

Професионалната сегрегација ги ограничува можностите за вработување на жените?!



Бриф за политиките бр. 72

Овој бриф за политиките препорачува заедничко дејствување на сите клучни чинители (бизнис сектор, агенција за вработување, образовни институции) за справување со професионалната родова сегрегација преку образование, јавно информирање и прилагодување на работата што ќе обезбеди насочување на жените и мажите кон потребите на пазарот на трудот и максимизирање на нивниот потенцијал.

ВОВЕД

Жените се во инфериорна положба на пазарот на труд, ширум светот. Тие се помалку активни, имаат тенденција да работат на ниско платени и неквалитетни работни места, а наоѓањето работа им е потешко во споредба со мажите. Причината зад овие родови нееднаквости останува загатка во економската теорија и често се објаснува преку сегрегацијата на жените и мажите во значително различни занимања. Две конкурентни теории го објаснуваат постоењето на родова сегрегација на пазарот на трудот (Close the Gap, 2013). Прво, теоријата на понудата која го нагласува неокласичниот пристап и дека карактеристиките на работниците како пол, раса, етничка припадност, возраст итн. можат да го објаснат постоењето на сегрегација. Второ, тезата на страната на побарувачката, објаснета со теоријата за сегментација на пазарот на труд, тврди дека однесувањето на работодавачите може да создаде вештачка сегрегација меѓу половите. Многу економисти заклучуваат дека само мешавина од двете теории може да ја објасни постојната сегрегација

на пазарот на трудот (Anker, 2001; Blackburn et.al, 2002; McDonalds, 2016). Карактеристиките и на работниците и на работните места, веројатно ја одредуваат професионалната сегрегација на жените и мажите.

Постојат два вида сегрегација на пазарот на труд: вертикална, каде што жените и мажите вршат различни нивоа на работа и хоризонтална, каде постојат родови разлики врз основа на типовите на работа што ја работат. Во рамките на вертикалната сегрегација, мажите се почесто застапени на повисоки раководни позиции, а жените имаат позиции со ниски вештини. Хоризонталната сегрегација се објаснува преку различните видови занимања, каде што одредени занимања носат епитет на 'женски занимања', како што се негувателки, воспитувачки, продавачи, кои обично имаат статус на нископлатени и нискоквалификувани професии.

Целта на овој краток преглед е да се разбере сегрегацијата на жените и мажите во различни занимања, кои се карактеризираат со различни

можности за вработување, т.е. да се проценат хоризонталните професионални родови јазови што постојат на македонскиот пазар на труд.

ПОДАТОЦИ И МЕТОДОЛОГИЈА

За да го процениме професионалниот јаз, користиме податоци за понудата и побарувачката на работна сила по занимања, обезбедени од Агенцијата за вработување на Северна Македонија (АВРСМ). Добиените податоци за понудата на работна сила се административни податоци од АВРСМ собрани до јуни 2024 година, класифицирани според полот и профилот на поединците, односно занимањето кое невработено лице го пријавило во регистарот на АВРСМ врз основа на неговите квалификации и/или претходно занимање. Овие податоци немаат соодветна шифра според Меѓународната стандардна класификација на занимања (ISCO-08). Затоа, сите занимања се соодветно кодирани на 2-цифрено ниво. Но, остануваме со контингент невработени лица кои не пријавиле занимање. Бидејќи овие лица се главно без или најмногу со основно образование, нивното заедничко набљудување со групите со ниски вештини на „основни занимања“ и „работници во постројки и машини“ обезбедува задоволителен приказ на професионалните јазови.

Податоците за побарувачката по занимања се добиени од Анкетата за потребите за вештини за 2024 година, при што занимањата се веќе кодирани според ISCO-08. За таа цел, користејќи ги податоците од страната на понудата и побарувачката, го пресметуваме родовиот професионален јаз, т.е., бројот на невработени жени/мажи по слободно работно место, користејќи ја 2-цифрената шифра ISCO-08.

РЕЗУЛТАТИ

Хоризонтална професионална сегрегација постои на македонскиот пазар на труд.

