуки/предавања	6	3,3
Помагам во семејниот бизнис	3	1,6
Планирам да почнам сопствен бизнис	1	1,5

Ако ја погледнеме демографската анализа на одговорите на ова прашање, гледаме дека кај неколку од дадените одговори постојат значителни разлики помеѓу мажите и жените. Така, одговорот „седат дома и само барам работа“ мажите го одбираат значително почесто од жените (57% наспроти 32%) и ова е единствената сигнификантна разлика според демографски карактеристики кај овој одговор. Наспроти тоа, одговорот „седат дома и сум одговорен/на за домашните обврски“ го одбрале половина (50%) од невработените жени, што е случај кај само 18% од мажите. Кај овој одговор разлика забележавме и според возраст, при што младите значително поретко го одбирале овој одговор (26%) споредено со повозрасните испитаници (42%).

БРОЈ НА НЕПРИЈАВЕНИ НЕВРАБОТЕНИ (ВО АГЕНЦИЈАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ) И ПРИЧИНИ ЗА НЕПРИЈАВУВАЊЕ

Во агенцијата за вработување се пријавени повеќе од три четвртини од испитаниците. Разлики кај ова прашање имаме речиси според сите демографски карактеристики. Така, од невработените мажи, пријавени како невработени во агенциите за вработување се 83%, споредено со 70% од жените.

Табела: Невработени - Дали сте пријавени како невработен/а во агенцијата за вработување?

	ВКУПНО		МАЖИ		ЖЕНИ	
	Број	Процент	Број	Процент	Број	Процент
Да	141	77,0	73	83,0	76	70,4
Не	42	23,0	15	17,0	32	29,6
Вкупно	183	100,0	88		108	

Слично, испитаниците од македонската етничка група почесто се пријавени како невработени споредено со испитаниците од албанската етничка група, при што меѓу македонските испитаници пријавени се 85%, споредено со 61% меѓу Албанците.

Степенот на завршено образование е во линеарна корелација со одговорите кај ова прашање, при што најчесто се пријавуваат оние со завршено високо образование (84%), по што следат оние со завршено средно (76%) и конечно, процентот на пријавени е најнизок меѓу испитаниците со завршено ниско образование, со 62%.

Местото на живеење, исто така, придонесе за разлики во одговорите, со тоа што најретко се пријавени невработените од Скопје (62%), по што следат испитаниците од руралните средини со 78% и најголем процент на пријавени невработени забележуваме во останатите градови со 84%.

Младите испитаници поретко се пријавуваат како невработени, при што на ова прашање позитивно одговориле 64% од испитаниците на возраст до 29 години, споредено со 85% од повозрасните испитаници. Разлики постојат и ако ги разгледуваме поединечно сите возрастни групи, при што повторно најмалку се пријавуваат најмладите на возраст од 16 до 26 години (59%), а најмалку највозрасните на возраст од 57 до 66 години, каде се пријавени дури 96% од невработените испитаници.

Табела: Пријавени како невработен/а во агенцијата за вработување според возраст

		Возраст					Вкупно
		16 - 26	27 - 36	37 - 46	47 - 56	57 - 66	
Да	Број	37	40	22	25	25	149
	% во пријавени	24,8%	26,8%	14,8%	16,8%	16,8%	100,0%
	% во возраст	58,7%	81,6%	73,3%	89,3%	96,2%	76,0%
Не	Број	26	9	8	3	1	47
	% во пријавени	55,3%	19,1%	17,0%	6,4%	2,1%	100,0%
	% во возраст	41,3%	18,4%	26,7%	10,7%	3,8%	24,0%
Вкупно	Број	63	49	30	28	26	196
	% во пријавени	32,1%	25,0%	15,3%	14,3%	13,3%	100,0%
	% во возраст	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Од оние што не се пријавени, секој четврти (24%) не е пријавен бидејќи не верува дека има полза од пријавување односно не верува дека пријавувањето би направило разлика. Една петина не се пријавени бидејќи сè уште се во образовен процес или малолетни, а уште една петина немале можност, но планираат да се пријават наскоро. 9% од невработени кои не се пријавени се избришани од евиденцијата најчесто поради тоа што задоцниле со пријавување, а 6% сметаат дека немаат право (на пр. бидејќи се фиктивно пријавени во некоја фирма или фирмата која ја затвориле сè уште се води во регистар). Дополнителни 6% немаат информации дека постои можност да бидат пријавени или не знаат каде може да се пријават. 2% не се пријавени бидејќи скоро ќе започнат со сопствен бизнис или имаат друг план, а високи 15% не знаат зошто не се пријавени, односно велат дека нема некоја посебна причина.

Жените и мажите се разликуваат по причините за непријавување во тоа што жените се почесто демотивирани и сметаат дека пријавувањето нема ефект, додека мажите почесто се бришени од евиденција (најчесто поради доцнење со пријавување).

ЕФЕКТИВНОСТ НА АГЕНЦИЈАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

ТИП НА ДОБИЕНИ СОВЕТИ

Следната група на прашања се однесуваше на агенциите за вработување, т.е. на тоа како агенциите им помагаат на пријавените невработени испитаници при барањето работа. Најпрво, само 32 испитаници или 23% од невработените кои се пријавени како невработени добиле некаков вид на совет од агенцијата, или со други зборови, дури 77% не добиле никаков совет иако редовно се пријавуваат во локалната агенција.

Кај ова прашање имаме неколку демографски разлики. Најпрво, жените почесто изјавуваат дека добиле совет од агенцијата, што е случај за 29% од пријавените невработени жени, споредено со 16% од пријавените невработени мажи. Високо образованите испитаници, исто така, почесто добиваат совети од агенциите за вработување, па така од пријавените невработени со завршено високо образование, совет добиле 34%, споредено со 18% од оние со завршено средно и 13% од оние со ниско образование.

Табела: Невработени - Каков тип на совет сте добиле?

	Број	Процент
Совет за како да барам работа	11	7,8%
Информација за слободни работни места	7	5,0%
Совети за можности за образование или обуки	5	3,5%
Информации за учество во програми за образование / обуки, активни мерки, постоечки кредити или совети како да отворат сопствен бизнис	8	5,7%

Што се однесува до видот на совети кои пријавените невработени испитаници ги добиле од агенциите за вработување, гледаме дека околу 8% добиле совет за тоа како да бараат работа, околу 5% добиле информација или совет за учество во програми за дообучување и само 4% добиле конкретна информација за слободно работно место за кое би можеле да се пријават. Иако станува збор за многу мал број на испитаници и не можеме да извлекуваме дефинитивни заклучоци за тоа колку агенциите се ефективни во поддршката што им ја нудат на невработените, сепак овие бројки укажуваат на тоа дека агенциите за вработување играат многу мала улога во потрагата по работа на невработените граѓани. Дополнително загрижува

тоа што меѓу испитаниците кои изјавиле дека добиле друг вид на совет од агенцијата, една постара испитаничка објаснува дека од агенцијата ѝ било кажано дека „ѝ поминале годините за работа“, што индикативно потврдува дека агенциите особено не знаат како да се справат со повозрасните невработени, кои се меѓу оние групи за кои постои најголем ризик дека воопшто нема да најдат работа.

Конечно, со оглед на тоа дека станува збор за мал број на испитаници кои издвојувале видови на добиени совети, одговорите од табелата подолу не дозволуваат демографска анализа.

ЗАПОЗНАЕНОСТ СО МЕРКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ЖЕНИ

Следните неколку прашања им беа поставувани исклучиво на невработените испитанички, со цел да дознаеме дали се запознаени со активните мерки за вработување на жени и дали познаваат некој што се вработил како резултат на овие мерки. Од одговорите забележуваме дека нешто повеќе од една петтина (22%) од испитаничките се запознаени со активните мерки за вработување на жени кои се спроведуваат преку агенциите за вработување. Од оние кои се запознаени со мерките, само 18% познаваат некој кој се вработил преку овие мерки.

Табела: Дали сте запознаени со активните мерки за вработување на жени што ги спроведува владата на РМ преку агенцијата за вработување?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да	22	12,0	21,8	21,8
Не	79	43,2	78,2	100,0
Вкупно	101	55,2	100,0	
Недостасуваат	82	44,8		
Вкупно	183	100,0		

Табела: Дали знаете некој што се вработил како резултат на овие мерки?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да	4	2,2	18,2	18,2
Не	18	9,8	81,8	100,0
Вкупно	22	12,0	100,0	
Недостасуваат	161	88,0		
Вкупно	183	100,0		

НАЧИН НА БАРАЊЕ РАБОТА

БРОЈ НА ПРИЈАВУВАЊА ЗА РАБОТА

Невработените на македонскиот пазар на труд во минатата година во просек се пријавиле на 2,9 работни места, меѓутоа најголемиот дел од нив (52%) се пријавени само во Агенцијата за вработување и чекаат од таму повик за работа. Според ова, половина од невработените во државата се комплетно демотивирани од пазарот на труд и иако сакаат да работат тие веќе не се трудат да најдат работа. Според тоа тие можат да се водат и како економски неактивни, особено според критериумите на Меѓународната организација за труд.

Нешто повеќе од четвртина на невработените (28%) се пријавиле на 2 до 5 работни места, само една петина (20%) на повеќе од 5, а 7% на повеќе од 10 работни места.

Мажите и жените не се разликуваат по бројот на пријави за работа, а разлики нема ниту по етничка припадност. Разлики постојат по возраст и образование, каде младите во просек се пријавуваат почесто од постарите, и оние со високо образование се пријавуваат почесто од невработените со средно и ниско образование. И невработените од Скопје отскокнуваат по бројот на пријави, особено во споредба со невработените во руралните средини, каде се забележуваат најмал број на пријави за работа од страна на невработените. Освен во руралните средини, најмал број на пријави има во вардарскиот регион, а најмногу како што може да се претпоставува, во скопскиот.

БРОЈ НА ИНТЕРВЈУА ЗА РАБОТА

Видовме дека невработените во принцип се пријавуваат на многу малку места, така што не зачудува фактот што тие во просек биле на само 1,3 интервјуа за работа во последната година, а големо мнозинство од нив (66%) не биле на ниту едно интервју за работа во последната година. Разлики меѓу искуствата на испитаниците забележуваме според неколку демографски карактеристики, со тоа што не постојат разлики меѓу жените и мажите кај ова прашање.

Меѓу оние демографски групи кои имале поголем број интервјуа во споредба со останатите испитаници спаѓаат младите до 29 години и оние на возраст од 27 до 36 години. Покрај тоа, разлики забележуваме и според етничка припадност, место на живеење и степен на образование. Така, албанските испитаници биле во просек на помалку интервјуа од македонските испитаници, невработените испитаници со завршено високо образование биле во просек на повеќе интервјуа споредено со оние со ниско и средно образование, и конечно, испитаниците од Скопје во просек биле на повеќе интервјуа во споредба со испитаниците од внатрешноста.

