

ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОГЛАСИТЕ

ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

(истражувачки извештај)



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
Комисија за заштита од дискриминација

ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОГЛАСИТЕ ЗА
ВРАБОТУВАЊЕ
(истражувачки извештај)

ноември, 2013 година

Публикација: Дискриминација во огласите за вработување

Уредник: д-р Жанета Попоска

Автор: проф. д-р Јован Ананиев

Универзитет Гоце Делчев – Штип

Лектура: Елена Георгиевска

Дизајн, уредување и печат: Полиестердеј

Тираж: 120 примероци

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

331.5.024.5:342.724(497.7)(047)
АНАНИЕВ, Јован

Дискриминација во огласите за вработување : (истражувачки
извештај) / [Јован Ананиев]. - Скопје : ОБСЕ, 2013. - 87, 106 стр. :
граф. прикази, табели ; 23 см

Насл. стр. на припечатениот текст: Diskriminimi në konkurset për punësim : (raport
hulumtues) / Jovan Ananiev. - Обата текста меѓусебно печатени во спротивни насоки. -
Текст на мак. и алб. јазик

ISBN 978-608-4630-52-4

I. Ananiev, Jovan види Ананиев, Јован
а) Вработување - Дискриминација - Македонија - Извештаи
COBISS.MK-ID 95335690

Поддржано од:



Содржината на ова издание не секогаш ги одразува погледите или ставовите на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

Содржина

| | |
|---|----|
| ПРЕДГОВОР..... | 4 |
| ВОВЕД..... | 5 |
| 1. МЕТОДОЛОШКА РАМКА..... | 6 |
| 1.1 Критериумите и начинот на селекција на печатените медиуми и веб-порталите (дефинирање на примерок) | 6 |
| 1.2 Начин и критериуми за селекција на огласите за вработување..... | 6 |
| 1.3 Протокол за кодирање на огласите потребен за квантитативна обработка..... | 6 |
| 1.4 Протокол за софтверско внесување и обработка на податоци: Дефинирањена променливи (варијабли), честота (фреквенции) и вкрстувања (корелации)..... | 11 |
| 2. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО..... | 13 |
| 2.1 ИСТРАЖУВАЧКИ ПРИМЕРОК..... | 13 |
| 2.2 ПОСТОЕЊЕ И НЕПОСТОЕЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОГЛАСИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО ПЕЧАТЕНИТЕ МЕДИУМИ | 19 |
| 2.3 ОБЛИЦИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА..... | 29 |
| 2.4 ОСНОВИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА..... | 43 |
| 2.5 ПОВЕЌЕКРАТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОГЛАСИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ..... | 49 |
| 3. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ..... | 58 |
| ПРИЛОГ 1: Образец за квантитативна анализа | 62 |
| ПРИЛОГ 2: Приказ на планските региони и на општините по плански региони | 63 |
| ПРИЛОГ 3: Примери на огласи во кои е евидентирана дискриминација | 67 |

ПРЕДГОВОР

Досегашната практика на Комисијата за заштита од дискриминација, од нејзиното формирање до крајот на 2013 година, бележи најголем број на претставки во областа на работата и работните односи. Исто така, секојдневно е сведок на огласи за вработување кои содржат дискриминациски делови и постојано упатува на отстранување на дискриминациските содржини од нив.

Ова истражување е прво од ваков вид во Република Македонија, кое систематски и методолошки приоѓа на проблемот на дискриминацијата и на Комисијата и овозможува да има квалитетна статистичка база и аргументи при давањето на препораки за промена на законодавството во областа на медиумите и работните односи, но и да биде основа за алармирање на работодавците, од една страна, и медиумите, од друга страна, за неопходноста од промена на дискриминациската практика.

Комисијата за заштита од дискриминација искажува надеж дека резултатите од ова истражување ќе бидат од корист на креаторите на политиките во областа на медиумите и работните односи во насока на намалување на дискриминацијата и дека медиумите и работодавците ќе станат посвесни за овој општествен проблем.

Комисијата за заштита од дискриминација изразува голема благодарност на Комисијата на ОБСЕ во Скопје за поддршката во реализацијата на истражувањето и публикувањето на истражувачкиот извештај. Исто така, благодарност до авторот на истражувачкиот извештај и координатор на истражувањето проф. д-р Јован Ананиев, до уредникот на истражувачкиот извештај д-р Жанета Попоска, до асс. м-р Лимонка Лазарова, докторанд на математички науки за статистичката обработка и асс. м-р Наташа Стојковиќ, докторанд на информатички науки и до лицата кои беа вклучени во селектирањето на огласите, внесот на податоци во формуларите и внесот на податоци во софтверот за обработка Севги Идриз Муратогу дипл. социолог, Алмира Реџеџи дипл. правник, Јадранка Вареловска дипл. правник, Ардит Џафери магистер на правни науки и Џенифер Џеладин дипл. криминалист.

Комисија за заштита од дискриминација

Претседател

Душко Миновски

ВОВЕД

Во овој истражувачки извештај се содржани резултати од истражувањето на дискриминацијата во огласите за вработување. Реализирано е на примерок од 988 огласи објавени во четири дневни весници и еден веб-портал во периодот од 15 април до 15 септември 2013 година. Податоците се трансформирани во кодови кои понатаму се обработени во статистички софтвер и се добиени квантитативни податоци. Единица на анализа беа огласите за вработување.

Ова истражување е прво од ваков вид во државата и има неколку придобивки од него. Прво, претставува систематизирано следење на една појава во траење од пет месеци и изобилува со податоци кои може да се корегираат и да дадат вистинска слика за појавата на дискриминација во огласите за вработување. Со ова, помага на стручната јавност да добијат комплетни сознанија, на Комисијата за заштита од дискриминација да алармира и да дава препораки а на креаторите на политики да преземаат мерки во насока на надминување на конкретната состојба. Второ, претставува придонес кон науката која ги проучува човековите права и науката за трудот и работните односи во насока на добивање на сознанија за предметот на истражување со сите негови специфики. Трето, истражувањето има методолошки придонес со тоа што може да послужи како модел за претворање на квалитативните во квантитативни податоци и понатамошно нивно статистичко и описно толкување.

Во текстот е даден опис на методологијата, примерокот на истражувањето, степенот на постоење на дискриминација, облиците на дискриминација, основите на дискриминација и заклучоци и препораки.

1. МЕТОДОЛОШКА РАМКА

1.1 Критериумите и начинот на селекција на печатените медиуми и веб-порталите (дефинирање на примерок)

Елемент на анализа на ова истражување се огласите во печатените медиуми и веб-порталите каде се објавени. Критериумите за избор на медиумите беа:

- честотата на објавување на огласите во последните три години;
- застапеност на печатените медиуми на македонски и на албански јазик;
- дневниот весник да има ист или поголем тираж во однос на просекот на тиражот на сите дневни весници и да се дистрибуира на територијата на целата држава, доколку е на македонски јазик и да се дистрибуира во сите општини каде што мнозинство или во значителен број има албанска заедница;
- веб-страницата редовно да објавува огласи за вработување со приоритет тоа да биде веб-страница која е специјализирана за оваа намена.

Врз основа на критериумите, беа селектирани следниве печатени медиуми: „Дневник“, „Утрински весник“, „Лајм“ и „Коха“.

Од специјализираните веб-портали беше селектиран порталот „Најди работа“.

1.2 Начин и критериуми за селекција на огласите за вработување

Обработени се *сите огласи*, кои беа објавени во селектираните дневни весници а на веб-страницата „Најди работа“ оние огласи, во кои е *евидентирана дискриминација*. Беа обработени огласите објавени од понеделник до сабота во периодот од 15 април до 15 септември 2013 година во програмата SPSS.

1.3 Протокол за кодирање на огласите потребен за квантитативна обработка

Целта на протоколот за кодирање е да помогне квалитативната содржина на огласот да се претвори во кодови и полесно да се стандардизира внесувањето и обработката на податоците, а преку ова, да се добие квантитативна содржина која служи за квантитативна анализа на податоците.

Тенденција на овој протокол е да се кодираат максимален број на предвидени податоци, содржани во огласот, со можност да се отворат нови кодови, доколку во процесот на внесување на податоците се утврди поголема честота на некој податок

кој се среќава во огласите а не е кодиран¹.

Секој оглас е засебен елемент на обработка. Врз основа на содржината на огласот беше пополнет образецот, кој е составен дел на протоколот (Прилог 1). Образецот има единствен број² и тој се впишува во горниот лев агол на образецот, на огласот во дневниот печат и во насловот на документот кога се скенира огласот од дневниот печат, односно симнатиот оглас од одделната веб-страница.

Доколку ист оглас е објавен во дневниот печат и на веб-страницата „Најди работа“, приоритет се дава на дневниот оглас, односно во образецот се внесува само огласот кој е објавен во дневниот печат.

Секој ред во SPSS програмата претставува посебен оглас. Бројот на редот треба да се содржи во бројот на образецот. На пример, Д 15-04/3, каде што „Д“ означува „Дневник“, „15-04“ означува датум 15.4.2013 година а „/3“ означува реден број на огласот, кој е истовремено и ознака на соодветниот ред во програмата во кој се внесува образецот.

Кодови за пополнување на образец и за SPSS³ програма

Кодовите имаат за цел да ги шифрираат поимите кои се употребуваат и се повторуваат во текот на внесот и обработката на податоците. Наведената листа со кодови дава можност читателот на овој истражувачки извештај да се запознае со процесот на претворање на квалитативните во квантитативни податоци. Во овој случај, модалитетите, односно вредностите добиваат одреден код кој се внесува, прво, во образецот а потоа, на основа на внесениот образец, во софтверот за обработка на податоци.

1. МЕДИУМ

1. „ДНЕВНИК“
2. „УТРИНСКИ ВЕСНИК“
3. „ЛАЈМ“
4. „КОХА“
5. „НАЈДИ РАБОТА“

¹ При процесот на внесување на податоците се утврди дека во дел на еден оглас истовремено се бараат работници за повеќе плански региони и заради ова се вметна нов модалитет/код со назнака „цела држава“. Исто така, се увиде дека е потребно да се воведат и модалитет/код насловен „нема податок“ во ситуација кога во огласот нема податок за одредена променлива (на пример, регион, дејност, број на лица и сл.).

² Единствениот број служеше да се направи означување на образецот во софтверот за внесувачот на податоците да ја корегира грешката и да се направи контрола врз веродостојноста при внесот на податоци.

³ SPSS (Statistical Package in the Social Sciences) е софтвер на компанијата IBM и овозможува да се внесат податоци и истите потоа статистички да се обработат и да се презентираат резултатите во склад со предметот на истражување.

2. ДЕН

1. 1
2. 2

(кодот го означува истовремено и денот во месецот)

3. МЕСЕЦ

1. АПРИЛ
2. МАЈ
3. ЈУНИ
4. ЈУЛИ
5. АВГУС
6. СЕПТЕМВРИ

4. СЕКТОР (кој го објавува огласот)

1. ЈАВЕН
2. ПРИВАТЕН
3. МЕЃУНАРОДНИ ОРГАНИЗАЦИИ/ДИПЛОМАТСКО-КОНЗУЛАРНИ ПРЕТСТАВНИШТВА
4. НЕВЛАДИНИ ОРГАНИЗАЦИИ

5. ДЕЈНОСТ

1. ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА
2. КУЛТУРА
3. ПРОДАЖБА И МАРКЕТИНГ
4. ГРАДЕЖНИШТВО
5. УГОСТИТЕЛСТВО И ТУРИЗАМ
6. ЗДРАВСТВО
7. ФАРМАЦИЈА
8. ТРГОВИЈА
9. ТРАНСПОРТ
10. ТЕКСТИЛНО ПРОИЗВОДСТВО
11. ПРЕХРАНБЕНО ПРОИЗВОДСТВО
12. ДРВНА ИНДУСТРИЈА
13. ДРУГ ВИД НА ПРОИЗВОДСТВО
14. ЈАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА
15. ЕДИНИЦИ НА ЛОКАЛНА САМОПУПРАВА

16. МЕДИУМИ
17. КОЗМЕТИЧАРСКИ, ФРИЗЕРСКИ И МАСАЖЕРСКИ УСЛУГИ
18. ЗАНАЕТЧКИСКИ УСЛУГИ
19. СМЕТКОВОДСТВЕНИ, ПРАВНИ И ДРУГ ВИД ИНТЕЛЕКТУАЛНИ УСЛУГИ
20. ОСТАНАТО

6. ЗА КАДЕ Е НАМЕНЕТ ОГЛАСОТ

1. ВО ЗЕМЈАТА
2. ВО СТРАНСТВО
3. НЕМА ПОДАТОК

7. КОЛКУ ИЗВРШИТЕЛИ СЕ БАРААТ

1. ЕДЕН
2. ОД ДВА ДО ПЕТ
3. ОД ШЕСТ ДО ДЕСТ
4. НАД ДЕСЕТ
5. НЕМА ПОДАТОК

8. РЕГИОН⁴ ЗА КОЈ СЕ ОДНЕСУВА РАБОТНОТО МЕСТО

1. ВАРДАРСКИ РЕГИОН
2. ИСТОЧЕН РЕГИОН
3. ЈУГОЗАПАДЕН РЕГИОН
4. ЈУГОИСТОЧЕН РЕГИОН
5. ПЕЛАГОНИСКИ РЕГИОН
6. ПОЛОШКИ РЕГИОН
7. СЕВЕРОИСТОЧЕН РЕГИОН
8. СКОПСКИ РЕГИОН
9. ЦЕЛА МАКЕДОНИЈА

9. ДАЛИ Е ЕВИДЕНТИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА

- а. ДА
- б. НЕ

⁴ Во Прилог 2 дадени се податоци, кои општини во кои региони припаѓаат.

10. (АКО Е ЕВИДЕНТИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА) ПО КОЛКУ ОСНОВИ⁵

- а. ЕДНА ОСНОВА
- б. ДВЕ ОСНОВИ
- в. ТРИ ОСНОВИ

11. ОСНОВА НА ДИСКРИМИНАЦИЈА (КОДОВИТЕ ЗА МОДАЛИТЕТИТЕ ВАЖАТ И ЗА ПРАШАЊЕТО**12. ДОКОЛКУ Е ЕВИДЕНТИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ДВЕ ОСНОВИ И ЗА ПРАШАЊЕТО****13. ДОКОЛКУ Е ЕВИДЕНТИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ТРИ ОСНОВИ)**

1. ПОЛ
2. ВОЗРАСТ
3. ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ
4. ЈАЗИК
5. РЕЛИГИЈА
6. ЛИЧЕН СТАТУС (вклучува брачен статус/бременост/имање на деца)
7. СОЦИЈАЛЕН СТАТУС (вклучува живеалиште, зависно од регион или град или село/ досегашни примања/ членство во здруженија, клубови или социјални мрежи/ да се бара искуство во конкретен регион и сл./
8. ДРЖАВЈАНСТВО /не важи во јавниот сектор/
9. РЕЛИГИЈА /не важи, доколку станува збор за вработување во конкретна религиозна институција како свештено лице/
10. ХЕНДИКЕП /не важи, доколку работното место има специфики кои создаваат ограничувања за лица со определен хендикеп/
11. ЗДРАВСТВЕНА СОСТОЈБА
12. ДРУГО

14. ДАЛИ ВО ОГЛАСОТ СЕ БАРА ДА СЕ ПРИЛОЖИ ФОТОГРАФИЈА

- а. ДА
- б. НЕ

15. ОБЛИК НА ДИСКРИМИНАЦИЈА

- а. ДИРЕКТНА
- б. ИНДИРЕКТНА
- в. ДИРЕКТНА И ИНДИРЕКТНА

⁵ Не е наведено повеќе од три основи бидејќи бројот на огласи, во кои е забележана дискриминација по повеќе од три основи, е статистички занемарлив.

16. ДОКОЛКУ СЕ БАРА ВОЗАЧКА ДОЗВОЛА, ДАЛИ Е НЕОПХОДНА ЗА ВИДОТ НА РАБОТНОТО МЕСТО

- а. ДА
- б. НЕ

17. ДОКОЛКУ ВО ОГЛАСОТ Е НАВЕДЕНО ПОЗНАВАЊЕ НА ЈАЗИК, СЕ БАРА ПОЗНАВАЊЕ НА

- а. МАКЕДОНСКИ
- б. АЛБАНСКИ
- в. МАКЕДОНСКИ И АЛБАНСКИ
- г. ТУРСКИ
- д. ТУРСКИ И МАКЕДОНСКИ
- ѓ. ТУРСКИ И АЛБАНСКИ
- е. МАКЕДОНСКИ И СТРАНСКИ
- ж. АЛБАНСКИ И СТРАНСКИ
- з. ТУРСКИ И АЛБАНСКИ
- с. МАКЕДОНСКИ, АЛБАНСКИ И ТУРСКИ
- и. МАКЕДОНСКИ, АЛБАНСКИ И СТРАНСКИ
- ј. АЛБАНСКИ, ТУРСКИ И СТРАНСКИ
- к. ДРУГО

1.4 Протокол за софтверско внесување и обработка на податоци: Дефинирање на променливи (варијабли), честота (фреквенции) и вкрстувања (корелации)

Овде се дава приказ на променливите, всушност кои се прашањата на кои се избираат одговорите од понудените одговори, односно модалитетите или вредностите, дефинирани со кодовите. Тие се користат за да се даде приказ на честотата на карактеристиките на променливата која се испитува или, пак, се тестира врската меѓу променливите, каде што се јавуваат како независна и зависна или, пак, може да има ситуација на независна, интерполирана и зависна (како што е случајот со дискриминацијата по две основи кога се во корелација со некоја независна променлива).

Променливи - односно варијабли (V)**V1**= медиум**V2**= ден**V3**= месец**V4**= сектор (кој го објавува огласот)**V5**= дејност**V6**= за каде е наменет огласот**V7**= колку извршители се бараат**V8**= регион за каде се однесува работното место**V9**= дали е евидентирана дискриминација**V10**= (ако е евидентирана дискриминација) по колку основи**V11**= основа на дискриминација**V12**= основа на дискриминација во случај на дискриминација по две основи**V13**= основа на дискриминација во случај на дискриминација по три основи**V14**= дали во огласот се бара да се приложи фотографија**V15**= облик на дискриминација**V16**= доколку се бара возачка дозвола, дали е неопходна за видот на работното место**V17**= доколку во огласот е наведено познавање на јазик, се бара познавање на кој јазик

Варијаблите кои се дефинирани во оваа методологија, зависно од типот на прашањето, имаат статус на независна или зависна варијабли. Тие се прашањата во образецот, а одговорите од затворен тип, кои се основа за кодирање, се модалитетите или вредностите. За варијаблите од 1 до 8, како постојано независни, не се подготвени фреквенции бидејќи не се во функција на донесување на заклучоци. За варијаблите 9, 10, 11, 14, 15, 16 и 17 се обработувани фреквенции бидејќи покажуваат одредени соодноси валидни за донесување на заклучоци. За варијаблите 12 и 13, кои се однесуваат за основа на дискриминација при две, односно три основи, не се обработувани фреквенции бидејќи е неопходно да се користат како вметната варијабла со варијаблата 11 и со неа да се направи вкрстување, за да се изведе заклучок за двојна, односно тројна дискриминација.

2. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

2.1 ИСТРАЖУВАЧКИ ПРИМЕРОК

Дискриминацијата во огласите за вработување е првиот чекор на дискриминациско постапување во сферата на работните односи. Ако огласот е појдовниот момент во постапката за засновање на работниот однос, тогаш на многу работоспособни луѓе им е ставена пречка дури и да се обидат да го остварат правото на работен однос. Во огласите директно се ставаат во подредена положба припадници на некои групи или, пак, тоа се прави индиректно преку навидум неутрални барања во огласите како, на пример: фотографија, познавање на некој јазик или поседување на возачка дозвола.

Во периодот кога е спроведено истражувањето обработени се вкупно 988 огласи, од кои, како што беше наведено, на интернет-порталот „Најди работа“ обработени се само оние огласи во кои е евидентирана дискриминација. Заради ова, кога се обработуваат податоците во врска со соодносот има или нема дискриминација, вклучени се само оние, кои произлегуваат од огласите во печатените медиуми (табела бр. 1). Од вкупниот број обработени огласи, 31% се однесуваат на огласите објавени на веб-порталот „Најди работа“ а 69% се однесуваат на огласите објавени во печатените медиуми (графикон бр. 1).

Табела бр. 1

| | | |
|--|-------------------|------------|
| | „Дневник“ | 471 |
| | „Утрински весник“ | 89 |
| | „Лајм“ | 62 |
| | „Коха“ | 57 |
| | Најди работа | 309 |
| | Вкупно | 988 |

Графикон бр. 1



Бидејќи истражувањето почна да се реализира од втората половина на април и заврши со првата половина на септември, поради ова, бројот на огласи во овие месеци е помал во однос на просечниот број на огласи по месец. Бројот на огласи објавени во месеците јули и август, на месечно ниво, е помал во однос на останатите месеци со претпоставка дека тоа е период на летни одмори и побарувачката на пазарот на труд е намалена.

Во врска со прашањето *За каде е наменет огласот* значително е поголем процентот на оние огласи кои се однесуваат на вработување во земјата, (96%, види графикон бр. 2) што е разбирливо, бидејќи и овие медиуми се однесуваат на истата. Но, иако е мал процентот на огласи кои се однесуваат за странство, сепак, во делот на постоење или непостоење на дискриминација (бидејќи е променлива со две вредности и има основа за индикативност) може да се добие одреден впечаток и за оние работни места кои се наменети за странство. Во однос на другите прашања, ова прашање нема статистичка вредност да се јави како независна променлива.

Графикон бр. 2



Регион

Целта на истражувањето беше да се утврди дискриминацијата во огласите, но резултатите покажуваат една многу важна состојба, која, сепак, е во доменот на достапноста до работно место и затоа се потенцира во оваа анализа. Имено, *процентот на огласите за нови работни места, кои се однесуваат за Скопскиот регион⁶ е повеќе од два и пол пати поголем во однос на процентот на населението во овој регион* (види табела бр. 2). Ова е сериозен податок кога се анализира достапноста до работни места, зависно од местото на живеење.

Кога се тестира корелацијата меѓу регионот како независна варијабла и некоја друга зависна варијабла, која има поголем број на вредности, не може да се добие резултат кој е статистички валиден, а причина за ова е што во поголем број од регионите нема доволен број огласи. Вредноста „нема податок“ означува дека во огласот не е наведено за каде се однесува работното место и оваа вредност, кога се прават вкрстувања, односно корелации на независната променлива „регион“ со друга променлива нема значење во анализата.

Табела бр. 2

| | Фреквенции | Процент | Точен процент | Кумулативен процент |
|----------------------|------------|---------|---------------|---------------------|
| Нема податок | 129 | 12,7 | 12,7 | 12,7 |
| Вардарски регион | 26 | 2,6 | 2,6 | 15,3 |
| Источен регион | 24 | 2,4 | 2,4 | 17,6 |
| Југозападен регион | 36 | 3,5 | 3,5 | 21,2 |
| Југоисточен регион | 29 | 2,9 | 2,9 | 24,0 |
| Пелагониски регион | 44 | 4,3 | 4,3 | 28,4 |
| Полошки регион | 24 | 2,4 | 2,4 | 30,7 |
| Североисточен регион | 20 | 2,0 | 2,0 | 32,7 |
| Скопски регион | 671 | 66,1 | 66,1 | 98,8 |
| Цела Македонија | 12 | 1,2 | 1,2 | 100,0 |
| Вкупно | 1015 | 100,0 | 100,0 | |

⁶ Бројот на вкупното населението според реализираниот попис во 2002 година е 2.022.547 жители, од кои, во Скопскиот регион живее 29%. Во Прилог 2 е даден приказот на регионите во државата.

