

**КЛУЧОТ ЗА СТАКЛЕНАТА ВРАТА:
ДЕМИСТИФИЦИРАЊЕ НА ПРИЧИНИТЕ ЗА НИСКОТО
УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД**

Февруари 2012 година

Издавач:

Реактор-Истражување во акција, Скопје

За издавачот:

Неда Корунувска, Претседателка

Дизајн:

Надица Таневска

Печат:

Про Поинт

Тираж:

600 примероци

Бесплатен/Некомерцијален тираж

Оваа публикација е создадена со финансиска поддршка од Европскиот фонд за Балканот преку Think and Link програмата. Авторите на оваа публикација се целосно одговорни за нејзината содржина и таа не ги отсликува ставовите на донаторот.

CIP - Каталогизација во публикација

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

331.5-055.2(497.7)(047.31)

КЛУЧОТ за стаклената врата : демистифицирање на причините за
ниското учество на жените на пазарот на труд. - Скопје : Реактор -
Истражување во акција, 2012. - 66 стр. : табели ; В5
Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-4684-04-6

а) Жени - Вработеност - Македонија - Истражувања
COBISS.MK-ID 92957194

Содржина

Извршно резиме	5
Вовед: Кој работи, а кој не?	6
ПОГЛЕД ОДБЛИЗУ НА ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ПРИЧИНИ ЗА НЕАКТИВНОСТ	
Поглед одблизу на предложените причини за неактивност	13
Митот за образованието	13
Традиција	16
Операционализирање на традицијата-ориентација според родовите улоги	19
ПРЕВИДЕНИТЕ ПРИЧИНИ ЗА ВИСОКИТЕ СТАПКИ НА НЕАКТИВНОСТ	
Превидените причини за високите стапки на неактивност	29
Обесхрабрани и дискриминирани, но несвесни?	29
РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ РАБОТНИОТ И СЕМЕЈНИОТ ЖИВОТ	
Рамнотежа помеѓу работниот и семејниот живот	37
Надворешните фактори - социјалната инфраструктура и учеството на мажите	37
Ускладување на трудовите и семејните политики	39
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ: ПОТРЕБА ОД ПРЕСВРТ ВО ПОЛИТИКИТЕ	
Заклучоци и препораки - потреба од пресврт во политиките	45
АНЕКСИ	
Анекс 1 - Демографски карактеристики на примерокот	50
Анекс 2 - Скала за родови улоги	52
Анекс 3 - Предиктори на ориентацијата според родови улоги	56
Анекс 4 - Предиктори на активноста на пазарот на труд	57
Анекс 5 - Предиктори на вработување	59
Анекс 6 - Предиктори на задоволство од животот	61
Анекс 7 - Родови разлики во стекнатото образование	63

“Транзицијата создаде невиден губиток на работни места. Помеѓу 1989 и 1997 година, во регионот беа изгубени околу 14 милиони работни места на кои работеа жени што е повеќе од половина од вкупниот број на изгубени работни места. Во сите земји од централна и југоисточна Европа, како и во државите кои произлегоа од поранешниот Советски Сојуз, учеството на полнолетните жени во работната сила беше пониско во 1997 година отколку во 1985... Сè помалото учество на жените во работната сила можеби е поврзано со сè помалите социјални поволности и предучилишни програми кои ги финасира државата, како и континуираниот подем на традиционални родови улоги и родовата дискриминација на работното место.”¹

Извршно резиме

Почетната точка за оваа студија беа високите стапки на економска неактивност кај жените во Македонија кои покажуваат дека жените се ставени во значително неповолна положба на пазарот на труд во споредба со мажите. Откако ги разгледавме официјалните објасненија за ниското економско учество на жените и врз основа на претходна студија на Реактор за четири општини во земјава, дојдовме до заклучок дека овие официјални објасненија не се осврнуваат на проблемот засновано на факти. Земајќи го превид овој податок, целта на оваа студија е да допринесе кон промена на дискурсот кој доминира во јавните политики кои се стремат да ја зголемат вработеноста на жените во Македонија. За таа цел, прво ги разгледавме официјалните податоци и литературата на оваа тема, врз основа на што го составивме прашалникот за анкетата која ја спроведовме на репрезентативен стратифициран примерок од жени и мажи над 18 години (вкупно 1045 учесници).

Оваа студија ги предизвикува официјално прифатените причини за економската неактивност и невработеноста кај жените, со тоа

¹ Open Minds: Opportunities for Gender Equality in Education, A Report on Central and South-eastern Europe and the former Soviet Union, Open Society Institute, 2003: стр 6

што дава докази дека ниту ниското ниво на образование, ниту придржувањето до традиционаните норми и очекувања не се главни причинители за неповолната положба на жените на пазарот на труд. Нашата препорака е дека треба да обрне поголемо внимание на директната дискриминација на пазарот на труд и дека се потребни повеќе и подобри мерки кои ќе им овозможат на жените подобро да го балансираат работниот и приватниот живот. Сметаме дека сегашните објаснувања ја оправдуваат неактивноста на властите, поради тоа што одговорноста, т.е., кривицата ја ставаат кај жените (недостаток на квалификации) или пак на меѓу-семејните односи (традиционалните родови улоги).

Резултатите од студијата се претставени во четири главни дела. Во првиот дел, детално ги разгледуваме официјалните податоци за положбата на жените и мажите на пазарот на труд, со цел да го дефинираме проблемот кој е тема на ова истражување. Во вториот дел се изнесени докази кои покажуваат дека официјалните причини за ниското учество на жените, т.е. несоодветното ниво на образование и традицијата, не можат да бидат причините за огромниот јаз помеѓу учеството на мажите и жените. Во третиот дел, ги анализираме несогледаните причини за високите стапки на неактивност на жените и ги нагласуваме областите во кои владата може да влијае за да се реши овој проблем. Конечно, последниот дел содржи конкретни препораки врз основа на податоците кои произлегоа од нашето истражување, а кои веруваме дека треба да го добијат вниманието на власта и на релевантните институции, со цел подобро да се срочат политиките поврзани со неактивноста на жените и нивната невработеност. Доколку Македонија сака да ја постигне целта од ЕУ 2020 стратегијата за стапка на вработеност од 75% за жени на возраст помеѓу 20 и 64 години, власта мора сериозно да размисли да ги ревидира сегашните политики за подобрување на положбата на жените на пазарот на трудот, и мора да почне со тоа што подобро ќе разбере како стигнавме до тука.

Вовед: Кој работи, а кој не?

Транзицијата што следеше по прогласувањето на независноста на Република Македонија во 1991 година ја промени општествената положба на целото население, но исто така влијаеше на јазот помеѓу мажите и жените во контекст на општествената положба, можностите

како и пристапот до ресурсите на располагање во општеството.² Како резултат на тоа, денес македонскиот пазар на труд ги става жените во подредена положба во споредба со мажите. Денес, една од две жени учествува во работната сила, во споредба со двајца од тројца мажи, и само една од три жени е вработена, споредено со еден од двајца мажи.³

Овој проблем лесно може да се превиди доколку се разгледаат само стапките на невработеност⁴ изолирани од другите индикатори. Иако стапката на невработеност е една од најчесто разгледуваните индикатори за пазарот на труд, таа не ја прикажува целосната слика, поради тоа што не постојат разлики во стапката на невработеност помеѓу жените и мажите во Македонија (табела 1). Но, работите се драстично различни ако ги погледнеме низ призмата на учеството на жените во работната сила. На пример, вработеноста⁵ и стапките на економска неактивност покажуваат дека иако најголемиот дел од мажите се вработени (моментално 58,4%), само нешто повеќе од една третина од жените се вработени (37,5%). Она што уште повеќе загрижува е фактот што половина од работоспособните жени не се ни обидуваат да влезат на пазарот на труд, т.е. се економски неактивни⁶ (табела 2).

Табела 1⁷

Стапки на невработеност кај мажите и жените над 15 годишна возраст										
Период	2007		2008		2009		2010		2011	
Држава	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Македонија	34,5	35,5	33,5	34,2	31,8	32,8	31,9	32,2	32,1	29,7

2 Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, 2010; достапно на: www.mtsp.gov.mk

3 Жените и мажите во Македонија, 2010, <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2010.pdf>

4 **Невработено лице** се дефинира како лице на возраст од 15-65 години без работа за време на референтната седмица, кое може да започне со работа во рамка на следните две седмици, и кое активно барало вработување за време на последните четири седмици. **Стапката на невработеност** е бројот на невработени лица како процент од работната сила.

5 **Вработено лице** се дефинира како лице со наполнети 15 години или лице над 15 годишна возраст (или со наполнети 16 години или над 16 годишна возраст во Исланд и Норвешка) кое за време на референтната седмица има сработено најмалку еден час со цел да се стекне со паричен надомест, семејна корист или профит. Под невработено лице исто така се подразбира лицето кое не било привремено присутно на работното место поради болест, празник, образование или обука но работи или има свој бизнис

6 **Економски неактивно лице** не е вклучено во работната сила, т.е. ниту работи (невработено), ниту бара работа (невработено) - Еуростат

7 Државен завод за статистика <http://www.stat.gov.mk>

Табела 2**Стапки на вработеност кај мажите и жените на возраст од 20-64 години⁸**

Период	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
ЕУ 27	76,9	61,3	77,8	62,2	77,9	62,8	75,8	62,3	75,1	62,1		
Македонија	53,6	34,0	54,0	35,8	56,2	36,2	58,4	37,1	58,4	37,5		
Хрватска	67,6	53,7	70,3	54,5	70,7	55,2	68,2	55,5	67,6	53,0		

Табела 3⁹**Стапки на неактивност кај мажите и жените над 15 годишна возраст**

	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Македонија	32,7	57,1	32,7	55,9	31,2	56,2	30,4	56,3	30,2	56,0	31,0	55,2

Високата стапка на невработеност, заедно со ниското учество на жените на македонскиот пазар на труд, има негативно влијание на професионалните квалификации на жените во Македонија. Докажано е дека невработеноста, а особено долготрајната невработеност е најголем предиктор за идна неспособност да се најде работа. Долготрајната невработеност, што е состојба со која се соочуваат 83,1 проценти од невработените жени во Македонија,¹⁰ предизвикува „лузни“ со долгорочни последици за невработеното лице. Овие „лузни“ подразбираат потешкотии да се заснова работен однос и да се одржи било каква значителна кариера, но исто така можат да се манифестираат и со недостаток на социјално и политичко учество, нарушено физичко и психичко здравје и социјална исклученост (Basic et al., 2009; Koller-Trbović et al., 2008; Pavis et al., 2001; Robins & Rutter, 1990; Atkinson & Hills, 1997).

Овие негативни последици врз работните вештини и идните шанси за вработување во моментот погодуваат 117,013 невработени и 461,184 економски неактивни жени во Македонија. Додека невработените добиваат внимание и поддршка од властите, неактивните не се таргетирани, поради тоа што се смета дека се неактивни по сопствен избор. Со ова, проблемот со економски неактивните жени не е соодветно препознаен, дефиниран или пак адресиран од страна

⁸ EUROSTAT; достапно на: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en

⁹ Државен завод за статистика

¹⁰ Невработеноста се смета за долгорочна кога трае повеќе од една година. Податоци од Државниот завод за статистика

на властите. Единственото објаснување дадено за високите стапки на економска неактивност во националните стратешки документи е традиционалната улога на жената во македонското семејство (каде што точно подразбира традицијата не е јасно дефинирано) или ниското ниво на образование на жените.