ОДБИВАЊЕ НА ПОНУДЕНА РАБОТА И ПРИЧИНИ

Само мал дел од испитаниците имаат одбиено понудена работа, па така ова е случај кај само 9% од невработените или 17 од 183 невработени во нашиот примерок. Кај ова прашање немаше разлики во одговорите на мажите и жените, но имаше разлики по неколку други демографски индикатори, при што, младите (15%), скопјаните (15%), оние со завршено високо образование (14%), Македонците (13%) почесто изјавувале дека имаат одбиено работа и со тоа за малку отскокнуваат од просекот. Главна причина за одбивање е ниската плата, следено со лоша локација или работно место кое не одговарало на квалификациите на невработениот. Од невработените во категоријата „друго“ најчесто спаѓаат економски неактивни граѓани, конкретно не можеле да ја прифатат работата поради грижа за деца, студии и една граѓанка која не сака да работи.

Табела: Причина поради која ја одбиле работата

	Број	Процент
Понудена ниска плата	7	41,2%
Работата не е од интерес	2	11,8%
Лоша локација	4	23,5%
Работата не одговара на квалификациите на невработениот	4	23,5%
Понудени премалку саати	0	0%
Понудени премногу саати	1	5,9%
Работа без можност за напредување	1	5,9%
Работата не нуди пријавување (пензиско и здравствено осигурување)	1	5,9%
Друго	5	29,3%

СПРЕМНОСТ ЗА ПРИФАЌАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Флексибилноста кај невработените да прифатат какво било работно место е важен индикатор за состојбите на пазарот на трудот, па така, во овој дел разгледуваме дали испитаниците би прифатиле работа под било какви услови. Генерално гледано, испитаниците покажуваат голема флексибилност за прифаќање на било каква работа. Најфлексибилни се кога станува збор за секторот во кој би прифатиле работа, дури 86% би прифатиле работа во кој било сектор. Понатаму, 60% од испитаниците би прифатиле работа која не е според нивните квалификации, 55% би прифатиле работа со какво било работно време и половина од испитаниците (50%) би прифатиле работа на која било локација.

Помала флексибилност забележуваме кај прашањето дали прифатиле работа која нема можност за напредување, при што скоро половина од испитаниците (49%) одговориле дека не би прифатиле таква работа, но сепак останатата половина би прифатила и ваква работа без перспектива.

Испитаниците се најмалку флексибилни кога станува збор за тоа дали би биле пријавени, меѓутоа тука загрижува високиот број на оние кои би прифателе да работат и без уреден работен однос, што е случај кај повеќе од една третина од невработените испитаници (35%).

Ако ги разгледаме разликите меѓу различните групи по однос на спременоста да се прифати работа, ќе видиме дека жените поретко би прифатиле работа која не е според нивните квалификации (65% во споредба со 83%), работа со кое било работно време (50% во споредба со 72%), работа која нема можност за напредување (42% во споредба со 55%), работа на која било локација (48% во споредба со 61%).

Табела: Невработени - Во моментот, дали би прифатиле ...

	Да		Не знае / Одбива		Валидни %
	Број	Процент	Број	Процент	Процент
Работа во кој било сектор? (јавен, приватен, невладин?)	158	86,3%	12	7,1%	92,4
Работа која не е според вашите квалификации?	109	59,6%	34	21,9%	73,2
Работа со какво било работно време?	100	54,6%	5	37,2%	59,5
Работа на која било локација?	92	50,3%	11	43,7%	53,5
Работа која нема можност за унапредување?	82	44,8%	11	49,2%	47,7
Работа каде не би биле пријавени?	65	35,5%	8	60,1%	37,1

Младите слично како жените поретко би прифатиле работа која не е според нивните квалификации (61% во споредба со 82%) и работа која нема можност за напредување (36% во споредба со 57%), меѓутоа тие почесто би прифатиле работа на која било локација (59% во споредба со 49%).

Разлики има и според степенот на образование. Невработените со високо образование поретко би прифатиле работа која не е според нивните квалификации (62%) во споредба со неврботените со средно (79%) и ниско образование (77%). Оние со ниско пак, многу почесто би прифатиле работа каде не би биле пријавени (58%) во споредба со останатите невработени (32% од оние со средно, 35% од оние со високо образование). Интересно, работа каде нема можност за унапредување би прифатиле во иста мера сите невработени без разлика на нивниот степен на образование. Разлики по етничка припадност и место на живеење се чини дека нема.

НАЈНИСКА ПЛАТА ЗА КОЈА БИ ПРИФАТИЛЕ РАБОТА

Покрај условите за работа кои се подготвени да ги прифатат, невработените испитаници беа прашани дали имаат одредено најниска месечна плата под која не би прифатиле работа и ако да, да ја наведат сумата. Ова е случај кај скоро 80% од невработените испитаници, т.е. само една петтина од испитаниците би прифателе работа без разлика колку таа работа ќе биде платена. Разлики во одговорите на ова прашање меѓу жените и мажите нема, но тенденциозно жените почесто би работеле за било кои пари. Така, за 16% од мажите не постои најниска плата за која би работеле, а ова е случај за 24% жените. Сепак оваа разлика е во маргината на статистичка грешка кај примерок од оваа големина.

Статистички значајни разлики забележуваме помеѓу младите и повозрасните испитаници, како и врз основа на етничка припадност и степен на образование.

Ако ги погледнеме одговорите на испитаниците според двете возрастни категории (до и над 29 години), скоро двојно повеќе испитаници до 29 годишна возраст изјавиле дека немаат одредена најниска плата под која не би прифатиле работа споредено со повозрасните испитаници (29% споредено со 15%). Со оглед на тоа дека кај помладите испитаници е помалку веројатно да имаат дополнителни членови на семејството кои треба да ги издржуваат, оваа разлика е и очекувана.

Разликите според етничката припадност се должат на тоа што албанските испитаници почесто одговарале дека немаат најниска плата под која не би прифатиле работа во споредба

со македонските испитаници. Ова е случај кај 35% од албанските испитаници споредено со 15% од македонските.

ИЗНОС НА НАЈНИСКА ПЛАТА

Сепак, ако погледнеме кои се очекувањата на испитаниците кои не би работеле за која било плата, воочуваме дека просечната плата која ја наведуваат е релативно ниска особено во споредба со просечната плата во државата. Така, со средна вредност од 10,834 денари, платата која ја наведуваат е многу поблиску до минималната плата (8,800 ден.) и е повеќе од двојно пониска од просечната плата (21,717 ден.)⁵ во државата. Само околу 2,5% од испитаниците навеле плата која е еднаква или повисока од просечната.

Невработените жени, кои имаат минимална плата, во просек бараат 2000 месечно помалку од мажите кои имаат минимална плата, конкретно жените во просек би работеле за 9.894 денари, а мажите за 11.828. Младите, кои имаат минимална плата под која не би работеле, бараат само 2.000 денари повеќе од постарите невработени и со тоа тие не се разликуваат по своите барања. Интересно, најстарата возрасна група (57 до 66 години), всушност, би работела за најмала плата (во просек 9.978 денари).

Степенот на завршено образование, исто така, придонесува за значајни разлики, па така оние со завршено основно образование во просек навеле 8.300 денари, оние со средно 10.000 денари, а оние со високо 13.000 денари.

Според местото на живеење, како што може да се очекува, највисоките суми се наведувани во Скопје, по што следат испитаниците од другите градови, додека руралните испитаници наведувале најниски суми. Разликите се значајни само помеѓу испитаниците од Скопје и испитаниците од селата, при што просечната сума наведена во Скопје е 12.500 денари, а во руралните средини 9.200 денари. Средната вредност на сумите наведувани од страна на испитаниците од другите градови е 10.700 денари. Разликите меѓу регионите, иако не статистички значајни, посочуваат на тоа дека најдобри плати има во скопскиот регион (12.260 денари), а најслаби во источниот (9.000 денари).

Конечно, постојат разлики и помеѓу етничките групи, т.е. помеѓу македонските и албанските испитаници, каде што средната сума наведена од страна на Македонците е 11.600 денари споредено со сумата од 9.750 денари наведена од страна на Албанците. Оваа разлика е статистички значајна.

СУБЈЕКТИВНИ ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ НЕ МОЖАТ ДА НАЈДАТ РАБОТА

Невработените испитаници беа прашани зошто сметаат дека не можат да најдат работа, при што одговорите укажуваат на тоа дека мнозинството од невработените сметаат дека не можат да најдат работа поради екстерни фактори. Одговорот што отскокнува е дека сметаат дека едноставно нема работни места, т.е. дека не можат да најдат работа поради лошата економија. Овој одговор го избрале дури 40% од испитаниците.

По нив следуваат оние кои сметаат дека не можат да најдат работа поради тоа што немаат партиска книшка (16%), кои заедно со оние кои сметаат дека не можат да најдат работа поради тоа што немаат врски (14%), сочинуваат скоро една третина од невработените испитаници.

Дополнително загрижува тоа што 15% од испитаниците сметаат дека не можат да најдат работа поради тоа што се премногу стари, што повторно укажува на тоа дека постои дискриминација врз основа на возраста на пазарот на труд. Од друга страна, само 7% сметаат дека не можат да најдат работа поради тоа што немаат соодветни квалификации.

Табела: Невработени – Која е главната причина поради која сметате дека нема да најдете работа?

	Број	%
Нема работа (лоша економија)	74	40,4%
Немам партиска книшка	30	16,4%
Старост	27	14,8%
Немам врски	26	14,2%
Немам соодветни квалификации	13	7,1%
Младост (нема искуство)	6	3,3%
Етничка припадност	2	1,1%

Нема разлики по ова прашање меѓу мажите и жените, а разлики нема ни меѓу возрасните и младите невработени.

Табела: Причина поради која сметаат дека нема да најдат работа според статус на пазарот на труд

	Невработени		Неактивни	
	Број	%	Број	%
Нема работа (лоша економија)	74	40,4%	22	26,5%
Немам врски	26	14,2%	19	22,9%
Немам партиска книшка	30	16,4%		
Немам соодветни квалификации	13	7,1%	18	21,7%
Старост	27	14,8%	18	21,7%
Младост (нема искуство)	6	3,3%		
Етничка припадност	2	1,1%		

Од друга страна невработените со повисоко образование почесто сметаат дека не можат да најдат работа бидејќи немаат врски (22% од оние со високо, 12% од оние со средно и 6% од оние со ниско образование) или партиска книшка (24% од оние со високо, 16% од оние со средно и 3% од оние со ниско образование). Очекувано, невработените со ниско образование почесто сметаат дека не можат да најдат работа поради тоа што немаат соодветни квалификации (22%), но интересно е дека и 7% од невработените со високо образование го сметаат истото.

Нема разлики по етничка припадност и останатите социо-демографски карактеристики, освен што етничките малцинства нешто почесто веруваат дека нема работни места.

ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ

За да дознаеме кои се очекувања на невработените испитаници за блиската иднина, ги прашавме дали сметаат дека во наредните 2 – 3 месеци ќе имаат успех во потрагата по работно место. По ова прашање кај испитаниците наидуваме на огромен песимизам. Половина од испитаниците (51%) сметаат дека веројатно нема да најдат работа, при што дури една третина (32%) сметаат дека сигурно нема да најдат работа, додека само 12% очекуваат дека веројатно ќе најдат работа и само 5% сметаат дека сигурно ќе најдат работа.

Табела: Невработени – Колку сметате дека е веројатно да најдете работа во наредните 2-3 месеци?

	Број	Валидни
Да, сигурно	9	4,9
Да, веројатно	13	7,1
Можеби	68	37,2
Веројатно не	35	19,1
Сигурно не	58	31,7
Вкупно	183	100,0

Иако ова прашање е доста поконкретно кога се поставува на невработените отколку кај оние кои веќе работат, бидејќи таму прашањето е хипотетичко и вработените треба да замислуваат колку би било лесно да најдат работа доколку бараат, а невработените веќе се запознаени со состојбите на пазарот на труд и тие активно се обидуваат да се вработат, сепак двете прашања може да се споредат. Интересно, и покрај тоа што невработените се доста песимистички настроени кон својата иднина и шансите за наоѓање работа во наредните неколку месеци, сепак нивниот песимизам не го надминува оној на останатите групи на пазарот на труд. Разликите меѓу различните групи на пазарот на труд се незначајни, а невработените, по земјоделците и самовработените, се наоѓаат на трето место по песимизам. Сепак нивните одговори речиси воопшто не се разликуваат од оние на работодавците, коишто се на петто место, и само малку од одговорите на вработените, коишто се на шесто. Иако невработените поретко избираат дека сигурно ќе најдат работа, тие, исто така, поретко ја избираат и другата крајност, дека сигурно нема да најдат работа, од сите други групи. Од таа гледна точка невработените се и најоптимистичка група.

МИНАТИ РАБОТНИ ИСКУСТВА И ПРИЧИНИ ЗА ПРЕКИНУВАЊЕ НА РАБОТАТА

Што се однесува до минатите работни искуства на испитаниците, мнозинството имале работа во минатото, што е случај со 72% од испитаниците.

Табела: Дали некогаш сте работеле (порано)?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да	131	71,6	71,6	71,6
Не	52	28,4	28,4	100,0
Вкупно	183	100,0	100,0	

Најчестата причина поради која невработените испитаници, што порано работеле, ја изгубиле работата е дека фирмата за која работеле се затворила или отишла под стечај, што е случај кај 43% од испитаниците.

Табела: Која е причината поради која не работите повеќе таму?

	Број	Процент
Се затвори фирмата/Стечај	56	42,7%
Добив отказ	25	19,1%
Ниска плата и какви било проблеми со исплата на плата, прекумерна работа и сл.	25	19,1%
Небезбедни и незадоволителни услови за работа	16	12,2%
Лошо работно време или непочитување на работното време (премногу работни часови и сл.)	13	9,9%
Ви одбиле права (штрајк, породилно отсуство, платен одмор, боледување)	8	6,1%
Вознемирување, заплашување или малтретирање на работа	5	3,8%
Дискриминација поврзана со работа, на пример при унапредување	2	1,5%

Оваа причина значително отскокнува кај ова прашање и е избрана двојно почесто од втората по фреквенција, т.е. дека добиле отказ од работното место (19%).

По ова следуваат причини кои се поврзани со несоодветни работни услови, па така околу една петтина (19%) ја напуштиле работата поради ниска плата или проблеми со исплата, 12% поради небезбедни или несоодветни услови за работа, 10% поради лоши работни часови или непочитување на работното време од страна на работодавецот. Конечно, кумулативно околу 11% ја напуштиле работата поради дополнителни видови на нарушување на работничките права и дискриминација.

Табела: Причина поради која напуштиле/изгубиле работа според статус на пазарот на труд.

Која е причината поради која повеќе не работите таму?	Неактивни		Невработени	
	Број	Процент	Број	Процент
Вие дадовте отказ (лични причини, бременост и сл.)	46	38,3%		
Се затвори фирмата/Стечај	41	34,2%	56	42,7%
Ниска плата и какви било проблеми со исплата на плата, прекумерна работа и сл.	12	10%	25	19,1%
Добив отказ	10	8,3%	25	19,1%
Небезбедни и незадоволителни услови за работа	9	7,5%	16	12,2%
Лошо работно време или непочитување на работното време (премногу работни часови и сл.)	2	1,7%	13	9,9%

НЕАКТИВНИ



09 НЕАКТИВНИ

Неактивните испитаници сочинуваа 22,7% од вкупниот примерок, т.е. вкупно 274 испитаника изјавиле дека ниту работат, ниту бараат работа. Очекувано, во оваа група жените се непропорционално застапени (62% жени и 38% мажи), што ја рефлектира реалната состојба на пазарот на труд. Така, дури 29% од испитаничките се изјасниле како неактивни, споредено со 17% од испитаниците.

НЕАКТИВНИ СПОРЕД ПОЛ				
		ПОЛ		Вкупно
		Машки	Женски	
НЕАКТИВЕН	Број	103	171	274
	% во неактивни	17,0%	28,6%	22,7%
	% во пол	37,6%	62,4%	100%

Доколку ги погледнеме неактивните испитаници според нивната етничка припадност, забележуваме дека албанските испитаници се, исто така, непропорционално застапени во оваа група, па така, иако сочинуваат една петтина (20%) од вкупниот примерок, дури една третина (32%) од неактивните испитаници се Албанци. Оваа разлика е целосно на сметка на македонската етничка група, која претставува 72% од вкупниот примерок, а 60% во групата неактивни, додека оние кои не припаѓаат ниту во македонската, ниту во албанската етничка група се пропорционално застапени во бројот на неактивни испитаници.

НЕАКТИВНИ СПОРЕД ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ					
		Етничка припадност			Вкупно
		Македонци	Албанци	останати	
НЕАКТИВЕН	Број	163	88	22	273
	% во неактивни	18,8%	37,3%	23,2%	22,8%
	% во етничка група	59,7%	32,2%	8,1%	100%

Кога ја гледаме структурата на неактивните испитаници според степенот на завршено образование, најмалку застапени, очекувано, се испитаниците со завршено високо образование. Тие сочинуваат 7% од неактивната група, а учествуваат со 27% во вкупниот примерок. Оваа разлика е на сметка на оние со ниско образование, кои се непропорционално застапени во оваа група. Така, иако сочинуваат 22% од вкупниот примерок, тука се застапени двојно повеќе, со 45%. Учеството на испитаниците со средно образование е скоро пропорционално во оваа група во споредба со вкупниот примерок. Доколку ги погледнеме образовните групи поединечно, забележуваме дека само 6% од испитаниците со високо образование се неактивни, што е случај кај нешто повеќе од една петтина (22%) од оние со завршено средно училиште и скоро половина (47%) од оние со ниско образование.

Неактивните според место на живеење го рефлектираат учеството на трите групи (Скопје, град, село) пропорционално на учеството во вкупниот примерок.

НЕАКТИВНИ СПОРЕД ОБРАЗОВАНИЕ

		Образован степен			Вкупно
		ниско	средно	високо	
НЕАКТИВЕН	Број	121	132	18	271
	% во неактивни	46,7%	21,5%	5,5%	22,6%
	% во образование	44,6%	48,7%	6,6%	100,0%

ПРИЧИНИ ЗА НЕАКТИВНОСТ

Најчесто наведена причина за неактивност е вклученост во образовен процес (40%), по што следи грижа (за домаќинството или за лица од домаќинството – 31%), потоа старост, болест или инвалидитет (20%). 9% од овие испитаници се демотивирани поради недостаток од работни места или поради ниските плати, неактивни како технолошки вишок се 8% и, конечно, само 5% не работат поради тоа што не сакаат или немаат потреба да работат.

Ако ги погледнеме демографските карактеристики на испитаниците според тоа која причина ја навеле, забележуваме неколку разлики. Најчесто избраната причина, денa се вклучени во образовен процес, почесто ја избираат мажите (53% од неактивните мажи наспроти 32% од неактивните жени), македонските испитаници (46% од неактивните Македонци наспроти 32% од неактивните Албанци) и оние кои живеат во Скопје и останатите градови наспроти оние од селата (58% и 39% наспроти 25%). Очекувано, големи разлики има и според возраст и степен на образование, при што 98% од оние кои го избрале овој одговор се на возраст до 29 години, додека според степенот на образование отскокнуваат оние со завршено средно образование (49% наспроти 32% од оние со завршено основно и 27% од оние со завршено високо).

Што се однесува до оние испитаници кои се економски неактивни, поради тоа што се одговорни за грижа на домаќинството, и тука забележуваме големи разлики по скоро сите индикатори. Прво, имаме значителни разлики помеѓу одговорите на мажите и жените, при што овој одговор го избрале 27% од неактивните жени наспроти 1% од неактивните мажи. Возраста е, исто така, фактор кај ова прашање, па така меѓу младите испитаници оваа причина е избрана од 3% наспроти 31% кај испитаниците над 29 години. Возрасната група која најчесто ја избирала оваа причина се оние на возраст од 37 до 46 години, со 59%. Степенот на завршено образование, исто така, придонесува за разлики, при што најчесто овој одговор го избираат оние со завршено основно образование (29%), по што следат оние со завршено високо (17%) и средно образование (7%). Разлики има и според етничката припадност, па така, оваа причина е наведена од страна на 9% од неактивните македонски испитаници наспроти 34% од албанските.

Табела: Која е причината поради која не работите?

	Број	Процент
Образование (ученик/чка, студент/ка)	103	39,8
Грижа за домаќинството	45	17,4
Грижа за дете/стари лица/болни лица	36	13,9
Старост	30	11,6
Болест или инвалидитет	23	8,9
Демотивираност (нема работа, ниски плати)	23	8,9
Стечај/технолошки вишок	22	8,5
Не сакам/нема потреба	13	5,0

Слична е сликата и разликите се движат по иста линија и кај оние што одговориле дека се неактивни поради тоа што се грижат за деца или постари и болни лица, со тоа што тука образованието и местото на живеење не придонесуваат за значителни разлики. Тука повторно доминираат жените (21% наспроти 1% од мажите) и албанските испитаници (21% наспроти 10% меѓу македонските испитаници), а според возраста имаме поместување кон пониската возрастна категорија, т.е. тука доминираат оние на возраст од 27 до 36 години.

БЕСПЛАТНА (СЕМЕЈНА) ПОМОШ

Со следната група прашања сакавме да утврдиме дали и покрај тоа што се неактивни, испитаниците се вклучени во некаков вид неплатена работа. Ова беше случај со една петтина од испитаниците, при што 5% изјавиле дека помагаат во семеен бизнис, 9% помагаат со земјоделска работа и 4% се вклучени во некаков вид волонтерска работа.