Бројот на работници, кои се бараат во огласот, самостојно анализиран како променлива нема значење за анализата (видете подолу во табела бр. 3 и графикон бр. 3), но има значење кога се корелира со одредени зависни променливи. Доколку во огласот се наведени различни работни места, како елемент на анализа секое работно место е одделно, а доколку за едно работно место се бараат повеќе работници, тогаш како елемент на анализата е огласот и се користат вредностите за повеќе од едно работно место. Корелацијата со „бројот на извршители“ е валидна како показател дека се мултиплицира бројот на лицата кои немаат пристап да конкурираат за определено работно место поради уочена дискриминација. Вредноста „нема податок“ е потребно да се интерпретира бидејќи во огласот не е наведен бројот на извршители, но, истовремено, и дека се бараат повеќе од еден извршител, бидејќи е употребена множина во формулацијата без утврдување на точниот број.

Табела бр. 3

| Број на извршители | | Процент |
|--------------------|-----------------------------|---------|
| | Нема податок | 15,0 |
| | Еден извршител | 56,1 |
| | Од два до пет извршители | 18,2 |
| | Од шест до десет извршители | 3,7 |
| | Над десет извршители | 7,0 |
| Вкупно | | 100,0 |

Графикон бр. 3

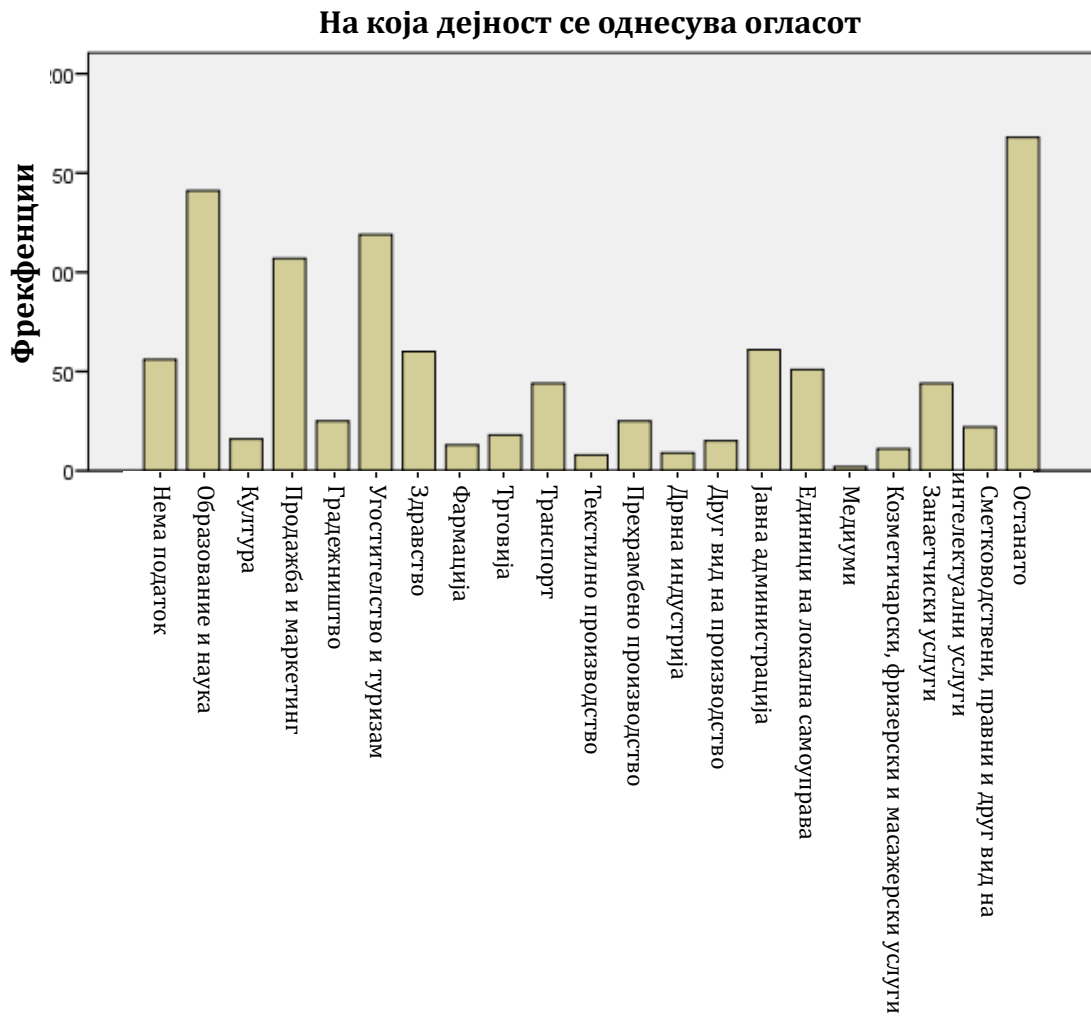
Број на извршители



Дејност

Од графиконот бр. 4 и од табелата бр. 4 може да се констатира дека најголемиот дел на огласите се однесуваат на образованието, продажбата и маркетингот, угостителството и туризмот и останато.

Графикон бр. 4



Табела бр. 4

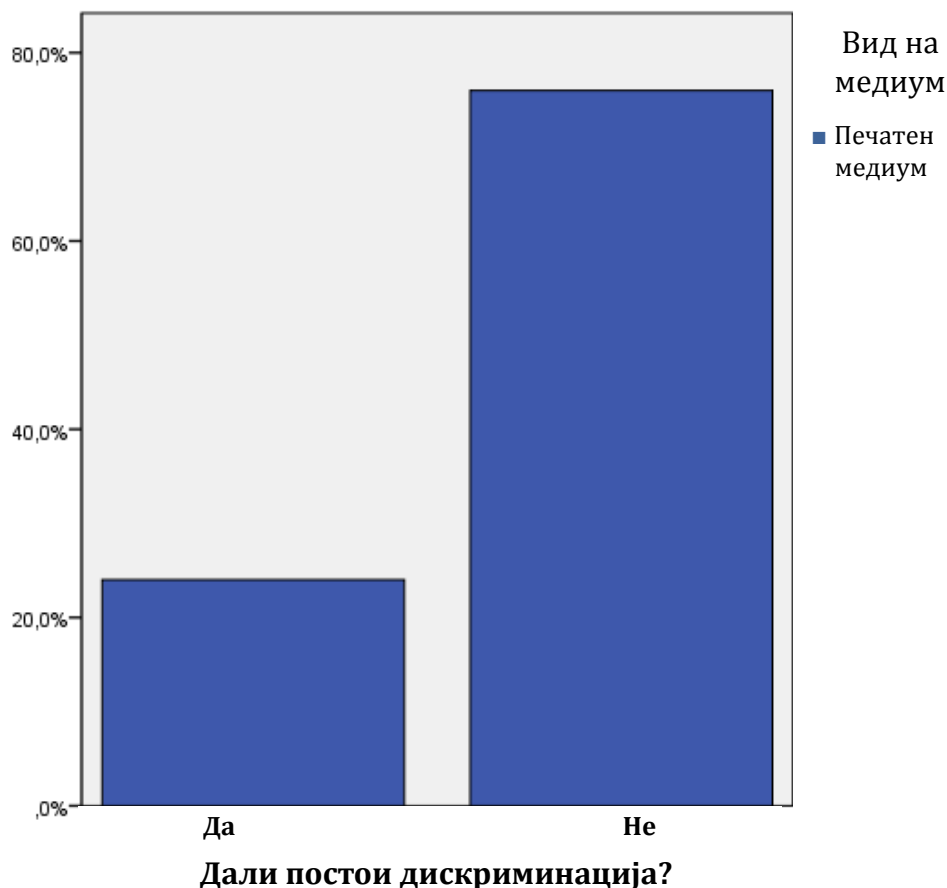
| <i>Дејност</i> | <i>Процент</i> |
|--|----------------|
| Нема податок | 5,5 |
| Образование и наука | 13,9 |
| Култура | 1,6 |
| Продажба и маркетинг | 10,5 |
| Градежништво | 2,5 |
| Угостителство и туризам | 11,7 |
| Здравство | 5,9 |
| Фармација | 1,3 |
| Трговија | 1,8 |
| Транспорт | 4,3 |
| Текстилно производство | 8 |
| Прехранбено производство | 2,5 |
| Дрвна индустрија | 0,9 |
| Друг вид на производство | 1,5 |
| Јавна администрација | 6,0 |
| Единици на локална самоуправа | 5,0 |
| Медиуми | 0,2 |
| Козметичарски, фризерски и масажерски услуги | 1,1 |
| Занаетчиски услуги | 4,3 |
| Сметководствени, правни и друг вид на интелектуални услуги | 2,2 |
| Останато | 16,6 |
| Вкупно | 100,0 |

Приказот на процент на огласи по дејности не соодветствува со бројот на работни места кои ги има по одделните дејности (на пример, поголем е процентот на вработени во текстилната индустрија во однос на процентот на огласи кои се бараат за овој сектор) што може да доведе до заклучок дека во некои сектори, воопшто и не се огласуваат работните места и вработувањето се реализира преку неформални начини на информирање.

2.2 ПОСТОЕЊЕ И НЕПОСТОЕЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОГЛАСИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО ПЕЧАТЕНИТЕ МЕДИУМИ

Од вкупниот број на обработени огласи во печатените медиуми, уочливо е дека во просек во 24% (графикон бр. 5) е забележана дискриминација што претставува многу висок процент.

Графикон бр. 5



Приказ по печатени медиуми

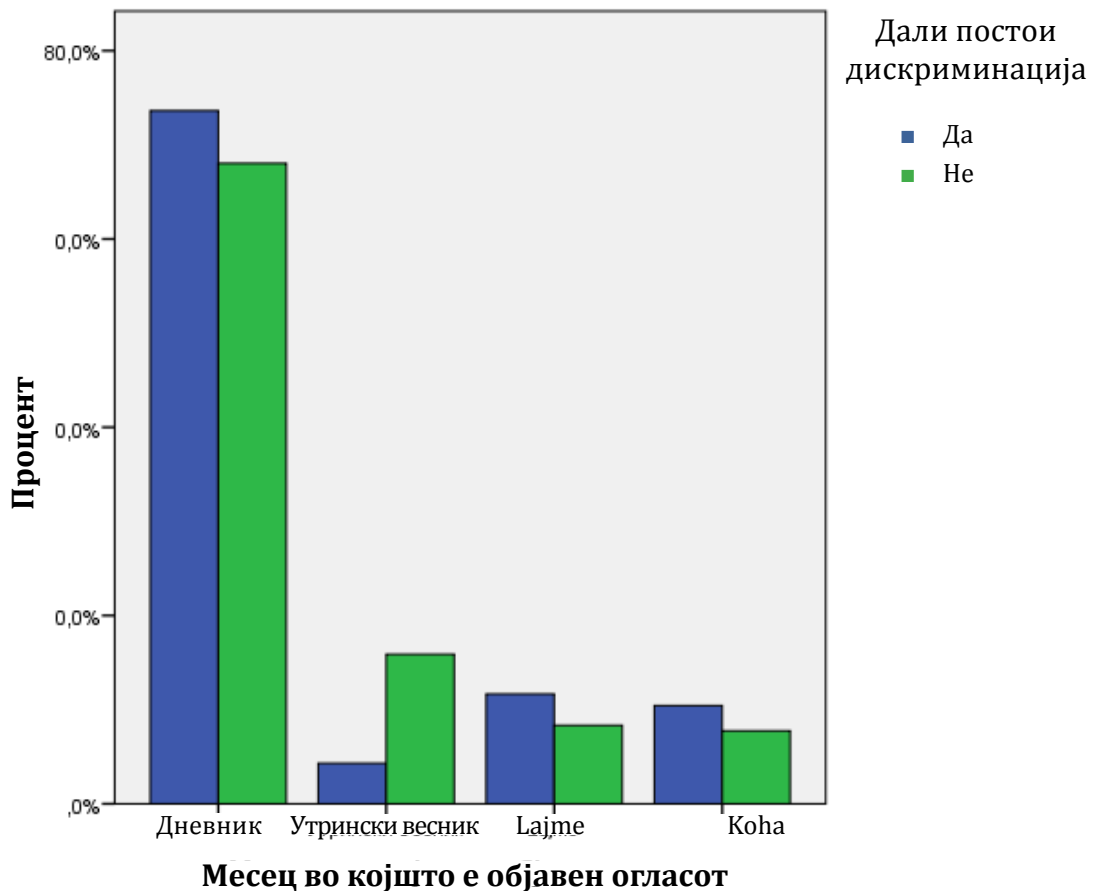
Во печатените медиуми „Лајм“ и „Коха“ овој процент е највисок и е за 5% поголем во однос на просекот, а во „Утрински весник“ процентот е помал за 16% во однос на просекот. Подолу во табелата бр. 5 и графиконот бр. 6 дадени се податоци за бројот на огласите по медиуми за да се има потполна слика за соодносот на објавените огласи.

При читањето на табелата, потребно е да се има предвид дека за секој весник има податоци во три реда. Првиот ред го означува бројот на огласи, вториот ред го прикажува процентот кој е на ниво на весник, односно 100% во овој случај е формиран од процентот на огласи кои имаат дискриминација и процентот на огласи кои немаат дискриминациски елемент, но само во тој весник. Третиот ред го прикажува процентот од вкупниот број на објавени огласи во сите весници.

Табела бр. 5

| Весник | Има | Нема | Вкупно |
|-------------------|-------|-------|--------|
| „Дневник“ | 120 | 351 | 471 |
| | 25,5% | 74,5% | 100,0% |
| | 17,7% | 51,7% | 69,4% |
| „Утрински весник“ | 7 | 82 | 89 |
| | 7,9% | 92,1% | 100,0% |
| | 1,0% | 12,1% | 13,1% |
| „Лајм“ | 19 | 43 | 62 |
| | 30,6% | 69,4% | 100,0% |
| | 2,8% | 6,3% | 9,1% |
| „Коха“ | 17 | 40 | 57 |
| | 29,8% | 70,2% | 100,0% |
| | 2,5% | 5,9% | 8,4% |

Графикон бр. 6



Во овој дел од анализата се отвора прашањето - Дали медиумот што го објавува огласот, без разлика дали е печатен или електронски, има одговорност за тоа што објавува оглас во кој има содржано дискриминација или, пак, одговорноста треба да ја сноси огласувачот, односно оној кој бара работници. Сепак, одговорноста е подеднаква имајќи предвид дека Законот за спречување и заштита од дискриминација упатува дека како дискриминатор може да се јави секое физичко и правно лице и дека дискриминација може да има како во областа на работата и работните односи така и во областа на јавното информирање и медиумите.⁷

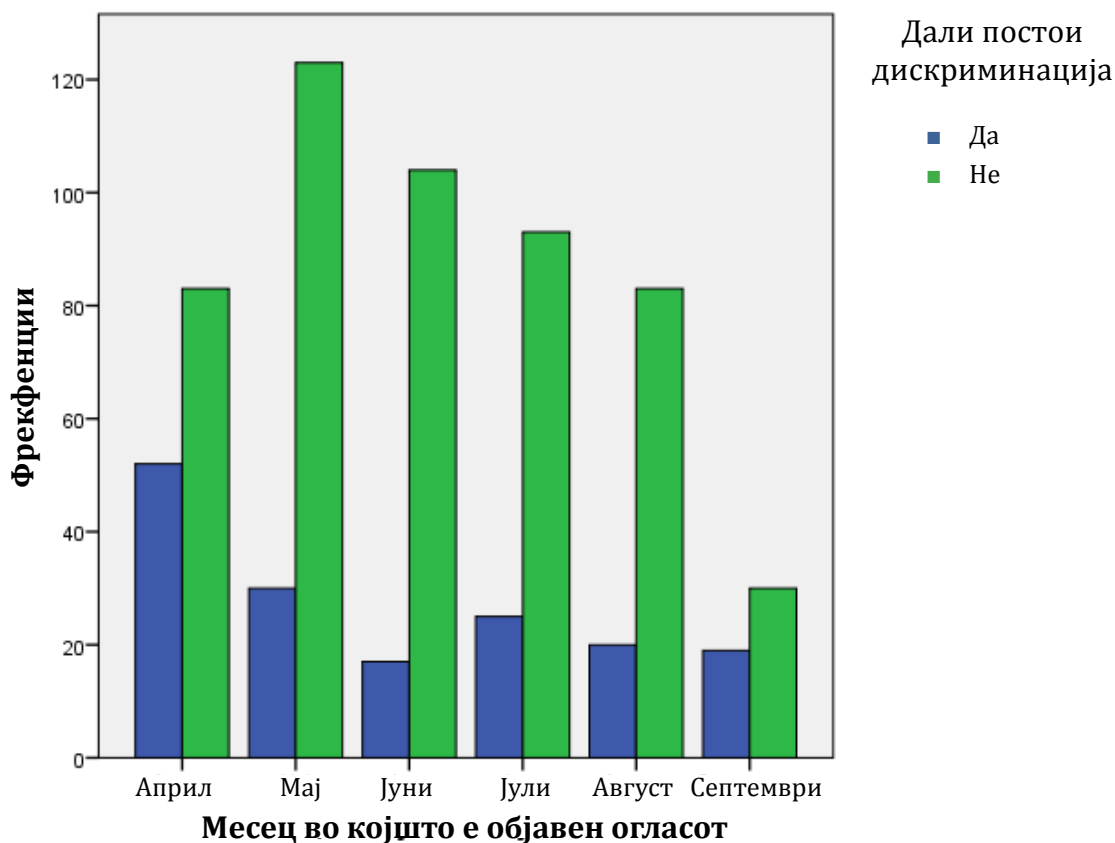
Не претставува цензура доколку медиумот не објави оглас во кој има вознемирувачка или дискриминациска содржина. Медиумите имаат јавна одговорност во овој домен и потребно е да внимаваат за работи кои се од јавен интерес - во случајов недискриминацијата. И во крајна линија, заради угледот и рејтингот на одреден медиум, не е во прилог да добива негативни поени меѓу општата и стручната јавност и пожелно е да направи добра пресметка меѓу профитот што ќе го добие од огласувањето на оглас кој содржи дискриминација, од една страна, и намалувањето на сопствениот рејтинг, од друга страна, заради ваквото објавување. Неопходно е да се подигне свеста меѓу вработените во медиумите дека и медиумот може да дискриминира и, истовремено, да се подобри знаењето за облиците и основите на дискриминација. Исто така, потребно е да се зајакне внатрешната процедура во медиумите, односно, и огласите да минуваат задолжително низ одредена редакција за да не се дозволи објавување на огласи со вознемирувачка и дискриминациска содржина а истовремено, медиумот да има можност да даде навремено и издржано објаснување на оној кој го доставува огласот дека истиот е потребно да се корегира.

Приказ по месеци

Уочлив е споредливо поголем процент на дискриминациски огласи во месеците април и септември во однос на останатите месеци, иако, како што беше споменато претходно, истражувањето ја опфати втората половина на април и заврши со првата половина на септември (графикон бр. 7). Ова е значајно да се констатира, од аспект на временски интервал, но не може да се утврди одредена корелација, односно да се дојде до статистички заклучок зошто во некој месец има повеќе дискриминациски огласи а во некој месец помалку.

⁷ Член 4, алинеја 1 и алинеја 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, објавен во „Службен весник на РМ“ бр. 50 од 15. 4. 2010 година.

Графикон бр. 7



Сектор

Целта на ова истражување не беше да утврди дали при процесот на селекција на кандидати, кои се јавиле на огласи, има дискриминација и колкав е тој процент, бидејќи за ова е потребна сосема поинаква методологија на добивање на податоци, анализи и заклучоци. Така што, се оградуваме од потврдување или отфрлување на каква било претпоставка која се однесува за дискриминација при селекција на кадри во постапката на вработување.

Се потврди претпоставката дека преку огласите за вработување поголем е процентот на дискриминација во приватниот сектор за разлика од јавниот сектор. Во приватниот сектор 27% од огласите содржат дискриминациски наводи и овој процент е повисок за 18,5% во однос на јавниот сектор (во кој овој процент е 8,5), (графикон бр. 8) бидејќи се претпоставува дека во приватните компании нема разработени внатрешни процедури пред огласувањето, кои значат претходно проверување на огласот, интерни акти кои го забрануваат дискриминирањето во постапката на вработување, но и понискиот степен на знаење и свесност за недискриминацијата. Се претпоставува дека најголемиот дел од работодавците имаат размислување дека можат да го вработат кого сакаат и по кои критериуми сакаат и истите може да ги напишат во конкурсот за вработување. Поаѓајќи од ова, најчесто, критериумите по кои тргнуваат при селекција на кандидати, ги пишуваат во огласот и, повику-

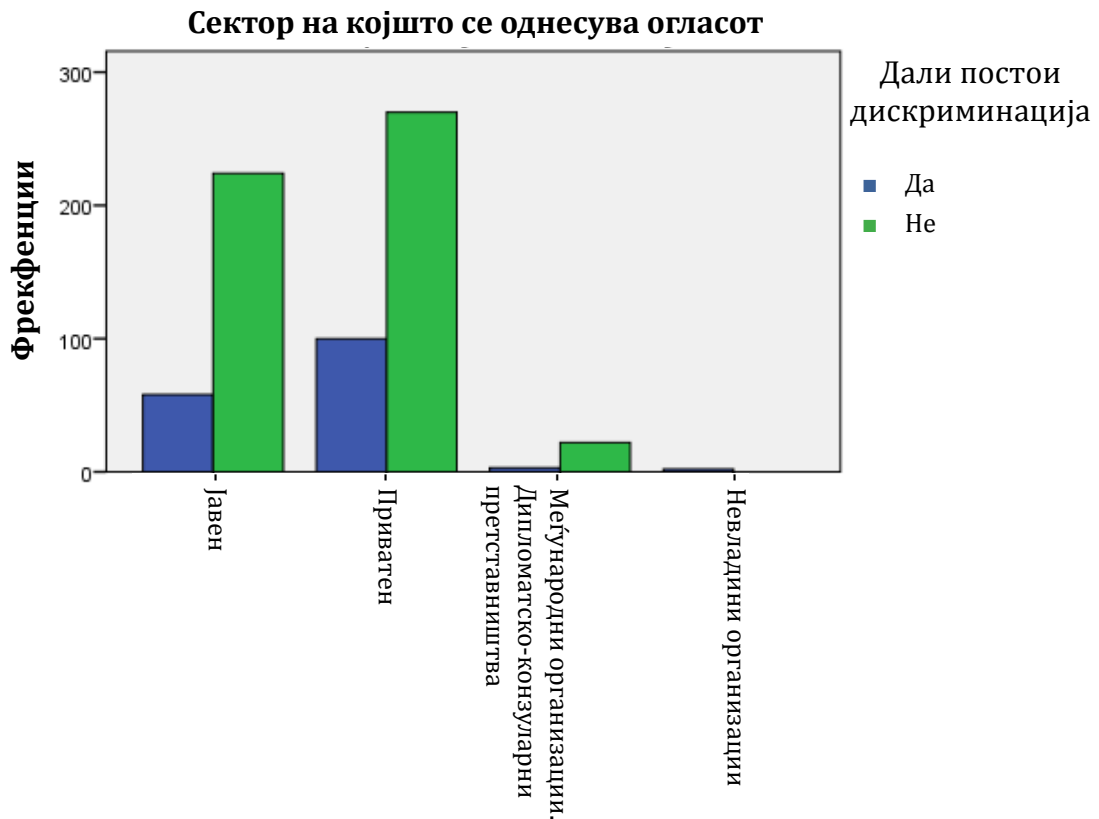
вајќи се на своето дискреционо право, вршат директна дискриминација.