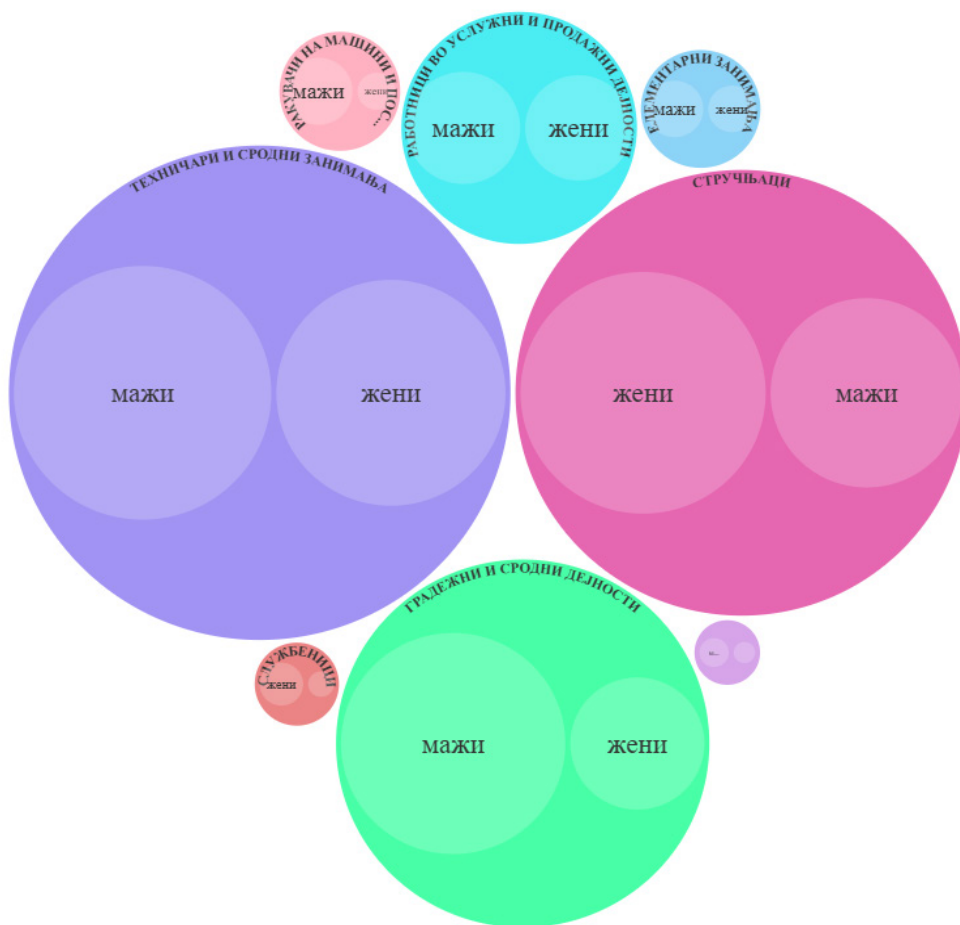
Над 100 илјади лица се евидентирани како активни баратели на работа во АВРСМ, со речиси еднаква родова застапеност. Повеќе од две третини се со основно образование и без одредено занимање, од кои мнозинството (55,2%) се жени.

Меѓу другите кои имаат специфично занимање, има и родови разлики. Слика 1 покажува дека жените преовладуваат само во две занимања: стручњаци и службеници,

додека во преостанатите шест занимања доминираат мажи, иако нема значителни разлики меѓу работниците во услужни дејности и продажба и работници со елементарни занимања. Понудата на стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството е многу мала (50 жени и 93 мажи) и не може да се означи како занимање во кое доминираат мажи. Истото важи и за службениците.

Продлабочената анализа на под-занимањата, исто така, ги открива родовите разлики (слика 2). Иако кај „Стручњаците“ доминираат жени, постојат значителни разлики помеѓу различните под-занимања.

Слика 1. Родова сегрегација на занимања



Забелешка: Големината на кругот одговара на бројот на лица регистрирани со тоа занимање, додека внатрешните кругови го претставуваат учеството на половите во рамки на занимањето. Најмалиот круг Стручни работници во земјоделство, шумарство и рибарство не е видно означен заради малиот број на регистрирани лица со ова занимање.
Извор: Агенција за вработување на Северна Македонија

Меѓу стручњаците од областа на науката, инженерството и ИТ, мажите доминираат над жените. Во преостанатите поткатегории има значителна женска доминација, најмногу изразена кај стручните лица во настава. Овде, најголемата разлика ја прават жените – стручњаци во предучилишно образование, наставници во основните училишта и професори по јазик.

Иако најбројна, групата на занимања бр. 3 – Техничари и стручни соработници не се

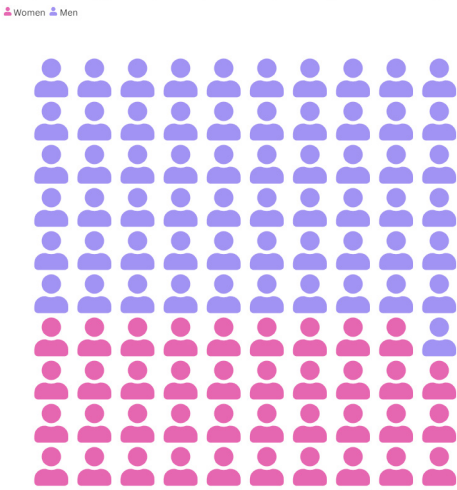
карактеризира со значителни родови разлики. Следи речиси сличен модел како групата бр. 2. Најголем дел од лицата во оваа група (78%) се научно-инженерски соработници и бројот на пријавени мажи е за 40% поголем во споредба со жените. Наспроти тоа, бројот на регистрирани женски здравствени соработници е повеќе од двојно поголем од оној на мажите со ова занимање.