Табела: Бесплатна семејна помош

	Број	Процент валидни
Помага во семеен бизнис	14	5,2%
Помага на нива	24	8,9%
Волонтира	10	3,7%

Со оглед на тоа дека станува збор за мала група испитаници кои се занимаваат со некаков вид на платена работа и покрај тоа што се неактивни, демографските разлики треба да се земат само индикативно, бидејќи не се репрезентативни за населението во државата. Сепак, вреди да се издвои дека оние кои помагаат во семеен бизнис се најчесто мажи и млади до 29 години, со завршено средно образование, кај оние кои помагаат на нива има двојно повеќе жени од мажи и најчесто се со ниско образование, додека оние кои волонтираат се најчесто млади (што е случај со 8 од 10 испитаника).

ЖЕЛБА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Следно разгледуваме дали и покрај тоа што се неактивни на пазарот на трудот, кај оваа група испитаници сепак постои желба за работа. На прашањето дали во идеални услови би сакале да работат, дури 79% од испитаниците одговориле потврдно.

Табела: Дали би сакале да работите во идеални услови?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да	128	49,0	79,0	79,0
Не	34	13,0	21,0	100,0
Вкупно	162	62,1	100,0	
Недостигаат	99	37,9		
Вкупно	261	100,0		

Доколку ги разгледаме демографските карактеристики на испитаниците, забележуваме неколку разлики. Постои значајна разлика помеѓу одговорите на мажите и жените, при што 89% од мажите се изјасниле дека би работеле во идеални услови споредено со 74% од жените. Сепак, и покрај оваа разлика, земајќи го предвид непропорционално големиот процент жени кои се неактивни на пазарот на труд, фактот што дури три четвртини од неактивните жени би избрале да работат доколку за тоа постојат услови е многу важен индикатор кој треба да биде земен предвид во кроењето на политиките за пазарот на труд, а особено оние кои имаат за цел да ја зголемат економската активност на жените.

Возраста на испитаниците, исто така, придонесува за разлики во одговорите, па само еден од десет млади испитаници (до 29 години) би избрале да не работат во идеални услови, споредено со секој трет возрасен испитаник (32%). Она што е дополнително позитивно е што родовата разлика исчезнува кога ги гледаме само младите на возраст до 29 години.

ПРЕФЕРИРАН СЕКТОР

Од оние кои изјавиле дека во идеални услови би сакале да работат, скоро половина (46%) би претпочитале работа во државен/јавен сектор, околу една петтина (21%) би сакале да работат во приватен сектор и една шестина (17%) би се решиле за сопствен или семеен бизнис.

Табела Во кој сектор сакате да работите?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Во државен/јавен сектор	53	20,3	46,5	46,5
Во невладин/непрофитен сектор	2	,8	1,8	48,2
Во приватен сектор	24	9,2	21,1	69,3
Во сопствен/семеен бизнис	19	7,3	16,7	86,0
Во меѓународна институција/ дипломатско претставништво	1	,4	,9	86,8
Не сум сигурен/сигурна	15	5,7	13,2	100,0
Вкупно	114	43,7	100,0	
Недостигаат	147	56,3		
Вкупно	261	100,0		

Тука повторно примерокот, т.е. бројот на оние кои одговориле на ова прашање, е премногу мал за да можеме да извлечеме некакви заклучоци за демографските разлики во одговорите. Според тоа, разликите кои ги наведуваме повторно треба да се земат само како индикативни. Значајни разлики забележуваме само во одговорите помеѓу младите и повозрасните неактивни, па така, младите до 29 години поретко посакуваат да работат во јавниот сектор (37%) во споредба со повозрасната група (61%) на сметка на тоа што кај младите почесто има желба за започнување сопствен бизнис (24% наспроти 7% кај повозрасната група). Незначајни разлики забележуваме по основ на пол и етничка припадност, при што кај жените има нешто поголем интерес за државниот сектор (што е конзистентно со резултатите од други истражувања на Реактор кога прашањето се поставува на поголем примерок), најверојатно како резултат на тоа што државната работа се смета за постабилна и посигурна. Слично, кај етничките албански испитаници има нешто поголем интерес за државниот сектор, но и помал интерес за започнување на сопствен бизнис во споредба со испитаниците од македонската припадност.

ПРИЧИНИ ЗА НЕВОЛНОСТ ЗА РАБОТА

Од оние кои изјавиле дека во идеални услови би избрале да не работат, кај мнозинството гледаме дека сепак станува збор за нешто што ги попречува да работат, па така 65% на ова прашање одговориле дека не би работеле поради болест, инвалидитет или старост. По околу 10% одговориле дека не би работеле поради тоа што се во образовен процес (од кои очекувано сите се млади до 29 години), исто така, 10% не би работеле поради домашни обврски (од кои сите се жени) и, конечно, околу 15% изјавиле дека не би работеле зошто не сакаат, т.е. немаат потреба од такво нешто. Со оглед на тоа дека станува збор за многу мала филтрирана група од 27 испитаници кои одговарале на ова прашање, не можеме да ги интерпретираме демографските разлики.

Табела Зошто не сакате да работите?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Образование (ученик, студент)	3	1,1	11,1	11,1
Грижа за домаќинството	3	1,1	11,1	22,2
Болест или инвалидитет	11	4,2	40,7	63,0
Старост	6	2,3	22,2	85,2
Не сакам/немам потреба	4	1,5	14,8	100,0
Вкупно	27	10,3	100,0	
Недостигаат	234	89,7		
Вкупно	261	100,0		

ПЕРЦИПИРАНА ВРАБОТЛИВОСТ И ПРИЧИНИ

Во овој дел од прашалникот разгледуваме како неактивните испитаници ги оценуваат своите шанси на пазарот на труд и дали сметаат дека, доколку би сакале, би можеле да најдат работа.

Првото прашање гласеше: „Дали сметате дека би нашле работа во следните 2 – 3 месеца доколку во моментот се одлучите да барате работа?“ Нешто помалку од половина од испитаниците на кои им беше поставено прашањето (43%) изјавиле дека веројатно или сигурно не би можеле да најдат работа, додека нешто повеќе од една третина (35%) сметаат дека веројатно или сигурно би можеле да најдат работа. Доколку ги погледнеме само екстремните краеве на одговорите, т.е. оние кои одговориле сигурно да или сигурно не, забележуваме дека двојно повеќе испитаници одговориле дека сигурно нема да најдат работа (31% наспроти 16% кои одговориле дека сигурно би нашле работа).

Табела: Дали сметате дека би нашле работа во наредните 2-3 месеца доколку во моментот одлучите да барате работа?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да, сигурно	21	8,0	16,4	16,4
Да, веројатно	24	9,2	18,8	35,2
Можеби	28	10,7	21,9	57,0
Веројатно не	15	5,7	11,7	68,8
Сигурно не	40	15,3	31,3	100,0
Вкупно	128	49,0	100,0	
Недостигаат	133	51,0		
Вкупно	261	100,0		

Кај ова прашање значајни демографски разлики постојат единствено врз основа на возраст и етничка припадност, при што младите до 29 години и испитаниците од македонската етничка група подобро ги оценуваат своите шанси за наоѓање работа. Така, секој втор испитаник (50%) на возраст над 29 години смета дека сигурно нема да најде работа, споредено со секој шести млад испитаник (17%). Разликата е нешто помала, но

сепак значајна ако ги споредиме македонските и албанските испитаници, при што 44% од албанските испитаници изјавиле дека сигурно нема да можат да најдат работа споредено со 23% од македонските испитаници.

Испитаниците кои на претходното прашање избрале „можеби“, „веројатно не“ и „сигурно не“ понатаму беа прашани зошто сметаат дека не би можеле да најдат работа. Како опции им беа дадени: немам соодветни квалификации, нема работа, немам врски/книшка и старост. Иако нема одговор кој отскокнува со фреквенцијата со која е избран, сепак најчесто избран одговор е недостатокот на работни места на пазарот, што како причина го избрале 27% од испитаниците. Следува немањето врски или партиска книшка со 23%, додека по 22% од испитаниците одговориле дека немаат соодветни квалификации или пак дека се премногу стари.

Табела: Која е главната причина поради која сметате дека нема да најдете работа?

	Број	%
Нема работа	22	26,5%
Немам врски / книшка	19	22,9%
Немам соодветни квалификации	18	21,7%
Старост	18	21,7%

Иако групата е премала за да тврдиме демографски разлики, сепак вреди да се погледне што покажува демографската анализа на овие одговори. Така на пример, одговорот „немам соодветни квалификации“ почесто го избирале жените, младите до 29 години и албанските испитаници, при што разликата го преминува прагот на значајност единствено за албанските испитаници. Одговорот „немам врски/книшка“ почесто го избирале оние со завршено високо образование во споредба со испитаниците со ниско и средно образование, каде што станува збор за значајна разлика, и почесто го избирале младите до 29 години, но разликата е под прагот на значајност. Кај одговорот „старост“ очекувано има разлика по возраст, меѓутоа други разлики не постојат. Конечно, одговорот „нема работа“ го избирале сите групи подеднакво.

МИНАТИ РАБОТНИ ИСКУСТВА И ПРИЧИНИ ЗА ПРЕКИНУВАЊЕ НА РАБОТАТА

Последната група прашања за неактивните испитаници имаше за цел да утврди дали испитаниците работеле во минатото или пак отсекогаш биле неактивни и ако имале работа, што довело до тоа да ја изгубат/напуштат работата. Прашањето дали некогаш работеле го подели примерокот скоро на половина, па така 46% изјавиле дека работеле, а 54% изјавиле дека никогаш порано не работеле.

Кај ова прашање забележуваме разлики според возраст, образование, етничка припадност и место на живеење.

Очекувано, младите поретко пријавуваат претходно работно искуство, па тоа е случај кај само една четвртина од овие испитаници (26%), споредено со две третини (66%) од испитаниците над 29-годишна возраст.

Степенот на образование е во речиси линеарна врска со одговорите на ова прашање, па така во минатото работеле 34% од оние со ниско образование, 54% од оние со средно и 61% од оние со завршено високо образование. Прагот на значајност се преминува само ако ги споредуваме оние со ниско образование споредено со другите две групи, така што од тука можеме само да издвоиме дека за оние со завршено ниско образование е помалку веројатно да имале некакво работно искуство пред да станат економски неактивни.

Значајна разлика има и според етничката припадност на испитаниците и разлики забележуваме меѓу двете најголеми групи, *македонската* и *албанската*. За албанските испитаници е значително помалку веројатно дека работеле во минатото и ова е случај за 26% од овие испитаници споредено со 56% од нивните *македонски* сограѓани.

Конечно, местото на живеење, исто така, има улога кога станува збор за тоа дали испитаниците работеле пред да станат неактивни. Тука се издвојуваат испитаниците кои живеат во урбани средини (со исклучок на градот Скопје), споредено со испитаниците од Скопје и оние од руралните средини, од кои 56% имале некаква работа во минатото за разлика од останатите испитаници кај кои просекот е 39%.