Сепак, ако се има предвид дека најголемиот број од претставките, кои пристигнуваат до Комисијата за заштита од дискриминација, се однесуваат на јавниот сектор се поставува прашањето - Зошто е голема разликата на процентот на огласи во кои е утврдена дискриминација, кои се однесуваат на јавниот сектор во однос на високиот процент на добиени претставки до Комисијата од вработени во овој сектор. Една од причините може да биде што вработените во јавниот сектор имаат посигурно работно место и ризикот дека ќе бидат отпуштени доколку поднесат претставка е поголем. Второ, при конкурирањето, доколку има дискриминација при вработувањето, граѓаните имаат поголема храброст да поднесат претставка која се однесува за вработување во јавниот сектор бидејќи сметаат дека во приватниот сектор е поголемо дискреционото право на работодавецот да прими кого сака и дека во јавниот сектор може да се повикаат на одредени критериуми при вработувањето. Трето, нискиот процент на дискриминациски огласи во јавниот сектор не е сигурен показател дека во овој сектор има низок процент на дискриминација при вработувањето, но претставува показател дека субјектите во јавниот сектор имаат поразвиени механизми за превенирање од дискриминација при огласувањето.

Под јавен сектор, во смисла на ова истражување, се подразбираат органите на управата, единиците на локалната самоуправа и сите јавни установи и јавни претпријатија, односно училишта, градинки, здравствени установи и јавни претпријатија, чии основачи се државата или единиците на локалната самоуправа. Во овој дел нагласуваме проблем кој постои во сите огласи, кои се однесуваат за државни и јавни службеници, а постои во општите услови за вработување. Имено, се бара *општа здравствена состојба* која индиректно може да значи дискриминација на лица со хендикеп или, пак, лица со определени заболувања, а ова и директно противречи и на Законот за работни односи, како општ закон со кој се регулираат прашањата од работните односи⁸. Но, висок е степенот на веројатност дека за голем број работни места, за кои се бара лекарско уверение, со кое се потврдува општата здравствена состојба, не е потребно истото. Односно, неопходно е да се специфицира при огласот, дали за конкретното работно место е неопходно работникот да нема определени здравствени проблеми или ограничувања и истите да се наведат. Доколку се наведени, тогаш постои основа за дополнителна анализа, која може да покаже дали за одредено работно место, за кое се бара вработениот да нема одреден вид на заболувања или ограничувања, овие барања се основани или не се основани.

⁸ „При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед“ (член 25 став 5), кој се дополнува со следниот став кој вели: „проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдувањето на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување“ (член 25 став 6).

Графикон бр. 8



Дејност

Подолу во табелата е даден приказ на постоење или непостоење на дискриминација во одделни дејности. Првиот ред во секоја дејност го прикажува бројот на огласи, вториот ред го прикажува процентот на постоење на дискриминација во одделната дејност а третиот ред прикажува колку соодветната дејност е процентуално застапена во огласите во кои е евидентирано дека има, односно дека нема дискриминација. Дејностите за кои се однесуваат мал процент на огласи (приближно под 20) немаат голема статичка релевантност и може да помогнат само како индикација. Од дејностите за кои се однесуваат огласите за вработување и во кои е евидентиран висок процент на дискриминација, а за кои има најмалку 20 огласи, ги издвојуваме *продажбата и маркетингот* со 44%, *угостителството и туризмот* со 54,5%, *занаетчиските услуги* со 26% и најмногу *единиците на локалната самоуправа* 60,9%.

Табела бр. 6

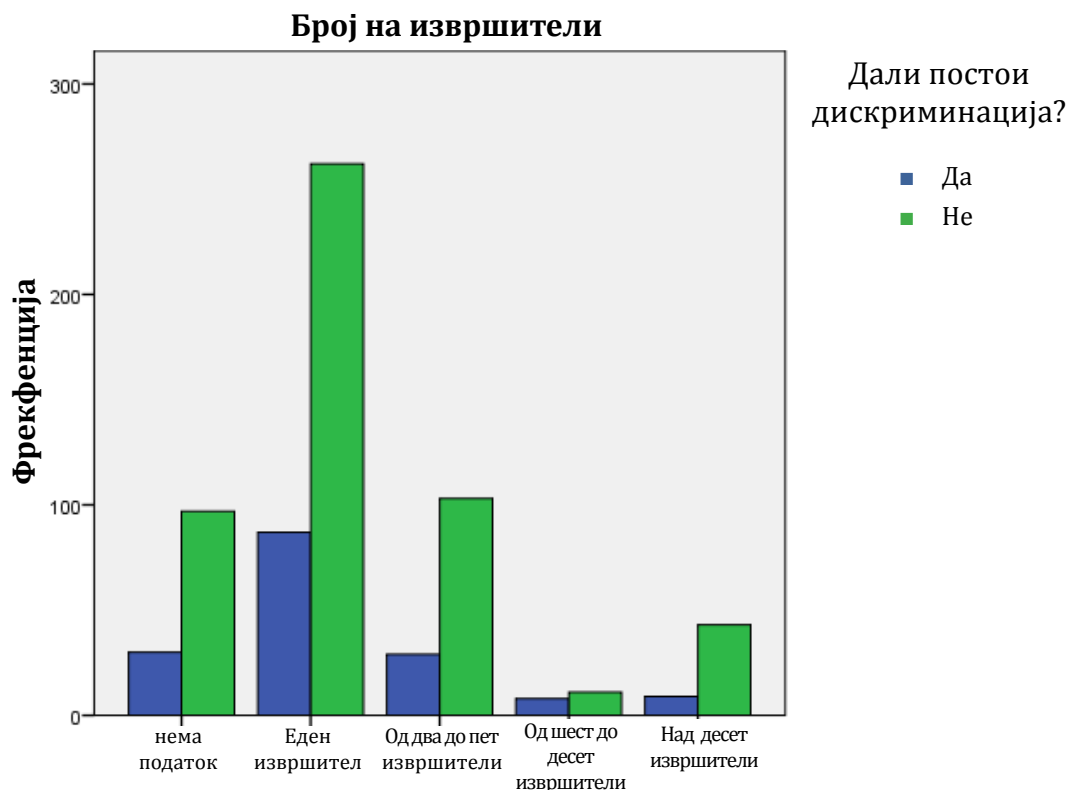
| <i>Дејност</i> | <i>Има</i> | <i>Нема</i> | <i>Вкупно</i> |
|---------------------------------|------------|-------------|---------------|
| | 2 | 21 | 23 |
| Нема податок | 8,7% | 91,3% | 100,0% |
| | 0,3% | 3,1% | 3,4% |
| | 22 | 117 | 139 |
| Образование и наука | 15,8% | 84,2% | 100,0% |
| | 3,2% | 17,2% | 20,5% |
| | 1 | 1 | 2 |
| Култура | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| | 0,1% | 0,1% | 0,3% |
| | 20 | 25 | 45 |
| Продажба и маркетинг | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | 2,9% | 3,7% | 6,6% |
| | 1 | 20 | 21 |
| Градежништво | 4,8% | 95,2% | 100,0% |
| | 0,1% | 2,9% | 3,1% |
| | 24 | 20 | 44 |
| Угостителство и туризам | 54,5% | 45,5% | 100,0% |
| | 3,5% | 2,9% | 6,5% |
| | 4 | 29 | 33 |
| Здравство | 12,1% | 87,9% | 100,0% |
| | 0,6% | 4,3% | 4,9% |
| | 4 | 9 | 13 |
| Фармација | 30,8% | 69,2% | 100,0% |
| | 0,6% | 1,3% | 1,9% |
| | 4 | 5 | 9 |
| Трговија | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | 0,6% | 0,7% | 1,3% |
| | 4 | 36 | 40 |
| Транспорт | 10,0% | 90,0% | 100,0% |
| | 0,6% | 5,3% | 5,9% |
| | 2 | 3 | 5 |
| Текстилно производство | 40,0% | 60,0% | 100,0% |
| | 0,3% | 0,4% | 0,7% |
| | 8 | 10 | 18 |
| Прехранбено производство | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | 1,2% | 1,5% | 2,7% |

| | | | |
|---|--------|-------|--------|
| | 2 | 4 | 6 |
| Дрвна индустрија | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| | 0,3% | 0,6% | 0,9% |
| Друг вид на производство | 1 | 7 | 8 |
| | 12,5% | 87,5% | 100,0% |
| | 0,1% | 1,0% | 1,2% |
| Јавна администрација | 3 | 47 | 50 |
| | 6,0% | 94,0% | 100,0% |
| | 0,4% | 6,9% | 7,4% |
| Единици на локална самоуправа | 28 | 18 | 46 |
| | 60,9% | 39,1% | 100,0% |
| | 4,1% | 2,7% | 6,8% |
| Козметичарски, фризерски и масажерски услуги | 2 | 0 | 2 |
| | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | 0,3% | 0,0% | 0,3% |
| Занаетчиски услуги | 8 | 23 | 31 |
| | 25,8% | 74,2% | 100,0% |
| | 1,2% | 3,4% | 4,6% |
| Сметководствени, правни и друг вид на интелектуални услуги | 3 | 17 | 20 |
| | 15,0% | 85,0% | 100,0% |
| | 0,4% | 2,5% | 2,9% |
| Останато | 20 | 104 | 124 |
| | 16,1% | 83,9% | 100,0% |
| | 2,9% | 15,3% | 18,3% |

Се потврди претпоставката поставена пред ова истражување, дека најмногу дискриминација има во огласите кои се однесуваат на работни места поврзани со работа со странки и во огласите кои се карактеризираат со родови стереотипи на „машки“, односно „женски“ професии. Но, откако отпочна истражувањето, веднаш се увиде дека многу е голем бројот на единиците на локалната самоуправа кои бараат да се приложи фотографија (видете примери во Прилог 3). Овој проблем го дообјаснуваме подолу во делот кој се однесува на облиците на дискриминација.

Бројот на извршители низ целата анализа се провлекува како значајна независна променлива бидејќи го зголемува процентот на веројатност дека со дискриминацијата се засегнати поголем број на граѓани штом работното место се однесува на поголем број на извршители.

Графикон бр. 9



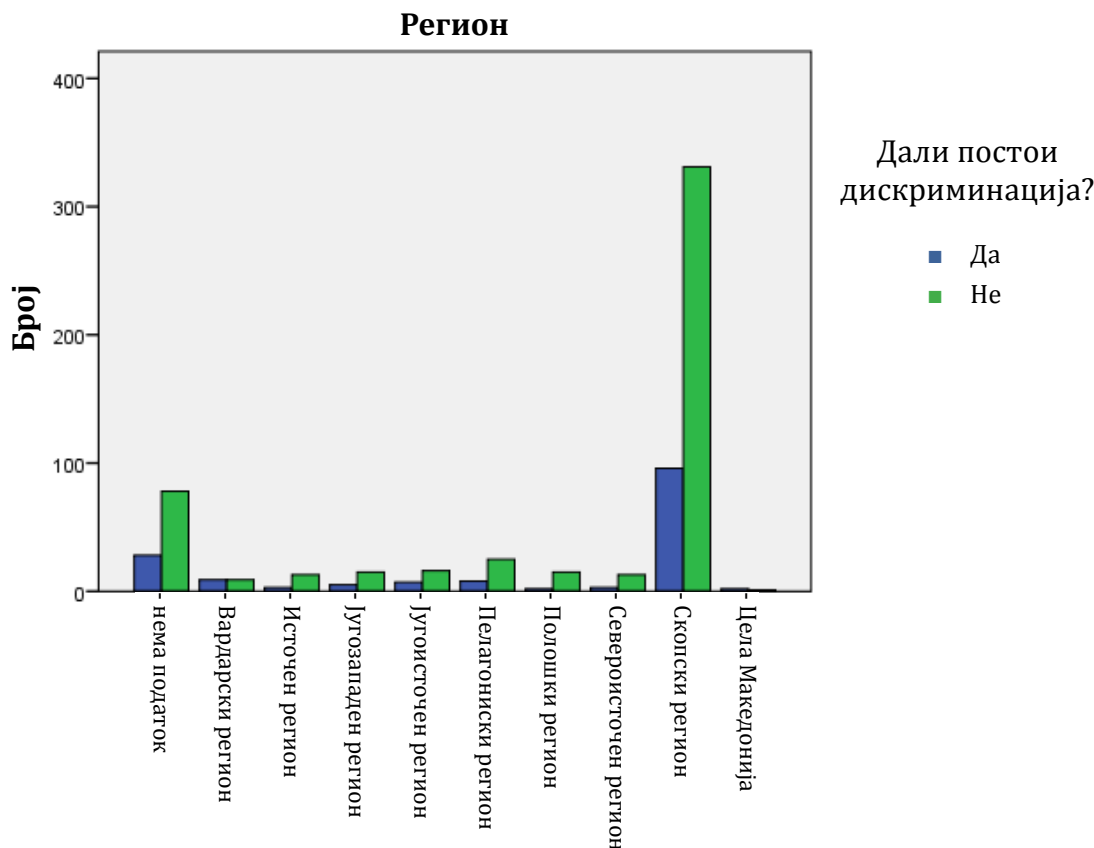
Во графиконот подолу е прикажан податокот дека нема големи разлики меѓу огласите во однос на постоењето на дискриминација во зависност од бројот на лица кои се бараат за определено работно место, освен што отстапуваат оние огласи, во кои се бараат од шест до десет извршители и каде е евидентирана дискриминација во 42%, но тие огласи претставуваат мал процент од вкупниот број на огласи 3%.

Во однос на **дистрибуцијата на огласите по региони** и нивниот преглед во зависност од тоа дали постои или не постои дискриминација, може да се уочи дека нема голема разлика меѓу регионите, со исклучок на Скопскиот регион.

Табела бр. 7

| Регион | Има дискриминација | Нема дискриминација |
|-----------------------------|-----------------------|------------------------|
| | 28 | 78 |
| Нема податок | 26,4% | 73,6% |
| | 4,1% | 11,5% |
| | 9 | 9 |
| Вардарски регион | 50,0% | 50,0% |
| | 1,3% | 1,3% |
| | 3 | 13 |
| Источен регион | 18,8% | 81,3% |
| | 0,4% | 1,9% |
| | 5 | 15 |
| Југозападен регион | 25,0% | 75,0% |
| | 0,7% | 2,2% |
| | 7 | 16 |
| Југоисточен регион | 30,4% | 69,6% |
| | 1,0% | 2,4% |
| | 8 | 25 |
| Пелагониски регион | 24,2% | 75,8% |
| | 1,2% | 3,7% |
| | 2 | 15 |
| Полошки регион | 11,8% | 88,2% |
| | 0,3% | 2,2% |
| | 3 | 13 |
| Североисточен регион | 18,8% | 81,3% |
| | 0,4% | 1,9% |
| | 96 | 331 |
| Скопски регион | 22,5% | 77,5% |
| | 14,1% | 48,7% |
| | 2 | 1 |
| Цела Македонија | 66,7% | 33,3% |

Графикон бр. 10



2.3 ОБЛИЦИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Истражувањето покажа податок, кој ја отфрли хипотезата на истражувањето дека *значително е поголем бројот на огласите во кои има директна дискриминација*. Ако се обидеме приближно да го квантифицираме исказот „значително поголем“, тоа би требало да значи повеќе од 70%, но резултатите покажуваат само „поголем“ процент на огласи во кои е евидентирана директна дискриминација бидејќи тој е 58%. Огласи со евидентирана *индиректна дискриминација* најчесто се оние во кои се бара фотографија, непотребно се бара возачка дозвола или, пак, за одредено работно место се бара солидно познавање на некој јазик или познавање на втор јазик.⁹

Во огласите, во кои е евидентирана *директна и индиректна дискриминација*, има елементи на директна (очигледна) дискриминација и на индиректна дискриминација. Најчесто станува збор за различни основи на дискриминација во ситуациите во кои има и директна и индиректна дискриминација. На пример, *се бара вработување на пет продавачки. Потребно е да приложат фотографија*. Овде има директна дискриминација на мажите, односно дискриминација по основа на пол (преку исказот - се бараат пет продавачки), но, истовремено, има и индиректна дискриминација (со исказот - потребно е да приложат фотографија) која може да значи дискриминација по основа на возраст, етничка припадност, раса, боја на кожата и пол.

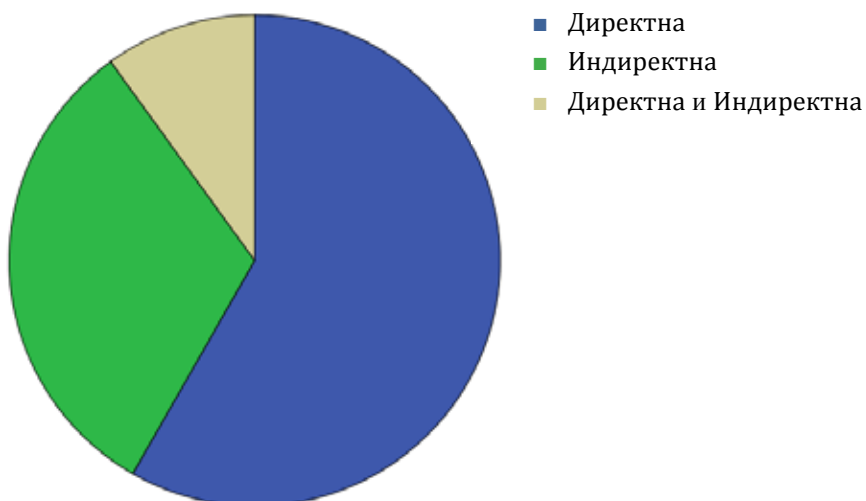
⁹ Иако во некои случаи овие критериуми може да упатуваат (ргох) на директна дискриминација.

Табела бр. 8

| | | Фреквенција | Процент |
|--|-----------------------|-------------|---------|
| | Директна | 222 | 58,3 |
| | Индијектна | 121 | 31,8 |
| | Директна и индијектна | 38 | 10,0 |
| | Вкупно | 381 | 100,0 |

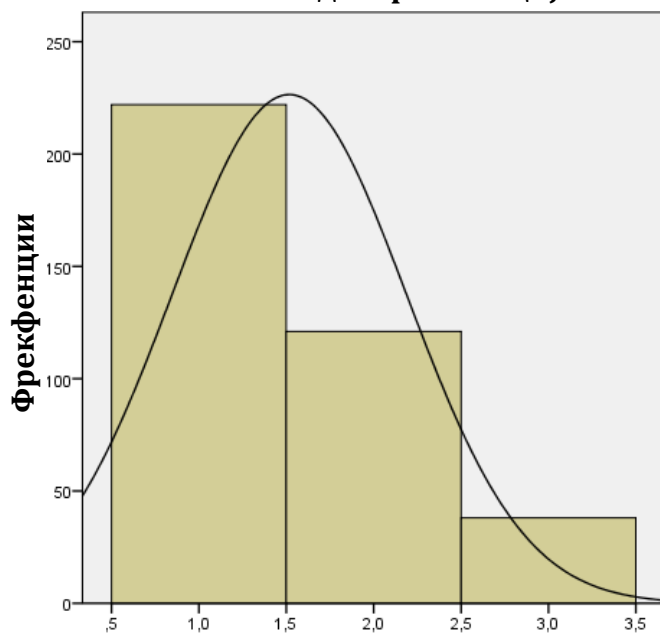
Графикон бр. 11

Облик на дискриминација



Графикон бр. 12

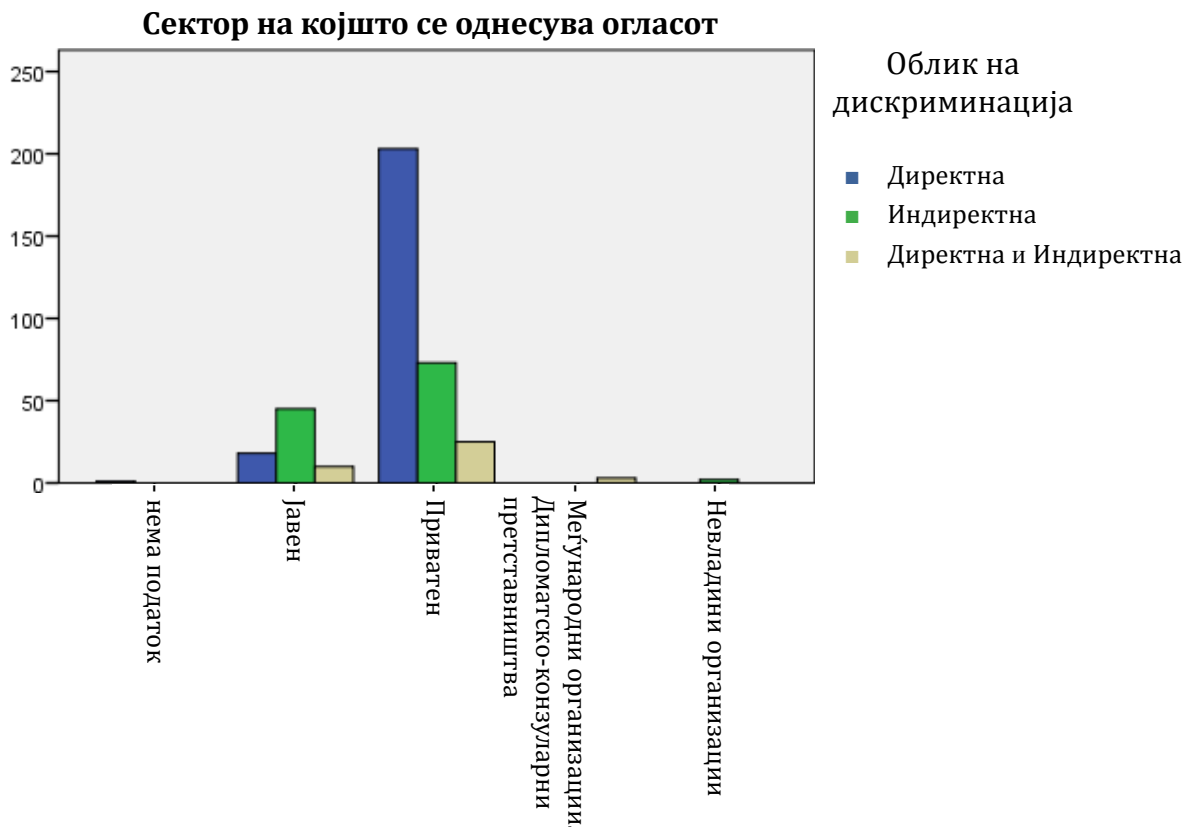
Облик на дискриминација



Сектор

Подолу во графиконот е даден приказ на соодносот меѓу огласите во кои е евидентирана директна, индиректна и директна и индиректна дискриминација по сектори. Може да се заклучи дека во јавниот сектор доминира индиректната дискриминација (61%) за разлика од приватниот сектор каде таа дискриминација е 24%. Ако на ова се додаде дека во јавниот сектор во 13% од огласите е евидентирана и индиректна и директна дискриминација а во приватниот сектор само во 6%, ќе констатираме дека овој сооднос индиректна наспроти директна дискриминација во полза на индиректната дискриминација е далеку поголем во јавниот за разлика од приватниот сектор. Ова, пред сè, е случај кога одредени јавни претпријатија бараат приложување на фотографија, или, пак, поседување на возачка дозвола, непотребна за соодветното работно место.

