



**Истражување за трендовите,
предизвиците и бариерите во
процесот на пристапување кон
потенцијални вработени и во
процесот на вработување на млади,
жени и лица со попречености**



Проект:

„Зголемување на атрактивноста на пазарот на трудот преку професии без граници“

Спроведувач:

Здружение Икуалити

За спроведувачот:

Здружение за активно вклучување и соодветен третман на лицата со попреченост ИКУАЛИТИ Скопје

Анализа:

Истражување за трендовите, предизвиците и бариерите во процесот на пристапување кон потенцијални вработени и во процесот на вработување на млади, жени и лица со попречености

Место на издавање:

Скопје

Датум на издавање:

13.02.2026 година

СОДРЖИНА

ВОВЕД	3
АНАЛИЗА НА КЛУЧНИ НАОДИ ОД ДВЕТЕ АНКЕТИ	4
ЦЕЛНА ГРУПА А	4
ЗАВРШЕН НАОД НА ПРАШАЛНИКОТ	8
ЦЕЛНА ГРУПА Б	9
ЗАВРШЕН НАОД НА ПРАШАЛНИКОТ	13

Вовед

Истражувањето за трендовите, предизвиците и бариерите во процесот на пристапување кон потенцијални вработени и во процесот на вработување на млади, жени и лица со попречености е спроведено во рамки на проектот „Зголемување на атрактивноста на пазарот на трудот преку професии без граници“, во реализација на Здружението Икуалити.

Истражувањето вклучува два прашалници за истражување на добрите практики и предизвици со кои се соочуваат младите, жените и лицата со попречености при пристапување на пазарот на трудот, како и со цел да пружа обсервации службите одговорни за вработување и мотивација на вработените соодветно да одговорат на истите. Од друга страна, истражувањето има за цел да ги посочи постоечките стереотипи на вработените во бизнис секторот кон оваа категорија граѓани, особено оние кои делуваат на одлуките за вработување и унапредување на вештините на постоечките човечки ресурси, како и начинот на пристапување кон предизвиците базирани на основа на стереотипите и може да влијаат на состојбите на пазарот на труд.

Истражувањето, како дел од проектната фаза 1, се реализираше од 10 ноември до 25 декември 2025 година и опфати два прашалника:

А) Компаниии од земјоделството и прехранбената индустрија, туризам, угостителство, циркуларна економија, како и сектори кои се со недостиг на вработени, како компаниите од текстилната и автомобилската индустрија и добавувачи од зоните [Анализа на трендовите, предизвиците и бариерите во процесот на пристапување кон потенцијални вработени]

Б) Млади, жени и лица со попречености [Анализа на трендовите, предизвиците и бариерите во процесот на вработување]

Територијалниот опфат ги вклучува регионите Битола, Кавадарци и Скопје.

Прашалниците беа дисеминирани во рамки на сопствената мрежа на контакти, надополнета со користени извори од асоцијации, комори, бази на контакти. Здружението Икуалити има 54 компании. За проширување на примерокот и поголема релевантност на наодите, беа вклучени и бизнис мрежи и комори – Бизнис конфедерација на Македонија и Стопанската комора, кои го споделија прашалникот со компаниите од своите мрежи.

Во прашалникот учество земаа вкупно 45 учесници, и тоа, во рамки на целната група А) - 26 учесници и група Б) - 19 учесници.

Анализа на клучни наоди од двете анкети

Целна група А - Компаниите од земјоделство, прехранбена индустрија, туризам, угостителство, циркуларна економија, текстилна и автомобилска индустрија.