Деталната родова анализа на под-занимањата со високи вештини покажува дека жените

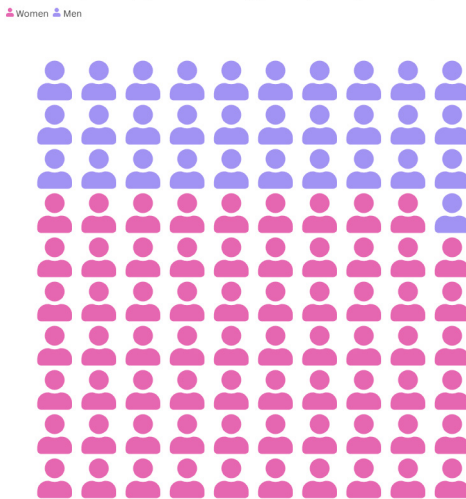
се позастапени во пониско-платените занимања. На пример, просечната нето-плата на учителите/наставниците е околу 39 илјади денари, за работници во административни дејности близу 33 илјади денари, здравствениот сектор добива 44 илјади денари, додека просечната плата за занимањата во кои доминираат мажи е околу 77 илјади (ИТ и комуникација) и 47 илјади денари (наука и технички сектор)¹.

Слика 2. Родова сегрегација во рамки на занимањата со високи вештини

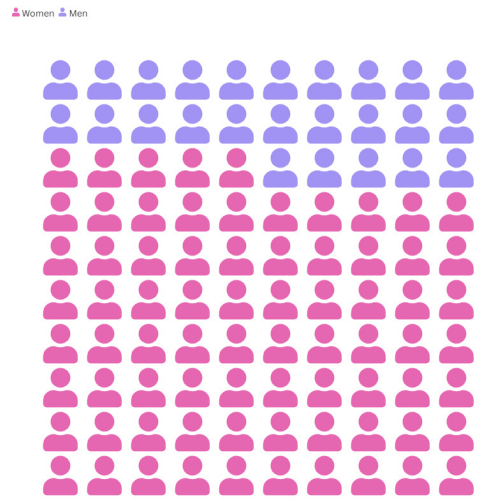
21/31 - Стручњаци и соработници за наука и инженерство



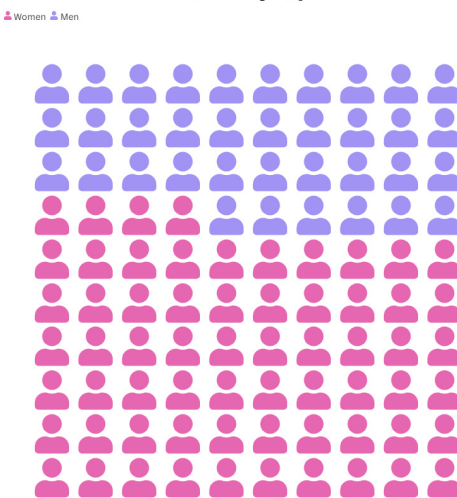
22/32 - Здравствени стручњаци и соработници



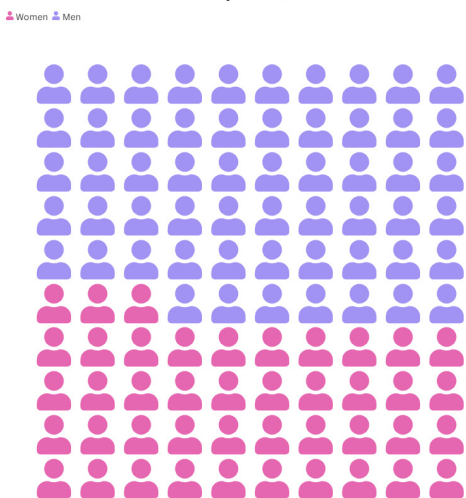
23 - Стручњаци за образование



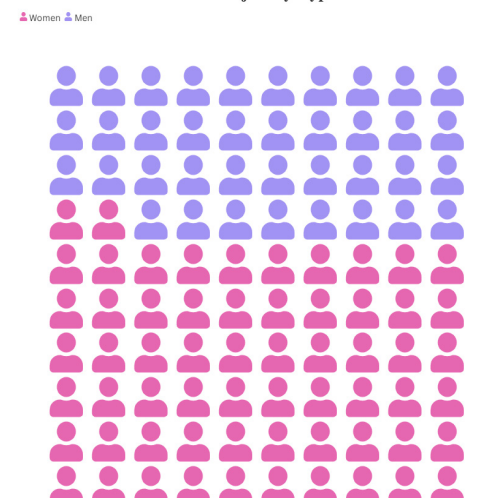
24/33 - Стручњаци и соработници во бизнис и администрација



25/34 - Стручњаци и соработници за информатика и комуникации



26/35 - Стручњаци и соработници за правни науки, економија и култура



Извор: Агенција за вработување на Северна Македонија

¹ Податоците ја прикажуваат просечната исплатена нето плата во септември 2024, превземени од Државен завод за статистика.

