

МАЖИТЕ И ГРИЖАТА (МИГ):

ГРИЖЛИВ

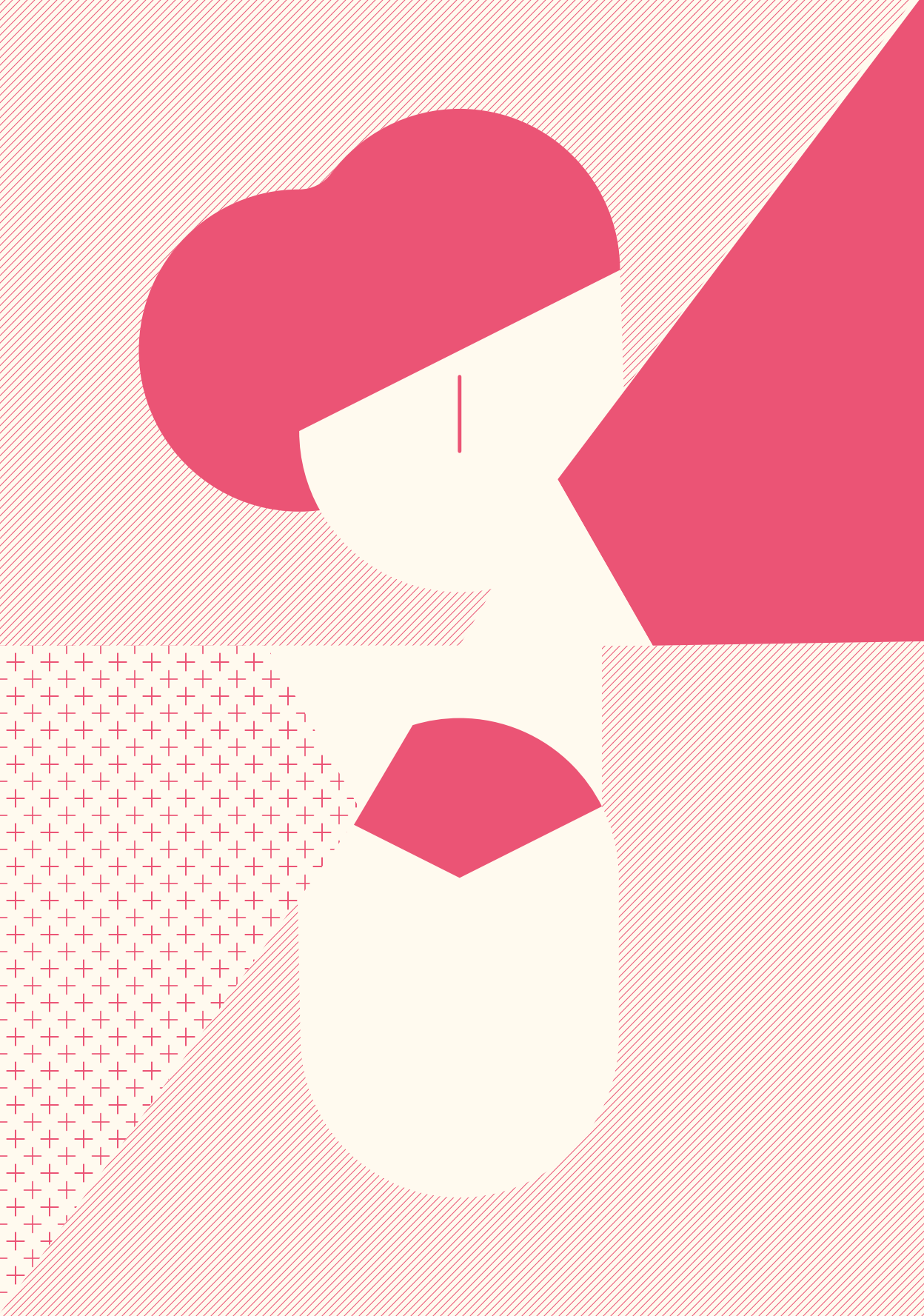
МАСКУЛИНИТЕТ ВО

СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

НАЦИОНАЛЕН ИЗВЕШТАЈ

АВГУСТ, 2021





РЕАКТОР

истражување во акција

Мажите и грижата (МИГ):

Грижлив маскулинитет во Северна Македонија - Национален извештај

Издавач:

Реактор – Истражување во акција

За издавачот:

Тања Иванова

Печати:

Полиестердеј

Тираж:

200 примероци

Бесплатен/некомерцијален примерок

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

305-055.1/.2:331(497.7)(047.31)

305-055.1:364.4(497.7)(047.31)

305-055.1:613.952/.953(497.7)(047.31)

МАЖИТЕ и грижата (МИГ) : грижлив маскулинитет во Северна Македонија

: национален извештај. - Скопје : Реактор - Истражување во акција =

Skopje : Reactor - Research in action, 2021. - 30, 25 стр. : табели ; 23см

Насл. стр. на припечатениот текст: Men in care (MIC) : caring

masculinities in North Macedonia : country report. - Обата текста

меѓусебно печатени во спротивни насоки. - Текст на мак. и англ. јазик. -

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 19-23. - Содржи и : Анекс =

Annex

ISBN 978-608-4684-39-8

а) Родова еднаквост – Работа – Македонија – Истражувања б) Родови

студии – Мажи – Грижа за други лица – Македонија – Истражувања

COBISS.MK-ID 55188997

МАЖИТЕ И ГРИЖАТА (МИГ): ГРИЖЛИВ МАСКУЛИНИТЕТ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА НАЦИОНАЛЕН ИЗВЕШТАЈ

АВГУСТ, 2021

Услови на користење

© 2021. Ова дело е лиценцирано под лиценца [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Авторство

Реактор - Истражување во акција

Извештајот е изработен за потребите на Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (Здружение за машки и родови прашања Стирија) (Грац, Австрија) со финансиска поддршка од австриското Сојузно министерство за социјални прашања, здравство, грижа и заштита на потрошувачите, како дел од проектот „Мажите и грижата во Република Северна Македонија“.

За проектот

Men in Care (Мажите и грижата) е европски проект со времетраење од три години (март 2019 - февруари 2022 година), имплементиран од 12 европски национални организации (универзитети, социјални партнери и невладини организации), кофинансиран од Европската Комисија во рамките на програмата EaSI (PROGRESS axis).

„Мажите и грижата“ (МИГ) има за цел да ги подобри условите на работното место со цел да ги поттикне мажите да преземат поголема улога во работата поврзана со грижа во седум земји во ЕУ (Австрија, Германија, Исланд, Норвешка, Полска, Словенија и Шпанија). МИГ проценува на кој начин можат да се променат политиките и културата на однесување во рамки на работното место за да им се овозможи на мажите да станат поактивни во доменот на работите поврзани со грижа за децата, постарите лица, партнерите, соработниците и пријателите. Клучните партнерски организации во рамки на проектот МИГ се: Националниот универзитет за образование на далечина (Instituto Universitario de Educación a Distancia – La UNED) (проектен координатор, Шпанија), Фондацијата 1-ви Мај (Fundación 1 de Mayo) (Шпанија), Здружението за машки и родови прашања Стирија (Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark) (Австрија), Европската мрежа за работа со сторители на семејно насилство (European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence - WWP EN) (Германија), Универзитетот на Исланд (Háskóli Íslands) (Исланд), Ресурсниот центар за мажи РЕФОРМ (Reform – Resource Centre for Men) (Норвешка), Јагиелонскиот универзитет (Jagiellonian University) од Полска, Асоцијацијата на европски консултанти - ПЛвоЕУ (Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU (Полска), Центарот за различности (Diversity Hub) (Полска), Институтот за мир (Словенија), Здружението на работодавачи на Словенија (Združenje delodajalcev Slovenije) и Здружението на слободни синдикати на Словенија (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije - ZSSS). Во проектот учествуваат уште четиринаесет други релевантни организации од седум земји¹.

Во рамките на проектот, Реактор – Истражување во акција, го изработи овој национален извештај за Северна Македонија, насловен Мажите и грижата (МИГ): Грижлив маскулинитет во Северна Македонија.