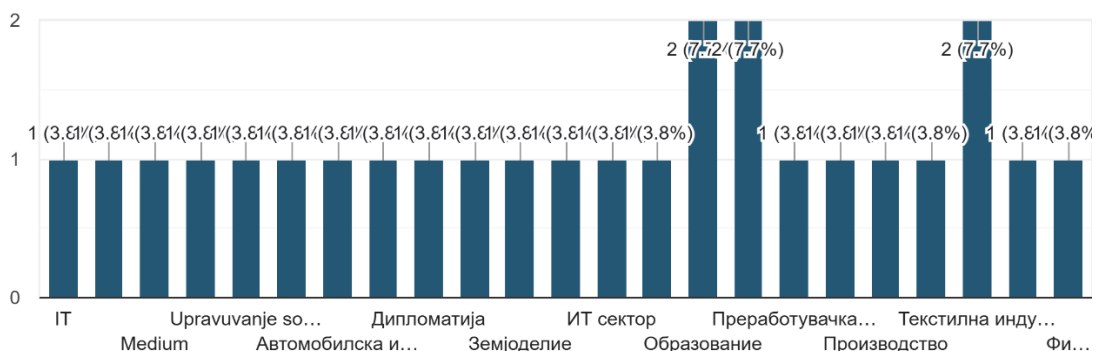
Во фокусот на прашалникот за компаниите од земјоделството, прехранбената индустрија, туризмот и угостителството, циркуларната економија, текстилната и автомобилската индустрија се (1) Критериумите и преференциите при селекција на кадар (вклучително и возрастни групи), (2) Степенот на отвореност и практична вклученост на лица со попреченост, (3) Родовата застапеност по сектори и примената на принципи на еднаков третман, и (4) Стереотипите што влијаат врз перцепцијата и можностите за вработување на младите и жените.

Дополнително, анализата ги разгледува и позитивните практики и стратегии кои компаниите ги препознаваат како ефективни (на пр. објективно тестирање, можности за развој, флексибилност и застапеност на жени во лидерство), со цел да се препорачаат насоки за системско намалување на бариерите и зајакнување на инклузивните процеси на регрутација и задржување кадар.

Прашалникот опфаќа **компаниите од широк спектар на области**, при што не се издвојува доминантна гранка. Најголема застапеност имаат образованието, ИТ секторот и текстилната индустрија (по 7,7%), додека останатите дејности, како земјоделие, преработувачка, автомобилска, банкарство и осигурување се застапени со поединечни одговори (околу 3,8%).

Наведете ја вашата бранша на работа:

26 responses



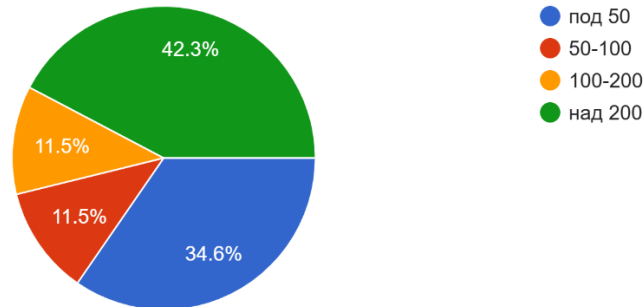
Графикон 1 Структура на вработени - учесници по област

Конкретната анализа имаше за цел да ги детектира предизвиците во соодветните целни области на проектот, па како прва одредница се користи и **големината на дадената индустрија**. Учесниците на овој прашалник се претставници на компании со различна големина, при што најзастапени се големите компании со над 200

вработени (42,3%), потоа малите компании со помалку од 50 вработени (34,6%). Компаниите со 50–100 и 100–200 вработени се застапени со по 11,5%.

Големина на фирмата по вработени:

26 responses

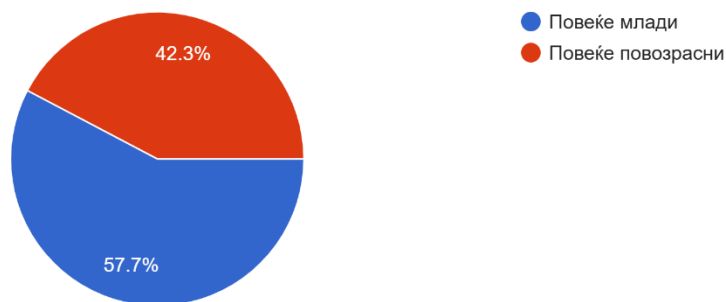


Графикон 2 Големина на компанија изразена по број на вработени

Во најголем дел од опфатените компании **доминираат помлади вработени до 29 години (57,7%)**, додека кај 42,3% од работодавачите поголем дел од вработените се повозрасни.

Дали поголемиот дел од вработените се млади или повозрасни?