Родова сегрегација постои и кај занимањата со средни и ниски вештини. Општо земено, овие занимања се доминантни од мажи, главно поради значително поголемиот број мажи регистрирани во занимањето бр.7 – Занаетчиски и сродни

трговски работници. Во три од подзанимањата (71, 72 и 74) повеќе од 95% од регистрираните лица се мажи. Во повеќето од подзанимањата со ниски вештини доминираат мажи, со исклучок на работниците со отпад, каде две третини се жени. Овде, треба

да ги земеме предвид лицата без одредени занимања, кои би можеле да се вклопат во некои од занимањата со ниска вештина. Ако овие лица се додадат на групата занимања со ниски вештини, бројот на жени ги надминува мажите за околу 20%.

Слика 3. Родова сегрегација во рамки на занимањата со средни и ниски вештини

Занимања со средни вештини

 жени  мажи

- 41-Службеници за општи канцелариски работи и секретари
- 51-Работници во персонални служби
- 52-Продавачи
- 61-Пазарно ориентираните стручни земјоделски работници
- 71-Градежници и сродни градежни работници
- 72-Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања
- 73-Прецизни механичари, изработувачи на ракотворби и печатари
- 74-Работници со електротехнологија
- 75-Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања



Занимања со ниски вештини

 жени  мажи

- 81-Ракувачи на машини и постројки
- 82-Составувачи на машини и опрема
- 83-Возачи на моторни возила и подвижни постројки
- 92-Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството
- 93-Работници во рударство, градежништво, производство и транспорт
- 96-Собирачи на смет и сродни занимања



Забелешка: Занимањата каде има регистрирано помалку од 100 невработени лица се исклучени.

Извор: Агенција за вработување на Северна Македонија



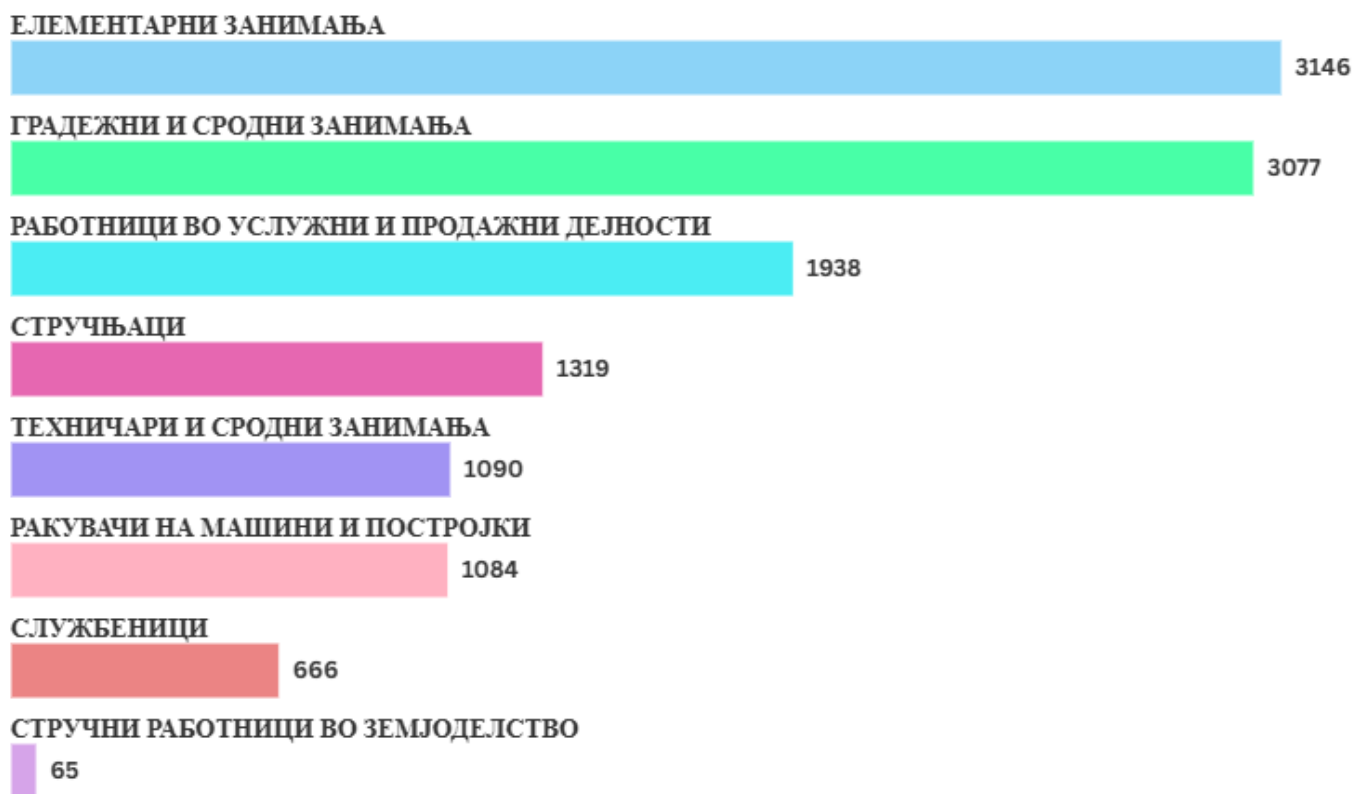
Побарувачката за занимања во кои доминираат мажи е поголема.