Оваа студија се фокусира на економски неактивните жени поради следниве причини: најпрво, сметаме дека проблемот е пресериозен за да биде игнориран. Второ, тврдиме дека економски неактивните жени не се неактивни по сопствен избор. И трето, водени од резултатите на нашата претходна студија, не прифаќаме дека високата неактивност може да се објасни преку ниското образование и традицијата. Нашата цел е да дадеме нови докази за причините за економската неактивност кај жените, да ја анализираме сегашната состојба, да понудиме издржани решенија и најважно од се, да ја вратиме економската неактивност кај жените на политичката агенда и во јавниот дискурс.

01

**ПОГЛЕД ОДБЛИЗУ НА
ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ПРИЧИ-
НИ ЗА НЕАКТИВНОСТ**

Поглед одблизу на предложените причини за неактивност

Митот за образованието

Теоријата дека жените се помалку активни од мажите бидејќи се помалку образовани не е поддржана со расположливите официјални податоци. Иако ова било точно пред две децении, денес состојбата е значително поинаква. Уделот на жените без никакви квалификации или со ниски квалификации е само за 9 проценти повисок од тој на мажите, а бројот на мажи и жени со високо образование е еднаков во групата од 24 до 65 години (табела 4). Но дури и оваа разлика треба да се разгледува со резерва. Може да очекуваме дека и оваа разлика е намалена, со оглед на тоа дека овие податоци се од последниот попис направен пред 10 години. Образовниот јаз тогаш бил најголем кај најстарата возрасна група (сега постари од 65 години), додека кај помладите возрасни групи речиси и да не постои разлика.

Табела 4¹¹

Население (од 24 до 65 годишна возраст) според ниво на стекнато образование

Неквалификувани и нискоквалификувани		Средно образование		Високо образование	
М	Ж	М	Ж	М	Ж
37%	46%	53%	44%	10%	10%

Оваа студија исто така не нуди поткрепа за претпоставката дека пониското ниво на образование на жените е причината за родовите разлики во стапките на економска (не)активност. Нашите податоци укажуваат на тоа дека родовите разлики во стапките на активност постојат дури и кај еднакво образованите млади жени и мажи. Иако **родовите разлики во нивото на стекнато образование се забележуваат единствено по 45 годишна возраст (анекс 7. табели А7 и А7.2)**, родовите разлики во стапките на учество се забележливи од најрана возраст (видете табела 6 во традиција во анекс 1). Исто така, необразованите жени, се чини, се соочуваат со поголеми

11 Попис:2002, Завод за статистика, Книга V.Образовни карактеристики, пресметки на авторката

последници на пазарот на труд отколку необразованите мажи, па така, ако третина од неквалификуваните мажи во нашиот примерок се вработени, само една од десет неквалификувани учеснички во истражувањето работат¹² (табела 5).

Дури и ако родовите разлики во вработувањето и стапките на активност можат да се разберат за нискоквалификуваните работници (под претпоставка дека голем дел од овие работни места подразбираат физичка работа), не постои објаснување за разликите помеѓу учесниците и учесничките во истражувањето кои се со средно образование (повеќе од 50% од работоспособното население е со средно образование). Во нашиот примерок само еден од десет мажи со завршено средно образование е економски неактивен, за разлика од секоја трета жена.

Табела 5¹³

Примерок на работоспособно население - бројките не ги вклучуваат учесниците во студијата кои сè уште се во образовен процес

Ниво на образование	Вработеност		Ж	М
Основно	Вработени	% од родот	10,8%	34,3%
	Невработени	% од родот	15,0%	35,7%
	Неактивни	% од родот	74,2%	30,0%
Средно	Вработени	% од родот	41,8%	52,5%
	Невработени	% од родот	26,6%	35,5%
	Неактивни	% од родот	31,6%	12,0%
Високо	Вработени	% од родот	58,6%	68,0%
	Невработени	% од родот	31,4%	25,3%
	Неактивни	% од родот	10,0%	6,7%

Покрај тоа, во последниот мониторинг извештај на Светската Банка (*South East Europe Regular Monitoring Report*) од ноември 2011 година се вели дека поради структурата на економијата која вработува нискоквалификувана работна сила, како што е земјоделието или пак текстилната индустрија, образованието не е толку важно на македонскиот пазар на труд:

„...невработеноста на нискоквалификуваните лица (оние кои немаат повеќе од основно образование) е релативно слична со просечната стапка на невработеност. Наспроти ова, невработеноста на нискоквалификуваните лица во ЕУ-10 земјите

¹² Забележете дека анализата се изврши врз учесници кои ниту се во образовниот процес.

¹³ Примарни податоци собрани за потребите на оваа студија. Податоците беа собрани во 2011.

е повеќе од два пати поголема од просечната стапка на невработеност. Структурата на квалификациите на вработените ја отсликува структурата на економиите: земојделието... е сектор со ниски квалификации, како и текстилната индустрија која вработува близу чврттина од работната сила во македонското производство.”

Од друга страна, иако кога се зголемува нивото на образование забрзано растат стапките на активност и вработеноста во соодносот со населението, **не постои значајна разлика во стапките на невработеност помеѓу учесничките со средно и високо образование (38,8% и 34,8%¹⁴)**. Според податоците на Агенцијата за вработување на РМ за 2010 година, **соодносот помеѓу невработени машини и женски лица според нивото на образование покажува дека жените ги надминуваат мажите единствено во групата невработени со високо образование (60,2%), па така на секои двајца мажи со универзитетско образование има три подеднакво образовани невработени жени.**

Ова значи дека иако е поголема шансата жените со повисоко образование да учествуваат на пазарот на труд, нивните шанси да бидат невработени се подеднакви како и на жените со средно образование. Како резултат, повеќе од третина од жените со високо образование кои бараат работа не можат да се вработат. Ова е загрижувачки податок, поради тоа што со зголемување на степенот на образование кај жените, стапките на вработеност и невработеност остануваат исти. Сметаме дека според ова е поверојатно дека дополнителното образование ќе ги смени демографските индикатори кај неактивното население (со тоа што ќе стекнат повисок степен на образование), отколку дека ќе ги зголеми стапките на активност и вработеност кај жените. Ова е уште попроблематично ако земеме предвид дека Fares и Tiongson (2007) докажуваат дека казната за периоди на невработеност во земји во транзиција (Босна и Херцеговина) можат да бидат повисоки за образованите работници. Дополнителен поразителен факт за македонскиот пазар на труд е тоа што зголемувањето на нивото на образование кај жените не резултираше со подобрување на нивната положба на пазарот на труд со текот на времето. Иако жените во Македонија се далеку

14 Разликата е во рамките на границата на грешка, т.е. статистички незначајна

пообразовани отколку пред триесет години, стапките на вработеност стагнираат. Заради ова, тврдиме дека нивото на образование не може понатаму да биде причина за ниската економска активност на жените, бидејќи не постојат докази дека македонскиот пазар на труд претпочита образовани жени, па уште сега не може да го амортизира напливот на високообразовани жени кои сè повеќе влегуваат на пазарот на труд, и бројот на жени со завршено високо образование се побројни од мажите. Ова не значи дека тврдиме дека жените треба да се демотивираат од тоа да го надградуваат своето образование, туку едноставно дека необразованоста не може да се употреби како причина за ниското учество на жените на пазарот на труд и нивната неповолна положба кога учествуваат на пазарот.

Традиција

Во овој дел ќе се осврнеме на другото често објаснување за женската неактивност на пазарот на труд - традицијата. Еден начин на кој може да се анализира влијанието на традицијата е да се разгледа како ставови или серија на ставови кои се пренесуваат од една на друга генерација. За да дознаеме дали идејата дека жената не треба да работи надвор од домот има корен во минатото, доволно е да ги разгледаме податоците од минатото кои се однесуваат на стапките на вработеност и образованието и да ги споредиме со сегашната состојба. Ако за пример ја земеме 1980 година, можеме да видиме дека и покрај тоа што жените тогаш биле помалку образовани¹⁵ и раѓале повеќе деца (свкупната стапка на фертилитет во 1980 година била 2,43 споредено со 1,44 во 2009 година),¹⁶ нивното учество на пазарот на труд било малку поголемо отколку што е денес (51,9 проценти во 1980 година, споредено со 50,8% во 2009 година¹⁷). Според овие податоци, се чини дека „традицијата“ која ги спречува жените да учествуваат на пазарот на труд е понова, особено ако земеме предвид дека:

15 Иако не постојат податоци за нивото на образование на жените во 1980 година, може да се претпостави дека ова сепак е така според податоците од последниот попис во 2002 година, кога имаше огромни разлики помеѓу постарите и помладите возрастни групи. На пример, 68% од жените над 60% или воопшто немаа или немаа целосно завршено основно образование, во споредба со жените во групата од 40 до 59 години и 8% од оние на возраст од 30 до 39 години. Нашата студија го потврдува овој тренд—помладите учесници се пообразовани отколку постарите, а ова е особено така кај жените.

16 Светска Банка, World Development Indicators.

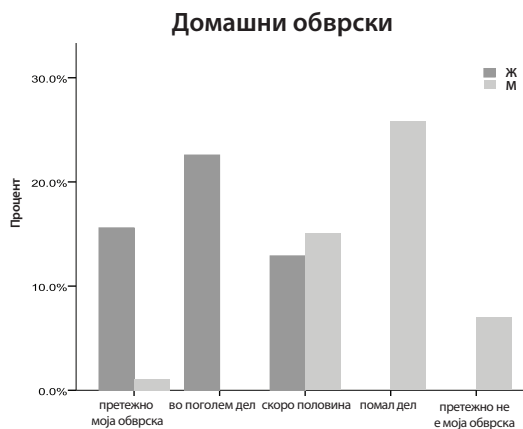
17 MOT KILM податоци. Овие податоци малку се разликуваат од националната статистика но тука се употребени бидејќи не постои национална статистика за 1980 година.

„социјалистичките власти ја сметале вработеноста на жените како главен показател за успех. Квотите им помагале на жените да влегуваат во репрезентативни, иако немоќни, органи на сите нивоа.“ (Andjelkovic, B., 1998:236).

Со оглед на тоа дека вработеноста кај жените била високо вреднувана во социјализмот и дека економската активност на жените само во последниве неколку години успева да се приближи до стапките од пред независноста, се чини дека држи идејата дека економската неактивност кај жените е резултат на традиција.

Од друга страна, ако ја гледаме традицијата како традиционална поделба на родови улоги, најчест вид на домаќинство¹⁸ во Македонија е она во кое сопругот работи, а сопругата не: според нашата студија, 40,1 проценти од сите учесници изјавиле дека живеат во „традиционални“ домаќинства, (наспроти 32,4 проценти од учесниците кои изјавила дека и двата сопружници не работат и 27,5% од домаќинствата во кои и двата сопружници работат). Исто така, во секоја можна варијанта (и двата сопружници работат, и двата не работат, или еден сопружник работи), жените имаат значително поголема обврска околу домаќинството (чистење, готвење, грижење за децата, итн,) дури и ако тие се единствените вработени во семејството (графикон 1).