1 За проектот. Достапно на: <https://www.men-in-care.eu/about>

СОДРЖИНА

1. Вовед.....	7
2. Расчленување на концептите и дефинициите	8
3. Родови јазови во платената работа	13
4. Родови јазови во неплатената работа.....	16
5. Мажите и грижата.	18
Политики за родителско и татковско отсуство	18
6. Заклучоци и препораки.....	21
7. Библиографија.....	22
8. Анекс	27

1. ВОВЕД

Овој извештај сумира клучни сознанија во однос на родовата еднаквост во Северна Македонија, од аспект на вклученоста на мажите во активности поврзани со грижа кон други лица. Извештајот е изработен за потребите на *Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark* (Здружение за машки и родови прашања Стирија) (Грац, Австрија) со финансиска поддршка од *Австриското Сојузно министерство за социјални прашања, здравство, грижа и заштита на потрошувачите*, како дел од проектот „Мажите и грижата во Република Северна Македонија“. Станува збор за проект за соработка во рамките на проект на ЕУ *Мажите и грижата (МиГ)*, кој опфаќа 26 национални партнери и афилијации од 7 различни европски земји (вклучително и Европската синдикална конфедерација), кој има за цел намалување на бариерите за мажите кои сакаат да бидат вклучени во активности поврзани со грижа. *МиГ* има за цел да ги унапреди работните услови кон промовирање на згрижувачката улога на мажите и да оцени како политиките и работните култури можат да се променат, за да им овозможат на мажите да бидат поактивни во грижата за децата, постарите лица, партнерите, колегите и пријателите.

Северна Македонија има усвоено неколку закони и механизми за унапредување на родовата еднаквост. Законот за еднакви можности на жените и мажите ги обврзува јавните институции да обезбедат еднакви права и можности за жените и мажите и да ги интегрира родовите прашања во нивните политики, стратегии и буџети, преку конкретни мерки за намалување на родовата нееднаквост. И покрај значајните законски промени, родовите јазови и нееднаквостите и понатаму постојат на сите нивоа. Ова првенствено се должи на патријархалниот општествен дискурс кој преовладува во различните сфери на животот, а беше проширен и преку државни политики во изминатите години.²

Северна Македонија ја карактеризира силен традиционален модел на поделба на родовите улоги. Мажите генерално се сметаат за оние кои треба да заработуваат, додека жените во најдобар случај можат да допринесат со дополнителна заработувачка. Ова се

² Северна Македонија ги ратификуваше Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (ЦЕДАВ) и Опциониот Протокол на Советот на Европа во 1994 година. Исто така ја потпиша Истанбулската конвенција за превенција и борба против насилството врз жените во 2011 но ја ратификуваше многу подоцна, во 2018 година. Ова долго одлагање пред се беше под влијание на противењето на претходната владеачка партија, која одбиваше да ја ратификува Истанбулската конвенција и скоро една деценија промовираше „ретрадиционализација“ во општеството преку неповолни политики и јавен дискурс.

однесува како на парови така и на поединци, при што кога станува збор за парови со деца, жените ја имаат клучната улога во поглед на грижата и воспитувањето на децата. Според статистичките податоци на Еуростат, во земјата жените се далеку економски понеактивен дел од населението, т.е. приближно 45% од работоспособните жени во земјата не се ниту вработени ниту бараат работа.³ Повеќе од половината од овие работоспособни жени не бараат работа заради семејни обврски и/или обврски поврзани со грижа. Од друга страна, само околу 4% од неактивните мажи не бараат работа од истата причина. На дневна основа, во земјата мажите минуваат дури 18 пати помалку време отколку жените на домашни активности и на активности поврзани со грижа.⁴ Во исто време, постоечката законска правна рамка во земјата, иако е во процес на подобрување, сè уште не го признава споделеното родителско отсуство кое ќе им гарантира и на мажите и на жените еднакво право да се грижат за децата во раните денови.

Извештајот е поделен во четири поглавја. Првиот дел, или второто поглавје, дава теориски преглед на концептот на грижа испреплетен со родовите идентитети, како и на влијанието коешто одговорностите поврзани со грижата и родовите улоги го имаат врз жените и мажите. Третото и четвртото поглавје содржат значајни и детални податоци за постоечките родови јазови во Република Северна Македонија како кај платената, така и кај неплатената работа. Во последниот дел станува збор за постоечката законска рамка која се однесува на родителското отсуство и на можностите за воведување многу посензитивни политики кои ги земаат предвид и мажите.

2. РАСЧЛЕНУВАЊЕ НА КОНЦЕПТИТЕ И ДЕФИНИЦИИТЕ

Идентитетите, однесувањата и искуствата на луѓето се обликувани од општествените практики изградени врз одредени идеологии. Родовите идентитети и родовите практики се дел од нив. Ова поглавје има за цел теориски да разоткрие дел од родовите улоги и општествените очекувања истите да се практикуваат, преку создавањето на

³ Кога станува збор за работоспособните мажи, овој удел е 23% (повеќе детали се достапни на крајот од овој документ)

⁴ За повеќе податоци и извори видете ги поглавјата кои следат и анексот.

(нормативни) сексуалности или родови идентитети, како и убедувањата за тоа што е „добро“ и посакувано однесување, при што фокусот е на мажите и на товарот на жените и на мажите кој произлегува од сите овие практики и идеологии.

Постојат многу описи за тоа што претставува нормативната машкост и кои се очекувањата од мажите, особено во глобалната неолиберална економија каква што е сегашната (Конел 2005, Корнвол, Едстром и Григ 2011, Корнвол 2016, Едстром и др. 2019). Иако нормативната машкост не е најчестата пракса кај мажите и се менува според контекстот, таа е токму она што општеството го очекува од мажите. Тоа е она што Рејвин Конел го дефинира како хегемонистичка машкост, повикувајќи се на Грамшиевото разбирање на хегемонијата како однесување кое не е водено од некоја форма на тиранија туку од (несвесна) согласност (Конел 2005, Грамши, Форгакс ур. 2000). Оттаму, и мажите и жените имаат тенденција да се усогласуваат со овие практики со цел да исполнат одредени очекувања што ги градат нивните родови идентитети. На пример, хегемонистичката машкост се заснова на одредени идеи како, на пример, очекувањата дека мажите треба да имаат улога на главен снабдувач или заработувач во семејството, или дека мажите се оние кои преземаат поголеми ризици, или пак идејата за мажите како претприемачи како „посилниот пол“, т.е. сите оние општествено прифатени стереотипи за родовите улоги. Скорешните анализи покажуваат дека мажите манифестираат анксиозност, депресија и фрустрација токму заради неможноста да ги исполнат овие улоги во модерните и транзициски економии (Вокер, Корнвол ур. 2016, Едстром и др. 2019). Доколку соодветно не се адресираат, во еден вид маѓепсан круг, овие анксиозности често пати паѓаат врз грбот на жените. Тити Батачариа забележува дека неуспехот да се исполни очекуваната улога на „машка фигура“ како главен снабдувач или заработувач го зголемува насилството врз жените (2013).

Ваквите сфаќања се длабоко всадени во нормите што преовладуваат и се широко прифатени во Република Северна Македонија, па кога мажите не успеваат да ја исполнат својата улога на главен заработувач, работите можат да станат критични и да резултираат со зголемени родови нееднаквости и штетни активности или нуспојави, како што се зголемување на родово-базираното насилство, конзумирање на алкохол, дури и самоубиство. Ваквите штетни однесувања, иако почесто практикувани од страна

на мажите,⁵ имаат негативно влијание и на мажите и на жените. За жал, не постојат национални истражувања кои се фокусираат на мажите кои, на пример, би го покажале ова влијание врз основа на каузалност во однос на овие појави. Сепак, постои едно обемно истражување спроведено од ОБСЕ за „Безбедноста и благосостојбата на жените“ кое открива одредени карактеристики на позастапено насилно однесување кај машките партнери кои се помалку образовани и/или пак се дел од економски поранливи домаќинства.⁶ Други истражувања, исто така, покажуваат дека перцепираната изгубена контрола врз нормативната машкост која им се препишува на мажите често резултира со злоупотреба на супстанции и насилно однесување (Батачарија 2013, Едстром и др. 2019, Петковска 2016). Една кратка студија во град во источниот дел на Република Северна Македонија со силна традиционална патријархална околина и со специфичен контекст во кој жените се главни носители на приходи во семејството, како резултат на тоа што станува збор за центар на текстилната индустрија, само поблиску ги потврдува овие претпоставки во рамки на локалната заедница (Петковска 2016).