26 responses

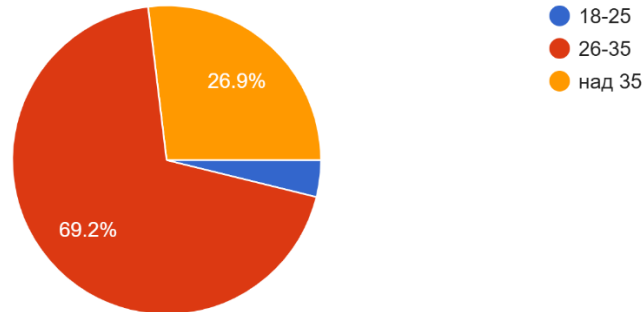


Графикон 3 Структура на вработени по возраст

Податоците од категоријата на **преферентни возрасни групи при вработување**, укажува дека најголем фокус на компаниите е насочен кон возрасната група 26–35 години, која е посочена од 69,2% од испитаниците. Значително помал дел се лица над 35 години (26,9%), додека младите од 18–25 години се најмалку застапени како целна група. Овие резултати укажуваат на јасна концентрација кон возрасни, што укажува дека постои претпоставена бариера за помлади кандидати при влез на пазар на труд.

При вработување, кон која возрастна група најмногу тежнеете?

26 responses

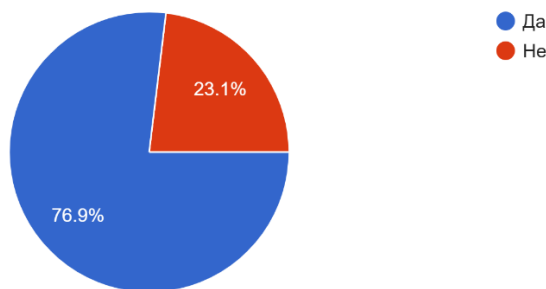


Графикон 4 Преферентни возрастни групи при селекција од компаниите

Доминантен дел од испитаниците (76,9%) сметаат дека нивната бранша е погодна за **ангажирање на лица со попреченост**, додека 23,1% имаат спротивен став. Овој наод укажува на релативно високо ниво на отвореност, но и на постоење на значителен дел од работодавачите кај кои сè уште постојат резерви или бариери за вработување.

Дали сметате дека вашата бранша е погодна за ангажирање на лица со попреченост?

26 responses



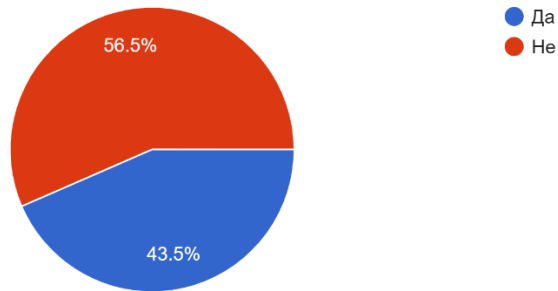
Графикон 5 Можна соодветност на областа за вработување на лица со попречености

Добиени се само 6 одговори на прашањето „Доколку не, зошто не?“, кои истакнуваат дека пречките се поврзани со природата на работните обврски и тоа: „Патувања“, „работа со клиенти“, „просторот во фабриката не е физички пристапен“, „чести посети на терен“, „работата вклучува работа на берба и сортирање“, „машините се небезбедни и потребни се највисоки стандарди на безбедност“.

Иако постои перцепција дека браншата е погодна за инклузивно вработување, податоците покажуваат дека кај мнозинството компании (56,5%) тоа сè уште не е применето во пракса.

Доколку да, дали имате вработени кои се лица со попреченост?

23 responses



Графикон 6 Структура на вработени со попреченост во компаниите - учесници на прашалникот

На прашањето „Зошто не?“, добиени се 15 одговори од кои 11 велат немале кандидати или немаат информација, а останатите се „не би биле соодветен кадар“, „се работи на прилагодување на работни позиции“.

Прашањето за **структурата на вработени по основ на полова припадност** се категоризира по мнозинска застапеност на жени во текстилна индустрија, производство, консалтинг, трговија, банкарство и осигурување, додека во преработувачката индустрија, земјоделието, автомобилската индустрија и ИТ секторот постои поголема застапеност на мажи. Се истакнува големиот сооднос во следните гранки: автомобилска индустрија – 70% мажи, преработувачка индустрија 75% мажи, текстилна индустрија – 70% жени.

Кои од следниве изјави сметате дека се стереотипи кои младите ги имаат за вашата компанија/организација?