Графикон 1.



Графикон 1: И двајцата сопружници работат

¹⁸ Резултат од истражувањето. Забележете дека овој дел од анализата се изврши врз дел од примерокот кој е во брак и живее со сопружникот/сопружничката, 70,8% од нашиот примерок ги задоволија овие критериуми.

Од учесниците кои живеат во домаќинства во кои и двата брачни партнери се вработени, **74,7 проценти од испитаничките изјавиле дека поголемиот дел или сите домашни работи се нивна обврска**, споредено со **67% од машките испитаници кои изјавиле дека само мал дел од домашните работи се нивна обврска или воопшто не се нивна обврска**. Ова се вклопува со податоците од последната Анкета за користење на времето од 2009 година,¹⁹ која открива огромни разлики помеѓу вработените жени и мажи: ако вработените жени поминуваат 3 часа и 23 минути на домашни работи, просечниот вработен маж поминува третина од тоа време, или во просек 1 час и 9 минути. Ако ги разгледаме бројките за жените и мажите на возраст од 20 до 64 години без разлика на нивниот статус на пазарот на труд, разликите се уште поголеми: жените поминуваат 4 часа и 42 минути на домашни работи, во споредба со 1 час и 23 минути кои мажите му ги посветуваат на домот.

Дека жените се одговорни за домашните работи е нешто за што се свесни најголем дел од луѓето во Македонија. Според нашата анкета, само 15% од мажите и 8% од жените не се согласија со изјавата „кога станува збор за домот и семејството, повеќе се очекува од жените отколку од мажите“.

Табела 6

Кога станува збор за домот и семејството, повеќе се очекува од жените отколку од мажите.

Многу се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту несогласува	Не се согласува	Многу не се согласува
58,5%	25,0%	5,5%	7,2%	4,9%

И покрај тоа што нашите податоци и податоците од Анкетата за користење на времето покажуваат дека традиционалните родови улоги во приватната сфера се уште доминираат, не мора да значи дека тоа е она што ги одвраќа жените од влегување на пазарот на трудот. Од една страна, Анкетите за користење на времето спроведени во други европски држави покажуваат дека жените насекаде се оние кои го носат товарот на домашните обврски. Од друга страна, резултатите од нашата анкета кои ги презентираме во следниот дел покажуваат дека најголемиот дел од мажите и жените не се согласуваат со ставот

¹⁹ Анкета за користење на времето, 2009, Државен завод за статистика на Р.М. www.stat.gov.mk

дека местото на жената е во домот, а не на работа, и ова е случај дури и кај оние мажи чии сопруги се економски неактивни. Нашата студија покажува дека барем декларативно, најголемиот дел од луѓето во Македонија немаат традиционални ставови, што е особено точно за жените, и што ќе биде дискутирано во следниот дел од студијата.

Операционализирање на традицијата-ориентација според родовите улоги

Во следниот дел ќе ги претставиме резултатите од нашата студија во врска со традицијата, поточно за ставовите за родовите улоги (ориентација според родови улоги) на нашите учесници. Ќе обрнеме внимание на ставовите на граѓаните на Македонија за традиционалните родови улоги и на корелацијата помеѓу овие ставови и другите важни демографски категории како возраст, ниво на образование, место на живеење, етничка припадност, итн. Исто така, ќе разгледаме како традиционалните улоги и ставови се поврзани со вработеноста и активноста на пазарот на труд. Ќе продискутираме и покажеме дека жените во Македонија според нивните искажувања се помалку традиционални од мажите, и дека и покрај тоа што живеат во традиционално општество, најголемиот дел од нив сметаат дека нивната улога е и да бидат вработени и да се грижат за домот. Исто така ќе покажеме дека ориентацијата според родовите улоги не е предиктор за вработеноста или активноста на пазарот на труд. Резултатите укажуваат на тоа дека кога станува збор за вработеноста и активноста на пазарот на труд, другите варијабели како возраст, род, образование и етничка припадност играат многу поголема улога отколку ставовите за традиционалните родови улоги, т.е. дека родот многу повеќе може да ја предвиди (не)вработеноста отколку ориентацијата според родовите улоги.

Што е ориентација според родови улоги? Теоријата за родови и општествени улоги тврди дека ставовите се разликуваат кога се во прашање улогите на мажите и жените кои тие (треба) ги играат во општеството. Оваа теорија тврди дека ставовите се поставени на една оска помеѓу традицијата и рамноправноста. Лицата со традиционални ставови очекуваат жените да се фокусираат на семејството, а мажите на работата, додека пак оние кои веруваат во рамноправност немаат вакви очекувања (Judge & Livingston, 2008). За да се измерат

ставовите за улогите на родовите во рамките на нашиот примерок и да се одреди дали луѓето во Македонија навистина се со традиционални уверувања (т.е. да се операционализира конструкцијата традиција), ја употребивме скалата на родови улоги на Judge & Livingston заедно со 5 дополнителни елементи од нашата претходна студија (Реактор, 2010) која значително зависеше од истиот фактор како оригиналните елементи.²⁰ Некои од изјавите во студијата се „местото на жената е во домот, а не во канцеларија или продавница“ и „подобро е ако мажот е тој што е успешен надвор од домот, а жената да се грижи за домот и семејството.“ (За повеќе за создавањето на скалата, погледнете го делот A1 во Анексот.)

Нашата студија покажа дека кога станува збор за ставовите, повеќето жени во Македонија (40%) веруваат во рамноправност, а скоро исто толку проценти од мажите (39%) се традиционални, па така може да се очекува дека ориентацијата на родовите улоги е во корелација со родот на учесникот/учесничката. **Во просек жените повеќе веруваат во рамноправност отколку мажите.** Но, иако мажите се потрадиционални од жените, вреди да се спомене дека скоро две третини од мажите веруваат во рамноправност или пак имаат балансиран размислувања за прашањето, па така, барем декларативно, најголем дел од луѓето во Македонија не мислат дека местото на жената ѝ е единствено во домот.

Табела 7

Ориентација на родовите улоги	Ж	М	Вкупно
рамноправност	41,0%	26,7%	34,0%
балансирана	29,2%	34,3%	31,7%
традиционална	29,8%	39,0%	34,3%

Постојат и други демографски карактеристики на учесниците поврзани со ориентацијата на родовите улоги: возраст, етничка припадност, место на живеење и образование, кои сите влијаеја на ориентацијата според родовите улоги. **Помладите и пообразовани учесници во просек беа полиберални од нивните постари и помалку образовани сограѓани.** Албанците имаа потрадиционални ставови отколку Македонците.²¹

²⁰ Коэффициентот на алфа веројатност за скалата беше добар ($\alpha=.81$).

²¹ Иако нашиот примерок се состоеше од уште 6 други етнички заедници, ние ги објавуваме

Иако е тесно поврзана со важните демографски категории како род, возраст, образование и етничка припадност, **ориентацијата според родовите улоги НЕ МОЖЕ значајно да послужи како нешто кое би ја предвидело вработеноста, а уште помалку активноста на пазарот на труд.** Кога сите категории се држат константни, возраста, родот и нивото на образование најмногу (и единствено) се јавуваа како предиктори за невработеноста, и покажаа дека помладите, жените и оние со пониско образование имаат помали шанси на македонскиот пазар на труд, додека пак традиционалните ставови имаа помало или никакво влијание на исходот (видете ја анализата на логичка регресија во анексот).

Слабото влијание на ставовите на жените на шансите на пазарот на труд, т.е. слабото влијание на ориентацијата според родовите улоги врз стапката на активност на учесниците (без разлика дали тие активно бараат работа, или се неактивни, т.е. не работат и не бараат работа) уште повеќе покажува дека традиционалните вредности не се тие кои ги спречуваат жените да се вработат, туку тоа го прави директната дискриминација на пазарот на труд. **Жените се помалку активни и помалку вработени отколку мажите без разлика на нивната ориентација според родовите улоги.**

Исто така, тоа што се докажа дека помладите генерации се помалку традиционални од постарите, уште повеќе ја подржува идејата дека на традицијата не може да се гледа како на објаснување за ниските стапки на учество на жените. Ова е особено така бидејќи **со возраста ставовите подрастично се менуваат кај жените отколку кај мажите:** жените помлади од 45 години повеќе веруваат во рамноправност отколку жените постари од 45 години, додека пак, ставовите на различните возрасни групи кај мажите се разликуваа единствено кај најстарата група (над 65 години).²² Сепак, **стапката на неактивност кај младите жени е зачудувачки повисока отколку кај младите мажи.** Една од бројките која најмногу говори за состојбата на македонскиот пазар на труд и вистинските причини за ниското учество на жените може да се види со вкрстување на табелите на возрасните групи, статусот на пазарот на труд и родот (прикажано во табела 8).²³

разликите само помеѓу Македонците и Албанците бидејќи само во овие групи примерокот беше доволно голем.

²² Иако статистички неважна, разликата во ориентацијата според родовите улоги помеѓу мажите од различните возрасни групи се движеше во очекуваната насока: најмладите учесници во просек најмногу веруваа во рамноправност, по кои следеше постара категорија, на која пак ѝ следеше постара категорија, итн.

²³ Анализата се изврши врз основа на учесници кои не се во образовниот процес. Поради

Табела 8

Возраст	Статус на пазарот на труд		Ж	М	Вкупно	
25-34	Вработени	% од категоријата	41,2%	58,8%	100,0%	
		% од родот	32,6%	52,6%	42,0%	
	Невработени	% од категоријата	50,8%	49,2%	100,0%	
		% од родот	38,4%	42,1%	40,1%	
	Неактивни	% од категоријата	86,2%	13,8%	100,0%	
		% од родот	29,1%	5,3%	17,9%	
	35-44	Вработени	% од категоријата	38,9%	61,1%	100,0%
			% од родот	40,4%	60,6%	50,7%
		Невработени	% од категоријата	41,1%	58,9%	100,0%
% од родот			22,1%	30,3%	26,3%	
Неактивни		% од категоријата	79,6%	20,4%	100,0%	
		% од родот	37,5%	9,2%	23,0%	
45-54		Вработени	% од категоријата	38,5%	61,5%	100,0%
			% од родот	33,8%	58,0%	45,5%
		Невработени	% од категоријата	34,5%	65,5%	100,0%
	% од родот		13,5%	27,5%	20,3%	
	Неактивни	% од категоријата	79,6%	20,4%	100,0%	
		% од родот	52,7%	14,5%	34,3%	

Како што може да се види од табелата, 29,1% од нашите учеснички на возраст од 25 до 34 години изјавија дека се неактивни, споредено со само 5,3% од мажите (видете табела 6). Ако се има на ум дека жените во групата од 25 до 34 години најмногу веруваат во рамноправност и се најобразована група во примерокот (немаше разлики помеѓу мажите и жените според нивото на образование), јасно е дека ниту образованието ниту традицијата не можат да бидат причина за ниското учество на жените на македонскиот пазар на труд.