Сето ова е вградено во идејата за токсична машкост, т.е. отелотворување на патријархалните практики кои го обликуваат животот на момчињата и мажите и им штетат на повеќето жени и мажи, но затоа пак му служат на статус-квото на патријархалниот и неолибералниот систем. Еден од начините да се адресираат овие прашања е да се разгледа концептот на грижа и подобрувањето на рамнотежата помеѓу приватиот и работниот живот и кај жените и кај мажите.

Концептот на грижа сам по себе претставува листа од разновидни чувства и активности, како, на пример, грижата за друга личност физички или емоционално, грижата за околината, или пак грижата за себеси, и тн. Според Меѓународната организација на трудот (МОТ), „грижата е во суштината на хуманоста, бидејќи на сите човечки суштества им е неопходна грижа за да преживеат и за да напредуваат“ (2018, 5). Сепак, иако овој

5 Според официјалните податоци на Министерството за внатрешни работи, 94% на сите извршители на домашно насилство се мажи (последните достапни податоци се од 2017 година)

6 Заклучокот произлегува од карактеристиките на партнерот на испитаничките - психолошкото насилство е почесто наведено од страна на жените чии партнери немаат никакво формално образование (66%) наспроти она што е просекот (42%). Питоа, овој број паѓа на 34% кај жените чии партнери имаат вишо или високо образование. Истото важи и за физичкото насилство, и во однос на поширок временски интервал, т.е. откако испитаничката наполнила 15 години па до моментот на истражување (15% кај оние чии партнери немаат формално образование наспроти 6% кај оние чии партнери имаат најмалку основно образование) и во однос на последните 12 месеци пред истражувањето (7% наспроти 2%). Преземено од извештајот од истражувањето спроведено од ОБСЕ, финансирано од ЕУ, со наслов „Насилство врз жените: Северна Македонија - Извештај за резултатите“ (Мај 2019). Достапно на: : <https://www.osce.org/secretariat/419264>

концепт има толку широко толкување, тој е длабоко родово определен. Ова произлегува главно од две сфаќања: (1) грижата главно е поврзана со грижата *за/од* некого наместо исто така вклученото *за/од* нешто, и (2) грижата историски е поврзана со жените и очекувањата во врска со нивната улога и одговорности во домаќинството и, општо земено, во општеството.

Активностите и одговорностите поврзани со грижата главно се поделени во две области: *директна грижа*, како што е онаа за децата, за постарите лица или негувањето на болен партнер, и *индиректната грижа*, како што е готвењето, чистењето, набавката на намирници, и купувањето.⁷ Независно од нивната поврзаност, сите овие активности подразбираат **работа** што може да биде платена или неплатена (МОТ 2018). Во најголем број случаи работата поврзана со грижа, во светски рамки, се практикува од жени, особено неплатената работа поврзана со грижа (МОТ 2018, Оксфам 2020). Ова влијае на пореметувањето на рамнотежата во животите на жените, бидејќи честопати токму тие го носат двојниот товар на извршување платена работа и неплатена работа поврзана со грижа. Ова секако повлекува дискусии за концептот на рамнотежа помеѓу приватниот и работниот живот.

Како што сугерира самата терминологија, рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот значи идеална рамнотежа помеѓу времето поминато во работа и слободното време и одморот. Имајќи предвид дека работата не се состои само од платена работа, жените трошат несразмерно повеќе од своето време на работа на платени и неплатени активности поврзани со грижа, додека мажите работат општествено препознаени професионални платени активности во дадени области. Ова ги спречува и мажите и жените да остварат потребна рамнотежа во нивните животи и соодветно да го поделат своето време на работата, семејството, слободните активности и одморот. Ваквите недостатоци и нерамнотежи можат сериозно да влијаат врз среќата и здравјето на луѓето.

⁷ Според дефиницијата на МОТ (за повеќе детали погледнете ја публикацијата на МОТ: Работа поврзана со грижа и работни места поврзани со грижа, за иднината на пристојната работа (завршното резиме е достапно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633166.pdf)

Кога станува збор за балансирање на одговорностите меѓу родителите во локален контекст, една неодамнешна студија на Реактор⁸ која се фокусира на искуствата и ставовите поврзани со учењето на далечина во основните и средните училишта потврдува дека жените, односно мајките/женските старатели биле убедливо примарните негувателки за нивните деца додека училиштата беа затворени (поради КОВИД-19 пандемијата). Постојат два индикатори кои ја поткрепуваат оваа нерамнотежа: (1) општата родова структура на испитаниците (88% беа жени, а целните испитаници беа избрани врз основа на критериумот: членот на семејството кој генерално поминува најголем дел од своето време со детето/децата) и (2) фактот дека над една третина од сите машки испитаници кои го поминале поголемиот дел од времето со детето/децата (вкупно 12%) сепак одговориле дека нивната сопруга/партнерка посветува најголем дел од времето на учење и работа со детето/децата (додека само 6% од женските испитаници рекле дека тоа главно го прави нивниот партнер/сопруг).⁹ Истражувањето за влијанието на КОВИД-19 врз мажите и жените во земјата, дополнително елаборира и потврдува дека пандемијата значително ги зголеми часовите што жените ги поминуваат во извршување неплатена домашна работа и грижа за децата, со исклучок на купување и набавка на намирници. Зголемувањето на времето поминато на активности поврзани со грижа и домашна работа е поголемо кај оние кои се во брак/живеат заедно и имаат деца. (Башевска, Луксингер Сиду 2020).

Друг извештај на ЕУ, кој се занимава со родовиот јаз во платите, се фокусира на вреднувањето и распределбата на платената работа и на неплатената работа поврзана со грижа и повикува на поитно менување на идејата дека грижата е одговорност на жените во домаќинството и дека тоа треба да се прави бесплатно, особено земајќи го предвид огромното влијание на пандемијата КОВИД-19 врз секторот за грижа. (ЕИРЕ 2020)¹⁰

8 Спроведено за УНИЦЕФ, во текот на летото 2020. Целосниот извештај не е јавно достапен, информацијата вклучена овде е споделена по добиена согласност.

9 Базирано на директните одговори на прашањето: Од сите лица вклучени во помагањето со школските обврски, кој посвети најмногу време на учење и работа со детето/децата? (видете го графиконот 10 во Анексот)

10 Извештај подготвен од Европскиот институт за родова еднаквост (ЕИРЕ) на барање на германското претседателство и се занимава со родовите јазови во примањата (погледнете ги референците на крајот од документот за директен линк). Во него се исто така користени податоци од Европската анкета на работните услови (ЕАРУ), која се спроведува во Република Северна Македонија на секои 5 години, почнувајќи од 2010. Заради КОВИД-19 последното истражување беше прекинато (работата на терен беше запрена во мај 2020 за да биде повторена во 2021, а податоците ќе бидат објавени во 2022). Повеќе информации на: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2021/european-working-conditions-survey-2021>

Иако не постојат истражувања фокусирани на мажите и машкоста кои навлегуваат подлабоко во овие аспекти, споменатите примери даваат доволно докази дека ни е потребен двоен пристап кој се справува со нерамномерната поделба на платената и неплатената работа поврзана со грижата доколку сакаме да оствариме родово рамноправно општество. Најпрво, потребни се промени на ниво на домаќинствата, каде што поделбата на задачите поврзани со грижа помеѓу жените и мажите би станала норма, а потоа, потребно е воспоставување на пристапни и приуштливи услуги за професионална грижа кои ќе можат да помогнат во справувањето со зголемените потреби за грижа што се очекува да се случат во рамките на ЕУ, со оглед на тоа што населението старее (ЕИРЕ).

Оттаму, државните и приватните политики треба да се насочат кон создавање работни средини кои промовираат и поддржуваат иницијативи за рамнотежа помеѓу работата и животот. Ваквите иницијативи можат да вклучуваат воспоставување установи за згрижување деца (градинки) во рамки на работните простории, флексибилни работни аранжмани, двојно родителско отсуство, безбеден, пристапен и приуштлив јавен превоз, пристапни центри за одмор, рекреација и спорт и т.н. Сето ова може значително да го подобри квалитетот на животот на луѓето и нивниот придонес во општеството и во работата.