26 responses

30% - „Во оваа фирма шансите за младите се ограничени — бараат лица исклучиво со искуство.“

19% - „Родителството кај жените се смета за пречка, не за нормална фаза во животот.“

19% - „Жените напредуваат побавно од машките колеги.“

16% - „Организацијата нема доволно пристапни услови (физички или технички).“

16% - „Треба 'врски' за да се напредува.“

Доколку досега имате интервјуирано лице со попреченост, истакнете позитивна практика која сте ја примениле за време на интервјуто за вработување (практика која промовира инклузивност):

26 responses

Вкупно 16 учесници одговориле дека немале кандидат со попреченост, 10 одговориле „јасна комуникација“, „сензибилизација“, „се оценува експертиза“, „почит“, „повеќе време за интервју“.

Што сметате дека е најголемиот предизвик при справување со големата флукуација на работници во вашата бранша?

26 responses

Генералниот одговор на сите испитаници се во насока на фактори, како конкуренција, бранот на исселување, недоволниот број на експерти по бранша, сезонски миграции, потреба од побрза заработка, нелојалност.

Како најбитни **позитивни стратегии во процесот на вработување** со запазување на високи стандарди за рамноправност, посочени се можностите за напредок, назначување на жените на раководни позиции, бенефициите, објективно тестирање, начелото на еднаков третман на сите кандидати, видливоста на сите полови во проектите и иницијативите на фирмата/организацијата/субјектот.

Во рамки на **позитивните практики за пристапување во процесот на вработување на млади лица** посочени се алтернативите за професионален раст и развој, можности за пракса, баланс при одредување на работното време, ентузијазмот за работа и прогрес.

Завршен наод на прашалникот

Наодите покажуваат дека младите се соочуваат со ограничен пристап до вработување поради доминантниот фокус на компаниите кон возрасната група 26–35 години. Во однос на целните теми кои се однесуваат на жените, и покрај застапеноста во одредени сектори, сè уште се присутни стереотипи поврзани со родителството и напредувањето. Забележително е доминантното присуство во текстилната индустрија, трговијата, консалтингот, банкарството и осигурувањето, наспроти помала застапеност во земјоделството, преработувачката, автомобилската индустрија и ИТ секторот. За лицата со попреченост, иако постои висока декларирани отвореност, реалното вработување е ограничено. Истовремено, компаниите препознаваат позитивни стратегии како еднаков третман, можности за развој, родова застапеност во лидерство и флексибилност, што укажува на потенцијал за унапредување на инклузивните практики доколку се адресираат постојните бариери.

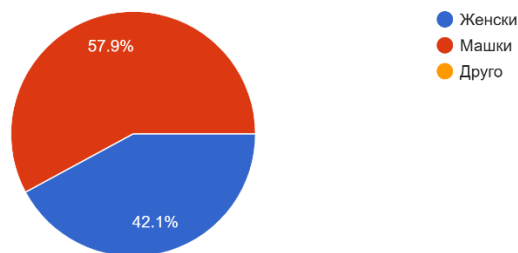
Целна група Б - Млади, жени и лица со попречености

Прашањата се однесуваат на пол, возраст и степен на образование, статус на вработен или невработен, вработување по област или посакувана област на работа, активно барање вработување изразено преку број на пријави за вработување, извори за огласи за вработување, конкретни стереотипи на оваа категорија поврзани со бизнис секторот, транспарентноста во процесот на вработување во однос на мотивациските фактори (финансиски, политики за човечки ресурси, адаптирање на потребите на работното место за лица со попречености), како и факторите кои демотивирачки делуваат на целната група при пристапување кон вработувањето.

Податоците покажуваат дека во **структурата на испитаниците** доминираат мажи со 57,9%, додека жените се застапени со 42,1%, што укажува на релативно балансирана, но сè уште нееднаква родова застапеност меѓу учесниците во анкетата.

Пол:

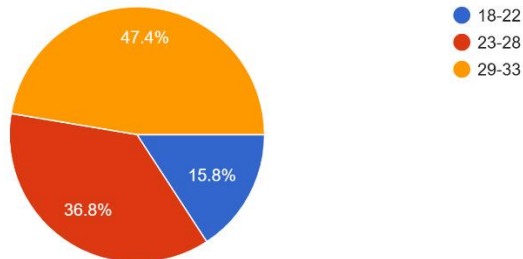
19 responses



Графикон 1 Структура на испитаници по пол

Согласно анализата на **структура на испитаници по возраст** (види Графикон 2), најголем дел од испитаниците припаѓаат на возрасна група 29-33 години (47,4%), веднаш потоа групата 23-28 години (36,8%), додека најмалку застапени се млади од 18-22 години (15,8%), што укажува на доминантно учество на млади од постари возрасни групи во прашалникот.