Анализата на вештините потребни на македонскиот пазар на труд открива дека половина од расположливите работни места спаѓаат во елементарни

занимања и занаетчиски и сродни трговски работници, во кои доминираат мажи (слика 4). Навидум, потребата од стручњаци, група во која доминираат жени, е исто така меѓу првите пет. Сепак, тоа е првенствено насочено кон науката, инженерството,

информатиката и комуникациите, области каде што мажите исто така доминираат. Другата група на занимања каде доминираат жените пак, - 'Службеници', се соочува со професионални дефицити, бидејќи понудата на работна сила е помала од побарувачката.

Слика 4. Број на потребни работници според занимања



Извор: Агенција за вработување на Северна Македонија

Најголем професионален јаз е забележан кај занимањата предводени од жени.

Професионалниот јаз, проценет како сооднос помеѓу понудата и побарувачката на работна сила, е драматично висок кај стручњациите за образование и правните, социјалните и културните стручњаци, што сугерира дека за секое слободно работно место во овие занимања има 28 и 18 потенцијални работнички, а 17 и 6 машки работници, соодветно. Понудата на работнички е неколку пати

поголема од побарувачката, како и од понудата на машки работници, особено кај занаетчиските и печатарските работници, како и кај здравствените работници. (слика 5).

Сепак, до одреден степен, овие бројки не ја одразуваат реалната состојба на пазарот на труд. Работодавачите постојано известуваат за недостиг на работна сила, особено во услужните сектори, и покрај постоењето на релативно голема невработена работна сила без одредени занимања. Едно можно објаснување

е дека многу од невработените лица немаат специфични вештини потребни за одредени работни места, иако тие можат лесно да се обучат или да се преквалификуваат за позиции кои не бараат специјализирана експертиза. Работните места како што се продавачи, административни соработници или работници за преработка може да бидат пополнети од оваа група, со соодветна обука или надградба. Проблемот може да лежи во неусогласените очекувања или празнините во стручната обука, што ги спречува невработените да

преминат на овие улоги и покрај побарувачката на пазарот на трудот.

Слично на тоа, недостигот на здравствен кадар често се дискутира и во јавниот дискурс и во практиката, но податоците сугерираат дека понудата на здравствени работници всушност ја надминува побарувачката. Причините за овој парадокс веројатно се повеќеслојни. Еден

клучен фактор е 'избегнувањето' на јавните установи од страна на здравствените работници, што може да се припише на пониските плати, лошите работни услови и високото незадоволство од работата. Дополнително, многу здравствени работници можеби претпочитаат да работат во приватни институции или во странство, каде што надместокот и работните услови често се

подобри. Емиграцијата на здравствените работници, поттикната од подобрите можности во другите земји, дополнително го влошува недостигот во локалните здравствени системи. Овие фактори заедно може да помогнат да се објасни зошто понудата не одговара на побарувачката во одредени сектори.

Слика 5. Број на потенцијални работници за слободно работно место



Забелешка: Бројот на потенцијални работници за едно слободно работно место е пресметан како однос помеѓу понудата и побарувачката на работници во одредено занимање. Резултатите помали од 1 не се прикажани. Извор: Пресметка на авторот

Професионалната родова сегрегација во регионите е слична на националната слика

На регионално ниво, бројот на активни баратели на работа е најголем во Полошкиот и Скопскиот регион. Понудата на занимања со високи вештини (шифри 2 и 3) е најголема, додека најмала за занимањата со ниски вештини.

Регионалната анализа кореспондира со состојбата на национално ниво, при што занимањата со високи вештини се главно доминирани од жени. Соодносот меѓу регистрираните жени и мажи е исто така позитивен, што значи поголем број на регистрирани жени како службеници. Југоисточниот регион е единствениот каде понудата на женски техничари и соработници е поголема од бројот на мажи, додека во другите региони ова занимање доминира со мажи. Занимањата со шифри 7 и 8 се предводени од мажи во сите региони, додека останатите занимања се карактеризираат со регионални родови разлики

(Табела 1).