3. РОДОВИ ЈАЗОВИ ВО ПЛАТЕНАТА РАБОТА

Во споредба со земјите членки на Европската унија (ЕУ) и соседните земји од Западен Балкан, Република Северна Македонија има една од најниските стапки на вработеност и една од највисоките родови јазови во вработеноста (Евростат 2019а). Стапките на вработеност на мажите и жените во Северна Македонија покажуваат бавен, нестабилен раст во последната деценија, но родовиот јаз во вработеноста е постојано висок (Еуростат 2019б) (Графикон 1). Последните достапни податоци покажуваат дека родовиот јаз во вработеноста во Северна Македонија изнесува 19,7 процентни поени (п.п.),¹¹ додека просекот во ЕУ (ЕУ-27) изнесува 12,1 п.п. (ibid).

11 Станува збор за родовиот јаз во вработеноста помеѓу мажите и жените на возраст од 15 до 64 години, којшто во Република Северна Македонија изнесува 21,3 п.п., што е скоро за два пати повисок во споредба со просекот во ЕУ (ЕУ-27 = 11,8 п.п.)

Потврдувајќи ја интерсекционалноста на родовите нееднаквости, јазот во однос на вработеноста кај мажите и жените од руралните подрачја во Северна Македонија достигнува до 26,4 п.п. (Државен завод за статистика 2020а). Од друга страна, јазот во вработеноста се намалува кај мажите и жените со повисоко ниво на образование (4 п.п. кај оние со високо образование), што укажува на тоа дека формалното образование е значаен заштитен фактор против родовата дискриминација. Сепак, ова истовремено потврдува дека жените „треба да работат повеќе“ за да им се даде шанса за платена работа (Графикон 2). Гледано во просек, вработените жени се пообразовани отколку вработените мажи, што имплицира дека жените треба да исполнат повисоки стандарди за да добијат платена работа (Графикон 3). Слични модели на дискриминација можат да се забележат и кај нееднаквостите во стапката на економска активност.

Социо-економските нееднаквости помеѓу мажите и жените, исто така, можат да бидат препознаени и преку вертикалната и хоризонталната родово-базирана изолираност на пазарот на трудот. Мажите сочинуваат 100% од извршните директори и 75% од раководните лица во јавно објавените компании во Република Северна Македонија (ЕИРЕ 2020). Општо земено, мажите чинат 73,3% од работодавачите и 78% од самовработените, додека жените доминираат само во категоријата неплатени семејни работници (Државен завод за статистика 2020б). При хоризонтална анализи на нееднаквостите, професионалната сегрегација сугерира дека жените се прекумерно застапени во несигурните, слабо платени индустрии како што се текстилната, кожарската и конфекциската, каде што 80% од вработените се жени (Државен завод за статистика 2019).

И вертикалните и хоризонталните диспропорции придонесуваат за зголемување на родовите јазови во платите и пензиите. Според рангирањето на Индексот за родова еднаквост во доменот на парите, кој ги мери родовите нееднаквости кај финансиските ресурси и економската состојба, Република Северна Македонија го држи третото најниско рангирање во споредба со сите земји членки на ЕУ (Башевска 2019). Последните официјални податоци за родовиот јаз во платите за Северна Македонија се од 2014 година и тие укажуваат на неприлагоден родов јаз во заработката од 9,1 п.п., а едно независно истражување засновано на официјални податоци покажува поголем јаз од околу 18-19 п.п.. (Петрески и Мојсоска-Блажевски 2015). Што е уште поинтересно, истражувањето покажува дека кога е прилагодено на личните карактеристики и карактеристиките на пазарот на трудот (како што се образованието и работното искуство), родовиот јаз

наместо да се намалува, дополнително се зголемува, сугерирајќи дека нееднаквостите во заработката одразуваат постојана родова дискриминација на пазарот на трудот. Северна Македонија нема официјални податоци за родовиот јаз во пензиите, но мажите во просек имаат значително подолг работен век, споредено со жените (37,5 години за мажи наспроти 25,5 години за жени) (Еуростат 2018).

Како дел од работната сила, жените во Република Северна Македонија се соочуваат со длабоко вкоренета дискриминација, сумирана во големите и постојани родови јазови во вработувањето и заработувачката, од една страна, и во заробливата изолираност на пониските работни позиции и ниско платените индустрии, од друга. Но, голем дел од жените во Република Северна Македонија се целосно изоставени од работната сила и се сметаат за економски неактивни (Графикон 4) (Еуростат 2020а). Речиси половина, односно 45,2% од жените на работоспособна возраст не се ниту вработени ниту невработени, што значи дека не се регистрирани како активни барателки на работа. Разликата во учеството во работната сила помеѓу мажите и жените во Република Северна Македонија изнесува 22,5 п.п. што е двојно повисоко во споредба со просекот на ЕУ (ЕУ-27 = 11,8 п.п.) (*ibid*). И во овој случај родовиот јаз во учеството се намалува со стекнувањето повисоко ниво на образование (Графикон 5), а се зголемува кај мажите и жените од руралните средини (29,1 п.п.) (Државен завод за статистика 2020а), потврдувајќи го на тој начин претходниот заклучок за повеќеслојните нееднаквости.

Речиси половина од работоспособното женско население е изоставено од пазарот на трудот и е категоризирано како неактивно. Ова неизбежно го поставува прашањето кои се причините за таквата состојба. Според официјалната статистика, 51,9% од неактивното женско население (на возраст од 15-64 години) не бара вработување поради семејни обврски/грижа за семејството (Слика 6). За споредба, само 3,8% од неактивните мажи не бараат работа од истата причина (Еуростат 2019в). Ваквата впечатлива разлика е само уште еднаш силна потврда за сè уште постоечката традиционална поделба на улоги, според која жените се сметаат единствено одговорни за семејните обврски и за извршување на „невидливиот“ неплатен труд поврзан со грижа, додека пак мажите се „обезбедувачите“, односно предодредени да ја вршат платената работа, со можности за придобивки за градење кариера и социјални бенефиции. Грижата/семејните обврски како причина за неактивност е јасно присутна и на ниво на ЕУ, но гледано споредбено разликата е помалку впечатлива, иако се уште значајна со 26% од неактивните жени

кои не бараат работа наспроти 3,3% од мажите кои се неактивни заради семејството/ обврските поврзани со грижа (*ibid*).

Меѓу неактивното женско население на работоспособна возраст, 55% се регистрирани од официјалната државна статистика како „домаќинки“ - категорија што упорно и стопроцентно ги опфаќа жените и категорија која во официјалната државна статистичка номенклатура постои само како феминитив - домаќинка (Државен завод за статистика 2020в). Овие жени го носат целиот товар на домашната работа, а сепак, нивниот труд поврзан со грижа за домаќинството не е финансиски компензиран, што ги заробува во економска зависност и ги става под ризик од економско насилство. Бидејќи овие жени не се регистрирани како активни барателки на работа, тие на долг рок остануваат без надоместоци за невработеност и без пензија.

4. РОДОВИ ЈАЗОВИ ВО НЕПЛАТЕНАТА РАБОТА

Родово-детерминираниот пристап до платена работа произлегува од и претставува обратно пресликување на нееднаквата поделба на неплатената работа поврзана со грижа. Жените и девојките ширум светот во просек вршат повеќе од три четвртини од вкупниот труд поврзан со неплатената грижа или 75% од вкупните часови поминуваат на домашна работа, чистење, готвење и грижа за деца, стари лица и други на кои им е потребна поддршка и грижа (Шармс 2019). Милијардите часови работа посветена на услуги поврзани со неџа, иако витални за нашиот опстанок и напредок, се непризнаени од страна на конвенционалната економија, и затоа се неценети и неплатени. Но, бесплатниот труд посветен на неџа не е бесплатен бидејќи многу ги чини жените. Преку непропорционалната распределба на обемот на работа поврзана со домашна грижа, жените се или временски осиромашени и се борат да ги балансираат професионалните со семејните обврски или целосно се повлекуваат во сферата на „приватното“ и ги извршуваат исклучиво домашните обврски без пристап до формално вработување и придобивките што тоа може да им ги донесе, како што се платена работа, кариера и социјално осигурување.

Во просек, жените во Република Северна Македонија извршуваат 72,5% од вкупната неплатена работа поврзана со грижа, додека придонесот на мажите едвај надминува една четвртина од вкупниот обем на неплатената работа (*ibid*) (графикон 8). На дневна основа, во споредба со мажите, жените трошат 18 пати повеќе време за миење садови, 12 пати повеќе време за чистење, 9 пати повеќе време за готвење и 3 пати повеќе време за грижа околу децата (Државен завод за статистика 2015).