Дополнителен фактор кој би можел да допринесе кон зголемена неактивност за групата на возраст помеѓу 25 и 34 години е тоа што

овие критериуми, групата на 18 до 24 годишна возраст не беше вклучена во анализата поради малубројноста на преостанатиот примерок.

станува збор за репродуктивен период за најголем дел од жените во Македонија, па може да се претпостави дека раѓањето ги одвраќа жените од пазарот на труд во овој период. Сепак, резултатите од истражувањето покажаа дека имањето деца не придонесува значително кон промени во економската активност. Напротив, за испитаничките кои имаа деца беше поверојатно дека ќе бидат вработени или економски активни во споредба со испитаничките кои немаа деца.

Ако подетално разгледаме ги разгледаме резултатите, во нашиот примерок 75% од неактивните жени на возраст помеѓу 25 и 34 години изјавија дека имаат деца под 12 годишна возраст. За споредба, само 16% од жените во групата од 35 до 44 години и 5% во групата од 45 до 54 години изјавија дека имаат деца под 12 годишна возраст. Според ова, може да се очекува дека следната возрасна група би требало да има поголема стапка на учество, т.е. помали стапки на неактивност кај жените. Но, стапките на неактивност растат од 29,1% на 37% за групата на возраст од 35 до 44 години, сè до неверојатни 52,7% за групата на возраст од 45 и 54 години. Иако стапките на неактивност исто така растат за мажите, јазот врз основа на разликата во учеството помеѓу мажите и жените се продлабочува од 23,8% на 38,2%. Како што беше забележано погоре, кога сите фактори се држат константни, имањето деца има позитивна корелација и со вработеноста и со економската активност. Исто така, во групата од 25 до 34 години, **нема разлика во стапката на невработеност помеѓу жените со и без деца—таа е 54%** за секоја група! Претпоставуваме дека скокот на неактивноста во постарите категориите едноставно укажува на обесхрабрување—жените кои не успеале да се вработат едноставно се откажале.

Фактот дека подредената положба на пазарот на труд е главната причина за високата неактивност на жените се отсликува во една друга бројка—**38,8% од вработените жени се вработени во јавниот сектор** (во споредба со 26,1% од вработените мажи).

Табела 9

Претпочитан сектор во идеални околности	Ж	М
Јавен сектор	55,3%	40,4%
НВО сектор	4,3%	2,6%
Приватен сектор	29,9%	49,8%
Претпочита да не работи	10,5%	7,2%

Јавниот сектор не само што е најголемиот работодавец за жените, туку е и најпосакуван секторот кај жените (табела 7). Сигурни работни места на кои жените можат да им се вратат по породилното отсуство, и места каде прекувремената работа не е честа, се најизводливи опции за жените. Приватните компании, пак, кои се справуваат со лошата економска состојба, сметаат дека не можат да си дозволат да вработат жени, кои би можеле да го напуштат работното место за да станат мајки, или пак се мајки на мали деца, па според тоа се „деконцентрирани“ и не можат прекувременно да работат или пак да работат за време на викендите. Нашироко е позната праксата на присилување на жените да потпишат противзаконски работни договори според кои не смеат да останат бремени, или пак за време на работни интервјуа да ги прашаат дали имаат деца или пак планираат да имаат деца во блиска иднина, нешто што законот јасно го забранува. Без јасна примена на законската заштита, ваквата дискриминација ги истиснува жените од пазарот на труд и придонесува кон тоа типичното македонско домаќинство да станува традиционално.

Нашите податоци јасно покажуваат дека ова не е претпочитаното сценарио ни за жените ни за мажите. **Најголемиот дел од жените сакаат да работат, најголемиот дел од мажите мислат дека жените треба да работат, и над сè, жените кои работат и мажите чии сопруги работат се посреќни.**

Прво, табела 7 покажува дека во идеални околности само 10,5% од жените би избрале да не работат (споредено со 7,2% од мажите, но оваа разлика статистички е неважна). Исто така, кога директно ги прашавме вработените жени дали работат или не поради тоа што сакаат или така избрале или биле приморани, најголемиот дел од нив изјавија дека работат бидејќи сакаат, а огромен дел од неактивните жени изјавија дека се неактивни бидејќи биле приморани да станат неактивни (видете табела 10).²⁴

²⁴ Забележете дека анализата се изврши врз основа на учесници кои не се во образовниот процес ниту пак во пензија. Скалата со седум дела се протега од „100% сака...“ до „100% мора...“ Прикажани се само агрегатните резултати.

Табела 10

Дали работите/барате работа/не работите бидејќи сакате или морате?

	Вработени		Невработени		Неактивни	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Сакаат	42,5%	27,2%	39,0%	23,4%	24,1%	30,0%
50/50	19,2%	26,7%	20,7%	27,0%	3,4%	8,0%
Мораат	38,3%	46,1%	40,3%	49,6%	72,6%	62,0%

Кај мажите се забележуваат разлики. Најголем дел од мажите изјавија

дека тие работат бидејќи мораат да работат. Ова покажува две нешта - лоша економска состојба со лоши работни услови, но исто така дека мажите се под зголемен притисок да обезбедат средства за своите семејства и да бидат оние кои заработуваат во контекст на лошата економска состојба и лошите работни услови кога нивните сопруги се соочуваат со потешкотии да влезат на пазарот на труд. Ова се отсликува во оцените за тоа колку учесниците од нашиот примерок се задоволни од својот живот—прво, бидејќи мажите, во просек, се помалку среќни отколку жените; и второ, бидејќи мажите чии сопруги се вработени се значително посреќни отколку мажите кои се единствениот вработен брачен партнер. Линеарната регресија ги потврдува и двете претпоставки. Задоволството во животот успешно може да се предвиди и според сопствената вработеност како и вработеноста на брачниот партнер, но приходот е поголем предиктор отколку вработеноста (вработеноста не мора да значи финансиска благосостојба), па така, како некој ја согледува својата финансиска благосостојба е ушто поголем предиктор споредено со вработеноста и вистинските примања и општоземено најсилен предиктор за животно задоволство (за целосната регресииска анализа, видете го анексот). Конечно, како што видовме погоре во табела 7, 61% од мажите се категоризирани со либерални или балансирано уверувања. Ова значи дека на најголем дел од прашањата во врска со ориентацијата на родовите улоги, тие не се согласуваат дека местото на жената е исклучиво во домот, а не на работното место.

Како заклучок, наместо падот на активноста на жените на пазарот на труд по независноста на Македонија во 1991 година да се толкува како резултат на „традицијата“, можеби е поефективно ова да се согледа како непосакуван резултат од транзицијата од планска во пазарна економија, чие влијание најмногу го чувствуваат жените. Ако го прифатиме овој начин на гледање на нештата, станува јасно дека моменталниот неодржлив модел на мажот како единствениот кој

заработува (неодржлив бидејќи ниските приходи и за мажите и за жените значат дека само оние домаќинства каде и двата брачни партнера заработуваат можат да се надеваат на пристоен животен стандард) е само привремена, пост-транзициска фаза, и ќе направи простор за владини иницијативи кои за цел го имаат враќањето кон моделот на родова рамноправност, кој ќе ги фаворизира вработените жени. Дополнителен проблем кој го создава прифаќањето на традицијата како причина за неактивност, е тоа што властите не обрнуваат внимание на оние жени кои не се на пазарот на труд поради семејните обврски. Јасен показател за ова се разликите помеѓу Националните стратегии за вработување за 2006 и 2011 година. Иако Националната стратегија за вработување-2010 (НСВ) препознава дека една од клучните цели за да се намали родовата нееднаковост на пазарот на труд е да се понудат „подобри и подостапни услови за грижа и сместување на децата во рамките на системот на детска заштита“ (НСВ, 2010:15), оваа цел повеќе ја нема во новата стратегија, иако немаше никакви јавни вложувања за да се постигне оваа цел за време на периодот 2006-2010 година,²⁵ ниту пак од 1991 па наваму. Овој недостаток на специфични мерки кои ќе обезбедат услови за подобра рамнотежа помеѓу работниот и семејниот живот и ќе ѝ овозможи на владата да се справи со високата женска неактивност, всушност укажува на тоа дека оние кои ги создаваат овие политики едноставно прифатиле дека жените се жртви на традицијата, па нема никакви понатамошни напори да се истражат други показатели како на пример: подготвеноста да се работи покрај неактивноста или пак помирување со оваа ситуација поради непријателски настроениот пазар на труд. Нашето истражување јасно сугерира дека овој пристап е непромислен.

25 Освен ситни реновации, не се направени значителни инвестиции во оваа област.

02 ПРЕВИДЕНИТЕ ПРИЧИНИ ЗА ВИСОКИТЕ СТАПКИ НА НЕАКТИВНОСТ

Превидените причини за високите стапки на неактивност

Обесхрабени и дискриминирани, но несвесни?

Откако видовме дека податоците не ги подржуваат единствените официјални објасненија за тоа зошто стапките на неактивност кај жените се шокантно високи (образованието и традицијата), сè уште не е јасно кои се вистинските причини за економската неактивност на жените. Во ЕУ, на пример, 83% од неактивното население нема интерес да работи („неактивниво статистичка смисла“)²⁶. Меѓутоа, Анкетата за работната сила во Македонија (APC) не нуди одговор на ова прашање. Македонската APC не се обидува да собере дополнителни информации за тоа зошто жените не работат и колку тие мислат дека им е наклонет пазарот на труд. Нашата студија покажува дека барем декларативно, само една четвртина од жените не работат по сопствен избор (табела 8). За да може да се објасни неактивноста, специфичните причини поради кои останатите жени не се дел од пазарот на труд мораат да добијат повеќе простор во официјалната статистика и истражувањата врз основа на кои се креираат политиките. Ние тврдиме дека со запоставувањето на економската неактивност на жените во последниве две десетолетија и со неусвојувањето на соодветни мерки, креаторите на политиките го овозможиле обесхрабрувањето на огромен број жени да се вклучат во пазарот на труд. Обесхрабрените работници се дефинираат како лица кои не се на пазарот на труд, кои се способни да работат но не бараат работа бидејќи не мислат дека ќе можат да ја најдат.

Меѓутоа недостигот на работни места не е единствената причина за обесхрабреност и како резултат на тоа, намаленото учество. Директната дискриминација која, на пример, се одразува врз родовиот јаз во платите, може да претставува уште една причина поради која жените сè повеќе се истиснуваат од пазарот на труд. На пример, во извештај на Меѓународната организација на трудот (МОТ) од 2009 година се вели:

Жените се соочуваат со системски препреки во скоро секој аспект од работата - од тоа дали воопшто

²⁶ Само 17% сакаат да работат, но или не можат да работат и/или не бараат работа; EAPC (ELFS) 2010, Еуростат.