Регионални професионални разлики се појавуваат кај побарувачката на труд

Една третина од побарувачката на работна сила е концентрирана во Скопскиот регион, додека во Полог, кој има најголема понуда со повеќе од 20.000 активни баратели на работа, има само 162 слободни работни места. Овој диспарат во побарувачката на работна сила може делумно да се објасни со недостатокот на големи компании во Полошкиот регион, што ја ограничува достапноста на формални можности за вработување. Сепак, тоа може да сигнализира и потенцијално ширење на неформалната економија, каде што работните места не се официјално регистрирани или пријавени. Во регионите со ограничено формално вработување, работниците може да прибегнат кон неформална работа, која често не се смета во официјалната статистика на пазарот на труд. Распространетоста на неформалното вработување може да значи дека многу баратели

на работа во Полог се ангажирани во нерегистрирана работа, со што се намалува побарувачката за формална работна сила во регионот. Ова ја нагласува сложеноста на пазарот на труд, каде што формалните слободни работни места не секогаш го одразуваат целосниот обем на достапните можности за вработување.

Генерално, побарувачката за работна сила е концентрирана во занимањата со ниски вештини, иако постојат одредени регионални разлики. На пример, половина од потребата за стручњаци и техничари е концентрирана во регионот на Скопје, а е многу мала во другите региони. Наспроти тоа, во Пелагонија најголема е потребата од елементарни работници, каде речиси половина од огласите се за собирачи на смет. Во Југозападниот регион најпотребни се работници за продажба и услуги. Останатите региони бараат работници со занимање градежници и други сродни работници во која доминираат мажи.

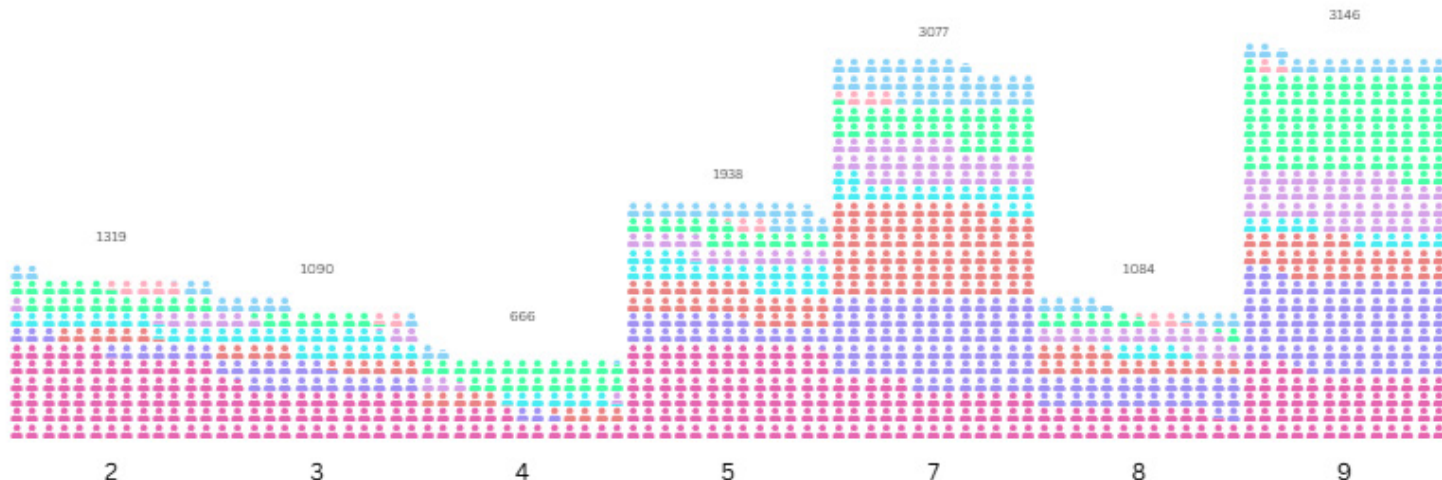
Табела 1. Однос помеѓу регистрирани жени и мажи, по занимање

	Источен	Североисточен	Пелагонија	Полог	Скопски	Југоисточен	Југозападен	Вардарски
2-Стручњаци	1.9	1.8	1.8	1.6	1.4	1.7	1.5	1.4
3-Техничари и сродни занимања	0.8	0.8	0.8	0.9	0.7	1.1	0.8	0.7
4-Службеници	4.0	2.5	4.7	2.9	2.0	4.5	14.0	3.9
5-Работници во услучни дејности и продажба	1.0	1.9	0.8	0.5	1.1	1.2	0.8	1.0
6-Работници во земјоделство, шумарство и рибарство	0.6	0.2	0.7	0.2	0.6	0.7	0.0	1.0
7-Градежници и сродни градежни работници	0.6	0.5	0.4	0.2	0.2	0.5	0.3	0.3
8-Ракувачи на машини и постројки	0.5	0.4	0.3	0.1	0.3	0.4	0.2	0.3
9-Елементарни занимања	1.2	0.2	0.8	1.1	0.9	1.2	0.2	0.4