Официјалната статистика за Република Северна Македонија според спроведените анкети за користење на времето, кои анализираат како луѓето го користат своето време секојдневно, ја потврдува стереотипната родова поделба, и покажува дека во просек мажите трошат повеќе време на платена работа (вработување), додека жените посветуваат повеќе време на неплатена работа поврзана со грижа (*ibid*). Во еден работен ден, во просек 70,9% од времето поминато на работа за мажите се компензира со плаќање, додека пак кај жените само 37,6% од времето што тие го поминуваат на работа е платено (Шармс 2019) (графикон 9). Следствено на тоа, 29,1% од времето поминато на работа е неплатено за мажите, додека жените во просек 62,4% од работното време го трошат на неплатен труд (*ibid*). Кога се зема предвид времето поминато и на платена и на неплатена работа, очигледно е дека работниот ден на жените е во просек подолг - поточно 22,9%¹² подолг од работниот ден на мажите, но за жал, домашната работа посветена на грижа е изоставена од номенклатурата на формалната економија. Доколку неплатената работа поврзана со грижа од страна на жените во Северна Македонија се вреднува со минимална плата, таа би имала монетарна вредност од 1,917,895,508 €¹³, што е 17,18% од бруто домашниот производ (БДП) на Северна Македонија за 2019 година.¹⁴ Домашните услуги сочинуваат 89,7% од таа работа, 9,8% се посветени на неплатена грижа и 0,4% на услуги кон заедницата (волонтерска работа, помош на други домаќинства итн.). Имајќи го предвид сето ова, време е конечно да ја препознаеме вредноста на неплатената грижа и да почнеме да се грижиме за неформалната економија на грижа.

12 Пресметката е направена врз основа на податоците достапни во Џ.Шармс 2019, Неплатената грижа и пазарот на трудот. Анализа на податоците за користење на времето базирана на последната Светска компилација на користење на времето. Канцеларијата на МОТ – Женева: МОТ, 2019. Достапно на: <https://bit.ly/3824AoA>

13 Пресметките се направени според методологијата елаборирана во Е.Ревиоло, П., 2020, Време за грижа: Платена и неплатена работа поврзана со грижаи глобалната криза на нееднаквост. Методолшка белешка, DOI: 10.21201/2020, 5419

14 Номиналната вредност на БДП на Северна Македонија за 2019 е земена од Министерството за финансии на Северна Македонија, Макроекономски индикатори (март 2020). Достапно на: <https://finance.gov.mk/mk/node/401>

Целта 5.4 од петтата Цел за одржлив развој на ОН е дефинирана како: „Препознавање и ценење на неплатената грижа и домашната работа преку обезбедување јавни услуги, инфраструктура и политики за социјална заштита и промовирање на заедничка одговорност во рамките на домаќинството и семејството онака како што национално е соодветно“. (Обединетите нации, 2015, 18). Иако се направени промени за да се зголеми достапноста на услугите за јавна грижа, податоците за Северна Македонија покажуваат дека само 8,8% од децата на возраст под 3 години се опфатени со формална грижа за деца, додека просекот на ЕУ (ЕУ-27) изнесува 34,7% (Еуростат 2020б). Новиот и реформиран Закон за социјална заштита ги дефинира шемите за социјална заштита преку кои носителите на неформалната економија на грижа би можеле да ги професионализираат своите услуги и да добијат готовински трансфери за грижа ако се регистрираат како овластени даватели на услуги, но влијанието и можностите за имплементација на овие реформи допрва треба да се проценат (Службен весник на Република Северна Македонија, 104/19, 146/19 и 275/19).

5. МАЖИТЕ И ГРИЖАТА. ПОЛИТИКИ ЗА РОДИТЕЛСКО И ТАТКОВСКО ОТСУСТВО

Сегашната законска рамка во Северна Македонија дозволува најмногу до седум дена отсуство од работа за татковците во случај на раѓање или посвојување на дете/деца (Службен весник на Република Македонија, бр. 27/2016). Меѓутоа, според Законот за работни односи, ова отсуство не се смета за родителско отсуство, туку за отсуство поврзано со семејни обврски (Службен весник на Република Македонија, бр. 27/2016). Понатаму, за разлика од породилното отсуство што е целосно покриено од Фондот за здравствено осигурување на Северна Македонија, отсуството наменето за нови татковци е оставено на одлука на работодавачите и можноста за користење до седум дена платено отсуство зависи од колективните договори за работа склопени во различни индустрии и сектори.

Породилното отсуство за мајки трае девет месеци (или до 15 месеци за повеќе од едно дете или новороденче) и е целосно покриено од страна на Фондот за здравствено осигурување (100% од месечната плата на жените) (Службен весник на Република Македонија, бр. 27/ 2016 година). Освен тоа, породилното отсуство може да се продолжи со дополнително отсуство од неплатени три месеци, што може да се искористи поделено во три одделни периоди или одеднаш, додека детето не наполни три години. Важно е да се напомене дека надоместоците за породилно отсуство се доделуваат само за вработени жени со договори за вработување на неопределено или определено време.

Сегашниот Закон за работни односи им дава директно право на родителско отсуство само на мајките (породилно отсуство), додека татковците можат да го користат родителското отсуство само преку нивните вработени партнери (мајките) во случај кога мајката не може да го користи отсуството (на пример, во случај на смрт на мајката) или пак доброволно се откажува од своето право да ги користи сите 9 месеци родителско отсуство и да го пренесе тоа право на таткото (Службен весник на Република Македонија, бр. 27/2016, член 167).

Овие одредби за родителско отсуство во постоечката законска рамка не го препознаваат во целост правото на родителско отсуство и за мајките и за татковците, им ја доделуваат примарната родителска улога на мајките и ја ограничуваат можноста за татковско отсуство кое им следи на татковците како нивно индивидуално право кое јасно се разликува и не потекнува од правото на родителско отсуство на мајките. Понатаму, сегашното законодавство не дава можност за заеднички модели на родителско отсуство, кои ќе ја земат предвид улогата на двата родители во грижата и воспитувањето на децата и ќе овозможат споделување и комбинирање на родителско, татковско и породилно отсуство според потребите на родителите, како на мајките така и на татковците.¹⁵

Сегашната законска рамка не ги поддржува стратешките цели на земјата за унапредување на родовата еднаквост, утврдени во Националната стратегија за родова еднаквост 2013-2020 година (Министерство за труд и социјална политика, 2013 година) и не е во

¹⁵ Освен цврстиот традиционален модел на поделба на родовите улоги, неповолните законски услови исто така можат да имаат големо влијание врз нискиот процент на мажи родители/старатели кои го користат своето право на родителско отсуство. Достапните податоци откриваат дека процентот на учество/заинтересираност на мажите за родителско отсуство изнесува 0,6%, наспроти високите 99,4% за жените.

согласност со препораките на меѓународните ратификувани декларации и конвенции како што се Конвенцијата на ОН за елиминирање на дискриминацијата врз жените - ЦЕДАВ (ООН 1979), Пекиншката декларација и платформа за акција (ОН 1995), Агенда 2030 (ОН 2015) и препораките на Меѓународната организација на трудот за потребата од признавање на породилно, татковско и родителско отсуство како три одделни права кои им следуваат на двајцата родители (Адати и др., 2014). Понатаму, како земја кандидат за членство во ЕУ, од Северна Македонија се очекува да ја усогласи законодавната рамка со правото на ЕУ, земајќи ја предвид новата Директива на ЕУ 2019/1155 за рамнотежа помеѓу работата и животот на родителите и лицата вклучени во работа поврзана со грижа (Службен весник на ЕУ 2019). Конечно, Заклучните согледувања за шестиот периодичен извештај за земјата, подготвени од Комитетот на ЦЕДАВ во 2018 година, ја нагласуваат потребата од подобрување на сегашното законодавство со воведување задолжително родителско отсуство и унапредување на улогата на мажите како татковци и лица кои пружаат грижа (ЦЕДАВ, 2018).

Од 2018-та година наваму, најавени се позитивни промени во однос на законски измени и подобрувања од страна на релевантните министерки (претходни и сегашни) во рамки на Министерството за труд и социјална политика, кое е одговорниот владин орган за трудови политики и родова еднаквост. Новиот Закон за работни односи е во пролонгиран процес на изготвување и консултации со различни засегнати страни (првенствено синдикатите, организациите на работодавачи, претставниците од граѓански организации кои работат на работничките права и други) и истиот ветува позитивни промени во однос на родителското отсуство, преку воведување на татковско отсуство за татковците и можност за споделени модели на родителско отсуство за родителите.

6. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

- ✔ Влијанието што одговорностите поврзани со грижата и родовите улоги го имаат врз жените и мажите е огромно и постојат цврсти аргументи во полза на поделба на одговорностите за грижа, како за мажите така и за жените.
- ✔ Неопходно е понатамошно застапување за итни промени во националното законодавство и законите треба подобро да го препознаат поделеното родителско отсуство што ќе им гарантира и на жените и на мажите право на родителско отсуство заради грижа околу децата во раните месеци. Владата треба да воведи родово посензитивни политики коишто ги земаат предвид и мажите кога станува збор за грижата за децата.
- ✔ Државните и приватните политики треба да се насочат кон создавање работни средини кои промовираат и поддржуваат иницијативи за рамнотежа помеѓу работата и животот. Ваквите иницијативи може да вклучуваат воспоставување установи за згрижување деца (градинки) во рамки на работните простории, флексибилни работни аранжмани, двојно родителско отсуство, безбеден, достапен и приуштлив јавен превоз, пристап до центри за одмор, рекреација и спорт итн. Ова може значително да го подобри квалитетот на животот на луѓето и нивниот придонес кон општеството и работата.
- ✔ Подобрувањето на условите на работното место со цел да се промовира поголема улога на мажите во грижата, како и менувањето на политиките и културата на работното место со цел да им овозможат на мажите да станат поактивни во поглед на грижата, мора да се случува паралелно со ефективни поместувања во поглед на целокупните општествени норми поврзани со родот, како и во поглед на доминантната идеја дека грижата е исклучиво женски концепт. Само ако успееме да ги промениме нормите и убедувањата (преку наставните планови и програми за образование, предучилишни програми, подигање на свеста преку добро прилагодени и широко распространети јавни кампањи ...) ќе можеме да го ублажime моќниот традиционален модел на поделба на родовите улоги што ги спречува мажите да се чувствуваат „на домашен терен“ во домените поврзани со грижата.

7. БИБЛИОГРАФИЈА

Адати, Л, Касирер, Н. и Гилхрист, К. 2014. Мајчинство и татковство на работа: право и пракса низ целиот свет, ИЛО, Женева (Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., 2014. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, ILO, Geneva.)

М.Башевска, 2019. Индекс на родова еднаквост за Северна Македонија 2019: мерење на родовата еднаквост. Достапно на: <https://urlzs.com/gdCFR>

Ж.Шарм, 2019. Неплатената работа поврзана со грижаи пазарот на труд. Анализа на податоците за користење на времето врз основа на најновата Светска компилација на истражувања за користење на времето. Меѓународна канцеларија на ИЛО – Женева: ИЛО, 2019. Достапно на: <https://bit.ly/3824AoA> (Charmes, J. 2019. *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.)

Кофи, Клер и др., 2020. Време за грижа: Неплатена и потплатена работа поврзана со грижаи глобалната криза на нееднаквост. ВБ: Оксфам ВБ. (Coffey, Clare et al. 2020. *Time to care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. UK: Oxfam GB.)

Конел, В.Равин. 2005. „Хегемонистичка машкост: Преосмислување на концептот“ Родот и општеството. 19 (6): 829 – 859. (Connell, W. Raewyn. 2005. “Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept” *Gender and Society*. 19 (6): 829 – 859.)

Андреа Корнвол, 2016. „Вовед“. Ур. А.Корнвол, Г.Франк, Г.Кариорис, и Ненси Линдисфарн. Машкостите во неолиберализам. Зед Букс. (Cornwall, Andrea. 2016. “Introduction”. Ed. Cornwall, A., Frank G. Karioris, and Nancy Lindisfarne. *Masculinities under Neoliberalism*. Zed Books.)

Андреа Корнвол, Јеркер Едстром и Алан Грејг. 2011. „Политизирање на машкостите во развојот“ Мажите и развојот: Политизирање на машкостите. Зед Букс. 1-18. (Cornwall, Andrea, Jerker Edström and Alan Greig. 2011. “Politicizing Masculinities in Development” *Men and Development : Politicizing Masculinities*. Zed Books. 1-18.)

Ј. Едстром, Р. Али, А. Грејг, К. Вокер, С. Бабенко, М. Чаглар, Д.Т. Кудайбергенова и К. Милер, 2019. Машкостите и транзицијата: Трајна привилегија? Брајтон: ИДС. (Edström, J. Aly, R. Greig, A. Walker, S. Babenko, S. Çağlar, M. Kudaibergenova, D.T. and Müller, C. 2019. *Masculinities and Transition: Enduring Privilege?* Brighton: IDS.)

ЕИРЕ. 2017. Економските придобивки од родовата еднаквост: Како намалувањето на родовите разлики во активноста на пазарот на трудот и платите води до економски раст. Луксембург: Канцеларија за издаваштво на ЕУ. (EIGE. 2017. Economic benefits of gender equality: How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth. Luxemburg: EU publication office.)

ЕИРЕ. 2020. „Најголемите котирани компании: Извршни директори, раководен персонал и нераководен персонал, 2020-б“. Достапно на: <https://urlzs.com/J4PCU> (EIGE. 2020. "Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives, 2020-b". Available at: <https://urlzs.com/J4PCU>)

Еуростат. 2018. „Демографска статистика (животни табели) и APC – Времетраење на работниот век“. Достапно на: Eurostat - Data Explorer (europa.eu) (пристапено: 30-ти ноември, 2020).

Еуростат. 2019а. „Родовиот јаз во вработувањето“ Достапно на: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_30&plugin=1 (пристапено: 20-ти ноември, 2020).

Еуростат. 2019б. Стапката на вработеност според пол. Достапно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem010&language=en> (пристапено: 30-ти ноември, 2020)

Еуростат. 2019в. Неактивно население заради обврски поврзани со грижа, според пол. Достапно на: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_40 (Последен пат пристапено: 20-ти ноември, 2020).

Еуростат. 2020. „Стапки на активност според пол, возраст и државјанство“. Достапно на: Statistics | Eurostat ([europa.eu](https://ec.europa.eu/eurostat)) (пристапено: 30-ти ноември, 2020)

Еуростат. 2020а. „Стапки на активност според пол, возраст и постигнато ниво на образование (%), 2010 - 2019“. Достапно на: <https://urlzs.com/mt1Cn>

Грамши. Антонио и Давид Форгакс уредник. 2000. Грамши читанка: Одбрани текстови 1916 - 1935. Њујорк: Њујорк Јуниверзити Прес. (Gramsci, Antonio and David Forgacs editor. 2000. The Gramsci Reader: Selected Writings 1916- 1935. New York: New York University Press.)

МОТ. 2018. Работа на грижа и работни места за грижа, за иднината на пристојната работа. Женева: Канцеларијата на МОТ. (ILO. 2018. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent

Work. Geneva: International Labour Office.)

Министерство за финансии на Северна Македонија. Март 2020. Макроекономски индикатори. Достапно на: <https://finance.gov.mk/mk/node/401>.

Министерство за труд и социјална политика, 2013. Стратегија за родова еднаквост 2013 – 2020, достапна на: <https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх>

Службен весник на Република Македонија Бр.: 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015, 27/2016. Закон за работни односи, Министерство за труд и социјална политика (пристапено: 15-ти ноември, 2020).

Службен весник на Република Македонија, Бр.: 104/19, 146/19 и 275/19. Закон за социјална заштита. (пристапено: 15-ти ноември, 2020).

Службен весник на ЕУ Л 188/79. Директива (ЕУ) 2019/1158 на Европскиот парламент и на Советот за балансот помеѓу приватниот и работниот живот на родителите и лицата вклучени во грижа. Европски парламент и Совет на Европската Унија, достапно на: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> (пристапено: 15-ти ноември, 2020). (Official Journal of the EU L 188/79. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council on Work-life balance for parents and carers. European Parliament and the Council of the European Union)

Петковска, Неда. 2016. „Град на текстилни фабрики: Родово насилство и доминација на концептот на домаќинки во малиот град Штип во Република Македонија“ во Лефтист.. Достапно на: <https://www.criticatoc.ro/lefteast/textile-factories-city/> Petkovska, Neda. 2016. “Textile Factories City: Gender Violence and Housewifization in the Small City of Shtip in the Republic of Macedonia” in Lefteast.