имаат работа (работни места со полно или пак со скратено работно време), каква работа добиваат или од каква работа се исклучени, достапноста на поддршката што ја добиваат како што е грижа за деца, нивната плата, условите и поволностите кои ги добиваат на работното место, достапноста наподобро платените традиционално „машки“ работни места, несигурноста на нивните работни места или претпријатија, неможноста да го остварат своето право на пензија, па сè до немањето на време, ресурси или информации за да можат да ги остварат своите права....²⁷

Во оваа студија, 42,3% од учесниците се согласија со изјавата дека доколку во семејството има деца или пак стари лица на кои им е потребна грижа, не е исплатливо мајката да работи:

Табела 11

Доколку во семејството има деца или пак стари лица на кои им е потребна грижа, не е исплатливо мајката да работи.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту несогласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
17,3%	25,0%	10,7%	23,4%	23,6%

Ова ја одразува реалноста дека просечните примања на жените во најголемиот дел од регионите е пониска од тоа колку чини да се вработи негувател, и дека кога не постои институционална поддршка како градинки или домови за стари и изнемоштени лица, економски е неисплатливо. Заради ова, се чини за жените да бидат активни на пазарот на труд. За да се реши овој проблем, потребни се засилени напори од страна на властите кои би воспоставиле пристапна институционална поддршка (видете ја исто така дискусијата во следното поглавје).

Овој проблем исто така се одразува во разликите во тоа како жените и мажите кои во Анкетата на работната сила се категоризирани како невработени или како вработени со скратено работно време ги оценуваат главните недостатоци во услугите за грижа на деца. Така,

²⁷ Родовата еднаквост во с`ржта на пристојната. Извештај VI за 98та сесија конференција за трудот, 2009, стр. viii.

повеќе од половина од жените (54,8 проценти) ја избрале високата цена како главен недостаток во услугите за грижа на деца, додека мажите најмалку ја избирале оваа причина (само 13,5 проценти ја наведуваат високата цена како главен недостаток).

Родовата дискриминација на пазарот на труд е во голем дел превидена како причина за ниските стапки на учество, што можеби се должи на фактот што ова поле не е доволно истражено, па така дискриминацијата не се пријавува и покрај тоа што постои солидна законска рамка која ги заштитува жените и мажите од дискриминација од секаков вид, и посебно од родова дискриминација. Земајќи го ова предвид, дел од нашата студија се фокусираше на свесноста на учесниците за можната дискриминација на пазарот на труд и на работното место, како и на тоа колку тие имаат доверба во способностите и амбициите на жените да напредуваат на работното место.

Првите две прашање имаа за цел да ја испитаат свесноста за постоењето на родова дискриминација на пазарот на труд и на работното место. Во првиот случај, сакавме да дознаеме кои се очекувањата на учесниците во случајот кога поеднакво квалификувани жена и маж би се пријавиле за истото работно место. Одговорите беа поделени: 41,6% од учесниците не се согласија, а малку поголем број од нив (46,5%) се согласија со тоа дека мажите имаат поголеми шанси наспроти жените да го добијат работното место. Нешто што е многу интересно е дека немаше статистички разлики во одговорите помеѓу машките и женските учесници.

Табела 12

Доколку поеднакво квалификувани маж и жена се пријават за истото работно место,веројатно е дека мажот ќе ја добие работата

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
24%	22,5%	11,9%	17,8%	23,8%

Иако одговорите значително варираа кога стануваше збор за конкретен случај кога маж и жена би се пријавиле за истото работно место, на општото прашање дали на мажите и жените им се дадени поеднакви шанси за напредок на работно место, забележавме јасна тенденција кај испитаниците да се изјаснат дека тоа е така, со тоа што две третини од нив се согласија со изјавата „Шансите за напредок на

работното место се поеднакви за мажите и жените.“ Тука треба да се напомене дека жените во нашиот примерок повеќе се согласија со оваа изјава отколку мажите.

Табела 13

Можностите за напредување на работното место за мажите и за жените се исти.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
40,3%	26,3%	8,4%	14%	10,8%

Едно можно објаснување за разликите во одговорите на двете прашање е тоа што првото прашање се однесува на добивање на работно место, а второто на напредувањето на веќе обезбедено работно место, па така овие разлики само ја отсликуваат општата ситуација во која влегувањето на пазарот на труд е многу потешко за жените отколку за мажите. Од друга страна, тоа што првото прашање се однесува на конкретен случај, додека второто прашање ја воопштува темата, може да сигнализира дека испитаниците прифаќаат дека постои родова дискриминација во специфични случаи, но одбиваат да го прифатат или пак се слепи за фактот дека постои системскиот проблем. На пример, иако жените сочинуваат само 22,6% од македонските работодавци, една 29-годишна испитаничка со завршено високо образование го даде следниот коментар откако учествуваше во анкетата:

„...жената во нашето општество или поточно во бизнис заедницата, воопшто не е потценета. Верувам дека секоја жена има слободата да бира дали сака да гради кариера или да одгледува деца, и секако ретки се таквите кои успеваат на двете полиња истовремено. Тоа е природен тек на работите. Оттука, жената во нашето општество самата избира да не стане министер бидејќи затоа што сака повеќе време да поминува со децата. Но, од оние кои сакаат да градат кариера, не сум сретнала некој да не биде унапреден само затоа што е жена. Напротив, има многу успешни жени менаџерки.“

Ова е многу типичен пример за препознавањето на неповолната положба во која се наоѓаат жените. Испитаничката едноставно прифаќа дека за жените е или едното или другото, па не гледа никаков

проблем во тоа што жените мораат да одберат помеѓу семејството и кариерата, додека тоа не случајот за мажите.

Исто така, иако најголемиот дел од испитаниците не веруваат дека жените самите се виновни за нивната положба, сепак третина од луѓето во Македонија веруваат дека тоа е случајот. Интересно е дека тука не постојат родови разлики во одговорите, па третина од жените мислат дека жените самите се виновни за тоа што не се поеднакво присутни во највисоките ешалони во бизнис секторот.

Табела 14

Фактот што жените се помалку застапени на раководни позиции е во најголема мера нивна лична вина.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
15,9%	22,1%	10,4%	25%	26,6%

Иако постојат јасни знаци за несвесноста кај дел од населението за сè поголемата обесправеност со која се соочуваат жените на пазарот на труд, најголемиот дел од луѓето во Македонија не се придржуваат до родовите стереотипи според кои жените ги немаат потребните капацитети, квалификации или амбиции да успеат во кариерите.

Табела 15

Мажите се посposобни од жените за бизнис.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
18,3%	18,2%	11,5%	20,6%	31,4%

Жените не се доволно амбициозни за да изградат своја кариера.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
7,3%	14%	8,5%	21,3%	48,8%

Жените ги поседуваат потребните квалитети, квалификации и лидерски способности да заземат одговорни и раководни позиции.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
57%	30,7%	4,7%	5%	2,6%

Жените се помалку заинтересирани да бидат на одговорни и раководни функции.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
12,3%	22,7%	10,7%	17,1%	27,1%

Најголемиот дел од испитаниците, а особено жените²⁸ не се согласија со тоа дека жените се помалку заинтересирани, квалификувани или пак имаат помал капацитет од мажите за бизнис или да вршат раководни функции. Испитаниците исто така веруваат дека во деловниот сектор доминираат мажи кои немаат доверба во жените. Последново уверување ги потврдува резултатите на Реактор од 2010 година според кои точно 50 проценти од нашите испитаници (сите жени) се согласија дека во реалноста тоа е така. Нешто што е уште поинтересно е дека ова мислење еднакво го делат и мажите и жените, а кај вработените лица имаше поголема тенденција да се согласуваат со овој став.

Табела 16

Во деловниот сектор доминираат мажи кои немаат доверба во жените.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
23,1%	32%	13,8%	16,8%	14,4%

Севкупно, она го открива што групата прашања за перцепциите за дискриминацијата на пазарот на труд е дека наголемиот дел од населението не верува во стереотипот дека мажите се поспособни од жените, иако постои тенденција кај дури третина од учесниците да не ја согледаат можната улога на родовата дискриминација на пазарот на труд и на работното место како фактор кој допринесува коннедостатокот на жени на позиции на моќ. Големиот процент на оние кои веруваат дека жените се помалку заинтересирани за позиции на моќ и кои сметаат дека недостатокот на жени на раководни места е нивна вина, открива тенденција на согледување на родовите разлики на работните места и во раководството како на индивидуален наместо системски проблем.

28 Три од четири прашања имаа статистички значајни разлики.

03

**РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ
РАБОТНИОТ И
СЕМЕЈНИОТ ЖИВОТ**

Рамнотежа помеѓу работниот и семејниот живот

Надворешните фактори - социјалната инфраструктура и учеството на мажите

Дополнителна непрепознаена причина за ниските стапки на активност која се обидовме да ја разработиме со нашата студија е „разводот“ помеѓу семејните и трудовите политики која се случи за време на транзицијата. Пред независноста на Македонија и типично за социјализмот, политиките насочени кон жените на пазарот на труд, вклучувајќи ги и трудовите политики и политиките за рана грижа и образование на децата, сите беа насочени кон овозможувањето на враќањето на жените на пазарот на труд.

Во последните 20 години, семејните политики продолжија да се оддалечуваат од социо-економската реалност. Дури и кога постоае обиди да се реформира законодавството, семејните политики, а особено политиките за родителско отсуство се јавуваа во форма на демографска реформа, во смисол на тоа дека се промовираа семејни вредности наспроти враќањето на мајките на пазарот на труд. Ова заедно со скоро непостоечките инвестиции во градинки, забавишта и слични институции, значи дека за жените постојат малку опции за да можат да го ускладат работниот со семејниот живот, без никаков изглед за промена на состојбата во иднината која би го олеснила влезот или враќањето на пазарот. За подобро да се разбере положбата и на мажите и на жените во однос на инструментите за воспоставување на рамнотежа помеѓу работниот и семејниот живот, дел од анкетата беше посветен на испитувањето на нивото на свесност за постоечките препреки, како и за расположението за зголемување на вклученоста на татковците во раната грижа за децата.

Првото прашања ја открива потребата од подобри услуги кои би им дозволиле на жените подобро да воспостават рамнотежа помеѓу работните и семејните обврски. Огромен број од испитаниците во примерокот, без голема разлика помеѓу мажите и жените, се согласуваат дека има потреба од подобри услови кои би им ги олесните работните животи на жените, како што е поголемиот број и подобриот пристап до градинки, како и флексибилни услови за мајките со мали деца. Кај ова прашање всушност имаше најголем број на истомисленици од било кое друго прашање во прашалникот,

па така дури 92,5% од испитаниците се во потполност се согласија дека се потребни подобри услови, а само незначителени 0,8% не се согласија со овој став. Она што ова уште еднаш го покажува е дека социјалната инфраструктура изградена како дел од фокусот во социјализмот на вработената мајка, која се распадна за време на транзицијата, мора да биде повторно воспоставена и да се подобри ако се очекува од жените (повторно) да влезат на пазарот.