Извор: Пресметка на авторот

Слика 6. Регионална побарувачка на работна сила по занимање

■ Скопски ■ Вардарски ■ Источен ■ Југозападен
■ Југоисточен ■ Пелагонија ■ Полог ■ Североисточен



Извор: Пресметка на авторот

Во сите региони, понудата на работници во занимања каде доминираат жени е поголема од побарувачката

Слика 7 ги прикажува занимањата каде понудата на работна сила е поголема од побарувачката, сигнализирајќи вишок на работници. Знимањата со високи вештини (шифри 2 и 3) се во суфицит во сите региони, а бројот на жени по слободно работно место е поголем од бројот на потенцијални машки работници, што сугерира дека жените се соочуваат со поинтензивна конкуренција и помали можности

да најдат работа со висока вештина. Половина од слободните работни места во овие занимања се отворени за научни инженери и ИТ стручњаци, занимања каде што мажите се доминантни (види слика 2), што дополнително ги ограничува можностите за жените. Овие занимања имаат тенденција да бидат и подобро ценети и подобро платени.

Ограничувањето на учеството на жените во занимања со високи вештини придонесува за професионална сегрегација, која не само што влијае на износот на плата на жените и напредувањето

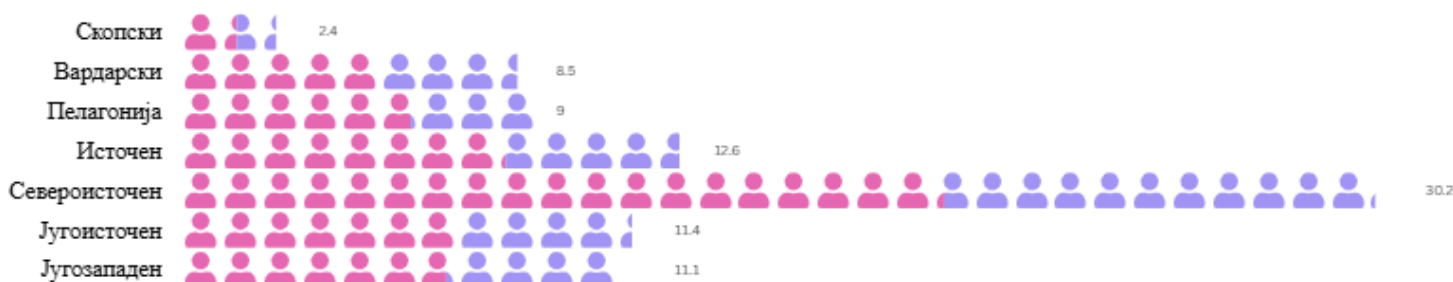
во кариерата, туку и го ограничува збирот на вештини достапни за работодавците. Со исклучување на жените од улоги со повисоки вештини, организациите не успеваат целосно да го искористат потенцијалот на целата работна сила, што доведува до намалени иновации и продуктивност. Дополнително, оваа сегрегација ги продолжува родовите разлики во приходите и можностите за напредување, зајакнувајќи ги бариерите што ги попречуваат жените да го достигнат својот целосен професионален потенцијал.



Слика 7. Број на потенцијални работници по отворено работно место, по пол и занимање

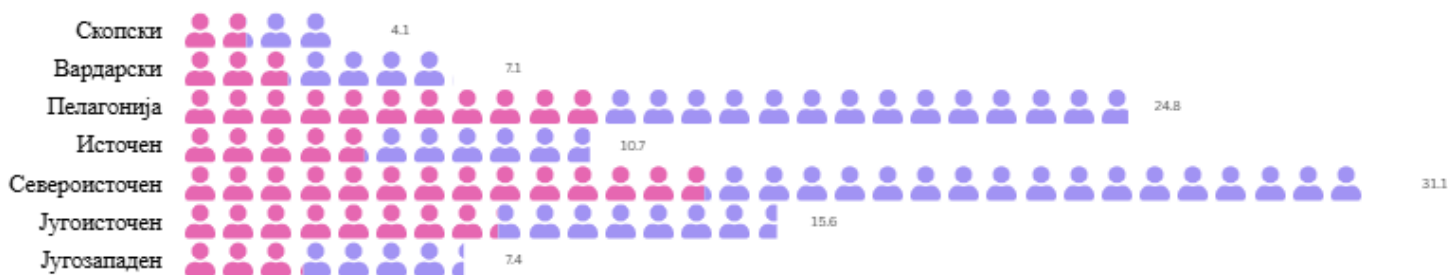
2-Стручњаци

жени мажи



3-Техничари и соработници

жени мажи



7-Градежници и сродни работници

жени мажи



Забелешка: Полошкиот регион е исклучен од занимањата со високи вештини, бидејќи бројките се многу големи и ја нарушуваат сликата. Вишокот во Полог за стручни лица е 33 жени и 20 мажи по слободно работно место, а 83 жени и 95 мажи за техничари и стручни работници.