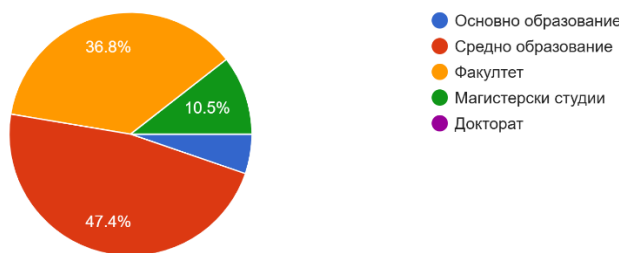
Возраст:
19 responses



Графикон 2: Структура на испитаници по возраст

Резултатите покажуваат дека **најголем дел од испитаниците имаат завршено средно образование (47,4%)**, по што следуваат лица со високо образование (36,8%) и магистерски студии (10,5%), додека основното образование е минимално застапено (види Графикон 3), што укажува на релативно висок образовен профил на младите опфатени со анкетата.

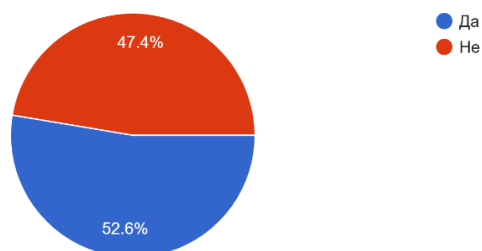
Највисоко завршено образование:
19 responses



Графикон 3: Степен на завршено образование

Анализата на **работниот статус** (види Графикон 4) на учесниците во анкетата, укажува на речиси изедначена застапеност меѓу млади вработени и невработени, каде нешто повеќе од половина од испитаниците со 52,6% се моментално вработени, додека 47,4% од нив не се вработени.

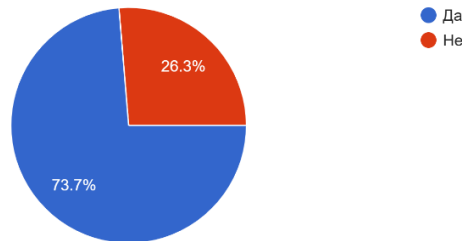
Дали си моментално вработен/а?
19 responses



Графикон 4: Работен статус

73,7% од испитаниците истакнуваат дека имаат **претходно работно искуство**, додека 26,3% немаат, што покажува дека мнозинството млади во примерокот веќе имале контакт со пазарот на труд (види Графикон 5).

Дали имаш претходно работно искуство?
19 responses

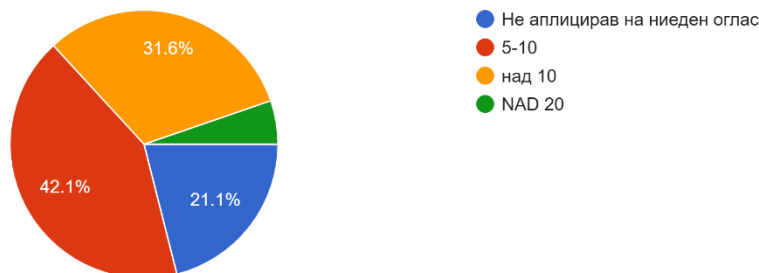


Графикон 5: Претходно работно искуство

10 учесници посочуваат дека работеле во областите: градежништво, хигиена, маркетинг, транспорт и логистика, печатница, продажба, столарија, прехранбена индустрија, невладин сектор. Вкупно 20% од сите учесници одговориле дека би ја **промениле областа на работа**, а 80% би **работеле во истата област** и кога би го промениле работното место.

Најголем дел од младите активно аплицирале за работа во изминатите три години (види Графикон 6), при што 42,1% аплицирале на 5–10 огласи, а 31,6% на повеќе од 10 огласи, што укажува на високо ниво на ангажираност. Сепак, 21,1% не аплицирале на ниту еден оглас, што може да укажува на демотивација, недостиг на можности или алтернативни форми на вработување.