Графикон бр. 13



Дејност

Во различни дејности, различен е бројот на огласи коишто се објавени, но, исто така, различен е и бројот на огласите во кои е евидентирана дискриминација. Во табелата и во графиконот е даден приказ на оние огласи во кои е евидентирана дискриминација (како процент 100 се огласите во кои има дискриминација). Бидејќи во некои дејности овој број е многу мал, индикативноста за обликот на дискриминација е намалена и при интерпретацијата на податоците тие дејности не се земаат предвид. Од табелата подолу евидентен е податокот дека во единиците на локалната самоуправа само во 9% има директна дискриминација а останатиот процент се однесува на огласите во кои има индиректна дискриминација и директна и индиректна дискриминација. Причината за ова, како што беше споменато и погоре, е тоа што единиците на локалната самоуправа во огласите бараат приложување на фотографија.

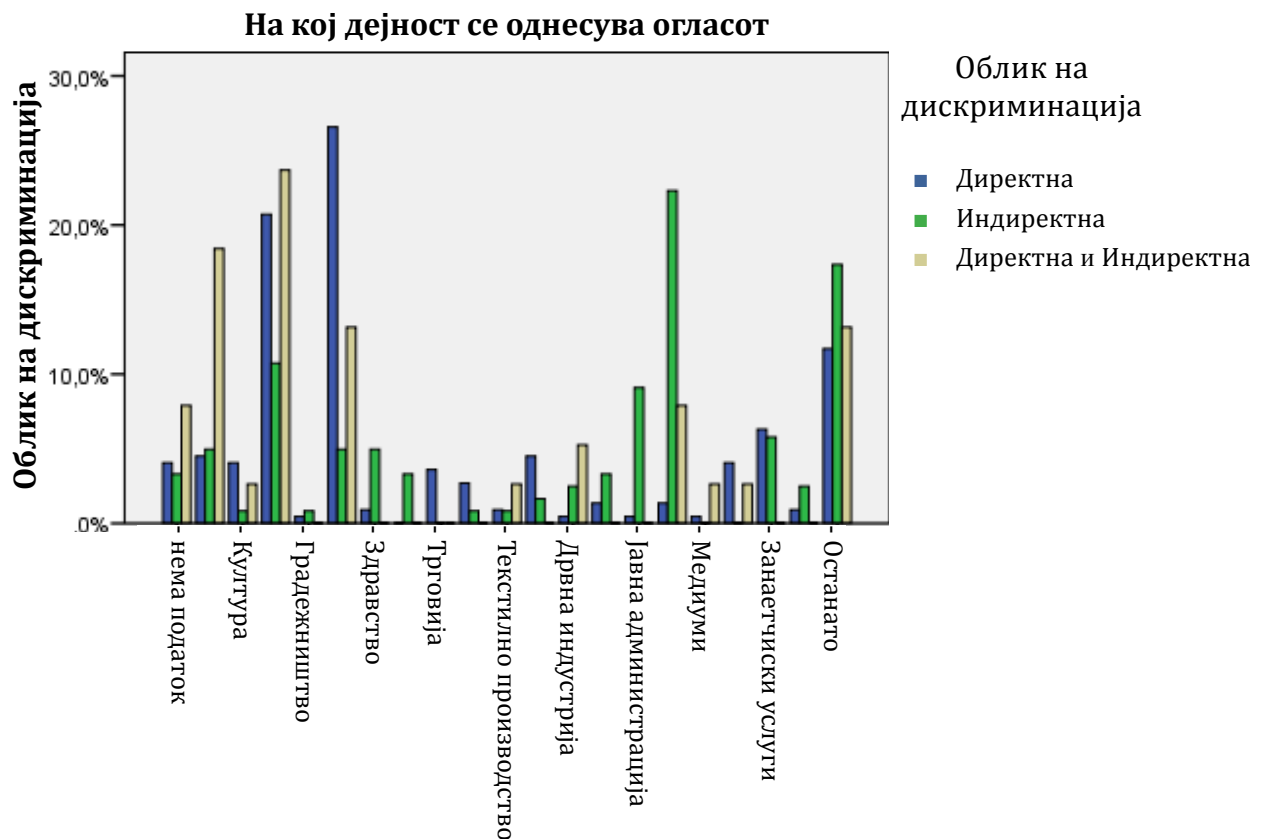
Табела бр. 9

| Дејност | Директна | Индиректна | Директна и индиректна |
|--------------------------------|----------|------------|-----------------------|
| | 9 | 4 | 3 |
| Нема податок | 56,3% | 25,0% | 18,8% |
| | 2,4% | 1,0% | 0,8% |
| | 10 | 6 | 7 |
| Образование и наука | 43,5% | 26,1% | 30,4% |
| | 2,6% | 1,6% | 1,8% |
| | 9 | 1 | 1 |
| Култура | 81,8% | 9,1% | 9,1% |
| | 2,4% | 0,3% | 0,3% |
| | 46 | 13 | 9 |
| Продажба и маркетинг | 67,6% | 19,1% | 13,2% |
| | 12,1% | 3,4% | 2,4% |
| | 1 | 1 | 0 |
| Градежништво | 50,0% | 50,0% | 0,0% |
| | 0,3% | 0,3% | 0,0% |
| | 59 | 6 | 5 |
| Угостителство и туризам | 84,3% | 8,6% | 7,1% |
| | 15,5% | 1,6% | 1,3% |
| | 2 | 6 | 0 |
| Здравство | 25,0% | 75,0% | 0,0% |
| | 0,5% | 1,6% | 0,0% |

| | | | |
|---|--------|--------|-------|
| | 0 | 4 | 0 |
| Фармација | 0,0% | 100,0% | 0,0% |
| | 0,0% | 1,0% | 0,0% |
| | 8 | 0 | 0 |
| Трговија | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| | 2,1% | 0,0% | 0,0% |
| | 6 | 1 | 0 |
| Транспорт | 85,7% | 14,3% | 0,0% |
| | 1,6% | 0,3% | 0,0% |
| | 2 | 1 | 1 |
| Текстилно производство | 50,0% | 25,0% | 25,0% |
| | 0,5% | 0,3% | 0,3% |
| | 10 | 2 | 0 |
| Прехранбено производство | 83,3% | 16,7% | 0,0% |
| | 2,6% | 0,5% | 0,0% |
| | 1 | 3 | 2 |
| Дрвна индустрија | 16,7% | 50,0% | 33,3% |
| | 0,3% | 0,8% | 0,5% |
| | 3 | 4 | 0 |
| Друг вид на производство | 42,9% | 57,1% | 0,0% |
| | 0,8% | 1,0% | 0,0% |
| | 1 | 11 | 0 |
| Јавна администрација | 8,3% | 91,7% | 0,0% |
| | 0,3% | 2,9% | 0,0% |
| | 3 | 27 | 3 |
| Единици на локална самоуправа | 9,1% | 81,8% | 9,1% |
| | 0,8% | 7,1% | 0,8% |
| | 1 | 0 | 1 |
| Медиуми | 50,0% | 0,0% | 50,0% |
| | 0,3% | 0,0% | 0,3% |
| | 9 | 0 | 1 |
| Козметичарски, фризерски и масажерски услуги | 90,0% | 0,0% | 10,0% |
| | 2,4% | 0,0% | 0,3% |
| | 14 | 7 | 0 |
| Занаетчиски услуги | 66,7% | 33,3% | 0,0% |
| | 3,7% | 1,8% | 0,0% |

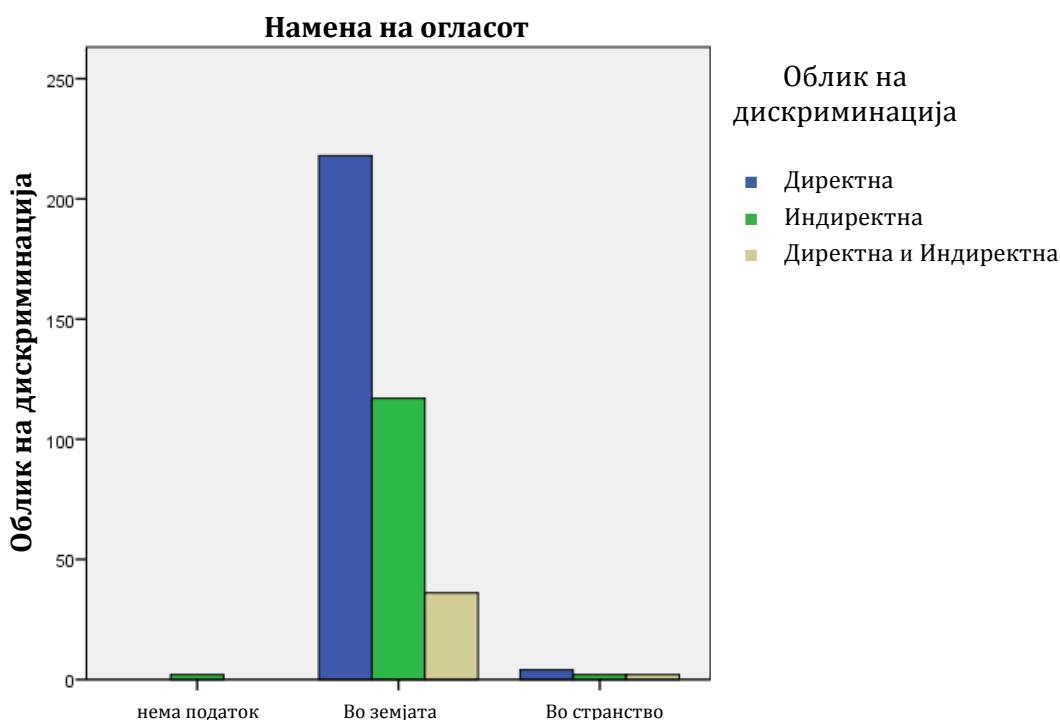
| | | | |
|--|-------|-------|------|
| Сметководствени, правни и друг вид на интелектуални услуги | 2 | 3 | 0 |
| | 40,0% | 60,0% | 0,0% |
| | 0,5% | 0,8% | 0,0% |
| Останато | 26 | 21 | 5 |
| | 50,0% | 40,4% | 9,6% |
| | 6,8% | 5,5% | 1,3% |

Графикон бр. 14



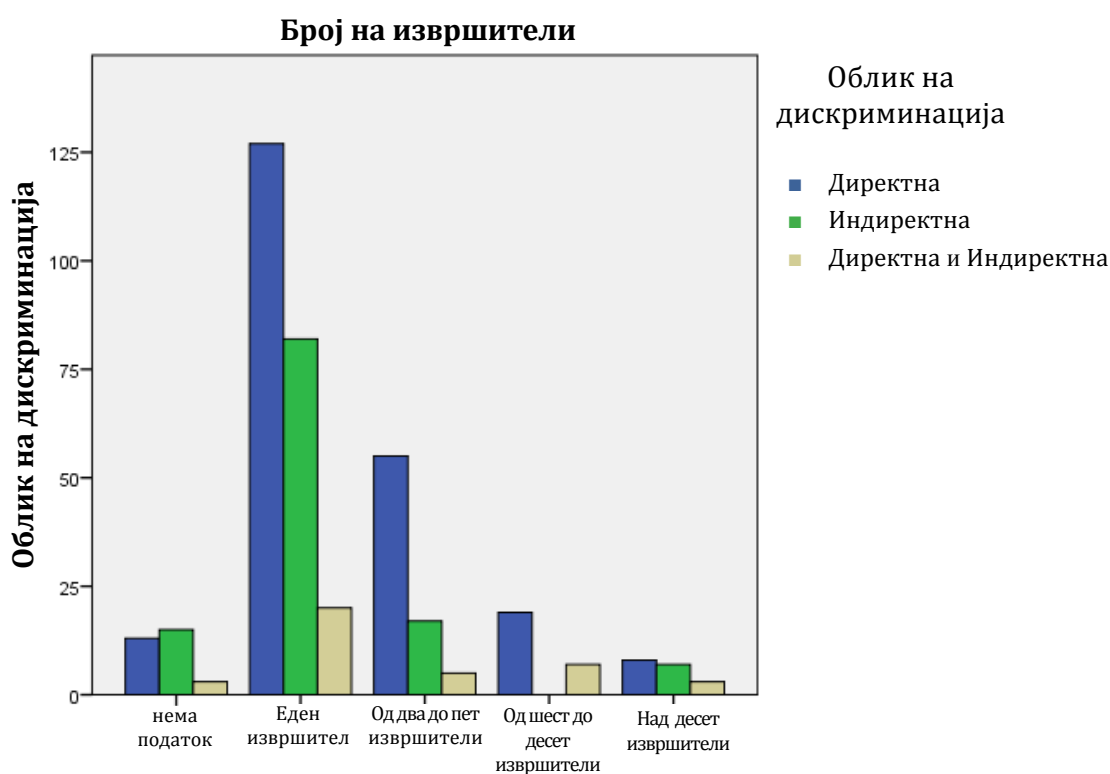
Иако е мал бројот на огласи кои се наменети за странство, сепак, важно е да се напомене дека во половина од огласите во кои е евидентирана дискриминација констатирана е индиректна дискриминација и директна и индиректна дискриминација.

Графикон бр. 15



Во однос на **бројот на извршители** кои се бараат во огласот, просечно околу 40% од огласите во кои се бараат од два до пет извршители, од шест до десет и повеќе од десет извршители евидентирана е индиректна и директна и само индиректна дискриминација. Овој процент укажува на голема распространетост на индиректната дискриминација, посебно ако се има предвид дека, кога станува збор за повеќе извршители, ова значи афектирање на поголем број луѓе.

Графикон бр. 16



Еден од главните показатели за постоење на индиректна дискриминација е **дали во огласот се бара да се приложи фотографија**. Фотографијата може да биде показател на индиректна дискриминација по основа на возраст, раса, пол и одредена видлива телесна попреченост. Но, истовремено, барањето да се приложи фотографија може да претставува вознемирување по основа на пол, преку третирање на човековата личност како објект, односно претставува вулгаризација на човековото тело и асоцијација за негова потенцијална злоупотреба. Барањето да се приложи фотографија може да се третира оправдано исклучително во ограничени ситуации на модната и рекламната индустрија, тогаш кога определена карактеристика може да се смета за *суштинско и определувачко барање* на определена професија. Излишно е барањето на фотографија во угостителството, продажбата, здравствените установи, единиците на локалната самоуправа и сл. Претежно ваквиот сексизам е насочен кон жената и претставува висок степен на вознемирување, посебно ако во огласот е наведено дека се бара продавачка или келнерка. Во 14% од огласите, во кои е евидентирана дискриминација се бара да се приложи фотографија и може да се заклучи дека претставува честа појава во огласите за вработување. Во прилог на истражувачкиот извештај дадени се примери од огласите за вработување во коишто се бара фотографија (види Прилог 3).

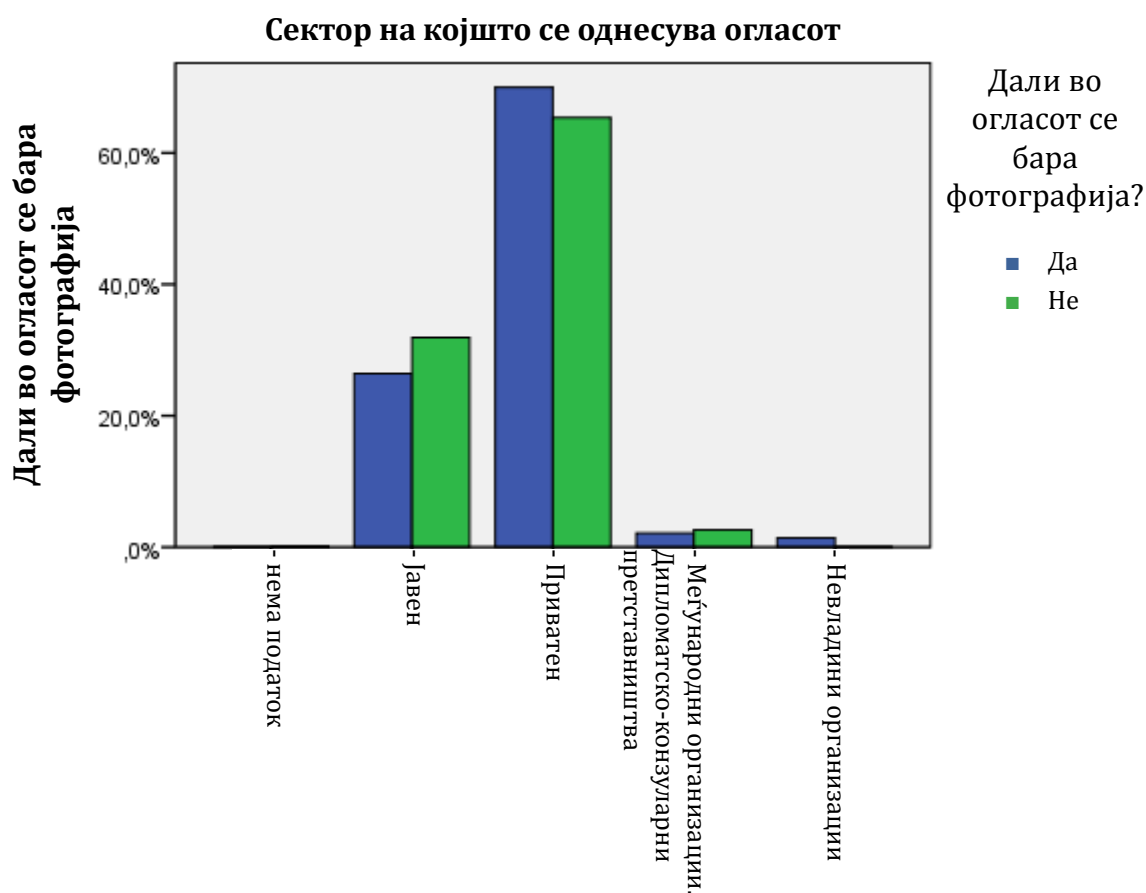
Графикон бр.17



Сектор

Неочекувано, висок е процентот на огласите кои ги има објавено јавниот сектор а во кои се бара да се приложи фотографија, односно во 12% во јавниот сектор и 15% во приватниот сектор. Процентот кој се однесува на јавниот сектор е добиен претежно од огласите на единиците на локалната самоуправа и од огласите на некои јавни претпријатија. Неочекуваноста се темелеше на фактот што единиците на локаланта самоуправа имаат развиени процедури за вработување и ги почитуваат одредбите за вработување на државни сужбеници.

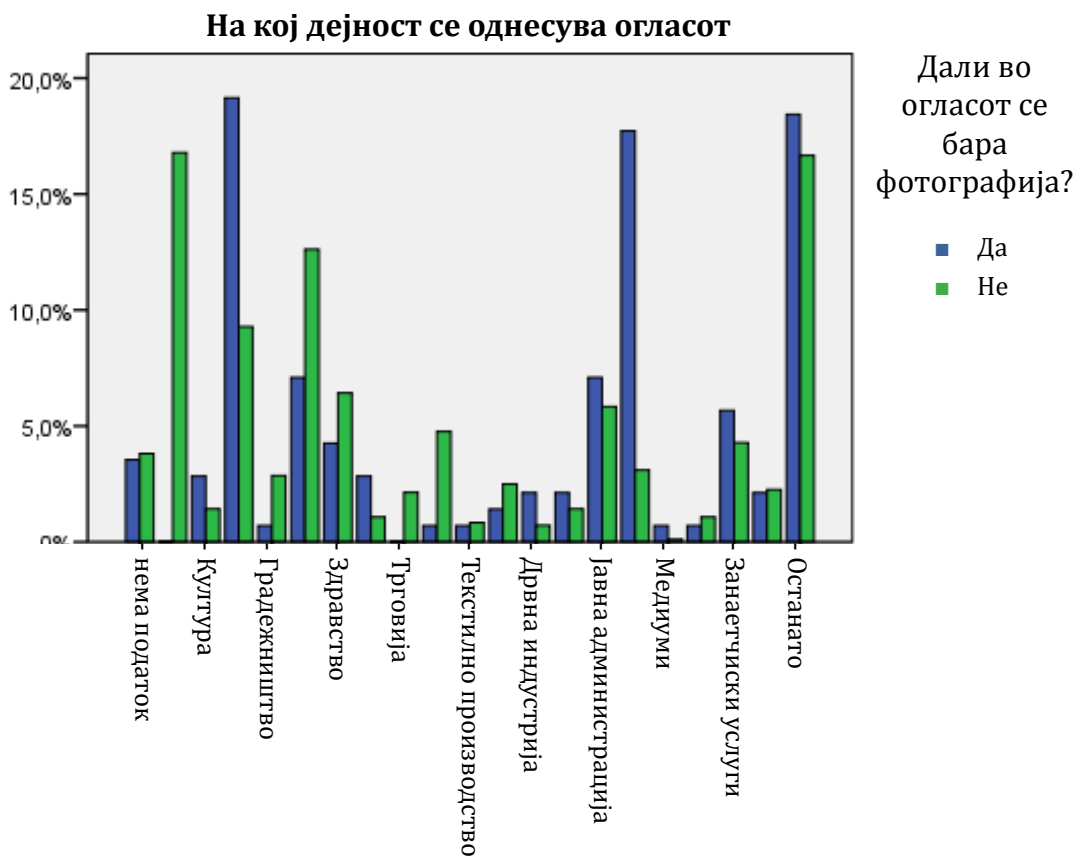
Графикон бр. 18



Дејност

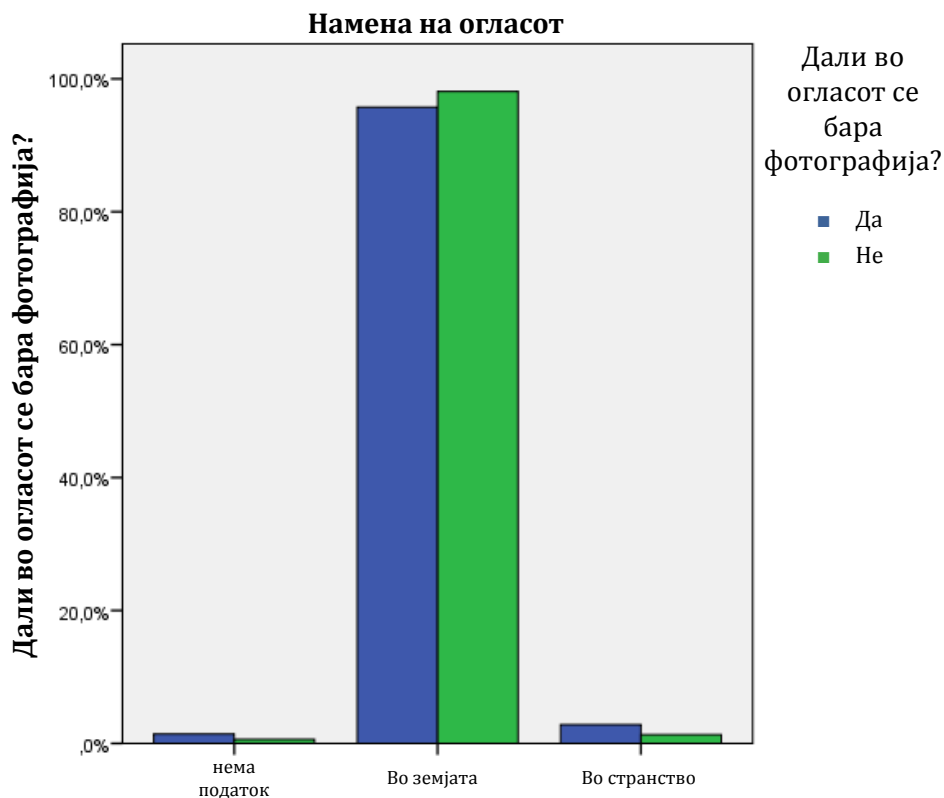
Во оние дејности, во кои е потребен поголем контакт со странки, евидентиран е поголем процент на огласи во кои се бара фотографија. Во продажбата и маркетингот процентот на огласи во кои се бара фотографија е 25%, во угостителството и туризмот 19%, во здравството 10% и во фармацевтијата 30% и високи 49% во единиците на локалната самоуправа.