Европски институт за родова еднаквост (ЕИРЕ). 2020. „Родовата еднаквост во грижата и последиците на пазарот на трудот“ (подготвено на барање на Германското претседателство). (European Institute for Gender Equality (EIGE). 2020. “Gender equalities in care and consequences on the labour market” (prepared at the request of the German Presidency). Достапно на: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20204948_mh0220888enn.pdf.pdf

Башевска, Марија. 2020. Итна родова проценка: Влијанието на КОВИД-19 врз жените и мажите во Северна Македонија. (Bashevskaa, Mariija. 2020. Rapid gender assessment: The impact of COVID-19 on women and men in North Macedonia.) Достапно на: shorturl.at/cmDW7

М.Петрески и Н.Мојсоска-Блажевски, 2015. Родовиот и мајчинскиот јаз во плати во поранешната Југословенска Република Македонија: Економетриска анализа. Женева: МОТ. (Petreski, M., & Mojsoska-Blazevski, N. 2015. The gender and motherhood wage gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia: An econometric analysis. Geneva: ILO)

Промундо. 2019. Состојбата со татковците во светот: Отклучување на моќта на машката грижа. (Promundo. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care.)

Државен завод за статистика на Северна Македонија. 2020а. „Стапки на активност на населението на возраст од 15 години и постари според полот и возраста, рурален дел, по години“. Достапно на: http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat_PazarNaTrud_AktivnosNaNaselenie/065_StapkiAktiv_Pol_Vozr_Rural_mk.px/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

Државен завод за статистика на Северна Македонија. 2020б. „Вработени според економски статус, пол и возраст, по години“. Достапно на: http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat_PazarNaTrud_AktivnosNaNaselenie/031_PazTrud_Mk_EkStat1_mk.px/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

Државен завод за статистика на Северна Македонија. Неактивно население според категории и возраст, по години. Достапно на: <https://urlzs.com/t6gmp>

Државен завод за статистика на Северна Македонија. 2019. „Вработени според секторите на дејност на деловниот субјект и нето-плата, по години (база на податоци)“. Достапно на: <https://bit.ly/2VMicRV>

Државен завод за статистика на Северна Македонија. 2015. Анкета за користење на времето 2014/2015. Достапно на: <https://bit.ly/2wQeX1H>

Комитет на ОН за елиминација на дискриминацијата врз жените, 2018. Заклучни согледувања за шестиот периодичен извештај на поранешната Југословенска Република Македонија. (UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 2018. Concluding observations on the sixth periodic report of the former Yugoslav Republic of Macedonia.) Достапно на: <https://digitallibrary.un.org/record/1656543?ln=en>

Генерално собрание на Обединетите нации. 2015. Трансформирање на нашиот свет: Агенда 2030 за одржлив развој. Извештај Бр. А/RES/70/1. (United Nations General Assembly. 2015. Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Report No. A/RES/70/1.) Достапен на: <https://digitallibrary.un.org/record/1656543?ln=en>

Обединети нации, 1995. Пекиншка декларација и Платформа за акција. (United Nations, 1995. Beijing Declaration and Platform for Action) Достапна на: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

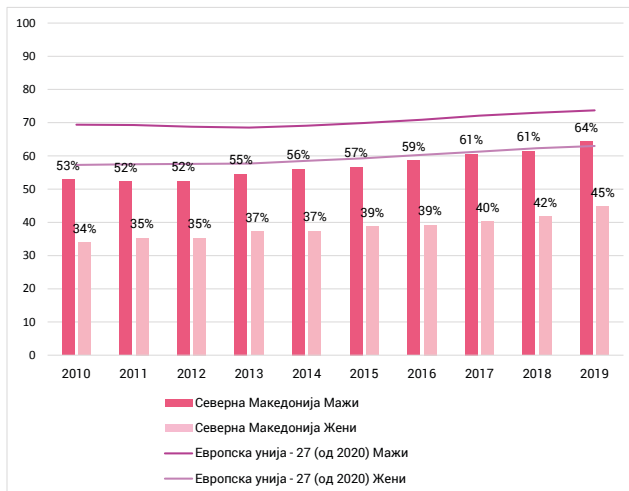
Обединети нации, 1979. Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените. (United Nations, 1979. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) Достапна на: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Обединети нации, 2015. (United Nations, 2015. The 2030 Agenda for Sustainable Development)

Агенда 2030 за одржлив развој. Достапна на: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

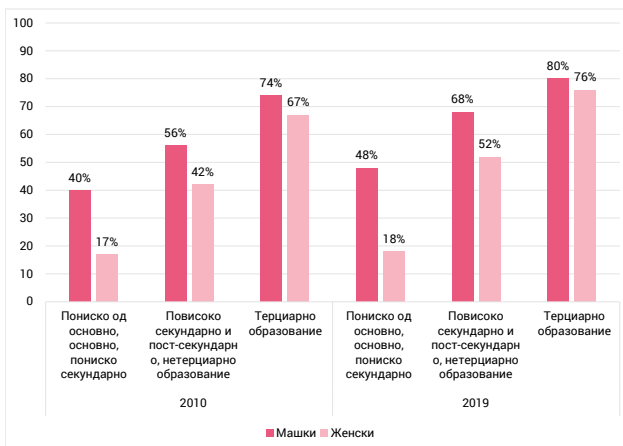
Вокер, Чарли. 2016. „Во потрага по ‘стабилност’. Мажи од работничката класа, машкост и благосостојба во современа Русија “. Ед. А.Корнвал, Г.Френк, Г. Кариорис, и Ненси Линдисфарн. Машкости во неолиберализам. Зед Букс. (Walker, Charlie. 2016. "In Search of 'Stability': Working-class Men, Masculinity and Wellbeing in Contemporary Russia". Ed. Cornwall, A., Frank G. Karioris, and Nancy Lindisfarne. Masculinities under Neoliberalism. Zed Books.

8. АНЕКС



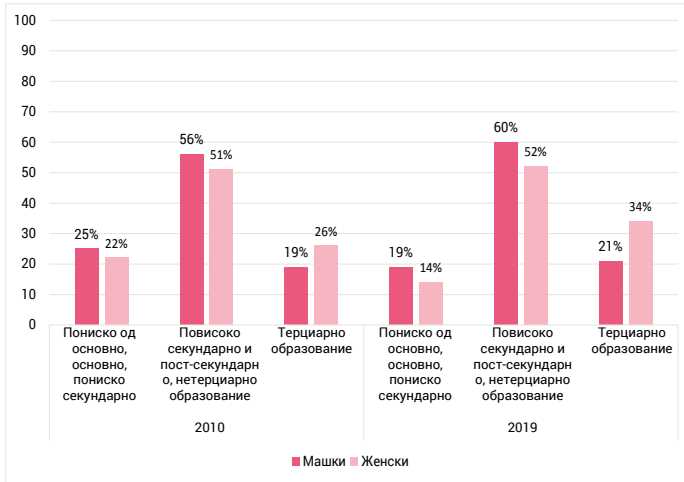
Графикон 1. Стапка на вработеност според род во Северна Македонија и Европската Унија (ЕУ-27). 2010 – 2019.

Извор: Еуростат, возрастна група од 15 до 64 години.



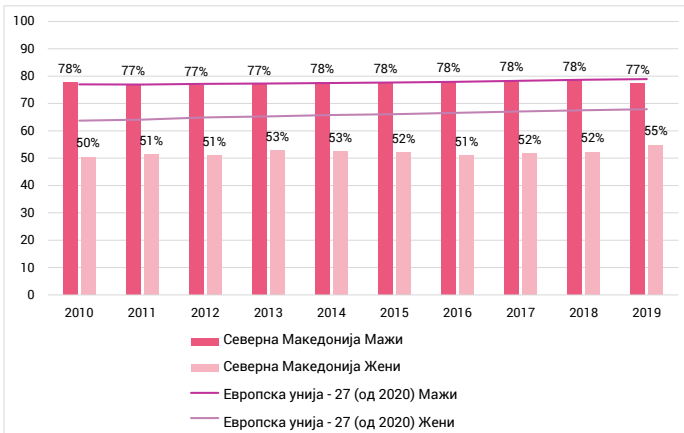
Графикон 2. Стапка на вработеност според род и степен на образование во Северна Македонија, 2010 и 2019 година.

Извор: Еуростат, возрастна група од 15 до 64 години



Графикон 3. Вработени мажи и жени според степен на образование, 2010 и 2019.