Табела 17

Подобри услови кои ќе им го олеснат работниот живот на жените (како на пример поголем број и пристап до градинки; флексибилни работни аранжмани за мајки на мали деца и сл.) се многу потребни во Македонија.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
69,5%	23%	2,9%	3,9%	0,8%

Еден проблем кој се пројавува во постоечките политики за родителско отсуство во Македонија е тоа што иако на татковците им е загарантирано правото на отсуство кога ќе им се родат деца доколку тоа не е искористено од страна мајката, скоро сите мажи не го користат ова право и мајката е таа која вообичаено го зема отсуството. Иако ова може да им се препише на нефлексибилните услови, т.е. на фактот што мајката треба да се откаже од своето право за таткото да може да го искористи истото²⁹, дополнителен фактор кој треба да се истражи е тоа дали мажите сакаат да земат отсуство и дали ова е прифатливо во заедницата. Одговорите на следните две прашања откриваат дека културолошките препреки кои се претпоставува дека постојат³⁰ можеби, всушност, се преувеличени.

Две третини од испитаниците не се согласија со ставот: „Срамота е маж да земародителско отсуство“, а само една четвртина од нив се согласија, што може да значи дека постои помала општествена стигма поврзана со татковското отсуство отколку што се претпоставува. Ставовите беа малку повеќе поделени кога прашањето беше поинаку формулирано, и покрај тоа што формулацијата е таква што ја предвидува поддршката од страна на заедницата и на работодавецот. На изјавата „Татковците кај нас би земале родителско отсуство за да

²⁹ Иако Законот за работни односи предвидува дека таткото може да го земе родителското отсуство наместо мајката, самата формулација предвидува дека тоа нема да биде случај

³⁰ Татковците во Македонија не сакаат да бидат мајки. “Дневник” од 18.03.2006, достапно на: <http://star.dnevnik.com.mk/default.aspx?pbroj=2916&stID=67536>

можат да се грижат за своите деца, доколку го имаат разбирањето на заедницата и на работодавецот“, повеќе од половина од примерокот (55,2%) се согласија, додека пак малку повеќе од третина (34,6%) не се согласија. Интересно е што иако жените и мажите исто одговораа на првото прашање, забележавме значителни разлики во одговорите на второто прашање, па токму пониската средна вредност на женските одговори ја објаснува разликата во севкупната средна вредност помеѓу двете прашања: мажите значително повеќе се согласуваа дека, во одредени услови, татковците со задоволство би земале родителско отсуство за да се грижат за своите деца.

Табела 18**Срамота е маж да земародителско отсуство**

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
17,9%	10,2%	4,7%	20,2%	47%

Татковците кај нас радо би земале родителско отсуство за да се грижат за новороденчињата кога за тоа би имале разбирање од средината, а пред сè од работодавците.

Во потполност се согласува	Се согласува	Ниту се согласува, ниту не се согласува	Не се согласува	Воопшто не се согласува
26,4%	28,8%	10,3%	14,6%	20%

Ускладување на семејните и трудовите политики

Ако добро го разгледаме развојот на политиките кои целат на жените и кои се усвоија и применија за време на транзицискиот период, може да се забележи голема промена на фокусот од родова еднаквост кон семејни политики кои особено се случија во последните неколку години. Дobar пример за ова се промените на законот за работни односи кои ги предложи министерството за труд и социјална политика. Како дел од Националната демографска стратегија, министерството промовира промени на законот за работни односи што би го зголемило породилното отсуство од 9 на 12 месеци и би се додале 2 изборни

„татковски месеци“ кои би можеле истовремено да се земат (со што се имитира германскиот модел од 2007 година, со различен план за исплати). Иако е за поздравување фактот дека татковците добиваат повеќе внимание во промените на политиките, постои опасност дека зголеменото породилното отсуство за мајките само ќе допринесе кон уште поголема нееднаквост на пазарот на труд.

Причината поради која го отфрламе германскиот модел за родителско отсуство, т.е. зголемувањето на бројот на месеци за породилно отсуство, може да се види во контекстот во кој беше воведен германскиот модел од 2007, врз кој се заснова македонскиот. Германскиот модел означил преосврт во семејните политики во таа држава со цел да се ускладат семејните политики и политиките за родова еднаквост. Моделот од пред 2007 година претежно беше семејно ориентиран, а тригодишното отсуство беше вообичаено, така што овој модел воведо намалување наместо зголемување на отсуството, што е случај со македонскиот модел. Покрај тоа, германските реформи беа одговор на тоа што се подолгите отсуства не ги дадоа очекуваните резултати за зголемување на стапките на фертилитет:

*„...соочени со фактот дека ниту подолгото отсуство, ниту пак зголемувањето на трансферите немаше никаков опиплив ефект врз зголемување на наталитетот, законодавците почнаа да ги разгледуваат решенијата на нивните европски соседи.“
(Erler во Kamerman & Moss 132)*

Германското искуство би требало да послужи како добар пример за законодавците во Македонија, бидејќи ја открива непотребноста на скапите експерименти кои ги предложува Министерството за труд и социјална политика со промените на законот за работни односи. Случајот со развојот на германските политики за родителско отсуство јасно става до знаење дека нема докази за тоа дека со зголемувањето на отсуството ќе се зголеми наталитетот. Од друга страна, постојат доволно информации според кои земјите кои го охрабруваат учеството на жените на пазарот на труд, заедно со опции за врамнотежувањето на работниот и семејниот живот, можат да го зголемат наталитетот, Luci & Thevenon покажуваат дека:

Наталитетот побргу расте во земјите кои го

*поттикнуваат учеството на жените на пазарот на труд и можностите за балансирање на работата и семејството... се појавуваат како клучен фактор за зголемување на наталитетот во контекст на зголемена вработеност на жените... Земјите членки на ОЕЦД кои комбинираат релативно висок наталитет со високи стапки на вработеност на жените обично се истите земји во кои условите се поволни за вработените мајки... Наспроти ова, земјите кои комбинираат релативно низок наталитет со ниски стапки на вработеност на жените, како земјите од источна и јужна Европа и Германија, нудат помалку поволни услови за балансирање на работата и семејството. **Во иднина, врската помеѓу економскиот развој и наталитетот сè повеќе ќе ја одразува ефективоста на семејните политики.***

Luci и Thevenon (2011)

04

**ЗАКЛУЧОЦИ И
ПРЕПОРАКИ: ПОТРЕБА
ОД ПРЕСВРТ ВО ПОЛИТИКИТЕ**

Заклучоци и препораки - потреба од пресврт во политиките

Стапките на неактивност кај жените во моментот го сочинуваат најголемиот дел од родовата нееднаквост на пазарот на труд, со тоа што една третина од неактивното население над 15 годишна возраст се жени кои не бараат работа поради обврските во домаќинството. Со оглед на неповолните импликации на овие статистики, се јавуваат бројни обиди да се изнајде изворот на родовата нееднаквост кај неактивното население, од кои голем дел се фокусираат на факторот „домаќинка“, па оваа статистика се објаснуваше со повикување на „традицијата“. Во оваа студија аргументиравме дека „традицијата,“ дури и во сите нејзини различни значења, не е сеопфатно објаснување за овој проблем. Прифаќањето на традицијата како објаснување значи дека се игнорира посериозната систематска родова дискриминација на пазарот на труд, која не може и не треба да се објасни на начин кој го оправдува непреземањето на конкретни чекори од страна на властите, со оглед на тоа дека соочувањето со традицијата може да се гледа како на мешање на државата во приватноста на семејството.

Резултатите од нашата анкета, како и деталната анализа на положбата на жените на македонскиот пазар на труд укажуваат на потребата од пресврт доколку навистина постои интерес долгорочно да се зголеми вработеноста на жените. Во оваа насока, резултатите од ова истражување треба да се искористат како основа да се мотивираат институциите да ги напуштат објаснувањата кои го вклучуваат образованието и традицијата (како недоволни и неосновани) и да ѝ посветат повеќе внимание на родовата дискриминација, да создадат услови за ускладување на работниот со семејниот живот и да создадат конкретни поволности кои ќе ги мотивираат неактивните жени да влезат на пазарот на труд и ќе осигураат дека тие нема да бидат дискриминирани кога бараат работа. За да се постигне ова, властите прво мора подобро да ги разберат факторите кои ги демотивираат жените од влегување на пазарот на труд, за да можат соодветно да ги насочат своите активни мерки. Следниве конкретни препораки беа подготвени врз основа на резултатите од оваа студија:

Собирање повеќе податоци за неактивните жени: Иако нашата студија ги разјаснува препреките кои ги спречуваат жените од тоа да влезат и да останат на пазарот на труд, важно е да се продолжи

со истражувањето на нивните искуства и истите детално да се анализираат. Фактот што некои од податоците во нашата студија не се собираат редовно како дел од работата на Државниот завод за статистика покажува дека постојат големи недостатоци во тоа како институциите ги создаваат своите политики. Поточно, тие не се засноваат на докази и не им излегуваат во пресрет на жените во Македонија. Она што особено недостига во податоците кои постојат се подетални податоци за профилот на неактивните жени кои се демотивирани од тоа да влезат на пазарот на труд, покрај нивната желба да работат. Овие податоци можат лесно да се соберат како дел од Анкетата за работната сила и е нешто што се прави во многу земји од ЕУ.

Ускладување на трудовите и семејните политики: Во студијата зборувавме за тоа дека министерството за труд и социјална политика предложи промени на законот за работни односи според кои би се зголемило породилното отсуство како обид да се зголеми наталитетот во земјата. Бидејќи постојат доволни докази дека подолгото отсуство не вродува со поголем наталитет, предлагаме да се воведат 12 месечно отсуство од кои три месеци ќе бидат резервирани за татковците, кои тие можат да одберат или да ги искористат или не (т.е. да се одреди период на отсуство кој таткото мора да го земе или двајцата родители го губат правото на отсуство за овој период). Освен тоа што чини помалку, оваа алтернатива ќе ги мотивира татковците да го земат отсуство, како и да допринесат кон изедначувањето на позициите за младите жени кои се соочуваат со дискриминација кога ќе влезат на пазарот на труд поради нивната репродуктивна улога.

Справување со родовата дискриминација на пазарот на труд и на работното место: Државата мора посериозно да ја сфати родовата дискриминација на пазарот на трудот и поефикасно да се справи со неа за да им помогне на жените да ги надминат институционалните препреки кои ги спречуваат од тоа да влезат на пазарот на трудот. И покрај тоа што постои солидна законска рамка која штити од родова дискриминација, постојат мноштво неофицијални докази кои упатуваат кон тоа дека директната дискриминација е распространета, особено во приватниот сектор, во форма на присилување на жените да потпишуваат договори според кои нема да имаат деца (спогодба според која работничките нема да родат дете за време на одреден временски период), прашување на лични прашања за семејството за време на работни интервјуа, како и откази по завршувањето на породилното отсуство. Поради ова, владата мора посериозно, преку зголемени контроли и казни да се справи со оние лица во

приватниот сектор кои дискриминираат по родов основ и да ги мотивира вработените да не молчат и да ги пријават работодавците. Претставничката за родова еднаквост која е дел од Министерството за труд и социјална политика би требало да биде поревносна во откривањето на дискриминацијата на пазарот на труд и проактивна во идентификацијата на дискриминаторски дела (што е всушност предвидено со нејзиниот мандат) наместо да чека да ја известат жртвите на родова дискриминација.