Графикон бр. 19



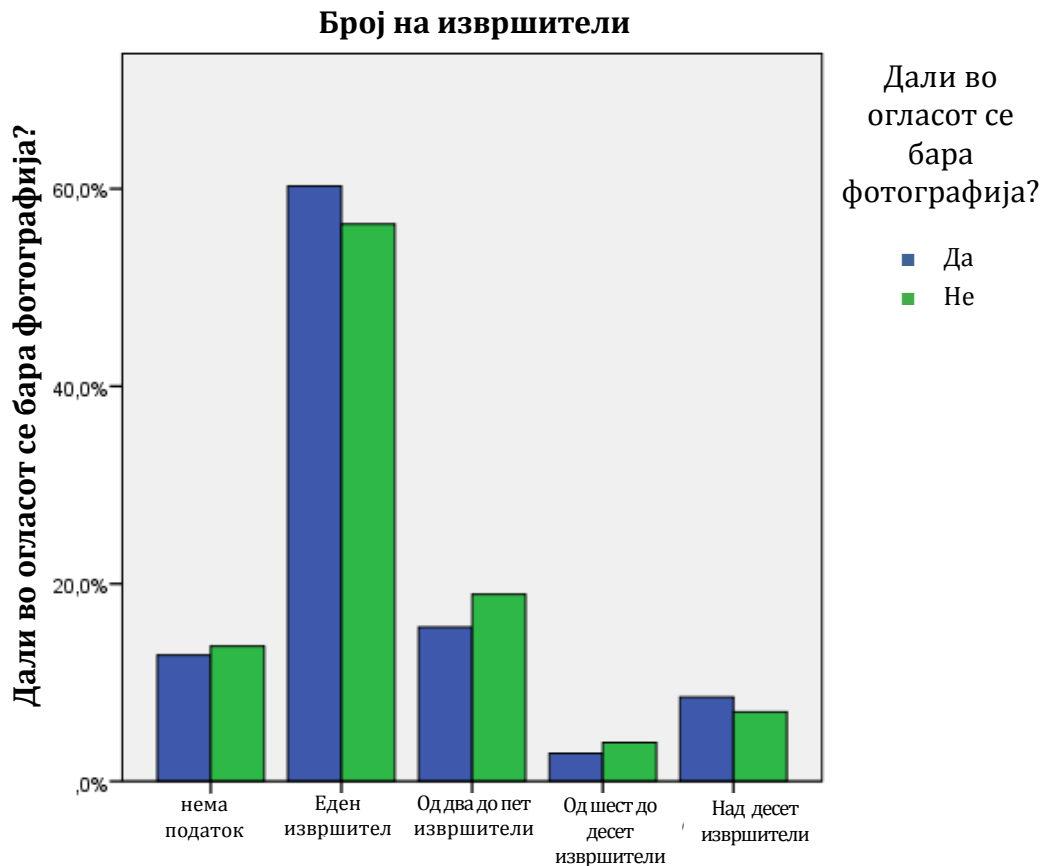
Индикативен е податокот дека 26% од огласите кои се однесуваат за **работа во странство** содржат барање да се приложи фотографија што укажува на постоење на индиректна дискриминација и за овој тип на работни места.

Графикон бр. 20



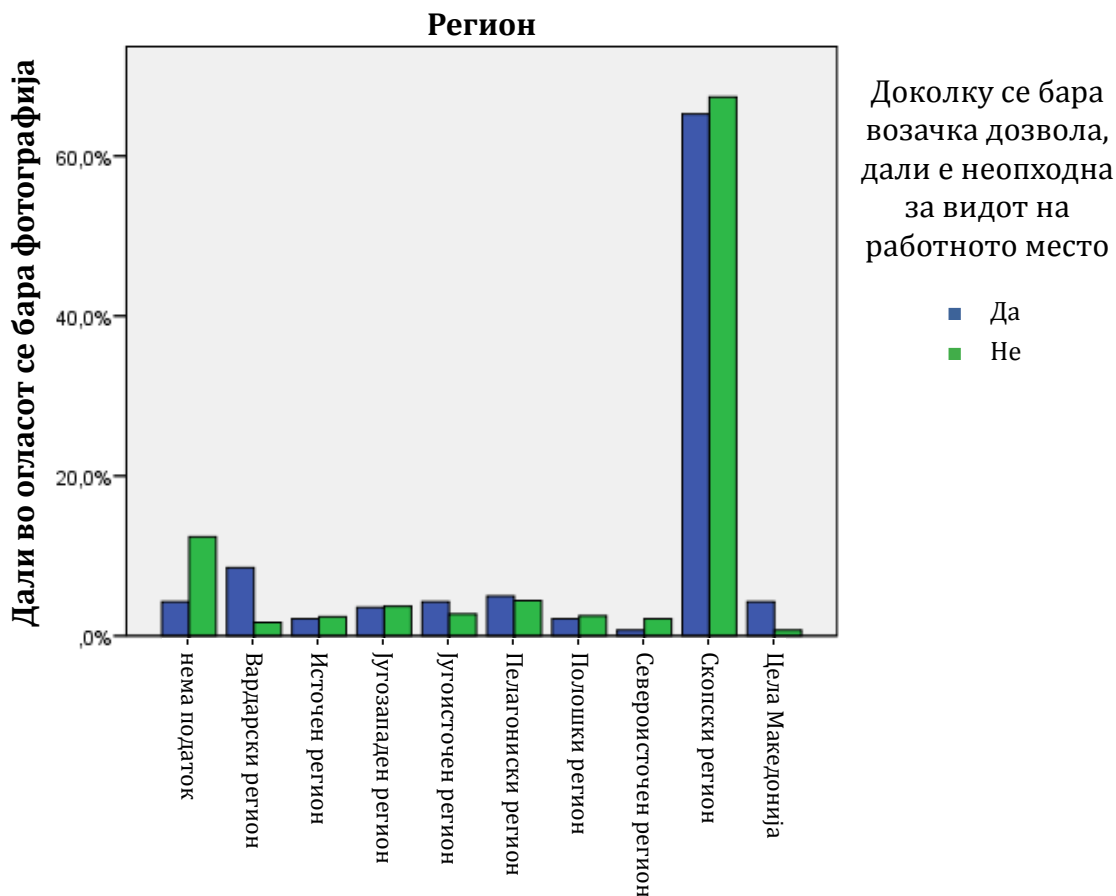
Во врска со **бројот на извршители**, резултатите покажуваат дека во 12% од огласите, во кои е евидентирана дискриминација а во кои истовремено се бараат од два до пет извршители содржат барање за приложување на фотографија. Овој процент е поголем кај огласите во кои се бара над десет извршители и изнесува 17%. Сето ова укажува на мултипликација на проблемот и засегнатост на поголем број на граѓани.

Графикон бр. 21



Дистрибуцијата на **огласите по региони**, како што потенциравме на почетокот, не е сразмерна и тешко се донесуваат потполно точни заклучоци, во недостаток на доволен број на единици на истражување (во случајов, огласи), но, сепак, постојат одредени показатели кои ни помагаат за донесување на генерален заклучок. Имено, огласите кои се однесуваат за Вардарскиот регион предничат во однос на останатите седум региони и овде, во 46% од огласите, во кои има утврдено дискриминација, се бара да се приложи фотографија. Во Скопскиот регион, во кој има најмногу огласи, во 93 огласи од нив, односно во 14% се бара да се приложи фотографија.

Графикон бр. 22

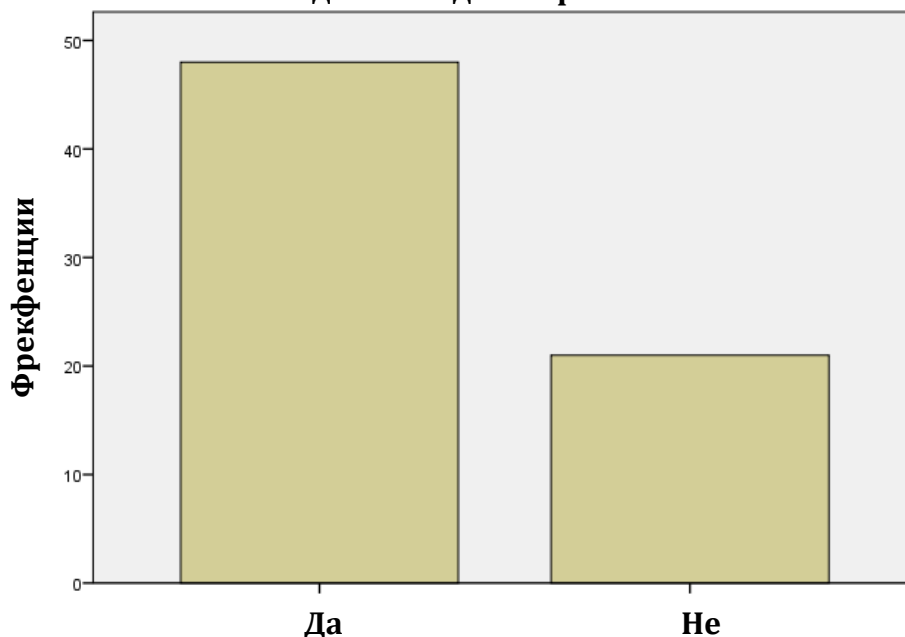


Доколку во огласот се бара **извршителот да поседува возачка дозвола**, а природата на работното место не е таква за да е неопходно тој да биде и возач, има висок процент на веројатност дека работодавецот индиректно сака да ги дискриминира лицата со попреченост, луѓето кои имаат одредени болести, а кои оневозможуваат поседување на возачка дозвола или, пак, постарите лица. Многу често, ова може да биде и показател дека работодавецот бара извршител за еден вид на работно место, но, во суштина тој би му дал дополнителни обврски, кои излегуваат од опсегот на оние, кои се планирани со соодветното работно место.

При анализирањето на огласите за вработување, кои беа предмет на обработка за ова истражување, се дојде до податок дека во 39% од огласите, во кои се бара поседување на возачка дозвола и во кои е евидентирана дискриминација, поседувањето на возачката дозвола не е неопходен услов за соодветното работно место.

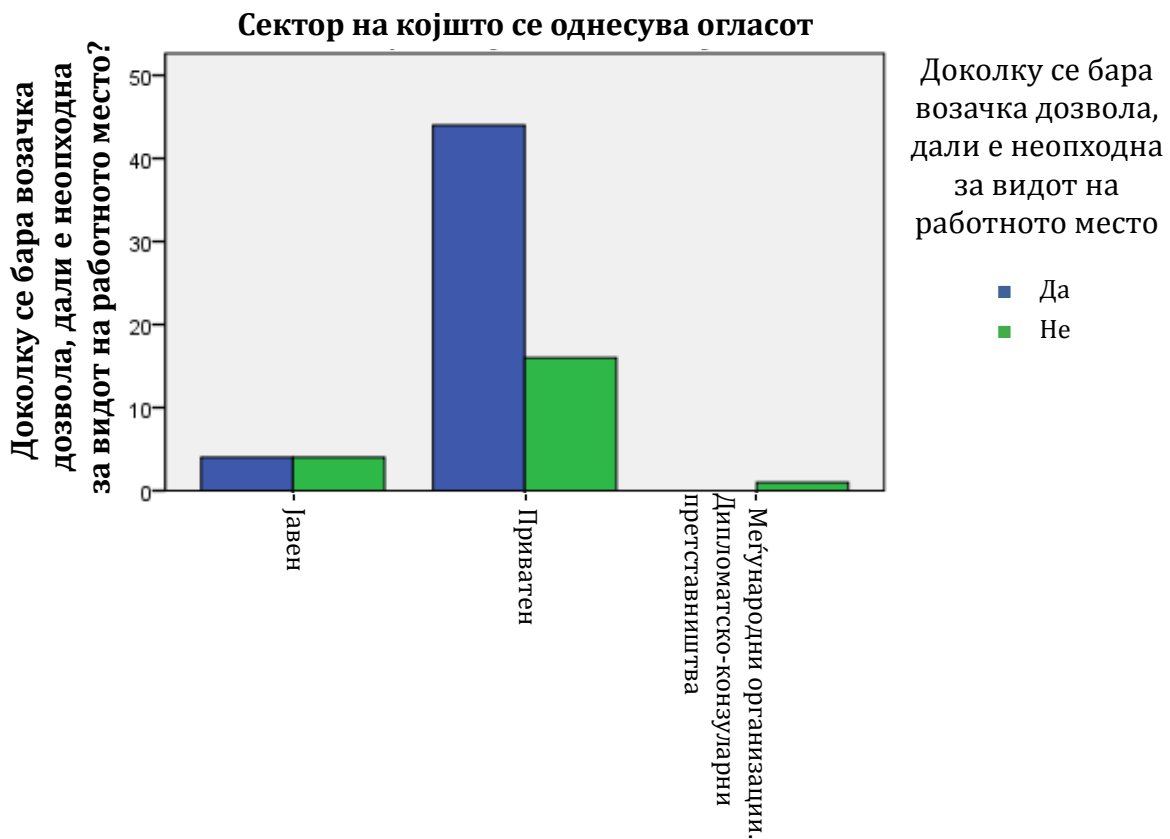
Графикон бр. 23

Доколку се бара возачка дозвола, дали е неопходна за видот на работното место?



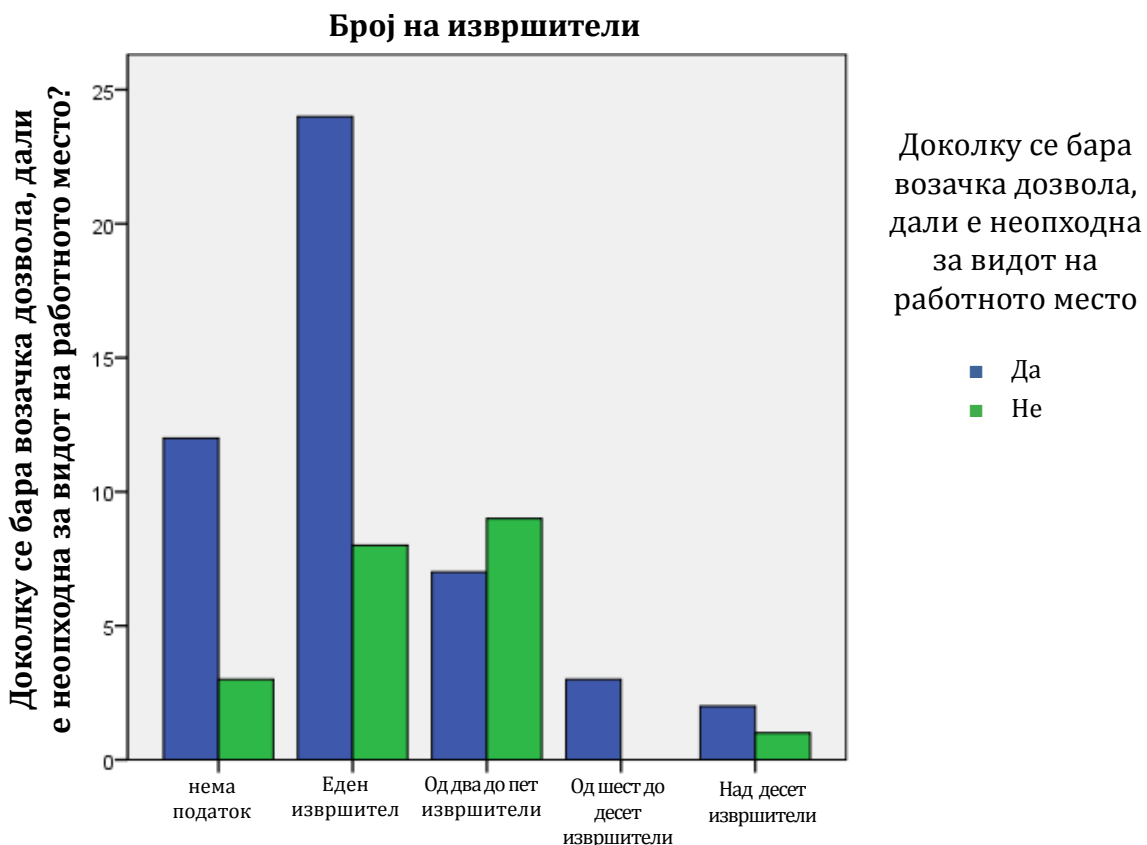
Во **јавниот сектор во 6%** од огласите неосновано се бара поседување на возачка дозвола од страна на кандидатот, а **во приватниот сектор во 23%** од огласите. Ова ја потврдува тезата дека е можно работодавецот да бара возачка дозвола иако не е неопходна затоа што во приватниот сектор е поголема веројатноста да нема прецизна систематизација во која стриктно е наведен опсегот на работното место, но не се исклучува веројатноста дека еден дел од овој процент отпаѓа и на индиректната дискриминација каде им е оневозможено на споменатите категории на граѓани да имаат пристап до соодветното работно место.

Графикон бр. 24



И во овој случај има мултипликација на проблемот бидејќи се јавува во огласите во кои се бара повеќе од еден извршител. Притоа, во 56% од огласите во кои се бараат од два до пет извршители непотребно се бара поседување на возачка дозвола.

Графикон бр. 25



2.4 ОСНОВИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА

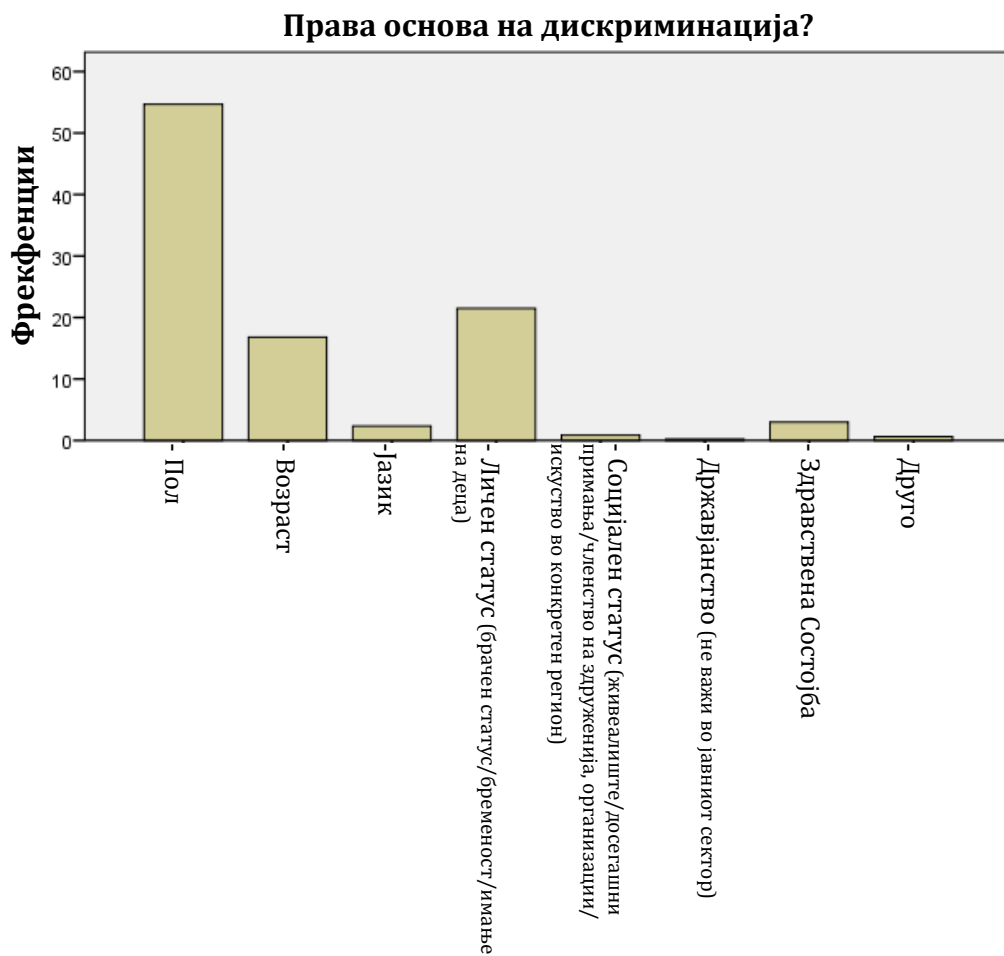
Во функција на оваа анализа, беа обработени огласите во кои е евидентирана дискриминација за да се определи основата и истата да се стави во корелација со други променливи. Прашањето е насловено „**Прва основа на дискриминација**“, што истовремено се однесува и за огласите каде што е евидентирана дискриминација по една основа и за огласите во кои е евидентирана дискриминација по две или три основи. Во методолошкиот дел на анализата може да се констатира дека на ова прашање како променлива се зададени поголем број на одговори (основи на дискриминација) како вредности, односно модалитети. Во приказот на резултатите не се дадени сите вредности бидејќи некои од нив воопшто не се евидентирани како основи на дискриминација во огласите. Од графиконот е уочливо дека високо доминира полот со 55%, потоа личниот статус (кој вклучува брачен статус, бременост и дали е родител) со 21% и возраста со 17%. Од хистограмот е уочливо дека има високо отстапување во однос на медијаната кај останатите основи на дискриминација.

Кога станува збор за дискриминација по основа на полот, неопходно е да се навлезе подлабоко во овој проблем. Односно, во дејностите угостителство и туризам (келнерка, шанкерка, собарка, хигиеничарка), продажба (продавачка, промотерка), здравство (на пример, заболкарка, медицинска сестра, лаборантка) и фармација (аптекарка) во голем процент се бараат извршители од женски пол и ова би значело дека постои директна дискриминација на припадниците на машкиот пол во пристапот до вработување. Но, ова истовремено значи и вознемирување по основа на полот, како еден од облиците на дискриминација, бидејќи жената се третира како објект, кој, поради својата привлечност, треба да го зголеми профитот на одредена компанија. Исто така, во различни дејности често пати се бара секретарка, што повторно упатува на вознемирување на жената и има висок степен на сексизам. Во македонскиот јазик нема јасност кога се употребува одредена именка во машки род - возач, лекар, електричар и сл., дали се однесува само за мажите, односно дали се исклучени жените од овој тип на работно место, но упатува на родово дефинирани професии.