Табела: Дали можеби некогаш сте работеле (порано)?

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Да	118	45,2	45,6	45,6
Не	141	54,0	54,4	100,0
Вкупно	259	99,2	100,0	
Недостигаат	2	,8		
Вкупно	261	100,0		

Следно сакавме да дознаеме кои се причините поради кои испитаниците што порано работеле ја изгубиле или напуштиле работата, при што испитаниците можеа да изберат повеќе од една од дадените опции. Како што може да се забележи од табелата, тука како најфреквентни се издвојуваат две причини: напуштање на работата по сопствен избор (38%) и губење на работата заради тоа што фирмата се затворила или отишла под стечај (34%). Со оглед на тоа што бројот на испитаници кои навеле друга причина е многу мал, демографски разлики баравме само кај овие две најчести причини.

Табела: Која е причината поради која не работите повеќе таму?

	Број	Процент
Вие дадовте отказ (лични причини, бременост и сл.)	46	38,3%
Се затвори фирмата/Стечај	41	34,2%
Ниска плата и било какви проблеми со исплата на плата, прекумерна работа и сл.	12	10%
Добив отказ	10	8,3%
Небезбедни и незадоволителни услови за работа	9	7,5%
Лошо работно време или непочитување на работното време (премногу работни часови и сл.)	2	1,7%
Дискриминација поврзана со работа, на пример при унапредување	1	0,8%
Вознемирување, заплашување или малтретирање на работа	0	0%

Кај испитаниците кои ја напуштиле работата по сопствен избор, разлики постојат единствено според степенот на образование, каде се издвојуваат оние со завршено ниско образование како група која најчесто ја наведувала оваа причина. Така, оваа причина ја навеле скоро една четвртина од оние со ниско образование споредено со 14% од оние со завршено средно и 5% од оние со завршено високо образование.

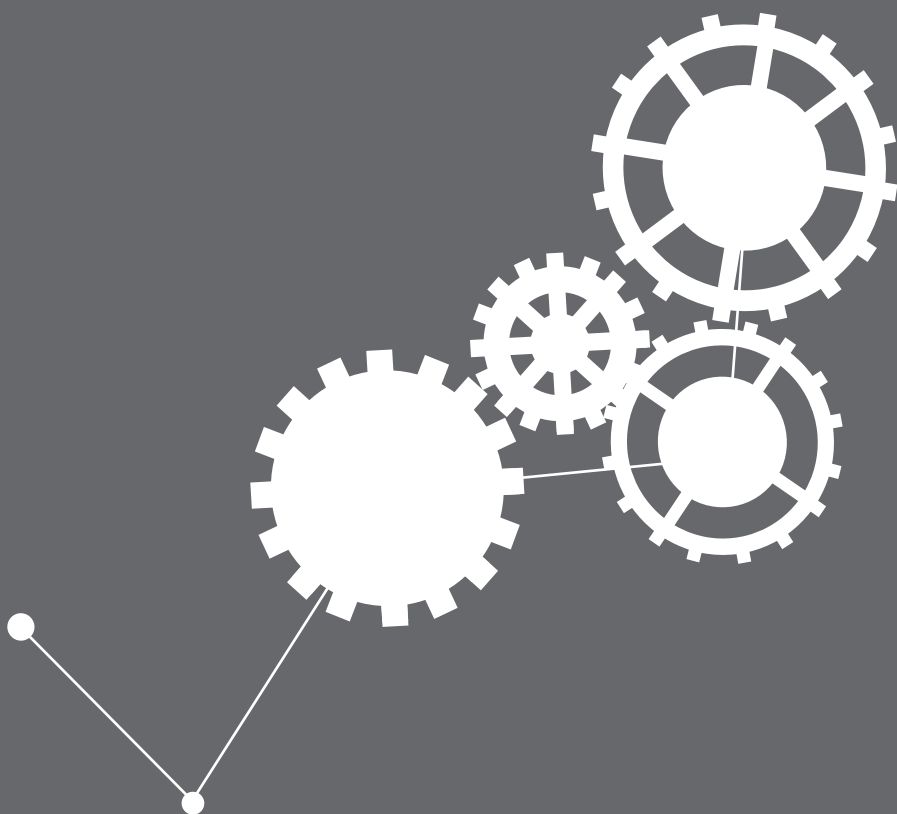
Доколку ги погледнеме демографските карактеристики на испитаниците кои навеле дека ја изгубиле работата поради тоа што фирмата се затворила или отишла под стечај, значајни разлики забележуваме според возраста и степенот на образование. Ако ги погледнеме возрасните групи, забележуваме дека скоро половина од испитаниците од оваа група се на возраст над 57 година, иако оваа група сочинува само 17,3% од вкупниот примерок.

Табела: Изгубена работа поради затворање или стечај на фирмата, според возраст

	16 - 26	27 - 36	37 - 46	47 - 56	57 - 66	
Број	5	1	6	9	20	41
% во „Се затвори фирмата/стечај“	12,2%	2,4%	14,6%	22,0%	48,8%	100,0%
% во возраст	5,6%	1,4%	14,6%	18,8%	29,0%	12,9%

Според степенот на образование, тука се издвојуваат оние со завршено високо образование, за кои е најмалку веројатно дека ја избрале оваа опција, додека пак не постојат разлики меѓу оние со ниско и средно образование.

САМОЕФИКАСНОСТ И СОЦИЈАЛНИ МРЕЖИ



10 САМОЕФИКАСНОСТ И СОЦИЈАЛНИ МРЕЖИ

Во овој дел разгледуваме како испитаниците ги оценуваат своите способности, шанси за успех, како и поддршката од социјалната мрежа. Особено нам нè интересираше дали жените се оценуваат различно во споредба со мажите, со оглед на тоа дека често недостатокот на амбиција се наведува како причина за помалата застапеност на жените на пазарот на труд и повисоките раководни позиции. Во овој дел на испитаниците им беа прочитани неколку (генерално) позитивни ставови поврзани со нивната личната перцепција за себе и од нив беше побарано да оценат, на скала од 1 до 5, колку се согласуваат со секој од ставовите, при што 1 е „воопшто не се согласувам“, а 5 е „целосно се согласувам“.

Табела: Ставови – Средна вредност

	Средна вредност	Стандардна девијација
Можам да постигнам многу кога ќе се одлучам за некоја работа	4,07	1,252
Кога има некаков проблем знам да го решам	4,22	1,132
Сè на сè, се сметам за успешна личност	4,20	1,172
Во споредба со другите, добар/а сум во тоа што го работам	4,40	1,049
Во голема мера зависи од мене што ќе се случува во иднина	3,66	1,488
Си ги познавам своите силни и слаби страни	4,50	1,052
Имам круг на пријатели и колеги на кои можам да се потпрам	3,89	1,376

За првиот став, „Можам да постигнам многу кога ќе се одлучам за некоја работа“, испитаниците релативно високо ги оценуваат своите способности, при што средната вредност на одговорите е 4,07 и само околу 10% воопшто или делумно не се согласуваат со овој став.

Ако ги погледнеме демографските разлики, прво забележуваме дека не постои значајна разлика во одговорите на мажите и жените, па средната вредност на одговорите тука е 4,0 за мажите и 4,1 за жените, која разлика не го поминува прагот на значајност. Покрај тоа, разлики не постојат ниту врз основа на статусот на пазарот на труд, ниту пак според секторот кај вработените испитаници.

Значителни разлики постојат врз основа на сите други демографски карактеристики, т.е. возраст, етничка припадност, степен на образование, место на живеење и региони. Така, младите се значително поуверени во своите способности од повозрасните испитаници (4,40 наспроти 3,91), а *македонските* испитаници се нешто поуверени споредено со албанските испитаници (4,09 наспроти 3,83).

Кај степенот на образование забележуваме линеарна корелација во одговорите, па така, колку е повисок степенот на образование, толку е повисока самооценката на испитаниците. Тука постојат разлики меѓу сите три групи, при што кај оние со високо образование средната вредност на одговорите е 4,33, кај оние со средно образование е 4,11 и, конечно, кај оние со ниско образование е 3,57.

Линеарна корелација забележуваме и според местото на живеење, при што колку е поголемо местото на живеење, толку е поголема увереноста дека можат да постигнат нешто што наумиле. Највисока средна вредност забележуваме во одговорите од Скопје (4,34), по што следат одговорите од градовите (4,09) и, конечно, одговорите од руралните средини (3,77).

Табела: Можам да постигнам многу кога ќе се одлучам за некоја работа				
	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Одбива да одговори	21	1,8	1,8	1,8
Воопшто не се согласувам 1	62	5,3	5,3	7,1
2	34	2,9	2,9	10,0
3	191	16,3	16,3	26,3
4	246	21,0	21,0	47,4
Целосно се согласувам 5	615	52,6	52,6	100,0
Вкупно	1169	100,0	100,0	

Разлики кај одговорите на ова прашање постојат и кај дел од регионите и овие разлики го преминуваат прагот на значајност кај, од една страна, скопскиот (4,29) и југозападниот (4,16) регион споредено со североисточниот регион (3,66).

Следниот став, „кога има некаков проблем, знам да го решам“, имаше за цел да открие колку доверба имаат испитаниците во сопствената способност за решавање проблеми. Повторно забележуваме висока самодоверба кај испитаниците, со средна вредност на одговорите од 4,22, при што повеќе од три четвртини од испитаниците одговориле дека делумно или целосно се согласуваат со ставот.

Кај ова прашање повторно нема значајни разлики меѓу одговорите на мажите на жените, иако тука разликата е блиску до прагот на значајност, при што средната вредност на одговорите кај жените е 4,14, а кај мажите 4,26.

Според статусот на пазарот на труд, забележуваме разлики во одговорите на вработените и неактивните испитаници, при што кај вработените има поголема самодоверба во способноста да се решаваат проблеми: 4,28 споредено со 4,06 кај неактивните. Невработените се наоѓаат помеѓу овие две групи со одговори со средна вредност од 4,12, меѓутоа разликите помеѓу оваа група и другите две не го поминуваат прагот на значајност.

Слично како и кај претходниот став и тука забележуваме разлики според возраст, па младите се поубедени во својата способност да решат некаков проблем: кај нив средната вредност на одговорите е 4,38 споредено со 4,14 кај повозрасните испитаници.

Повторно забележуваме линеарна корелација според степенот на образование, со тоа што разликите помеѓу оние со високо (4,43) и средно (4,28) образование се незначајни, но значително се разликуваат од одговорите на испитаниците со ниско образование (3,76).

Слично, иако повторно имаме линеарна корелација на одговорите според големината на местото на живеење, разликата помеѓу испитаниците од Скопје (4,33) и оние од другите градови (4,25) е незначајна, меѓутоа овие две групи значително се разликуваат во одговорите споредно со испитаниците од селата (4,04). Разликите според региони се незначајни.