На колку огласи имаш аплицирано во текот на изминатите три години?
19 responses

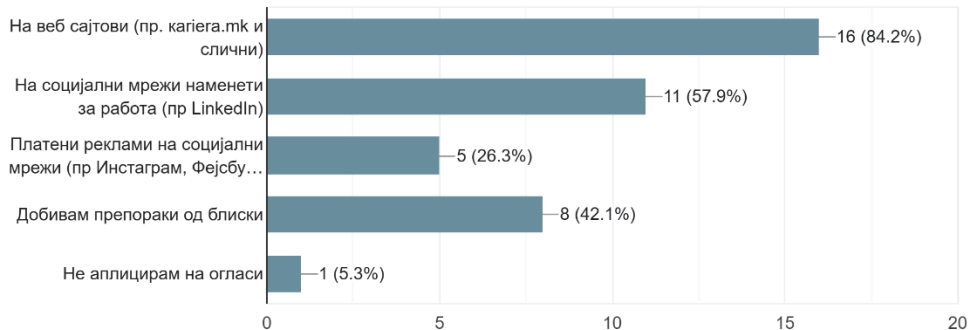


Графикон 6: Интензитет на аплицирање за работа кај младите

Податоците покажуваат дека **младите најчесто ги наоѓаат огласите за работа** преку веб-сајтови за вработување (84,2%), по што следуваат социјалните мрежи наменети за работа - Линкдин со 57,9% и препораките од блиски лица со 42,1%, додека платените реклами имаат најмал досег од 26,3% (види Графикон 7).

Каде најчесто ги наоѓаш огласите на кои аплицираш?

19 responses



Графикон 7: Извори на информации и работни огласи

Кои од следниве изјави сметате дека се стереотипи кои компаниите/организациите ги имаат за младите/жените/лицата со попреченост?

26 responses

29% - „Младите се нестрпливи и лесно се откажуваат ако нема брз напредок.“

25% - „Со лица со попреченост работните процеси би се комплицирале и би барале дополнителни ресурси.“

17% - „Лицата со попреченост тешко се прилагодуваат на динамични задачи.“

17% - „Жените се потенцијален ризик поради семејни обврски.“

12% - „Треба време пред да им се довери сериозна одговорност на младите вработени“

На прашањето за **транспарентност на фирмите за условите за вработување и напредок**, 30% одговориле дека се делумно или доволно транспарентни, 60% одговориле дека се недоволно транспарентни, 10% дека воопшто не се транспарентни.

Од лицата учеснички од женски пол, 1/4 одговориле дека биле **предмет на дискриминација**, а едно женско лице со попреченост поради потешкотии во движењето и било забележано дека работењето директно со луѓе не е соодветно за неа, додека 3/4 одговориле дека не биле предмет на дискриминација.

За категоријата на маргинализирани групи – **лица со попречености**, на прашањето дали како активни баратели на работа се сретнале со **соодветни можности за вработување**, 6 од 8 лица со попреченост одговориле негативно, а 2 позитивно. Дополнително, од 8 лица, само 2 лица одговориле дека делумно е одговорено на нивните потреби за адаптирање според индивидуалните потреби.

Во делот на **мотивација и услови при вработување**, најмногу во одговорите на жени и млади се споменува потребата од еднаков третман во поглед на услови за работа,



квалитетната работна култура, доусовршување и кариерен напредок, а кај лицата со попреченост индивидуалниот пристап и почитта кон особените потреби.

Завршен наод на прашалникот

Наодите покажуваат дека младите, и покрај релативно високото образование и претходно работно искуство, се соочуваат со нестабилен пристап до вработување и ограничена транспарентност во процесите. Иако мнозинството активно аплицира за работа и користи формални канали како веб-платформи и професионални социјални мрежи, дел од испитаниците остануваат пасивни и демотивирани, што упатува на ограничени можности или недоверба во процесите на вработување. Кај жените, иако дискриминацијата не е доминантно искуство, сè уште опстојуваат родови стереотипи поврзани со семејните обврски и професионалниот напредок. Лицата со попреченост се во најнеповолна позиција, со ограничени можности за вработување и недоволно прилагодени работни услови, што ја нагласува потребата од поизразени инклузивни и индивидуализирани пристапи.

Силното присуство на стереотипи и ниското ниво на транспарентност кај компаниите за условите за вработување и напредок претставуваат значајни бариери за сите три групи на испитаници, што влијае на намалена мотивација и чувство на правичност кај целните групи. Во однос на мотивациските фактори, сите групи јасно ја истакнуваат потребата од еднаков третман, квалитетна работна култура, можности за развој и индивидуализиран пристап, што укажува дека подобрувањето на транспарентноста, инклузивните политики и практичната поддршка се клучни за нивна поуспешна интеграција на пазарот на труд.