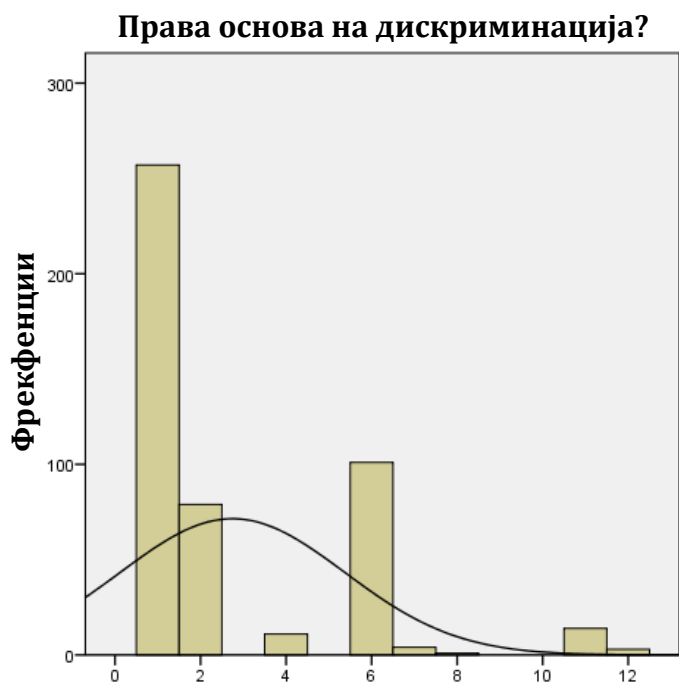
Висок е процентот и на дискриминација по основа на личен статус, кој може да се сфати од повеќе аспекти и ги вклучува овде и брачниот статус, родителството и бременоста. Во многу огласи се бара експлицитно девојка. Овој збор во македонскиот јазик може да има повеќе значења, но, кумулативно, тоа би значело - млада, немажена, без деца. Во ваквите огласи има директна дискриминација на мажите, мажените и возрастните жени.

Возраста како заштитна основа на дискриминација, исто така, е честа бариера за пристапност до работно место на голем број возрасни луѓе. Чести се огласите во кои се бараат извршители до 25 или до 30 години, во зависност од видот на работното место. Ова се однесува и за жените и за мажите и е наведено во текстот на огласот и дополнително се констатира од контекстот на огласот кога се бара да се приложи фотографија.

Графикон бр. 26



Графикон бр. 27



Променливата **основа на дискриминација** кога се става во корелација со останатите променливи, статистичка валидност би имале само оние вредности кои се застапени со повисок процент, односно трите гореспоменати најчести основи.

Медиуми

Во врска со дистрибуцијата на вредностите кои се однесуваат на основите на дискриминација, може да се констатира дека 80% од огласите, во кои е евидентиран полот како основа на дискриминација се објавени на веб-порталот „Најди работа“ а во истиот медиум се објавени 78% од огласите во кои е евидентирана дискриминација по основа на возраст. Во весникот „Дневник“ објавени се 55% од огласите во кои е евидентирана дискриминација по основа на личен статус. Подолу во графиконот даден е приказ, како огласите се дистрибуирани по одделните медиуми со приказ на основата на дискриминација.

Графикон бр. 28

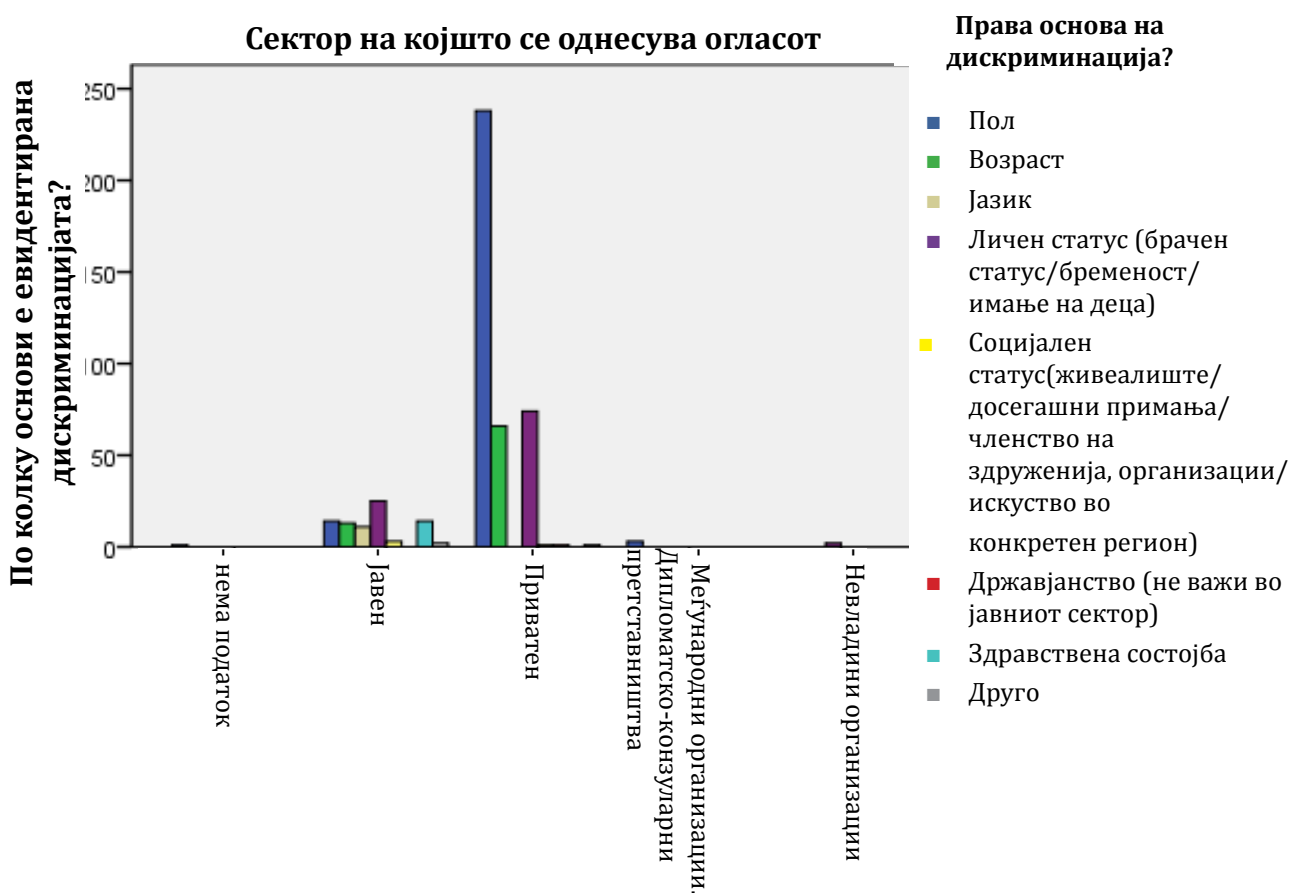


Сектор

Претходно беше нагласено дека е поголем процентот на огласи, во кои е евидентирана дискриминација, во приватниот во однос на јавниот сектор. Огласите во кои е евидентирана дискриминација по основа на полот, во 93% од случаите се однесуваат на приватниот сектор а 5,5% на јавниот сектор, останатиот процент се однесува на меѓународни организации и невладини организации, но тој процент статистички е занемарлив. Во оние огласи, во кои е евидентирана дискриминација по основа на возраст, 83,5% се однесуваат на приватниот сектор а 16,5% на јавниот

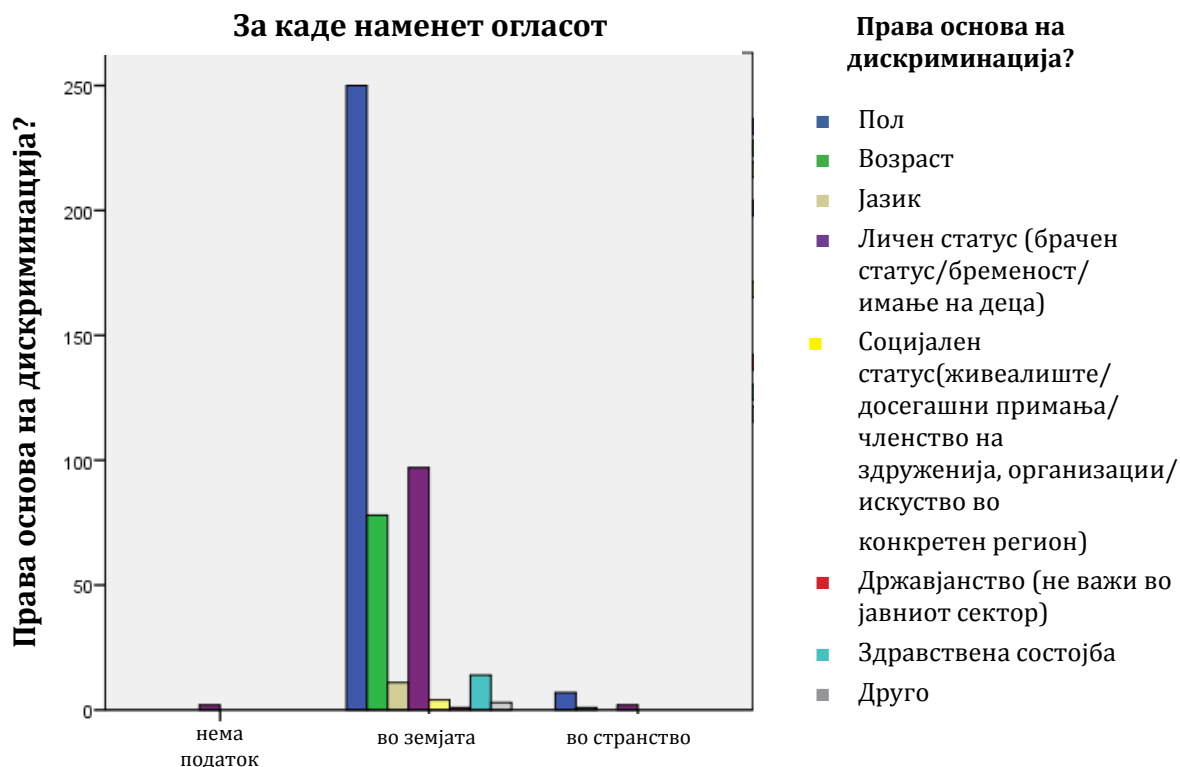
сектор, а и во овој случај, како и претходно, остатокот е статистички занемарлив и се однесува на меѓународни организации и невладини организации. Во однос на личниот статус, 73% од огласите се однесуваат на приватниот сектор а 25% на јавниот сектор. Потребно е да се потенцира дека во огласите, кои се огласуваат од Агенцијата за администрација, односно кои се однесуваат на јавни и државни службеници и се однесуваат на органите на управата нема евидентирано дискриминација. Кога станува збор за јавниот сектор, во голем број овие основи се однесуваат на јавните претпријатија и на единиците на локалната самоуправа.

Графикон бр. 29



Иако е мал бројот на огласи кои се однесуваат за **работа во странство**, сепак, потребно е да се потенцира дека во оние огласи, во кои е евидентирана дискриминација, во 70% од нив како основа на дискриминација се јавува полот.

Графикон бр. 30



Број на извршители

Оваа променлива постојано се јавува како важен фактор за корелација со други променливи, вклучувајќи ја и основата на дискриминација бидејќи е показател дека со огласот се мултиплицира обемот на засегнати граѓани кога се бараат повеќе извршители а истовремено има дискриминација. Графичкиот приказ покажува дека и кај огласите, во кои се бараат повеќе извршители, доминира полот како основа на дискриминација. Поточно, 52% од огласите во кои се бараат од два до пет извршители, а во кои е евидентирана дискриминација, основата на дискриминација е полот, во 85% од огласите во кои се бара од шест до десет извршители, а во кои е евидентирана дискриминација, основата на дискриминација повторно е полот и во 63% од огласите во кои се бараат повеќе од десет извршители, исто така, основата за дискриминација е полот.

Дејност

Во овој дел се претставени резултатите од корелацијата меѓу дејностите во кои е евидентирано најмногу дискриминација и основите на дискриминација, кои се најчести во огласите. Полот, како основа на дискриминација, кој е најчест во огласите за вработување во дејноста угостителство и туризам е евидентиран во 86% од огласите во кои е евидентирана дискриминација, во продажбата и маркетингот во 67%, во здравството во 77% и во трговијата во 77%. Личниот статус во дејноста угостителство и туризам е евидентиран во 4% од огласите во кои е евидентирана дискриминација, во продажбата и маркетингот во 17%, во здравството во 19% и во трговијата нема евидентирано дискриминација по таква основа. Возраста во дејноста угостителство и туризам е евидентирана во 9% од огласите во кои е евидентирана дискриминација, во продажбата и маркетингот во 13,5%, во здравството во 3% и во трговијата 23%. Да потенцираме дека личниот статус и возраста се јавуваат како најчеста втора основа на дискриминација во комбинација со полот и овде е даден приказ по дејности каде што тие се јавуваат како единствена основа, односно во огласот е забележана само една основа на дискриминација.

2.5 ПОВЕЌЕКРАТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОГЛАСИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Во анализите на огласите, се посвети внимание на фактот дали постои дискриминација по повеќе од една основа (кога во огласот се дискриминираат независно, две или повеќе категории на граѓани, на пример, мажи и бремени жени). Но, и дали постои повеќекратна дискриминација, односно дали едно лице нема пристапност кон едно работно место бидејќи истовремено припаѓа на две или повеќе категории кои се препознаени како дискриминациски основи во огласот (на пример, на огласот - се бара рецепционерка од македонска етничка припадност не постара од 40 години, овде покрај мажите нема пристапност ни секоја жена која истовремено не е Македонка и која е постара од 40 години). Тоа значи дека огласувачот може преку еден оглас двапати, трипати или повеќе пати да изврши дискриминација по неколку основи и на тој начин, оневозможувајќи им на две или повеќе категории на граѓани да имаат пристап до огласеното работно место.

Во огласите, во кои, покрај уочената дискриминациска основа се бара и фотографија или, пак, неосновано се бара поседување на возачка дозвола истиот се третира како оглас во кој има повеќе од една основа на дискриминација.

Дистрибуцијата на огласите во кои е евидентирана дискриминација врз основа на бројот на основи изгледа вака:

Една основа на дискриминација - 87,5% случаи

Две основи на дискриминација - 10% случаи

Три основи на дискриминација - 2,5% случаи

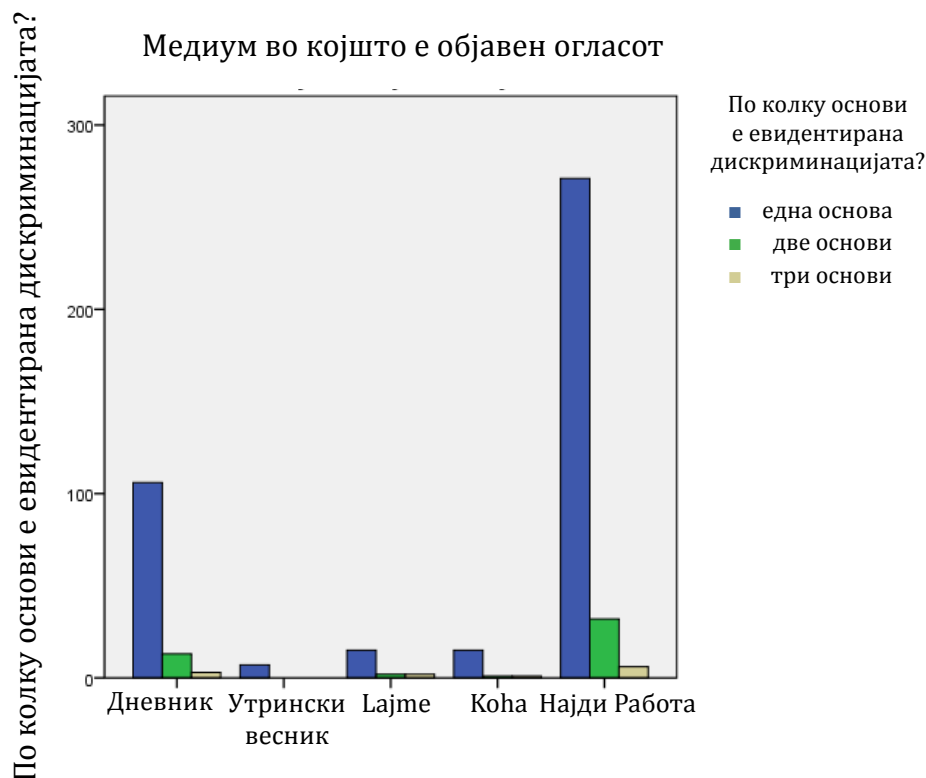
Во огласите со две основи на дискриминација, кога полот е една од основите на дискриминација во 70% случаи се комбинира со возраста и во 22% случаи се комбинира со личниот статус, а кога возраста е прва основа во 86% случаи се ком-

бинира со личниот статус. Во огласите во кои се евидентирани три основи на дискриминација најчесто како основи на дискриминација се среќаваат полот, возраста и личниот статус.

Приказ по медиуми

Во значителен процент, секако, доминираат огласите во кои е забележана дискриминација по една основа, но доколку се има предвид дека во три медиуми има повеќе од 10% дискриминација по две основи („Дневник“, „Лајм“ и „Најди работа“) а во „Лајм“ повеќе од 10% врз три основи на дискриминација, може да се заклучи дека е голем бројот на огласи во кои има дискриминација врз две или три основи. Во истражувањето не се обработени огласите во кои е евидентирана дискриминација врз повеќе од три основи бидејќи тој процент статистички е занемарлив.

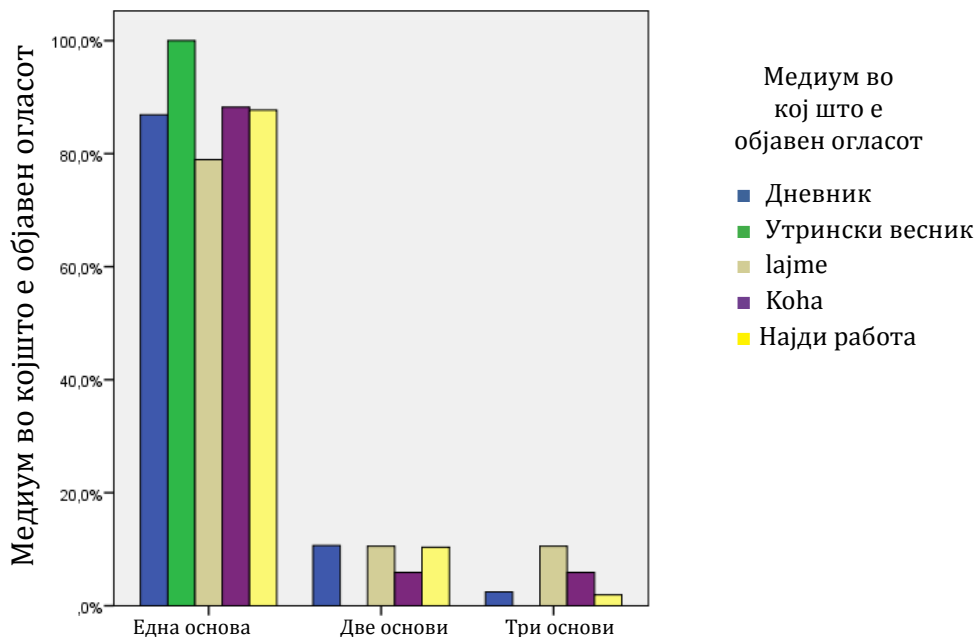
Графикон бр. 33



Приказот, каде како независна варијабла е бројот на основите на дискриминација, изгледа вака:

Графикон бр. 34

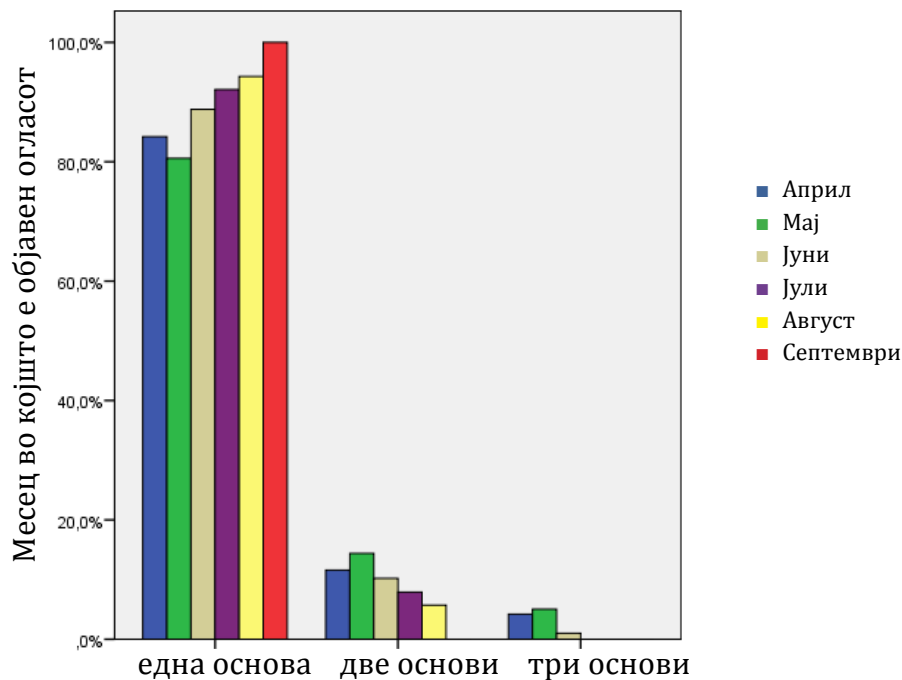
По колку основи е евидентирана дискриминацијата?



Иако периодот на огласување не е значаен фактор и во анализата се третира како маргинална независна варијабла, сепак, потребно е да се забележи податокот дека во месец мај е највисок процентот на огласи во кои е евидентирана двојна (14,5%) и тројна (5%) дискриминација. Доколку се знае дека врз основа на истражувањето, најголем број на огласи беа објавени во месец мај, може да се претпостави дека тоа е причина зошто има огласи во кои има повеќе од една основа на дискриминација. Но, ако се направи корелација на процентот на објавени огласи, дистрибуирани по месеци, со процентот на дистрибуирани огласи со повеќе од една основа на дискриминација, како фактор на влијание ќе се побие оваа претпоставка и ќе се заклучи дека во месец мај има доминантно поголем број на огласи со две основи на дискриминација, независно од фактот што во тој месец бројот на огласи е поголем а рационалната причина за ова не може да се утврди.