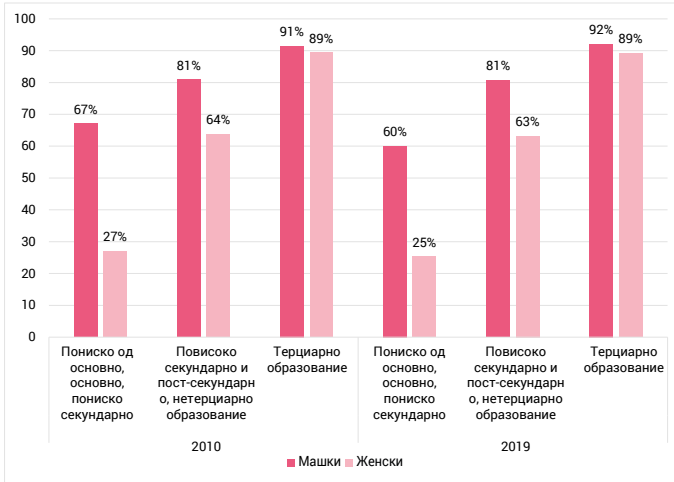
Извор: Пресметките на процентите се направени врз основа на базата на податоци за вработеност според пол, возраста и степен на образование (1000), Еуростат



Графикон 4. Стапки на економска активност според родот во Северна Македонија и Европска Унија

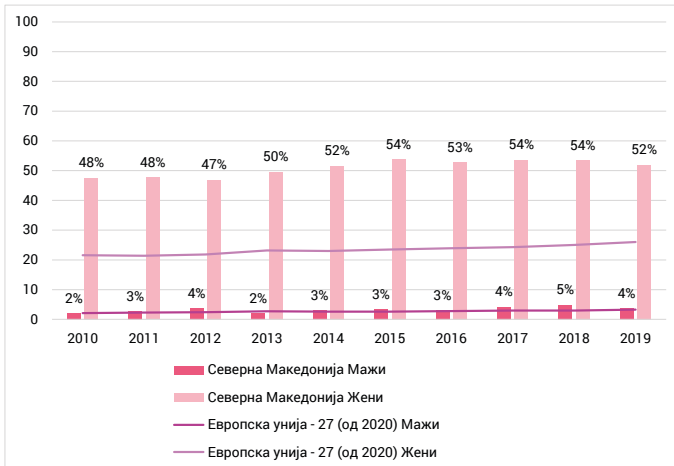
(EU-27), 2010 - 2019

Извор: Еуростат, возрастна група од 15 до 64 години



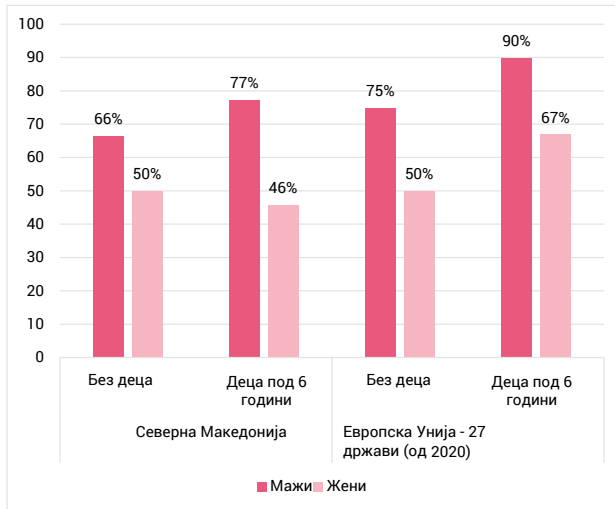
Графикон 5. Стапка на економска активност според род и постигнато образование во Северна Македонија, 2010 и 2019 година.

Извор: Еуростат, возрасна група од 15 до 64 години.



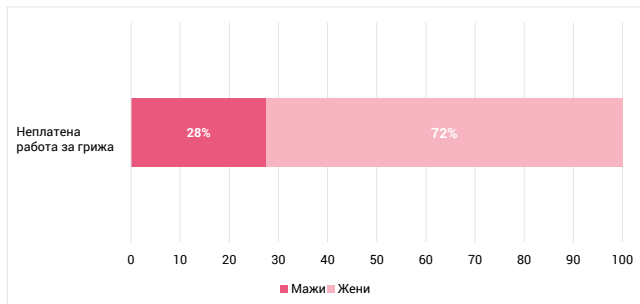
Графикон 6. Економски неактивно население кое не бара работа заради семејни причини/грижа за други лица, според род, во Северна Македонија и Европска Унија (ЕУ-27), 2010 – 2019 година.

Извор: Еуростат, возрасна група од 15 до 64 години.



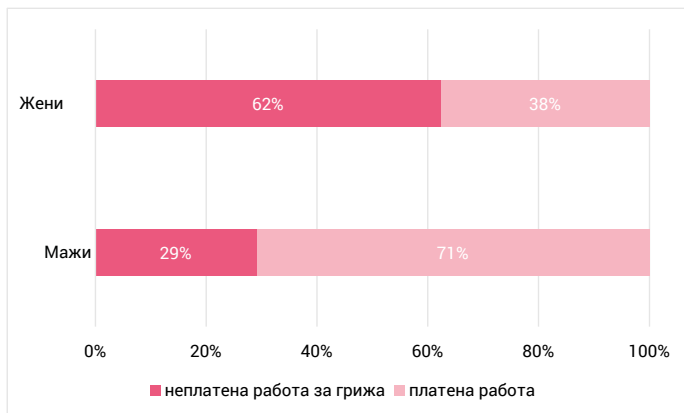
Графикон 7. Стапка на вработеност според род и возраст на најмладото дете (%) во Северна Македонија и Европска Унија (ЕУ-27), 2019

Извор: Еуростат, возрасна група од 15 до 64 години.



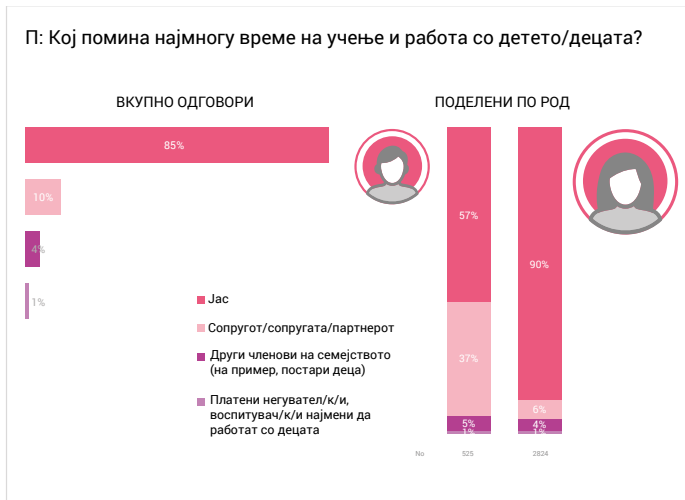
Графикон 8: Учеството на жените и мажите во вкупната неплатена работа за грижа, 2014/2015 година

Извор: Ж. Шармс (2019). Неплатената работа поврзана со грижаи пазарот на трудот. Анализа за користењето на времето според последната Светска компилација на анкети за користење на времето. Канцеларија на МОТ – Женева: Достапно на: <https://bit.ly/3824AoA>. Пресметките на авторот се темелат на податоците од Државниот завод за статистика (2015). Анкета за користењето на времето, 2014/2015 година.



Графикон 9. Учество во неплатената работа поврзана со грижа и вкупната платена работа на жените и мажите, 2014/2015 година

Извор: Ж.Шармс (2019). Неплатената работа поврзана со грижа и пазарот на трудот. Анализа за користењето на времето според последната Светска компилација на анкети за користење на времето. Канцеларија на МОТ – Женева: Достапно на: <https://bit.ly/3824AoA>. Пресметките на авторот се темелат на податоците во Државниот завод за статистика (2015). Анкета за користењето на времето, 2014/2015 година.



Графикон 10. Искуства и ставови поврзани со учење на далечина: балансирање на одговорностите.

Извор: УНИЦЕФ Скопје (2020). Искуства и ставови поврзани со учење на далечина за време на КОВИД-19 пандемијата. Онлајн анкета спроведена од Реактор–Истражување во акција за канцеларијата на УНИЦЕФ во Скопје (необјавена кога се финализира извештајот). База на податоци со одговори од родители на деца кои учат во основно училиште, вкупен број на одговори, N=3394.