05 АНЕКСИ

Анекс 1 - Демографски карактеристики на примерокот

Постапка на земање на примерок и стапка на одговор

За целите на истражувањето се изведе телефонска анкета врз национален репрезентативен примерок на возраст од 18+. Примерокот е случаен, стратификуван примерок кој може да се добие по телефон. Рамката за земање на примерок беше електронскиот телефонски именик. За динамиката на популацијата беа користени податоците од пописот од 2002 година. Типот на примерок е 2-етапен комбиниран случаен примерок. Стратификацијата беше направена според критериумите за квоти за видот на населување (урбано/рурално), возрастната група и полот.

Вкупниот примерок изнесува 1047 испитаници кои го завршија интервјуто (50,1%). Од вкупно 2065 испитаници кои беа добиени по телефон и замолени да учествуваат, 40,7% веднаш одбија, а 8,3% одбија или го прекинаа разговорот во текот на интервјуто.

Демографија на примерокот

Возраст | Пол

51,3 процент од испитаниците беа жени со средна возраст од 44,54, 14,1 проценти беа на возраст од 18 до 24 години; 18,2 проценти на возраст од 25 до 34 години; 21,7 проценти од 35 до 44 години; 14,6 проценти на возраст од 45 до 54 години; 15,8 проценти беа на возраст од 55 до 64 години и 15,6 проценти на возраст над 65 години.

Етничка припадност

66,5 проценти од примерокот се изјаснија како етнички Македонци; 22,5 проценти како Албанци; 4,3 проценти Турци; 2,8 проценти Роми; и останатите беа од друга етничка припадност (Срби, Власи, Бошњаци, Хрвати и Руси). Еден од испитаниците одби да ја каже својата етничка припадност.

Место на живеење

Географски, најголемиот број испитаници беа од Скопје, 33,1 процент; 23,8 проценти беа од северозападниот регион на земјата вклучувајќи

го и Куманово; 20,6 проценти беа од југозападниот дел на земјата, а останатите, 24,3 проценти од централна и источна Македонија. 36 проценти од испитаниците беа од рурално, а 63,7 проценти од урбано подрачје.

Образование

Врз основа на образованието на испитаниците, 2,1 процент се без образование; повеќе од еден од пет (22,1 проценти) имаат завршено само основно образование; пола од испитаниците (53,3 проценти) имаат завршено средно образование, 5,5 проценти имаат више образование, 16,1 проценти имаа завршено високо образование и само 0,9 проценти беа со постдипломско образование.

Брачен статус и услови на живот

18,7 проценти од испитаниците се самци; најголем дел од примерокот (74,3 проценти) се или во врска или во брак; 0,8 % се разведени и 6,2 проценти вдов(и)ци, 51,7 процент од испитаниците имаат повеќе од едно дете.

Типичниот испитаник живее во 4 члено семејство (26,0 проценти од испитаниците); 33,6 проценти живеат во помали семејства (само 3,3 проценти изјавија дека живеат сами, 15,1 живеат во двочлени семејства и 15,1 живеат во тричлено семејство), 18,5 проценти изјавија дека живеат во 5 члени семејства, 11,7 проценти во 6 члени а останатите 10,3 проценти во семејства поголеми од 6 членови. Најголемото семејство беше 18 члено.

Статус на пазарот на труд

Од 1047 испитаници, 288 или 27,5 се вработени со полно работно време; само 1,2 проценти изјавија дека работат непријавени; 0,9 проценти работат со скратено работно време; 1,0 скратено работно време непријавени. Само 1 испитаник (0,1 проценти) изјави дека работи без паричен надомест и 2 проценти се само-вработени. Тоа сочинува 32,7 проценти од испитаниците кои можат да се категоризираат како вработени.

21,4 проценти изјавија дека се невработени и активно бараат работа. Други 9,0 проценти во моментот не бараат работа, но планираат да бараат во иднина, 16,9 проценти се изјаснија како предвременно неактивни (невработени, кои не бараат работа и не планираат да бараат во иднина), 20,1 проценти од испитаниците веќе се пензионери.

Анекс 2 - Скала за родови улоги

Создавање на скалата за родови улоги и кластери за ориентација според родови улоги

Сите прашања за ставовите беа измерени на Ликертова скала со 7 точки кои се протегаат од воопшто не се согласувам (1) до потполно се согласувам (7). Беше извршена факторска анализа на објаснувачките (нерестриктивни) главни компоненти со цел да се потврди единствената структура на Скалата за родови улоги (Judge & Livingston, 2008), како и да се утврдат евентуални други фактори. Сите елементи на Judge & Livingston (2008) најмногу се потпираат на првиот фактор (тежина на фактор над 0,5; види табела A2). Другите три прашања (*Доколку има деца и постари членови за кои треба некој да се грижи, не се исплати мајката да работи; Мажите се посposобни од жените за бизнис; и За баланс во една врска, важно е мажот да заработува повеќе од жената*) исто така носат тежина на факторот. Бидејќи тематски беа во склад со традиционалните ставови за родовите улоги, ги инкорпориравме во Индексот за ориентацијата според родови улоги (GRO).

Добиените резултати на скалата за родови улоги (пресметани како резултат на средна вредност на 8-те прашања за секој испитаник) беа нормално дистрибуирани и распределени низ опфатот на скалата со резултат еден (1) кој е индициран за испитаници со многу либерални ставови (воопшто не се согласуваа за сите прашања за родовите улоги), испитаници со резултат четири (4), односно оние со балансирани погледи и испитаници со резултат седум (7) односно испитаници со многу традиционални ставови (потполно се согласуваа со сите прашања за родови улоги).

Бидејќи групата беше добро распоредена низ скалата за родовите улоги, 33,3 процентниот пресек резултираше во скоро совршена поделба помеѓу либерални, балансирани и традиционални испитаници. Така, добивме можност да ставиме во кластери три групи на испитаници во зависност од нивните одговори: сите учесници со резултат понизок или еднаков на три (3) (во просек таквите не се согласуваа со изјавите $N=356$; $M=2,37$; $SD=,48$) беа категоризирани

како либерални испитаници; оние кои имаа резултат помеѓу 3 и 4,3 (подеднакво се согласуваа и не се согласуваа $N=332$; $M=3,63$; $SD=,33$) беа категоризирани во групата на испитаници со балансиран ставови и сите испитаници со резултат повисок од 4,3 (кои во просек се согласуваа со изјавите $N=359$; $M=5,26$; $SD =,70$) беа категоризирани како традиционални испитаници. Идеално би било балансираната група да се позиционира на резултатот помеѓу 3,5 и 4,4, но бидејќи поделбата на третини беше многу блиску до идеалното сценарио за статистички цели (еднакви големини на групите), решивме да продолжиме со анализата врз ваквата поделба.

Табела А2

Факторска анализа на главните компоненти; Варимакс ротирана

Доколку маж и жена се пријават за исто работно место и имаат еднакви квалификации, поверојатно е дека мажот ќе го добие работното место.

Жените имаат помала слобода поради семејните обврски и грижата за домаќинството

Мажите кои не работат треба да се грижат за децата и домаќинството

Татковците кај нас радо би земале родителско отсуство за да се грижат за новороденчињата кога за тоа би имале разбирање од средината, а пред сè од работодавците

Доколку има деца и постари членови за кои треба некој да се грижи, не се исплати мајката да работи

Местото на жената е дома, не во канцеларија или продавница

Жена која има семејство нема време да работи надвор од домот

Вработените мајки доведуваат до зголемен криминалитет кај младите

Подобро е кога мажот заработува, а жената се грижи за домаќинството и семејството

Жените се посреќни кога седат дома и се грижат за своите деца

Мажите се поспособни од жените за бизнис

За баланс во една врска, важно е мажот да заработува повеќе од жената

Жените не се доволно амбициозни за да изградат своја кариера

Фактот што жените се помалку застапени на раководни позиции е во најголема мера нивна лична вина

Жените се помалку заинтересирани да бидат на одговорни и раководни функции

Тоа што повеќето мажи во Македонија помалку се грижат за домашните работи

и децата е првенствено нивен личен избор, а не природна предодреденост

Дали еден човек ќе успее зависи пред сè од индивидуата, а не од неговиот или нејзиниот пол

Подобри услови кои ќе им го олеснат работниот живот на жените (како на пример поголем број и пристап до градинки; флексибилни работни аранжмани за мајки на мали деца и сл.) се многу потребни во Македонија

Жените кои не работат се изолирани од светот

Жената мора да има свои лични примања

Прашање кои соодветствуваат на еден фактор

Зголемување на бројот на вработени жени **не треба** да биде еден од приоритетите на државната агенција за вработување

Неодговорно е старите лица да се праќаат по старски домови, семејствата треба да се грижат за нив

Во бизнис секторот доминираат мажи кои немаат доволно доверба во жените

Кога станува збор за грижа за домот и семејството, од жените се очекува многу повеќе отколку од мажите

Можностите за напредување на работното место за мажите и за жените се исти

Прашања кои не соодветствуваат јасно со ниту еден фактор

Природно е мажите помалку да учествуваат во домашните обврски (на пр, готвење, чистење, грижа за деца, и сл.)

Во нашето општество домаќинките уживаат ист углед како и вработените жени

Жените ги поседуваат потребните квалитети, квалификации и лидерски способности да заземат одговорни и раководни позиции

За жена со деца и семејство е речиси невозможно да изгради врвна политичка или бизнис кариера

Срамота е маж да зема родителско отсуство

Забелешки: GRO = ориентација според родовата улога; Ротацијата конвергира во 22 итерации;

матрица на компоненти; тежина на фактор

Компонента									
GRO	2	3	4	5	6	7	8	9	10
,186	,104	,536	-,113	-,144	,167	,038	-,268	,099	-,281
,117	,059	,592	,074	,167	,054	,053	,119	,072	,071
-,007	-,073	,271	,088	,136	,562	-,065	-,071	,195	,024
,142	,097	-,109	,027	-,045	,753	-,038	-,008	-,110	-,005
,500	,162	,160	,054	-,009	-,251	-,077	-,266	-,003	-,045
,700	,148	-,002	-,045	-,027	,059	,169	,007	,005	-,012
,660	,245	,037	-,032	,085	,015	-,028	,036	,083	,038
,651	,096	-,015	,067	,097	-,093	-,196	-,205	-,143	-,086
,740	-,002	,090	-,036	-,161	,097	,111	,083	,048	,035
,683	-,011	,127	-,157	-,102	,091	,148	,031	,039	,050
,516	,238	,058	-,200	-,166	,031	,230	,278	,213	-,005
,548	,066	,218	-,131	-,048	,061	,349	,040	,176	,011
,277	,608	,012	-,121	,056	-,021	,095	-,067	,062	-,018
,050	,666	-,049	,158	,081	,013	-,158	-,005	,087	,163
,129	,571	,052	,007	-,054	-,003	,114	,144	,055	-,069
-,093	,091	-,021	,709	,009	,010	-,072	,013	,018	-,044
-,117	-,034	,066	,662	-,069	,002	-,014	,075	-,026	,163
,050	-,166	,032	,508	,174	,315	,272	-,089	-,225	-,128
-,031	,131	,094	,048	,682	,040	-,026	,089	-,026	-,207
-,121	-,042	,167	-,156	,637	,055	,255	-,121	-,088	,325
,142	,245	,110	-,082	-,069	,057	-,012	-,118	,616	,046
,157	,008	-,055	,013	,087	-,063	,740	,000	-,052	,049
,015	,094	,108	,061	,036	-,043	-,033	,799	-,060	-,092
,171	-,185	,536	,072	,158	-,209	-,157	,232	-,088	,140
,044	,069	,047	,068	-,074	,029	,017	-,078	,008	,825
,143	,207	,415	-,104	-,345	-,126	,347	-,026	-,085	,002
,145	,383	,066	-,112	-,345	,154	,157	-,176	-,463	,134
-,286	-,060	,314	,177	,095	,164	-,057	-,047	-,348	,095
,335	,340	,269	-,155	,180	-,095	-,054	,109	-,278	-,117
,261	,164	,149	,008	-,054	-,368	,380	-,132	,245	-,199

Метод на екстракција: Анализа на главните компоненти; Метод на ротација: Варимакс со Кајзер нормализација.