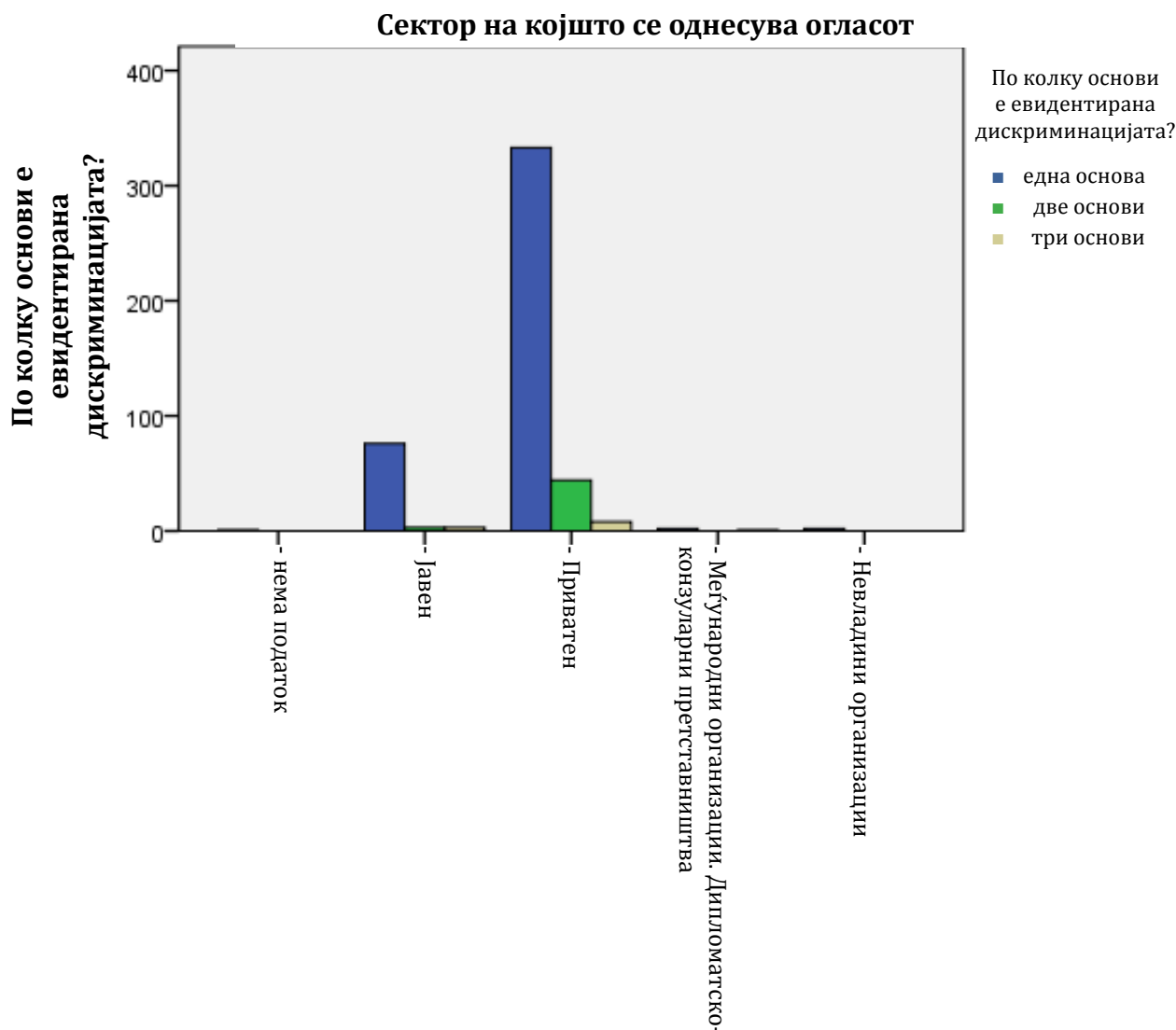
Графикон бр. 35

По колку основи е евидентирана дискриминацијата?



Во огласите, кои се однесуваат за **приватниот сектор** најмногу е забележана двојна или тројна дискриминација во споредба со останатите сектори. Поточно, во 86,5% од огласите е евидентирана дискриминација по една основа, во 11,5% по две основи и во 2% од огласите е евидентирана дискриминација по три основи. Повисокиот процент на огласи со двојна или тројна основа на дискриминација во приватниот сектор е во корелација со дистрибуцијата на процентите на евидентирана дискриминација по одделни сектори.

Графикон бр. 36

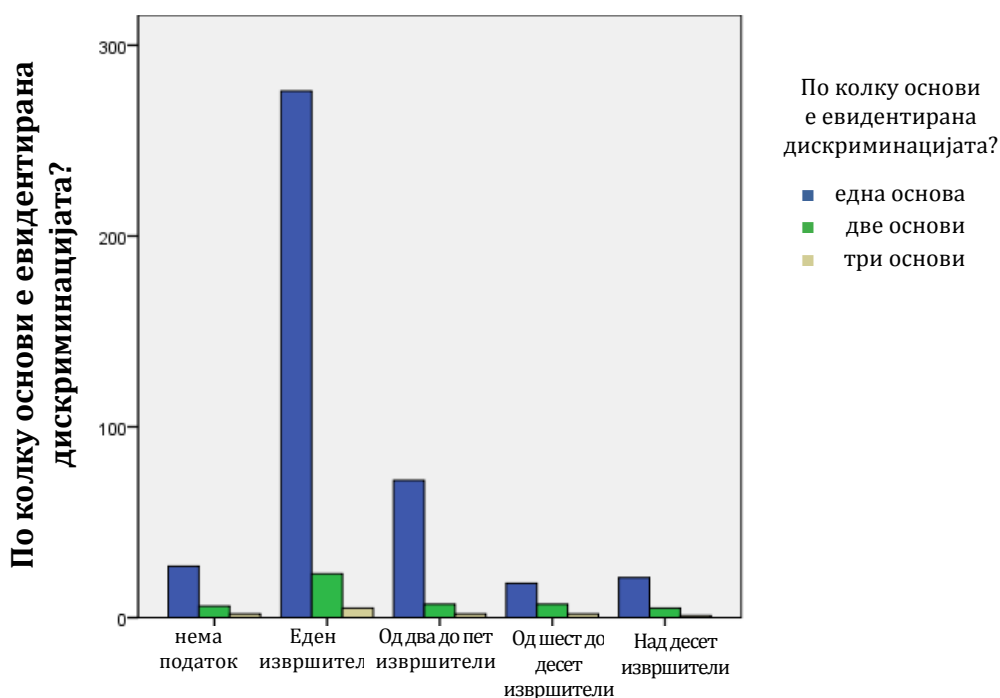


Во однос на **дејноста за каде се огласува вработувањето** а е евидентирана дискриминација по две или три основи се *продажбата и маркетингот* каде во 17% од огласите е евидентирана дискриминација по две основи а во 5% од огласите е евидентирана дискриминација по три основи.

Важна корелација за оваа анализа е **бројот на извршители** кои се бараат во огласот со бројот на основите на дискриминација бидејќи, штом се бараат повеќе извршители, се ограничуваат граѓаните врз две или три основи, разбирливо е дека е зголемен бројот на граѓани за кои огласените работни места се недостапни. Над 14% од огласите истовремено се со дискриминација по две или три основи и истовремено се барат повеќе од еден извршител.

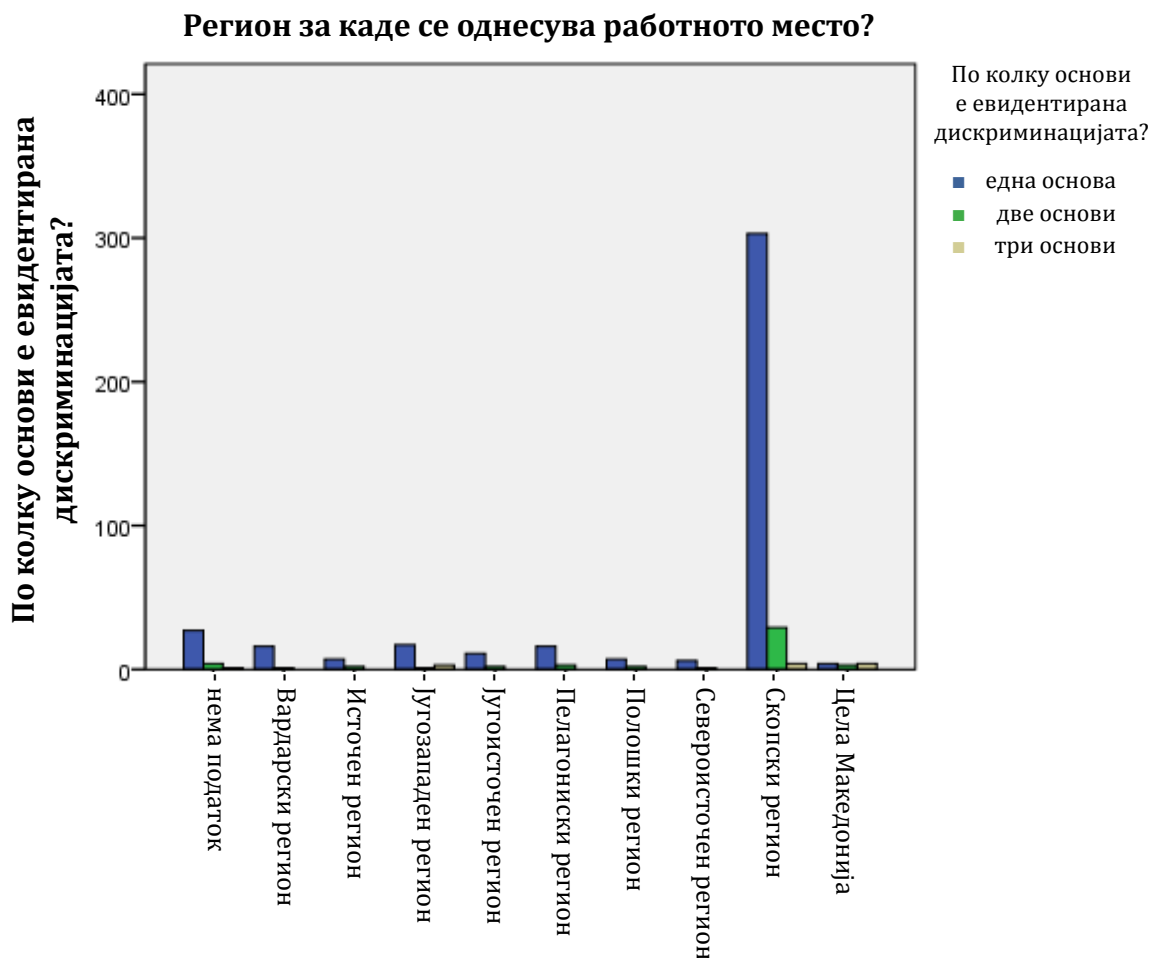
Графикон бр. 37

Број на извршители



Во однос на **регионот** за каде е наменет огласот, може да се констатира дека како и за огласите каде е евидентирана една основа на дискриминација така и за огласите со две и три основи на дискриминација доминира Скопскиот регион, по-конкретно, 10% од огласите во кои е евидентирана дискриминација по две или три основи. Но, и во овој случај постои висок процент на корелација со фактот што во овој регион значително доминира бројот на објавени огласи во однос на останатите региони (видете детално за секој регион во делот кој се однесува на отсликувањето на примерокот на почетокот од резултатите на истражувањето).

Графикон бр. 38

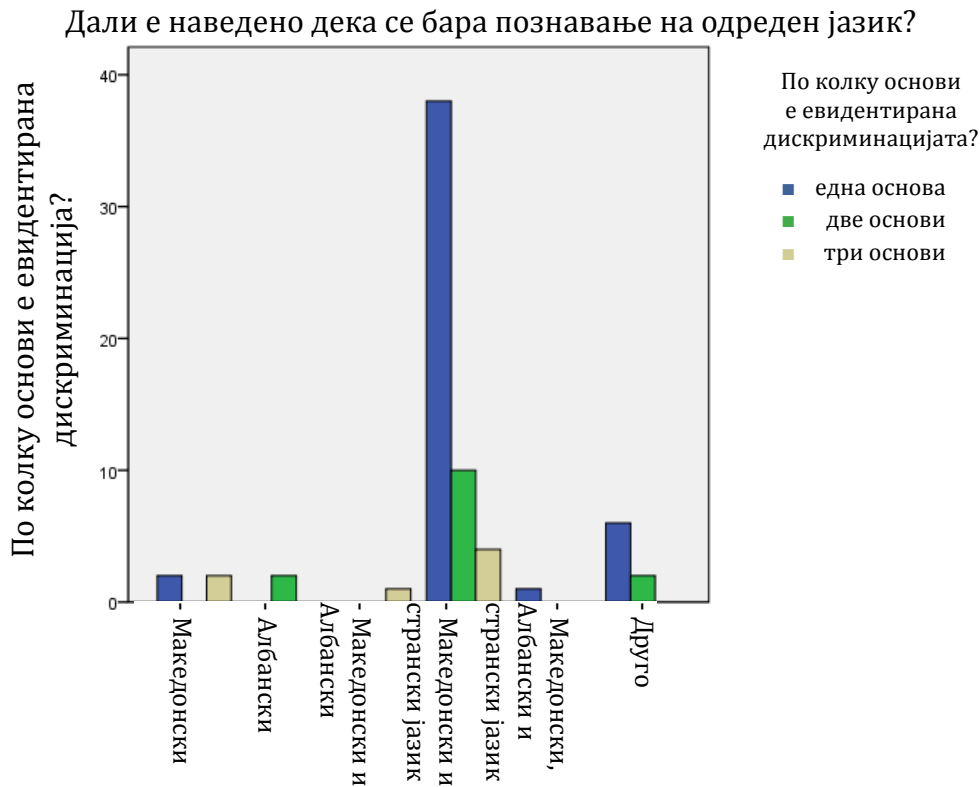


Значајна корелација во анализата на дискриминацијата во огласите за вработување е бројот на основите на дискриминација со потребата од **познавање на одреден јазик**, односно јазици. Покрај тоа што потребата за познавање на одреден јазик, може да упатува на индиректна дискриминација (во ситуација кога за соодветното работно место тоа не е неопходно), може да значи и дополнителна основа на дискриминација.

Имајќи го предвид општествениот контекст, каде што најчесто постои поклопување меѓу јазикот и етничката припадност, како карактеристики на заедниците, непотребното солидно познавање или воопшто познавањето на некој јазик (македонскиот, албанскиот или турскиот) може да се третира како дискриминација по основа на јазикот и упатува на дискриминација по основа на етничката припадност. Доколку ова се додаде на одреден оглас каде што е евидентирана дискриминација, на пример, по основа на родот и возраста, тогаш дискриминацијата се зголемува за уште една основа (јазик или етничка припадност). Да додадеме дека е многу тешко да се определи дали за одредено работно место е неопходно солидно познавање на некој јазик или, пак, познавање на втор јазик (најчесто јазик кој го говорат заедниците кои се под 20% или над 20% од населението во државата) за да се квалификува одреден оглас дека содржи скриена (индиректна) дискриминација по основа на јазикот или етничката припадност.

Истражувањето покажа низок степен на корелација меѓу варијаблите „основа на дискриминација“ и „познавање на јазик“.

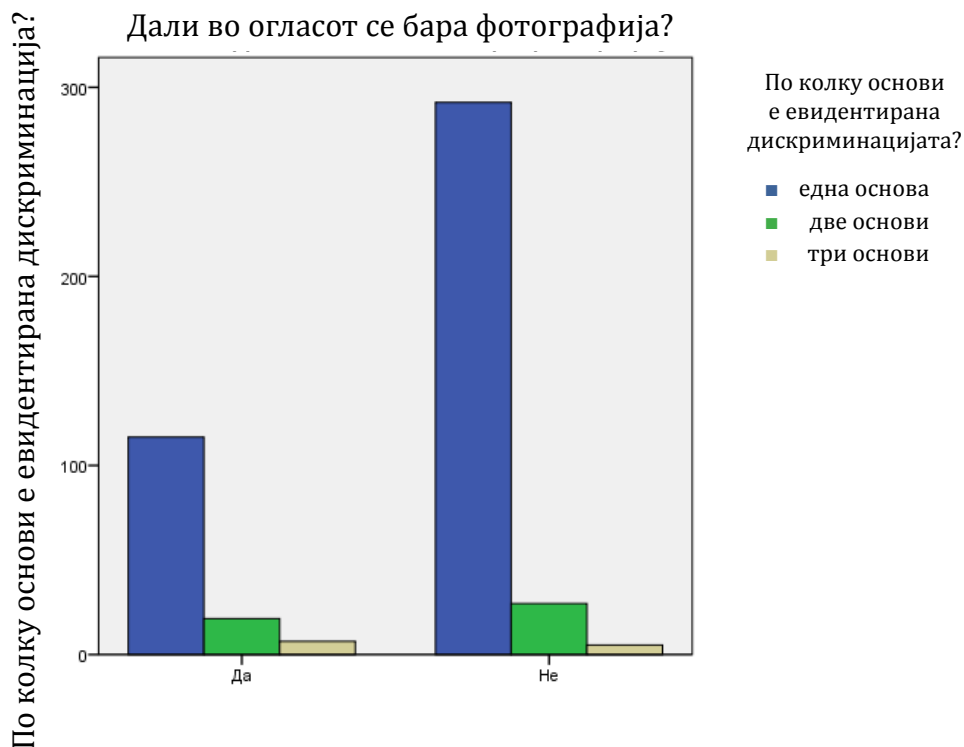
Графикон бр. 39



Во огласите во кои се бара да се **приложи фотографија**, доколку во текстот не е евидентирана ниту една основа на дискриминација, истиот се третира како оглас во кој има дискриминација, но основата не е утврдена. Доколку во текстот е евидентирана некоја основа и дополнително се бара фотографија, дополнително го зголемува бројот на основите на дискриминација. Овие огласи, при обработката на податоци, не се третираа како огласи со две или три основи бидејќи експлицитно не е препознаена основата на дискриминација во фотографијата и затоа дополнително се прави обработка преку корелација на променливите **број на основи на дискриминација** и **дали се бара да се приложи фотографија**.

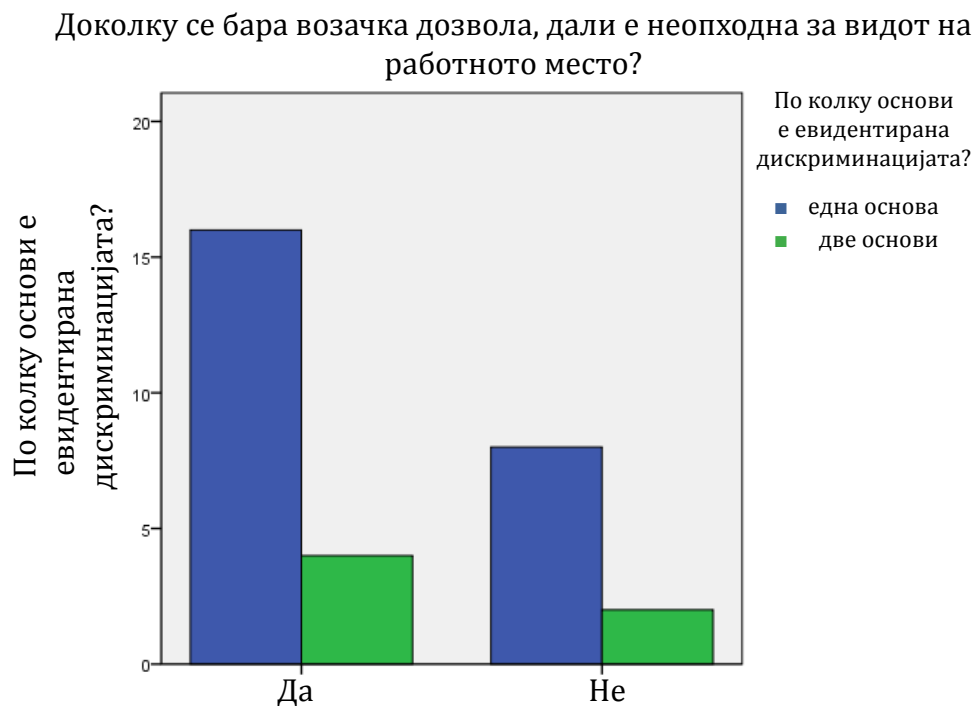
Од резултатите може да се констатира дека се бара фотографија во 25% во огласите, во кои е утврдена една основа на дискриминација, во 5% во огласите во кои се утврдени две основи на дискриминација и во 1,5% во огласите во кои се утврдени три основи на дискриминација. Од горенаведеното може да се заклучи дека процентот на повеќекратна дискриминација минимално е поголем за 6,5% (5% + 1,5%) доколку постои претпоставка дека во сите огласи во кои е утврдена дискриминација по една основа, во текстот немало дискриминациска основа туку тоа е на база на фотографија. Максималното зголемување на повеќекратната дискриминација би бил за 31,5% (5% + 1,5% + 25%) под претпоставка дека во сите огласи во кои е утврдена дискриминација по една основа, во текстот имало дискриминациска основа.

Графикон бр. 40



Погоре кажаното, кое се однесува за огласите во кои се бара да се приложи фотографија, важи и за огласите во кои се бара да се поседува **возачка дозвола** а тоа, според видот на работното место, се претпоставува дека не е неопходно. Вакви огласи во кои е евидентирана дискриминација по една и по две основи се 20%.

Графикон бр. 41



3. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

1. Процентот на огласите за нови работни места, кои се однесуваат на Скопскиот регион е повеќе од два и пол пати поголем во однос на процентот на населението во овој регион. Ова е сериозен податок кога се анализира пристапноста до работни места, зависно од местото на живеење. Оваа состојба зависи од пазарот на работна сила и стопанската активност и претставува добар показател за регионалните диспаритети. На креаторите на политиките за рамномерен регионален развој им се препорачува да го земат предвид овој диспаритет при креирањето на идни мерки за рамномерен регионален развој во насока на ублажување на различните можности за достапност кон работно место на жителите надвор од Скопскиот регион.
2. Од вкупниот број на обработени огласи во печатените медиуми, уочливо е дека во 24% е забележана дискриминација, што претставува многу висок процент. Се препорачува на Собранието да пристапи кон измени и дополнување на Законот за работни односи во насока на дополнување на членот 24 став 1, и проширување и на други основи што се однесува на огласувањето. Иако во Законот за спречување и заштита од дискриминација се забранува дискриминација во областа на работните односи, сепак, бидејќи станува збор за материјален закон во областа на работните односи, потребно е подетално да се регулира оваа материја. Потребно е да се специфицира дека се забранува дискриминација од кој било вид и која било основа во огласите за вработување и за ова да се определи и глоба за работодавецот.
3. Се препорачува на Собранието, доколку го донесе Законот за медиумите, да се посвети посебно поглавје кое се однесува на објавувањето на огласите и да се специфицира дека печатените медиуми, електронските медиуми и веб-порталите не можат да објавуваат огласи со дискриминациска содржина и за ова да се предвидат парични казни.
4. Во „Лајм“ овој процент е највисок и е за 5% поголем во однос на просекот од 24%, а во „Утрински весник“ процентот е помал за 16% во однос на просекот. Од веб-порталот „Најди работа“, беа објавени само оние огласи во кои е евидентирана дискриминација, но и овде процентот на дискриминациски огласи е многу висок ако се има предвид дека беа евидентирани 309 вакви огласи, а тоа претставува 30% од вкупниот број на обработени огласи. Се препорачува да се зајакнат внатрешните процедури при објавување на огласи за вработување и истите да се редактираат и да се забрани нивно објавување, доколку е забележана дискриминација.
5. Се препорачува зајакнување на знаењата и свесноста на вработените во медиумите во врска со концептот на недискриминација и во врска со ризикот од објавување на вакви огласи како врз општеството така и врз угледот на медиумот.