Во однос на тоа дали се сметаат за успешни, испитаниците и кај овој став даваат висока оценка, со средна вредност од 4,2. Кај ова прашање за прв пат забележуваме разлика во одговорите на мажите и жените, со тоа што средната вредност на одговорите на жените (4,25) е повисока од онаа на мажите (4,11) и оваа разлика го преминува прагот на значајност.

Табела: Кога има некаков проблем знам да го решам

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Одбива да одговори	13	1,1	1,1	1,1
Воопшто не се согласувам 1	45	3,8	3,8	5,0
2	23	2,0	2,0	6,9
3	178	15,2	15,2	22,2
4	239	20,4	20,4	42,6
Целосно се согласувам 5	671	57,4	57,4	100,0
Вкупно	1169	100,0	100,0	

Разлики повторно има според возраст и повторно кај младите имаме повисока средна вредност (4,29) споредено со повозрасните испитаници (4,14). Според степенот на образование, слично како и кај претходното прашање, испитаниците со завршено високо (4,30) и средно (4,26) образование не се разликуваат меѓу себе во однос на одговорите, но од нив испитаниците со завршено ниско образование (3,89) значително пониско го оцениле својот успех.

Не постојат разлики помеѓу регионите, но повторно забележавме разлики слични како и кај другите ставови помеѓу испитаниците од руралните и урбаните средини. Така, испитаниците од селата помалку се оценуваат како успешни личности (4,05) во споредба со испитаниците од Скопје (4,26) и од другите градови (4,24).

Не постојат значајни разлики според статус на пазар на труд, сектор кај вработените и етничка припадност.

Табела: Сè на сè, се сметам за успешна личност

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Одбива да одговори	20	1,7	1,7	1,7
Воопшто не се согласувам 1	47	4,0	4,0	5,7
2	26	2,2	2,2	8,0
3	149	12,7	12,7	20,7
4	274	23,4	23,4	44,1
Целосно се согласувам 5	653	55,9	55,9	100,0
Вкупно	1169	100,0	100,0	

Кога станува збор за тоа како се оценуваат во споредба со другите („Во споредба со другите, добра/добар сум во тоа што го работам“), тука испитаниците си даваат највисока оцена. Средната вредност на одговорите на ова прашање е 4,33 и само 5% од испитаниците на ова прашање одговориле дека воопшто или делумно не се согласуваат. Кај ова прашање нема разлики според пол.

Разлики забележуваме според неколку демографски карактеристики и тоа етничка припадност, статус на пазарот на труд, местото на живеење и степенот на завршено образование. Така, оние со завршено високо (4,50) и средно образование (4,47) подобро се оценуваат во споредба со другите споредено со испитаниците со завршено ниско образование (4,10). Кај испитаниците од селата имаме пониска средна вредност (4,24) споредено со оние кои живеат во Скопје (4,53) или некој од другите градови (4,42). Меѓутоа, разликите според

региони се незначајни. Вработените испитаници (4,47) се оценуваат подобро во споредба со другите, споредено со неактивните (4,26) и невработените (4,27). Конечно, испитаниците од албанската етничка група (4,23) се разликуваат од оние од македонската (4,42).

Табела: Во споредба со другите, добар/а сум во тоа што го работам

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Одбива да одговори	19	1,6	1,6	1,6
Воопшто не се согласувам 1	29	2,5	2,5	4,1
2	14	1,2	1,2	5,3
3	97	8,3	8,3	13,6
4	255	21,8	21,8	35,4
Целосно се согласувам 5	755	64,6	64,6	100,0
Вкупно	1169	100,0	100,0	

Ставот „Во голема мера зависи од мене што ќе се случува во иднина“ отскокнува во споредба со другите ставови со тоа што средната вредност на одговорите е најниска во целата група прашања. Така, средната вредност на ова прашање е 3,66 на сметка на тоа што една петтина од испитаниците воопшто или делумно не се согласуваат со овој став.

Разлики кај ова прашање забележуваме според речиси сите демографски карактеристики. Прво, средната вредност на одговорите на жените (3,55) е пониска од онаа на мажите (3,73). Разликите се уште поголеми според возраста на испитаниците: средната вредност на одговорите на младите е 4,02 споредено со 3,51 кај испитаниците на возраст над 29 години. Доколку ги погледнеме испитаниците според возрастни групи од десет години, гледаме дека постои линеарна негативна корелација помеѓу возраста на испитаниците и одговорите на ова прашање, при што колку испитаниците се постари, толку е помалку веројатно да сметаат дека иднината во голема мера зависи од нив.

Разлики постојат и според етничката припадност на испитаниците, при што македонските испитаници (3,72) повеќе се согласувале со овој став во споредба со албанските испитаници (3,32).

Според степенот на образование, разликите се слични како и до сега: оние со високо (3,82) и средно образование (3,75) значително повеќе сметаат дека иднината зависи од нив во споредба со испитаниците со завршено ниско образование (3,21). Слично, испитаниците од руралните средини имаат пониска средна вредност на ова прашање (3,39) споредено со испитаниците од Скопје (3,84) и од другите градови (3,74). Повторно нема разлики помеѓу регионите.

Конечно, значајни разлики забележуваме и во однос на статусот на пазарот на труд, и тоа помеѓу вработените (3,74) и невработените испитаници (3,40). Неактивните се наоѓаат некаде во средината (3,57) и не се разликуваат ниту од невработените, ниту од вработените.

Табела: Во голема мера зависи од мене што ќе се случува во иднина

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Одбива да одговори	42	3,6	3,6	3,6
Воопшто не се согласувам 1	108	9,2	9,2	12,8
2	79	6,8	6,8	19,6
3	257	22,0	22,0	41,6
4	176	15,1	15,1	56,6
Целосно се согласувам 5	507	43,4	43,4	100,0
Вкупно	1169	100,0	100,0	

Во однос на тоа колку си ги познаваат силните и слабите страни, испитаниците повторно си даваат висока оценка, па средната вредност кај ова прашање е 4,50 и ова, воедно, е највисоката оценка во оваа група прашања.

Слично како и кај останатите ставови кога станува збор за лични способности, разликите помеѓу одговорите на мажите и жените се незначителни. Од друга страна, повторно гледаме разлики според возраста и тоа во иста насока како и досега: младите испитаници по ова прашање се оценуваат повисоко споредно со повозрасните испитаници (4,60 споредено со 4,45). Покрај тоа, иако тука разликите не се толку големи, сепак повторно забележуваме линеарна корелација помеѓу одговорите и возраста на испитаниците, па така колку е помлад испитаникот, толку е повисока оцената за познавање на сопствените силни и слаби страни.

Разлики повторно забележуваме и според етничката припадност и повторно гледаме дека испитаниците од македонската етничка група се оценуваат подобро во споредба со испитаниците од албанската етничка група (4,55 споредено со 4,19).

Разликите според степенот на образование повторно се во иста насока како и кај другите прашања од оваа група, па испитаниците со завршено високо (4,69) и средно (4,59) образование се оценуваат подобро по овој став во споредба со испитаниците со завршено ниско образование (4,05) и оваа е најголемата демографска разлика што ја забележуваме во оваа група прашања.

Местото на живеење, исто така, придонесува за разлики во одговорите, при што испитаниците од градовите (4,64 кај испитаниците од Скопје и 4,56 кај испитаниците од другите градови) сметаат дека повеќе си ги познаваат своите силни и слаби страни споредено со испитаниците од селата (4,31).

Конечно, доколку го погледнеме статусот на пазарот на труд, забележуваме значителна разлика во одговорите помеѓу вработените (4,31) и неактивните (4,58) испитаници.

Табела: Си ги познавам своите силни и слаби страни

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Одбива да одговори	20	1,7	1,7	1,7
Воопшто не се согласувам 1	29	2,5	2,5	4,2
2	14	1,2	1,2	5,4
3	84	7,2	7,2	12,6
4	153	13,1	13,1	25,7
Целосно се согласувам 5	869	74,3	74,3	100,0
Вкупно	1169	100,0	100,0	

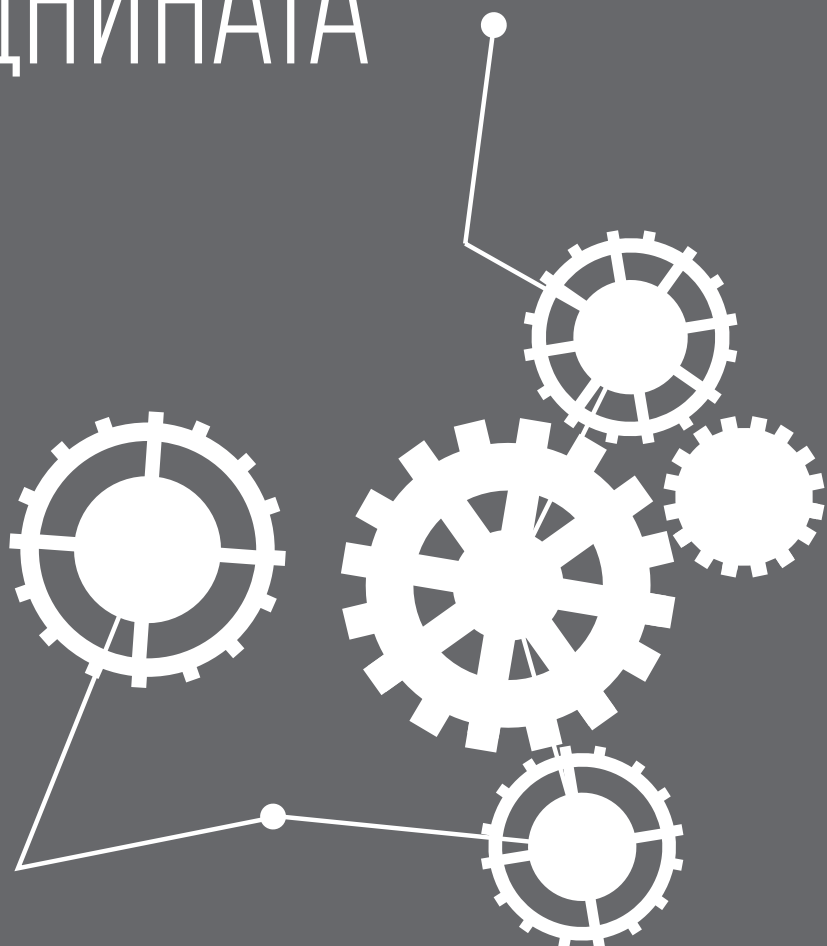
За да дознаеме како испитаниците си ја оценуваат социјалната мрежа, последниот став од оваа група гласеше „Имам круг на пријатели и колеги на кои можам да се потпрам“. Средната вредност кај ова прашање изнесуваше 3,89, а демографските разлики се во линија со разликите кај другите ставови од овој дел од прашалникот. Младите испитаници (4,09) подобро ја оценуваат својата социјална мрежа од постарите испитаници (3,79) и тука повторно имаме линеарна корелација според возрасните групи.