Извор: Пресметка на авторот

ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ

Професионалната родова сегрегација е распространета во Северна Македонија. Одредени занимања, како воспитувачи, негуватели и градежни работници, често се стереотипно поврзани со жени или мажи. Овие родови претпоставки ги наведуваат

работодавците да исклучат големи сегменти на потенцијални вработени, што резултира со тоа жените да работат под нивото на нивните вештини и да ги ограничуваат нивните кариерни можности. Дополнително, личните избори, застарените очекувања за женските улоги

и традиционалните дизајни на работни места ги туркаат жените на одредени занимања, дополнително зацврстувајќи ја сегрегацијата. Решавањето на ова прашање може да ја подобри националната економска вредност со искористување на целосниот фонд на таленти и обезбедување

еднакви можности за сите. Тоа бара вклучување на сите клучни чинители, обезбедување точни информации и овозможувачка средина за еднаков пристап до можности.

Бизнис секторот треба да обезбеди фер пристап до пазарот на труд, пофлексибилни работни места и еднакви можности за напредок

Бизнисот мора да ги адресира клучните предизвици за еднаквост на работното место: фер пристап до пазарот на труд, пофлексибилен и поинклузивен пазар на труд и еднакви плати и можности за унапредување. Нефлексибилните работни места се главна бариера за многумина. Нудењето флексибилно работење не само што ги привлекува и задржува врвните таленти, туку и им овозможува на бизнисите да го приспособат работното време на нивните потреби, наместо да се придржуваат до традиционалните распореди. Правото на барање флексибилно работење треба да се прошири на сите вработени, промовирајќи го како стандардна деловна практика наместо посебен третман. Бизнисите, исто така, мора да ја елиминираат дискриминацијата на работното место и да ги оспорат застарените ставови и практики што ги спречуваат поединците да влезат или да напредуваат на пазарот на труд.

Агенцијата за вработување треба да ја зајакне алаќаката за кариерно насочување

Прво, АВРСМ треба да ги подобри советите за кариера за девојчињата и жените кои можат да бидат обесправени поради професионалната сегрегација, и да ја зголеми нивната свест за опциите што им се отворени. Исто така, создавањето мерки што ќе ги

водат работодавците да отворат слободни работни места за жени во занимања каде доминираат мажи, и обратно, може да ги намали постоечките професионални празнини.

Образовниот систем треба да се реструктурира за да одговори на потребите на пазарот на труд

Воведување на ограничувачки квоти во суфицитните занимања ќе ја намали можноста за жените да избираат занимања каде што можностите за вработување се поограничени. Дизајнирањето образовни програми кои ги одразуваат потребите на пазарот на трудот и интензивирањето на учеството на бизнис секторот во процесот на дизајнирање на наставните програми, исто така, би можело да помогне во решавањето на професионалната сегрегација.

Главните засегнати страни треба да ја зголемат јавната свест за правилен избор на занимање кај жените и мажите

Распространета промотивна кампања треба да ги охрабри и информира жените и мажите да направат паметни образовни и професионални избори што ќе им овозможат да извршуваат задачи поврзани со нивните вештини и потенцијали, наместо со нивниот пол.

РЕФЕРЕНЦИ

1. Anker, R. (2001) 'Theories of occupational segregation by sex: An overview'. In What is equality and how do we get there? Women, gender and work (Ed. Loutfi, M). International Labor Office Geneva.
2. Blackburn, R., Browne, J., Brooks, V. and Jarman, J. (2002) Explaining gender segregation. The British Journal of Sociology 53(4), p.513-536.
3. Close the Gap (2013) Shifting

the balance? Exploring trade unions responses to tackling gendered occupational segregation. Close the Gap Working Paper No. 8

4. McDonald, J. (2016) Occupational segregation research: Queering the conversation. Gender, Work & Organization 23(1) p. 19-35.



Овој производ е подготвен како дел од проектот финансиран од Владата на ОК „Отклучување на женскиот економски потенцијал – надвор од родовите граници“, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Ставовите и мислењата изразени во оваа содржина не мора да ги одразуваат ставовите и мислењата на британската влада.



Finance Think е Институт за економски истражувања и политики.

Нашата Визија

Да поттикнеме економско размислување за подобра благосостојба утре.

Нашата Мисија

Да го подобриме влијанието на економските и социјалните трендови и политики врз граѓаните во Северна Македонија и регионот на Западниот Балкан, преку економски истражувања, застапување базирано на докази и водено од податоци, и поттикнување критичка дебата за економските процеси.

Истражувањето на Finance Think им помага на носителите на политиките, застапниците на политиките, креаторите на мислење, економските новинари и јавноста да ги разберат прашањата кои влијаат врз обичните граѓани.

Ул. Фредерик Шопен 1/2, 1000 Скопје
+389 2 6156 168,
www.financethink.mk,
info@financethink.mk