6. Се потврди претпоставката дека преку огласите за вработување поголем е процентот на дискриминација во приватниот сектор за разлика од јавниот сектор што не кореспондира со претставките на КЗД. Во приватниот сектор 27% од огласите содржат дискриминација и овој процент е повисок за 18,5% во однос на јавниот сектор кој е 8,5%. Се препорачува Министерството за економија и стопанските комори да пристапат кон подготовка на процедури за подготовка и објавување на огласи за вработување коишто ќе важат во правните лица од приватниот сектор и со кои ќе се креира превентивен механизам од дискриминација при огласувањето.
7. Се препорачува да се преземат активности во насока на зајакнување на свесноста на работодавците во приватниот сектор дека немаат дискреционо право да објавуваат огласи со дискриминациски критериуми и дека постои опасност со тоа некогаш да дискриминираат директно или индиректно.
8. Дејности за кои се однесуваат огласите за вработување и во кои е евидентиран висок процент на дискриминација, а за кои има најмалку 20 огласи, ги издвојуваме - *продажбата и маркетингот* со 44%, *услугите на угостителството и туризмот* со 54,5%, *занаетчиските услуги* со 26% и *најмногу единиците на локалната самоуправа* 61%. Се препорачува, посебно во овие сектори, работодавците да поминат обуки за да се зголеми нивната свесност за оваа проблематика.
9. Од сите огласи во кои има најдено дискриминација во 58% од огласите е евидентирана директна дискриминација, во 32% индиректна дискриминација и во 10% директна и индиректна дискриминација. Може да се заклучи дека во јавниот сектор доминира индиректната дискриминација (61%) за разлика од приватниот сектор каде таа е 24%. Ако на ова се додаде дека во јавниот сектор во 13% од огласите е евидентирана и индиректна и директна дискриминација а во приватниот сектор само 6%, ќе констатираме дека овој сооднос индиректна наспроти директна дискриминација во полза на индиректната дискриминација е далеку поголем во јавниот за разлика од приватниот сектор. Се препорачуваат обуки како во јавниот така и во приватниот сектор во коишто ќе се укаже на опасноста од дискриминацијата и ќе се објасни опасноста од, навидум, неутралните а непотребни барања за некое работно место - како што се фотографијата, возачката дозвола и познавањето на некој јазик.
10. Во јавната и во државната администрација проблем е што во општите услови за вработување се бара *општа здравствена состојба* која индиректно може да значи дискриминација на лица со попреченост или, пак, на лица со определени заболувања. Но, висок е степенот на веројатност дека за голем број на работни места, за кои се бара лекарско уверение, со кое се потврдува општата здравствена состојба, не е потребно истото. Се препорачува Собранието на Република Македонија да ги измени Законот за државни службеници и Законот за јавни службеници со кои ќе се бара да се специфицира за секое работно место каков тип на здравствена состојба е неопходна (доколку е неопходна и доколку не може да се направи соодветно приспособување) да се специфицира при огласот, дали за конкретното

работно место е неопходно работникот да нема определени здравствени проблеми или ограничувања и истите да се наведат. Истовремено, ова би значело и усогласување на овие закони со Законот за работни односи, кој, како општ Закон за работните односи, го забранува или, пак, рестриктивно приоѓа кон обврската за приложување на лекарско уверение.

11. Се препорачува Агенцијата за администрација да пристапи кон организација на активностите за анализа на систематизациите на работните места во државната и во јавната администрација и да се утврди дали за одредени работни места е неопходно јавниот, односно државниот службеник да нема одредени болести или ограничувања. Имено, овој критериум треба да се индивидуализира. Исто така, да определи начин на соодветно приспособување на лицата кои имаат одредени ограничувања за да можат да имаат пристап до соодветно работно место.
12. Во 14% од огласите, во кои е евидентирана дискриминација се бара да се приложи фотографија и може да се заклучи дека ова претставува честа појава во огласите за вработување. Во 49% од огласите, кои ги имаат објавено единиците на локалната самоуправа се бара да се приложи фотографија. Се препорачува единиците на локалната самоуправа да се воздржуваат од барања на фотографии во огласите за вработување и да ги развијат своите капацитети за поголема свесност за недискриминација. Се препорачува во Законот за работни односи како и во други закони, кои предвидуваат вработувања, строго да се забрани барањето да се приложи фотографија при конкурирањето за одредено работно место, освен во стриктно определени области каде е неопходно тоа. На пример, во модната индустрија каде претставува одлучувачки услов за вработување.
13. При анализирањето на огласите за вработување, кои беа предмет на обработка за ова истражување, се дојде до податок дека во 39% од огласите во кои се бара поседување на возачка дозвола и во кои е евидентирана дискриминација, поседувањето на возачката дозвола не е неопходен услов за соодветното работно место. Се препорачува да се внимава при огласувањето дали е неопходна возачка дозвола за соодветното работно место, бидејќи индиректно може да се дискриминираат лицата со попреченост и постарите лица.
14. Се заклучува дека како основи на дискриминација високо доминираат полот со 55%, потоа личниот статус (кој вклучува брачен статус, бременост и дали е родител) со 21% и возраста со 17%. Се препорачува подигање на свеста дека, доколку за одредено работно место се бара жена, истовремено директно се дискриминираат мажите во пристапот до работно место и се вознемируваат жените бидејќи на нив се гледа како на објект преку кој може да се профитира (преку нејзиниот надворешен изглед).
15. Две основи на дискриминација има во 10% од огласите, а три основи на дискриминација во 2,5% од огласите во кои е уочена дискриминација. Во огласите со две основи на дискриминација, кога полот е еден од основите на дискриминација во 70% се комбинира со возраста и во 22% со личниот статус а кога возраста е прва основа во 86% се комбинира со личниот статус.

Во огласите во кои се евидентирани три основи на дискриминација, најчесто, како основи на дискриминација се среќаваат полот, возраста и личниот статус. Се препорачува на медиумите и на работодавците да внимаваат дека во еден оглас може да се дискриминираат повеќе од една категорија на граѓани и тоа може да се направи директно и индиректно.

16. Потребно е Комисијата за заштита од дискриминација да го продолжи мониторингот на дискриминацијата во огласите и јавно да ги опоменува медиумите и работодавците кои објавиле дискриминациски огласи.

ПРИЛОГ 1: Образец за квантитативна анализа

Образец бр. датум:2013 година За пополнување, да се користи Протокол за кодирање на огласите потребен за квантитативна обработка.

| | | | |
|---|----|---|--|
| 1. МЕДИУМ | | 14. ДАЛИ ВО ОГЛАСОТ СЕ БАРА ДА СЕ ПРИЛОЖИ ФОТОГРАФИЈА | |
| 2. ДЕН | | 15. ОБЛИК НА ДИСКРИМИНАЦИЈА | |
| 3. МЕСЕЦ | | 16. ДОКОЛКУ СЕ БАРА ВОЗАЧКА ДОЗВОЛА, ДАЛИ Е НЕОПХОДНА ЗА ВИДОТ НА РАБОТНОТО МЕСТО | |
| 4. СЕКТОР | | 17. ДОКОЛКУ ВО ОГЛАСОТ Е НАВЕДЕНО ПОЗНАВАЊЕ НА ЈАЗИК, СЕ БАРА ПОЗНАВАЊЕ НА ЈАЗИК | |
| 5. ДЕЈНОСТ | | | |
| 6. ЗА КАДЕ Е НАМЕНЕТ ОГЛАСОТ | | | |
| 7. КОЛКУ ИЗВРШИТЕ ЛИ СЕ БАРААТ Да | Не | | |
| 8. РЕГИОН ЗА КАДЕ СЕ ОДНЕСУВА РАБОТНОТО МЕСТО | | | |
| 9. ДАЛИ Е ЕВИДЕНТИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА | | | |
| 10. (АКО Е ЕВИДЕНТИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА) ПО КОЛКУ ОСНОВИ | | | |
| 11. ПРВА ОСНОВА НА ДИСКРИМИНАЦИЈА /и единствена основа, кога има една основа/ | | | |
| 12. ВТОРА ОСНОВА НА ДИСКРИМИНАЦИЈА | | | |
| 13. ТРЕТА ОСНОВА НА ДИСКРИМИНАЦИЈА | | | |

* Забелешката да се внесе во празниот простор од десно

Пополнил:

Внесол во програмата SPSS:

ПРИЛОГ 2: Приказ на планските региони и на општините по плански региони

ПЛАНСКИ РЕГИОНИ

Скопски регион

Број на жители: **590.455**
Површина во km²: **1.812**
Број на општини: **17**
Број на населени места: **142**

Полошки регион

Број на жители: **310.178**
Површина во km²: **2.416**
Број на општини: **9**
Број на населени места: **184**

Југозападен регион

Број на жители: **222.385**
Површина во km²: **3.340**
Број на општини: **9**
Број на населени места: **286**

Пелагониски регион

Број на жители: **236.088**
Површина во km²: **4.717**
Број на општини: **9**
Број на населени места: **343**

Вардарски регион

Број на жители: **154.230**
Површина во km²: **4.042**
Број на општини: **9**
Број на населени места: **215**

Југоисточен регион

Број на жители: **171.972**
Површина во km²: **2.739**
Број на општини: **10**
Број на населени места: **188**

Источен регион

Број на жители: **180.938**

Површина во km²: **3.537**

Број на општини: **11**

Број на населени места: **217**

Североисточен регион

Број на жители: **173.982**

Површина во km²: **2.310**

Број на општини: **6**

Број на населени места: **192**

1. ВАРДАРСКИ РЕГИОН

1. Општина Велес
2. Општина Градско
3. Општина Демир Капија
4. Општина Кавадарци
5. Општина Лозово
6. Општина Неготино
7. Општина Росоман
8. Општина Свети Николе
9. Општина Чашка

2. ИСТОЧЕН РЕГИОН

1. Општина Берово
2. Општина Виница
3. Општина Делчево
4. Општина Зрновци
5. Општина Карбинци
6. Општина Кочани
7. Општина Македонска Каменица
8. Општина Пехчево
9. Општина Пробиштип
10. Општина Чешиново-Облешево
11. Општина Штип

3. ЈУГОЗАПАДЕН РЕГИОН

1. Општина Вевчани
2. Општина Дебар
3. Општина Дебарца
4. Општина Кичево
5. Општина Македонски Брод

6. Општина Охрид
7. Општина Пласница
8. Општина Струга
9. Општина Центар-Жупа

4. ЈУГОИСТОЧЕН РЕГИОН

1. Општина Богданци
2. Општина Босилово
3. Општина Валандово
4. Општина Василево
5. Општина Гевгелија
6. Општина Дојран
7. Општина Конче
8. Општина Ново Село
9. Општина Радовиш
10. Општина Струмица

5. ПЕЛАГОНИСКИ РЕГИОН

1. Општина Битола
2. Општина Демир Хисар
3. Општина Кривогаштани
4. Општина Крушево
5. Општина Могила
6. Општина Прилеп
7. Општина Ресен
8. Општина Новаци
9. Општина Долнени

6. ПОЛОШКИ РЕГИОН

1. Општина Боговиње
2. Општина Брвеница
3. Општина Врапчиште
4. Општина Гостивар
5. Општина Желино
6. Општина Јегуновце
7. Општина Маврово-Ростуше
8. Општина Теарце
9. Општина Тетово

7. СЕВЕРОИСТОЧЕН РЕГИОН

1. Општина Кратово
2. Општина Крива Паланка
3. Општина Куманово

4. Општина Липково
5. Општина Ранковце
6. Општина Старо Нагоричане

8. СКОПСКИ РЕГИОН

1. Општина Аеродром
2. Општина Арачиново
3. Општина Бутел
4. Општина Гази Баба
5. Општина Ѓорче Петров
6. Општина Зелениково
7. Општина Илинден
8. Општина Карпош
9. Општина Кисела Вода
10. Општина Петровец
11. Општина Сарај
12. Општина Сопиште
13. Општина Студеничани
14. Општина Центар
15. Општина Чаир
16. Општина Чучер-Сандево
17. Општина Шуто Оризари

ПРИЛОГ 3: Примери на огласи во кои е евидентирана дискриминација

Градоначалник на Општина Свети Николе
Плоштад „Илинден“ б.б.

2220 Свети Николе

Тел. ++389 32 444 169 тел. факс: ++389 32 440 911

e-mail: info@svetnikole.gov.mk

www.svetnikole.gov.mk

ОГЛАС

За пријавување на интерес за позицијата секретар на Општина Свети Николе

Општина Свети Николе има потреба од пополнување на позицијата секретар на Општината.

Од кандидатите се бара да ги исполнуваат следните услови: да има завршено VII/1 степен – правни науки и да има најмалку три години работно искуство на раководно звање во државна служба или 3 години во јавната администрација на раководно работно место и положен испит за раководен државен службеник. Кандидатите треба да поседуваат: раководни способности, способност за планирање, организирање и контрола на работата, посветеност на работата и способност за работа во услови на притисок.

Потребно е кандидатите да имаат досегашни лични успешни резултати, да веруваат во сопствениот капацитет, да поседуваат вештини за тимска работа и да се подготвени за темелна посветеност, силен ангажман и предизвици.

Сите пријавени кандидати имаат еднакви можности да бидат примени во согласност со нивните способности, потребните услови, искуството и личниот капацитет. Селекцијата на кандидатите ќе се врши по спроведена постапка за интервју.

Заинтересираните кандидати потребно е да достават податоци за исполнување на условите, лична биографија (CV) и фотографија.

Рокот на пријавување е најдоцна заклучно со ден 7.5.2013 година.

Документите да се достават на адреса Плоштад „Илинден“ б.б. – Свети Николе и на следната: e-mail адреса info@svetnikole.gov.mk.

Општина Свети Николе
Градоначалник,
Зоран Тасев

Фирмата ОИЛПРОДУКТ

бара работници за хотел „Македонија“ во

Стар Дојран и тоа:

- 4 рецепционери со познавање на грчки јазик, и
- 2 хигиеничарки

Предност имаат кандидатите со место на живеење во Гевгелија, Богданци и Валандово.

Контакт телефон:

070/318 234

од 8 до 15 часот или на

e-mail:

oilprodukt@hotmail.com

ПАРТИ СЕРВИС ЛЕО ДООЕЛ – Скопје

Има потреба од 2 лица

за работно место – помошник-кувар

- на возраст до 40 години
- со работно искуство
- мин.плата 15.000,00 денари
- на определено време

L&L CATERING planner

ул. „Првوماјска“ 4/48,1000 Скопје

контакт телефон: 02/2459-459 078/270-740

www.cateringll.com

<http://www.facebook.com/kateringll>

ОГЛАС

За пријавување на интерес за позицијата секретар на Општина Велес

Општина Велес има потреба од пополнување на позицијата секретар на Општината.

Од кандидатите се бара да ги исполнуваат следните посебни услови:

- Вид на образование: Правни науки со завршен VII/1 степен;
- Работно искуство во структурата: најмалку 3 години работно искуство во раководно звање во државната администрација на раководно работно место и положен испит за државен службеник;
- Други професионални квалификации, способности и вештини, вклучувајќи и лични квалитети: раководни и организациски способности, способност за тимска работа и способност за решавање конфликти.

Кандидатите е потребно да имаат досегашни лични успешни резултати, да веруваат во сопствениот капацитет, да поседуваат вештини за тимска работа и да се подготвени за темелна посветеност, силен ангажман и предизвици.

Сите пријавени кандидати имаат еднакви шанси да бидат примени во согласност со нивните способности, потребните услови, искуството и личниот капацитет. Селекцијата на кандидатите ќе се врши по спроведена постапка за интервју.

Заинтересираните кандидати е потребно да достават податоци за исполнување на условите, лична биографија (CV) и фотографија.

Рок за пријавување: 10 дена од денот на објавување на огласот.

Документите да се достават до градоначалникот на Општина Велес,

на адреса: ул. „Панко Брашнар“ бр. 1 и на следната e-mail адреса:
slavco.cadiev@veles.gov.mk

Бр. 04-2794/1
25.04.2013 год.
Велес

Градоначалник
на Општина Велес
м-р Славчо Чадиев

За потребите на нашиот нов Супермаркет „Рамстор“ во Охрид, Друштвото за трговија и услуги „РАМСТОР“ МАКЕДОНИЈА ДОО – Скопје има потреба да вработи:

- Касиери
- Продавачи за разни секции во Хипермаркетот
- Хигиеничарки

Тип на работно време: полно

Основна плата: 10.000 денари

Покрај општите законски услови за вработување, кандидатите треба да го исполнуваат и следното:

- да бидат на возраст од 18 до 35 години
- да имаат завршено минимум средно образование
- да имаат способност за работа и комуникација со клиенти
- да имаат постојано место за живеење во Охрид

Неопходните: молба со кратка биографија и понова фотографија можете да ги испратите по пошта на адреса „РАМСТОР“ МАКЕДОНИЈА ДОО – Скопје

„Мито Хаџивасилев Јасмин“ бр. 7, 1000 Скопје или на mail;
hr@ramstore.com.mk

најдоцна до 14.5. 2013 година

ОГЛАС**за пријавување на интерес за позицијата секретар на Општина Бутел**

Општина Бутел има потреба од пополнување на позицијата секретар на Општината.

Од кандидатите се бара да ги исполнуваат следните услови:

- Правни науки со завршен VII/1 степен;
- Најмалку 3 години работно искуство во раководно звање во државната служба или во јавната администрација на раководно работно место и положен испит за државен службеник.
- Раководни и организациски способности
- Способност за тимска работа
- Способност за решавање конфликти
- Познавање на работа со компјутери

Потребно е кандидатите да имаат досегашни лични успешни резултати, да веруваат во сопствениот капацитет, да поседуваат вештини за тимска работа и да се подготвени за темелна посветеност, силен ангажман и предизвици.

Сите пријавени кандидати имаат еднакви можности да бидат примени во согласност со нивните способности, потребните услови, искуството и личниот капацитет. Селекцијата на кандидатите ќе се врши по спроведена постапка за интервју.

Заинтересираните кандидати е потребно да достават податоци за исполнување на условите, лична биографија (CV) и фотографија.

Рок за пријавување заклучно со 6.5.2013 година.

Документите да се достават на адреса Општина Бутел ул. „Бутелска“ бр. 4 и на следнава е-маил адреса:

opstinabutel@yahoo.com.

Општина Бутел
Градоначалник
Петре Латиновски

Градоначалник на Општина Радовиш објавува

ОГЛАС

За пријавување на интерес за позицијата секретар на Општина Радовиш

Општина Радовиш има потреба од пополнување на позицијата секретар на Општината.

- VII/1 степен;

Од кандидатите се бара да ги исполнуваат следните посебни услови:

- Најмалку 3 (три) години работно искуство во раководно звање во државната служба или во јавната администрација на раководно место и положен испит за државен службеник.

Потребно е кандидатите да имаат досегашни лични успешни резултати, да веруваат во сопствениот капацитет, да поседуваат вештини за тимска работа и да се подготвени за темелна посветеност, силен ангажман и предизвици.

Заинтересираните кандидати е потребно да достават податоци за исполнување на условите, лична биографија (ЦВ) и фотографија.

Рок за пријавување: 10 дена од денот на објавување на огласот.

Документите да се достават на адреса:

Градоначалник на Општина Радовиш – бул. „Александар Македонски“ бр.2

2420 Радовиш

или e-mail: gradonacalnik@radovis.gov.mk

Општина Радовиш

Beijing Auchan Transcom

| | |
|---|--|
| Регион: | Скопски |
| Објавен од: | „Најди работа“ |
| Објавувач: | Beijing Auchan Transcom |
| Популарност на компанијата: | - ? - |
| Област: | менаџмент |
| Работно место: | менаџер |
| Број на работни места: | 3 |
| Тип на работно место (постојано времено): | постојано |
| Објавен на: | 18/4/2013 |
| Краен рок за пријавување: | 17/5/2013 |
| Оглас внесен на: | 17/4/2013 |
| Е-маил: | igor@bj-euros.com |
| URL: | нема информации |
| Контакт телефон: | |
| Поштенски фах: | |
| Адреса за апликација: | |
| Назнака (референца) на огласот: | |
| Договор во месеци: | 1 |
| Почеток на работен однос: | |
| Плата: | 1600 \$ |
| Потребни квалификации: | |

Целосен оглас:

Location: Beijing, China

Working time: 8 hours/day

Salary allowance (1600\$) + accommodation + food

1. Assist patrons at hotel, apartment or office building with personal services.
 2. May take messages, arrange or give advice on transportation, business services or entertainment, or monitor guest requests for housekeeping and maintenance.
 3. Answer any guest inquires regarding the city, events, and attractions. Provide exceptional customer service to all of our guests and will support other departments including Sales, Front Office, and Bellman/Van, as needed..
 4. Have the ability to multi-task, be detail-oriented, and be able to problem solve in order to effectively deal with internal and external customers.
- Критериум: Маска особа, 30+ години, со солидно познавање на англиски јазик.

Цена на програмата 2000 еура, со договор за работа од 1 година. За повеќе информации контакт: игорЖбј-еурос.цом

ЗА АПЛИЦИРАЊЕ ИСПРАТЕТЕ ЦВ (со слика - цело тело) НА АНГЛИСКИ ЈАЗИК

Врз основа на членот 126 став 1 алинеја 7 и членот 128 од Законот за основно образование („Службен весник на Република Македонија“ бр. бр. 98/08, 99/09, 83/10, 36/11, 135/11, 46/12, 24/13), и членот 77 од Статутот на училиштето, ОУ „Блаже Конески“ – Аеродром и Одлуката за објавување на оглас за избор на директор бр. 28-1280/2 од 8.2.2013 година, од градоначалникот на Општина Аеродром од 08-112/3 од 10.4.2013 година, Училишниот одбор донесе одлука за објавување на јавен:

О Г Л А С

за избор на директор во ОУ „Блаже Конески“ Општина Аеродром – Скопје

1. Кандидатот освен општите услови предвидени во Законот за работни односи и Законот за основно образование, треба да ги исполнува и условите утврдени во членот 128 од Законот за основно образование:

- да ги исполнува условите за наставник или професионален соработник;
- да има завршено високо образование;
- да има најмалку 5 години работен стаж во воспитно-образовна установа, заверен од Министерството за образование и наука;
- да има положено испит за директор;
- да биде државјанин на Република Македонија;
- да биде психофизички здрав и способен за работа;
- да не е обвинет за кривични дела;
- да има високи резултати во воспитно-образовниот процес;
- да го познава македонскиот јазик во усна и писмена форма.

2. Кандидатите треба да ги приложат следниве документи:

- Пријава и професионално искуство
- Диплома за завршено високо образование
- Потврда за работен стаж во воспитно-образовна работа
- Кратка програма за работа
- Потврда дека против него не се води кривична постапка
- Извод за државјанство
- Потврда од лекар
- Уверение за положен испит за директор
- Уверение за положен испит за познавање на македонскиот јазик
- Потврда за достигнувањата во воспитно-образовниот процес

Огласот ќе трае 5 (пет) дена од денот на објавувањето во дневниот печат, а изборот ќе се изврши во рок од 20 дена, од завршувањето на огласот. Пријавата со соодветната документација се поднесува на адреса: ул. „Бењамин Манчуковски“ бр. 4, 1000 Скопје.

Интервјуто ќе се спроведе со кандидатите кои ги исполнуваат формалните услови.
Забелешка: Документите треба да бидат во оригинал или копии заверени кај нотар.
Некомпетираната документација комисијата нема да ја разгледува.

Училиштен одбор при ОУ „Блаже Конески“
Општина Аеродром - Скопје