Табела: Имам круг на пријатели и колеги на кои можам да се потпрам

	Број	Процент	Валидни	Кумулативни
Одбива да одговори	14	1,2	1,2	1,2
Воопшто не се согласувам 1	107	9,2	9,2	10,4
2	67	5,7	5,7	16,1
3	196	16,8	16,8	32,8
4	210	18,0	18,0	50,8
Целосно се согласувам 5	575	49,2	49,2	100,0
Вкупно	1169	100,0	100,0	

Испитаниците со завршено високо (4,04) и средно (3,95) образование даваат повисока оценка во споредба со оние со завршено ниско образование (3,53), а ситуацијата е слична и според местото на живеење: испитаниците од селата (3,69) пониско ги оценуваат своите социјални мрежи во споредба со испитаниците од Скопје (4,00), односно од другите градови (3,95). Конечно, забележуваме и разлика помеѓу неактивните и вработените испитаници, при што, очекувано, вработените значително подобро ја оценуваат мрежата на пријатели на кои можат да се потпрам (3,99 споредено со 3,62).

СТАВОВИ ЗА ИДНИНАТА



Во последниот дел од прашалникот ги разгледуваме ставовите на испитаниците во однос на нивните очекувања за напредокот на родовата еднаквост во иднината, при што ги користевме следниве индикатори: дали очекуваат дека за 10 години ќе имаме жена премиер, дека ќе има повеќе вработени жени, дека ќе има повеќе жени на раководни позиции, дека мажите и жените ќе заработуваат повеќе и, конечно, дали сметаат дека мажите повеќе ќе учествуваат во домашните обврски.

На прашањето дали сметаат дека за 10 години е веројатно да добиеме жена премиер, одговорите се сосема поделени на три третини: 32% сметаат дека е малку веројатно или пак дека нема шанса да се случи, 32% се поделени и 32% сметаат дека е многу веројатно или пак дека сигурно тоа ќе се случи.

Интересно е што кај ова прашање нема разлики според демографските карактеристики, освен според возраст, каде што младите се значително поскептични по ова прашање споредено со повозрасните испитаници. Така, за ова прашање скоро половина од младите (46%) сметаат дека е малку веројатно или пак дека нема шанса да се случи да биде избрана жена премиер во наредните 10 години.

Табела: За 10 години ќе имаме жена премиер

	Фреквенција	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Одбива да одговори	49	4,1	4,1	4,1
Нема шанса да се случи	266	22,1	22,1	26,1
Малку веројатно	120	10,0	10,0	36,1
50/50	381	31,6	31,6	67,7
Многу веројатно	163	13,5	13,5	81,2
Сигурно ќе се случи	226	18,8	18,8	100,0
Вкупно	1205	100,0	100,0	

На прашањето дали за 10 години ќе има повеќе вработени жени примерокот е повторно поделен, но тука гледаме нешто поголем оптимизам споредено со претходното прашање. Така, иако повторно една третина од примерокот (33%) се поделени по ова прашање, имаме поголем број на испитаници кои сметаат дека е многу веројатно или дека сигурно ќе се случи да има поголем број на вработени жени (45%), додека една петтина (19%) сметаат дека нема шанса тоа да се случи, т.е. дека е малку веројатно.

И кај ова прашање речиси не постојат демографски разлики, со еден исклучок: жените се оптимисти по ова прашање, па така, една половина од испитаничките (50%) сметаат дека е многу веројатно, т.е. дека сигурно ќе се случи да се зголеми бројот на вработени жени, споредено со 40% од машките испитаници.

Табела: За 10 години ќе има повеќе вработени жени

	Фреквенција	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Одбива да одговори	34	2,8	2,8	2,8
Нема шанса да се случи	106	8,8	8,8	11,6
Малку веројатно	120	10,0	10,0	21,6
50/50	398	33,0	33,0	54,6
Многу веројатно	217	18,0	18,0	72,6
Сигурно ќе се случи	330	27,4	27,4	100,0
Вкупно	1205	100,0	100,0	

Следно испитаниците беа прашани дали очекуваат дека ќе има повеќе жени на раководни позиции, при што речиси една четвртина (24%) сметаат дека тоа е малку веројатно или пак дека нема шанса да се случи, една третина (33%) се неопределени по ова прашање и околу 40% се оптимисти, од кои скоро една четвртина (23%) сметаат дека сигурно ќе има повеќе жени на раководни позиции.

Кај ова прашање забележуваме разлики по неколку основи. Прво, жените сметаат дека е поверојатно да има повеќе жени на раководни позиции за 10 години, па така 46% од испитаничките сметаат дека тоа сигурно или пак многу веројатно ќе се случи споредено со 35% од машките испитаници.

Како и кај првото прашање, младите се повторно поскептични од постарите испитаници – 33% од младите се оптимисти по ова прашање споредено со 43% од испитаниците над 29 години.

Разлики има и според статусот на пазарот на труд, меѓутоа интересно е тоа што одговорите на вработените испитаници не се разликуваат во споредба со другите две групи. Разлики постојат единствено помеѓу неактивните и невработените испитаници, при што неактивните сметаат дека е поверојатно да има повеќе жени на раководни позиции (нивните одговори се со средна вредност од 3,29 споредено со 3,01 кај невработените).

Конечно, разлики утврдивме и според местото на живеење, каде што значителни разлики во одговорите имаме помеѓу испитаниците од Скопје и испитаниците од руралните средини, каде поголем оптимизам забележуваме кај Скопјани (средна вредност од 3,31 споредно со 3,03).

Табела: За 10 години ќе има повеќе жени на раководни позиции

	Фреквенција	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Одбива да одговори	34	2,8	2,8	2,8
Нема шанса да се случи	138	11,5	11,5	14,3
Малку веројатно	156	12,9	12,9	27,2
50/50	393	32,6	32,6	59,8
Многу веројатно	205	17,0	17,0	76,8
Сигурно ќе се случи	279	23,2	23,2	100,0
Вкупно	1205	100,0	100,0	

Проблемот со разликите во платите помеѓу мажите и жените е еден од нерешените проблеми дури и во најразвиените држави, па интересно е тоа што кај нашите испитаници дури половина (49%) сметаат дека за 10 години сигурно или многу веројатно ќе се случи жените и мажите да заработуваат еднакво. Околу една четвртина од испитаниците се поделени по ова прашање (27%) и околу една петтина (21%) сметаат дека е малку веројатно или пак дека воопшто нема шанса такво нешто да се случи.

Демографски разлики кај ова прашање има само по две основи и тоа местото на живеење и возраста. Така, кај младите на возраст од 16 до 26 години постои поголем оптимизам за ова прашање во споредба со најстарата возрастна група, т.е. оние на возраст од 57 до 66 години. Дури 56% од најмладата возрастна група сметаат дека ова сигурно или многу веројатно ќе се случи споредено со 40% од испитаниците од најстарата возрастна група.

Покрај тоа, разлики утврдивме и меѓу испитаниците од руралните средини, од една страна, и оние од Скопје и другите градови, од друга страна, при што најголем оптимизам по ова прашање има во Скопје (55%), по што следат останатите градови (50%), додека оптимизмот е најнизок во селата (43%).

Табела: За 10 години мажите и жените еднакво ќе заработуваат

	Фреквенција	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Одбива да одговори	37	3,1	3,1	3,1
Нема шанса да се случи	143	11,9	11,9	14,9
Малку веројатно	111	9,2	9,2	24,1
50/50	322	26,7	26,7	50,9
Многу веројатно	186	15,4	15,4	66,3
Сигурно ќе се случи	406	33,7	33,7	100,0
Вкупно	1205	100,0	100,0	

Ако претходните четири прашања се однесуваа на приближување до еднаквост во јавната сфера, последното прашање се однесуваше на подобрување на поделбата на обврски помеѓу мажите и жените во приватната сфера. Кај ова прашање забележуваме најголем оптимизам кај испитаниците, при што, за прв пат, бројот на оние кои сметаат дека ќе има подобрување е поголем од половина од примерокот. Така, дури 53% од испитаниците изјавиле дека е многу веројатно или пак дека сигурно ќе се случи мажите повеќе да учествуваат во домашните обврски и грижата за децата, споредено со една петтина (20%) кои сметаат дека нема шанса или пак дека е малку веројатно такво нешто да се случи.

Кај ова прашање разлики утврдивме единствено според возраст и според степенот на образование, при што младите и оние со завршено ниско образование се поскептични кога станува збор за зголемено учество на мажите во обврските во домаќинството. Интересно, не постојат разлики во одговорите помеѓу мажите и жените.

Табела: За 10 години мажите повеќе ќе помагаат во домашните обврски и грижата за децата

	Фреквенција	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Одбива да одговори	23	1,9	1,9	1,9
Нема шанса да се случи	121	10,0	10,0	12,0
Малку веројатно	125	10,4	10,4	22,3
50/50	288	23,9	23,9	46,2
Многу веројатно	227	18,8	18,8	65,1
Сигурно ќе се случи	421	34,9	34,9	100,0
Вкупно	1205	100,0	100,0	

ДОМАШНА СОСТОЈБА



12 ДОМАШНА СОСТОЈБА

Во последниот дел од студијата ја разгледуваме домашната состојба на испитаниците, при што единствено ги разгледуваме разликите помеѓу женските и машките испитаници. Поконкретно, во овој дел ги разгледуваме структурата на приходите и сопствеништвото на домаќинството, како и распределбата на домашните обврски и учеството во грижата за децата.

ИМОТ И ФИНАНСИСКА МОЌ

Гледаме огромни разлики меѓу мажите и жените кај прашањето „Кој го поседува имотот во кој живеете?“, при што 42% од мажите изјавиле дека имотот во којшто живеат е во нивна сопственост споредено со 11% од жените. Слично, само 6,4% од мажите изјавиле дека имотот е во сопственост на нивната партнерка (сопруга) за разлика од 43% од жените. Кај 40% од мажите, сопственици на имотот се родителите на испитаникот, што е случај кај 20% од жените. Обратната ситуација, т.е. дека сопственици на имотот се родителите на партнерката, односно сопругата е случај само кај 0,7% од мажите и 18% од жените.

Табела: Кој го поседува имотот во кој живеете (во чија сопственост е)?

		Машки	Женски	Вкупно
Лично Ваш	Број	253	65	318
	% во прашањето	79,6%	20,4%	100,0%
	% во пол	41,7%	10,9%	26,4%
На Вашиот партнер	Број	39	256	295
	% во прашањето	13,2%	86,8%	100,0%
	% во пол	6,4%	42,8%	24,5%
На родителите на партнерот	Број	4	107	111
	% во прашањето	3,6%	96,4%	100,0%
	% во пол	0,7%	17,9%	9,2%
На Вашите родители	Број	244	118	362
	% во прашањето	67,4%	32,6%	100,0%
	% во пол	40,2%	19,7%	30,0%

Следните неколку прашања имаа за цел да утврдат колкава е финансиската моќ на жените и во која мера таа се разликува од онаа на мажите. На прашањето кој најмногу финансиски придонесува во семејството, разликите помеѓу мажите и жените повторно се големи. Така, ако 56% од мажите изјавиле дека тие најмногу финансиски придонесуваат во домаќинството, ова е случај кај само 16% од жените. Сопружникот најмногу придонесува во домаќинствата кај 55% од жените и кај само 12% од мажите.

Табела: Кој најмногу финансиски придонесува во Вашето семејство?

		Машки	Женски	Вкупно
Лично јас	Број	264	79	343
	% во прашање	77,0%	23,0%	100,0%
	% во пол	55,8%	16,4%	35,9%
Мојот сопруг/ мојата сопруг(партнер/ партнерка)	Број	56	267	323
	% во прашање	17,3%	82,7%	100,0%
	% во пол	11,8%	55,4%	33,8%
Моите родители/ членови од моето семејство	Број	135	96	231
	% во прашање	58,4%	41,6%	100,0%
	% во пол	28,5%	19,9%	24,2%
Родителите/ семејството на мојот партнер	Број	4	19	23
	% во прашање	17,4%	82,6%	100,0%
	% во пол	0,8%	3,9%	2,4%
Децата	Број	14	21	35
	% во прашање	40,0%	60,0%	100,0%
	% во пол	3,0%	4,4%	3,7%
Вкупно	Број	473	482	955
	% во прашање	49,5%	50,5%	100,0%
	% во пол	100,0%	100,0%	100,0%

Следното прашање го мери перципираното финансиско учество во домаќинството, при што испитаниците беа прашани колку сметаат дека придонесуваат финансиски. Тука повторно доаѓа до израз пониската финансиска моќ на жените. Дури 42% рекле дека, воопшто, не придонесуваат споредено со 22% од мажите. На другиот крај, само 2% од испитаничките изјавиле дека се единствени кои придонесуваат финансиски во домаќинството споредено со 12% од мажите. Доколку сумарно ги разгледаме одговорите на ова прашање, гледаме дека 69% од жените изјавиле дека нивниот финансиски придонес претставува помалку од половина од вкупните примања во домаќинството, што е случај кај 41% од мажите. Од друга страна, дури 40% од мажите придонесуваат повеќе од половина од вкупните примања споредено со само 13% од жените.

Разликите во фактичката финансиска моќ ги отсликуваат овие перципирани разлики. На прашањето „Колкави се вашите лични примања?“, над 20.000 денари заработува секој четврти маж (25%), а само 13,5% од жените. Од друга страна, до 5.000 денари заработуваат повторно една четвртина од мажите (26%), а дури 39% од жените.

Табела: Имајќи ги предвид вкупните примања во вашето домаќинство, колку би рекле дека вие финансиски допринесувате ?

		Машки	Женски	Вкупно
Воопшто не придонесувам	Број	133	247	380
	% во прашањето	35,0%	65,0%	100,0%
	% во пол	22,3%	41,9%	32,0%
Многу помал дел	Број	46	60	106
	% во прашањето	43,4%	56,6%	100,0%
	% во пол	7,7%	10,2%	8,9%
Малку помал дел	Број	66	100	166
	% во прашањето	39,8%	60,2%	100,0%
	% во пол	11,1%	16,9%	14,0%
Околу половина	Број	111	108	219
	% во прашањето	50,7%	49,3%	100,0%
	% во пол	18,6%	18,3%	18,5%
Малку поголем дел	Број	88	38	126
	% во прашањето	69,8%	30,2%	100,0%
	% во пол	14,8%	6,4%	10,6%
Многу поголем дел	Број	78	24	102
	% во прашањето	76,5%	23,5%	100,0%
	% во пол	13,1%	4,1%	8,6%
Само јас придонесувам	Број	74	13	87
	% во прашањето	85,1%	14,9%	100,0%
	% во пол	12,4%	2,2%	7,3%
Вкупно	Број	596	590	1186
	% во прашањето	50,3%	49,7%	100,0%
	% во пол	100,0%	100,0%	100,0%

Следната група прашања се однесуваше на поделбите на обврските во домаќинството, вклучувајќи ја и грижата за децата. Прво испитаниците беа прашани колку тие учествуваат во завршувањето на домашните обврски (чистење, готвење, грижа за деца, грижа за постари, поправки, одржување и слично) во споредба со другите членови на нивното семејство, при што разликите се значителни. Дури една третина од жените (35%) изјавиле дека домашните обврски се речиси целосно нивна обврска споредено со 6% од мажите. Доколку одговорите ги погледнеме сумарно, гледаме дека околу 45% од мажите изјавиле дека во помала мера или речиси воопшто не се одговорни за домашните обврски, што е случај кај само 13% од жените. Она што особено загрижува во одговорите на ова прашање е дека не гледаме големи разлики во одговорите според возраст. Така, ако ги погледнеме само младите испитаници забележуваме дека иако младите како група одговараат различно од просекот на целиот примерок, сепак разликите меѓу младите мажи и жени остануваат.

Така, секоја петта испитаничка на возраст до 29 години е речиси целосно одговорна за домашните обврски, што е случај кај само 2,5% од мажите на возраст до 29 години, додека речиси 12% од младите мажи, споредено со 1% од младите жени, воопшто, не се задолжени со домашни обврски.

Табела: Колку Вие лично учествувате во завршувањето и грижата за домаќинските обврски?

		Сите испитаници		Вкупно	Млади (до 29 год.)		Вкупно
		М	Ж		М	Ж	
Домашните обврски се речиси целосно Ваша обврска	Број	35	205	240	4	31	35
	% во прашањето	14,6%	85,4%	100,0%	11,4%	88,6%	100,0%
	% во пол	5,9%	34,6%	20,2%	2,5%	19,7%	10,9%
Помал дел од домашните обврски се Ваша обврска	Број	210	65	275	68	40	108
	% во прашањето	76,4%	23,6%	100,0%	63,0%	37,0%	100,0%
	% во пол	35,1%	11,0%	23,1%	41,7%	25,5%	33,8%
Околу половина од домашните обврски се Ваша обврска	Број	210	152	362	46	52	98
	% во прашањето	58,0%	42,0%	100,0%	46,9%	53,1%	100,0%
	% во пол	35,1%	25,7%	30,4%	28,2%	33,1%	30,6%
Поголемиот дел од домашните обврски се Ваша обврска	Број	86	159	245	25	32	57
	% во прашањето	35,1%	64,9%	100,0%	43,9%	56,1%	100,0%
	% во пол	14,4%	26,9%	20,6%	15,3%	20,4%	17,8%
Домашните обврски речиси воопшто не се Ваша обврска	Број	57	11	68	20	2	22
	% во прашањето	83,8%	16,2%	100,0%	90,9%	9,1%	100,0%
	% во пол	9,5%	1,9%	5,7%	12,3%	1,3%	6,9%
Вкупно	Број	598	592	1190	163	157	320
	% во прашањето	50,3%	49,7%	100,0%	50,9%	49,1%	100,0%
	% во пол	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	100,0%

ГРИЖА ЗА ДОМАЌИНСТВОТО И ДЕЦАТА

Последната група прашања се однесуваше на грижата за децата, при што овие им беа поставени на 66% од испитаниците (795), т.е. на оние кои имаат деца. Пред да ги погледнеме одговорите на оваа група, ќе дадеме преглед на карактеристиките на овие испитаници. Околу една петтина (19%) имаат едно дете, скоро две третини (63%) имаат две деца, 15% имаат три деца, и останатите 3% имаат четири или повеќе деца. Околу 80% од овие испитаници немаат деца помали од 6 години, 15% имаат едно дете помало од 6 години и околу 5% имаат две деца помали од 6 години. Прашани колку деца би имале во идеални услови, средната вредност на одговорите беше 2,8 споредено со средната вредност на бројот на деца што го имаат од 2,03. Кај ова прашање со 43% доминираат оние кои би сакале да имаат 3 деца,

по кои со 37% следат оние кои би сакале да имаат две деца. На отвореното прашање што треба да се смени за да го имаат идеалниот број деца, испитаниците, во најголема мера, издвојуваат финансиски фактори, т.е. подобар стандард на живеење и вработување.

Правото на породилно отсуство го искористуваат скоро половина (49%) од жените во земјата (односно 47% од самите испитанички и 51% од сопругите на испитаниците), а 75% од оние кои користеле породилно истото го искористиле сите девет месеци коишто им се на располагање. Останатата половина, т.е. оние кои не го искористиле породилното отсуство, речиси во сите случаи (99,7%) причина за тоа е дека испитаничката или сопругата на испитаникот во тоа време не била вработена, т.е. не и следело породилно отсуство. Иако малку на број, сепак вреди да се спомене дека причините за неискористување кај 12 испитаници се поврзани со работното место, при што како причина се јавува тоа што жената не била пријавена таму каде што работела или пак немало кој да ја замени, а кај една испитаничка постоело страв дека ќе ја изгуби работата заради тоа што договор за вработување потпишувала на секои три месеци.

Кога станува збор за грижа на децата, околу 40% од испитаниците ги праќаат или ги праќале децата во градинка, а само 4% имале домашна платена помош. Од оние чии деца не оделе, односно не одат во градинка, најголем дел (63%) не ги праќаат бидејќи за тоа немаат потреба, односно затоа што имаат кој да ги чува дома. По нив следуваат цела третина граѓани (34%) чиишто деца не оделе во градинка поради тоа што кај нив нема градинки и незанемарливи 10% за кои градинките се прескапи.

Последното прашање се однесуваше на тоа дали испитаниците често отсуствуваат од работа заради грижа на децата, каде што, интересно, нема значителни разлики во одговорите меѓу жените и мажите. Половина од испитаниците никогаш не земале слободни денови заради грижа или болест на дете, а нешто повеќе од една третина го прават или го правеле тоа ретко. Сеној десетти испитаник отсуствува од работа поради децата од време на време и само 4% често отсуствуваат. Од друга страна, кога испитаниците беа прашани дали нивните сопружници отсуствуваат од работа заради децата, во одговорите имаше разлики меѓу мажите и жените. Така, мажите почесто одговарале дека нивните партнерки земаат слободни денови заради децата, при што 23% изјавиле дека тоа се случува често или од време на време, споредено со 10% од партнерите на испитаничките. На другата крајност, нешто повеќе од една третина од мажите (37%) изјавиле дека нивната партнерка никогаш не земала слободни денови заради децата, споредено со две третини (66%) од жените кои изјавиле дека нивниот партнер не отсуствува од работа заради грижа на децата.

Табела: Дали земате/ сте земале слободни денови од работа поради грижа или болест на Вашите деца/ Вашето дете?

	Фрекв.	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Да, често	28	3,5	3,6	3,6
Да, од време на време	82	10,3	10,6	14,2
Да, но ретко	274	34,5	35,4	49,7
Не, никогаш	389	48,9	50,3	100,0
Вкупно	773	97,2	100,0	
Недостасуваат	22	2,8		
Вкупно	795	100,0		