Анекс 3 - Предиктори на ориентацијата според родови улоги

Со цел да се утврдат карактеристиките на традиционалните и либералните испитаници, т.е. за да се испитаат корелатите на ориентацијата според родовите улоги, спроведовме мултипла линеарна регресивна анализа со GRO индексот поставен како излезна варијабла.

Табела А3

Предиктори	B	SE B	95,0% CI за B	
(Константа)	2,65	0,15	[2,36	2,93]
Род (женски)	,45***	0,08	[0,30	0,60]
Возраст	,02***	0,00	[0,01	0,02]
Регион (Скопје)				
Севорозапад и Куманово	,11	0,11	[-0,10	0,32]
Југозапад	-,04	0,11	[-0,26	0,18]
Источен и централен ден	,08	0,10	[-0,13	0,29]
Место на живеење (урбано)	-,22**	0,08	[-0,39	-0,06]
Етничка припадност (албанска)	,48***	0,10	[0,29	0,67]
Образование (средно образование)				
Основно или пониско	,85***	0,11	[0,64	1,05]
Високо образование: универзитетско и постдипломско	-,45***	0,09	[-0,64	-0,27]

Забелешка: зависна варијабла: индекс на ориентација на родова улога ;

*p<,05; **p<,01, ***p<,001, CI = интервал на сигурност

R²=,25; F(8, 922)= 37,78, p=,000 N=1045

Како што може да се види од Табела 3: полот, возраста, етничката припадност, местото на живеење како и образованието, сите ја предвидуваа родовата ориентација, додека регионот не ја предвидува. Младите, жените, пообразуваните, Македонците кои живеат во градовите се полиберални од постарите, мажите, помалку образуваните, Албанците кои живеат во руралните делови на земјата. Моделот објаснува 25% од варијациите во ставовите за ориентација според родовите улоги.

Анекс 4 - Предиктори на активноста на пазарот на труд

Со цел да се утврди што ја предвидува активноста на пазарот на труд, т.е. да се испитаат корелациите на активноста на пазарот на труд, спроведовме логистичка регресија со поставување на активноста на пазарот на труд како излезна варијабла (дихтомизирана варијабла: 1-активен на пазарот на труд (испитаник кој е вработен или бара работа) и 0-неактивен на пазарот на труд т.е. не работи и не бара работа.)

Пензионираните испитаници не беа дел од анализата, па примерокот е помал $N=835$. Бидејќи ги исклучивме пензионираните испитаници, 95% од останатите испитаници се на возраст 18-60, што значи на возраст кога се работоспособни. Така, не е чудно што мнозинството од нив (67,5%) се активни на пазарот на труд (или работат или бараат работа). Според тоа, основниот модел на кој се засноваше нашата анализа, точно предвиде 67,5% од случаите.

Нашиот финален модел точно предвиде дополнителни 10,1% од случаите и објасни помеѓу 28 (Cox & Snell $R^2=,28$) и 39 (Nagelkerke $R^2=,39$) проценти од варијацијата во активноста. Хосмер-Лемешоуовиот тест за квалитетот на совпаѓање (GOF) (Hosmer, Lemeshow, & Klar, 1988) покажува колку е ефективен моделот во опишување на излезната варијабла, со незначителен Chi-square кој покажува соодветно совпаѓање (Dolcini & Nancy, 1994). Нашиот модел имаше незначителен Хосмер и Лернешос-ов квалитет на совпаѓање, што значи моделот е добар (Chi-square (8) = 14,02, $p=,081$.)

Како што може да се види од табела A4, активноста на пазарот за труд е поврзана со возраста, полот, етничката припадност и регионот (но не и местото на живеење), како и од стекнатото образование, образовниот статус и бројот на деца. Ориентацијата според родови улоги сепак нема корелација со активноста на пазарот на труд. Машките испитаници, помладите испитаници, како и испитаниците од источниот и централниот дел од земјата (особено во споредба со оние кои живеат на југозапад) се поактивни на пазарот за труд. Освен тоа, пообразованите испитаници и оние кои имаат деца се најчесто поактивни на пазарот на труд.

Влијанието на регионот врз нивото на активност покажува дека структурата на пазарот на труд може да игра улога во поттикнувањето или обесхрабрувањето на учеството во работната сила.

Особено влијателни предиктори се полот, етничката припадност и образованието на испитаниците. Жените 4,28 пати помалку учествуваат на пазарот. Ромките 8,33 пати помалку, додека пак високо образованите испитаници 16 пати повеќе учествуваат на пазарот на труд во споредба со испитаниците со ниско ниво на образование.

Испитаниците кои се во процес на образование исто така помалку учествуваат на пазарот на труд, т.е. оние кои сеуште студираат 6,8 пати помалку активно учествуваат на пазарот на труд.

Табела А4

Предиктор	B	SE	OR	95% сигурност интервал OR	
Константа					
Пол (женски)	1,45	,19	4,28***	[2,94	6,22]
Возраст	-,02	,01	,99*	[,97	,10]
Регион (источен + централен)					
Скопски регион	-,33	,27	,72	[,43	1,22]
Северозападен регион	-,07	,28	,94	[,54	1,62]
Југозападен регион	-,68	,283	,51*	[,29	,88]
Место на живеење (урбано)	-,30	,19	,79	[,54	1,16]
Етничка припадност (Македонска)					
Етнички Албанци	-,25	,23	,78	[,49	1,23]
Етнички Турци	-,45	,42	,63	[,28	1,43]
Етнички Роми	2,12	,68	8,33**	[2,21	31,39]
Образование (основно)					
Средно образование	1,12	,24	3,05***	[1,91	4,89]
Високо образование	2,81	,36	16,64***	[8,29	33,41]
Во процес на образование (да)	1,92	,28	6,79***	[3,95	11,65]
Деца (нема деца)	,48	,20	1,62*	[1,10	2,37]
Ориентација на полова улога	-,14	,08	,87	[,75	1,01]

Забелешка: зависна варијабла: активност на пазарот на труд (да/не); B)

очекуван коефициент; SE(B) = стандардна грешка; OR= однос на шансите;

; *p<,05; **p<,01, ***p<,001, N=835

Cox & Snell R²=,28, Nagelkerke R²=,39 Хосмер и Леснершоу Chi²(8) = 14,02, p=,081.

Анекс 5 - Предиктори на вработување

Со цел да се утврди што го предвидува вработувањето, спроведовме логистичка регресија со поставување на работниот статус како излезна варијабла (дихтомизирана варијабла: 1–вработен и 0–невработени, вклучително неактивни).

Пензионираниот испитаници не беа дел од анализата, па примерокот беше помал $N = 835$. Иако ги исклучивме пензионираните испитаници и 95% од останатите испитаници беа на возраст помеѓу 18 и 60 години, примарна работоспособна возраст, само 59,1% од нашите испитаници се вработени, што укажува на ниска стапка на вработеност во земјата. Така, основниот модел на кој се засноваше нашата анализа точно предвиде 59,1% од случаите.

Нашiot финален модел точно предвиде дополнителни 10,4% од случаите и објасни помеѓу 19 (Cox & Snell $R^2 = 0,19$) и 25 (Nagelkerke $R^2 = 0,25$) проценти од варијација во вработувањето. Хосмер-Лемешоуовиот тест за квалитетот на совпаѓање (GOF) беше незначителен, што укажува дека моделот е добар (Chi-square (8)=8,34, $p=0,401$.)

Како што може да се види од Табела А5. вработувањето е поврзано со возраста, полот, етничката припадност, нивото на стекнато образование како и од тоа дали испитаниците имаат деца. Ориентацијата според родовите улоги сепак не го предвидува работниот статус.

Помладите, женските и албанските испитаници, како и испитаниците со ниско ниво на стекнато образование имаат пониски шанси на пазарот на трудот. Исто така, испитаниците без деца, за разлика од испитаниците со деца, имаат помали шанси да бидат вработени.

Доколку сите останати варијабли се држат константни, женските имаат 2 пати помалку шанси да бидат вработени, етничките Албанци имаат 1,7 пати помалку шанси да бидат вработени во споредба со македонските испитаници и испитаниците со деца имаат 2 пати поголеми шанси да бидат вработени од испитаниците без деца.

Образованието игра огромна улога: во споредба со испитаниците со ниско образование, испитаниците со завршено средно образование имаат 2,6 пати поголеми шанси да бидат вработени, додека испитаниците со завршено високо образование имаат 7,5 пати поголеми шанси да бидат вработени.

Табела А5

Предиктор	B	SE	OR	95% CI OR	
Константа	-2,95	0,59	,05		
Пол (женски)	0,70	0,16	2,02***	[1,47	2,79]
Возраст	0,02	0,01	1,02*	[1,00	1,03]
Регион (источен + централен)					
Скопски регион	-0,26	0,23	0,77	[0,49	1,20]
Северозападен регион	-0,32	0,24	0,73	[0,45	1,17]
Југозападен регион	0,01	0,22	1,01	[0,65	1,56]
Место на живеење (урбано)	0,06	0,18	1,06	[0,75	1,49]
Етничка припадност (Македонска)					
Етнички Албанци	-0,51	0,21	0,60*	[0,40	0,91]
Етнички Турци	-0,36	0,42	0,70	[0,31	1,57]
Етнички Роми	-0,52	0,54	0,60	[0,21	1,71]
Образование (основно)					
Средно образование	0,95	0,24	2,58***	[1,61	4,15]
Високо образование	2,01	0,29	7,49***	[4,27	13,16]
Во процес на образование (да)	0,40	0,25	1,49	[0,91	2,41]
Деца (нема деца)	0,76	0,17	2,15***	[1,53	3,02]
Ориентација на полова улога	-0,11	0,07	0,89	[0,78	1,03]

Забелешка: зависна варијабла: активност на пазарот на труд (да/не) N=835;

B) очекуван коефициент; SE(B) = стандардна грешка; OR= однос на шансите; ;

*p<,05; **p<,01, ***p<,001,

Cox & Snell R² = ,19, Nagelkerke R² = ,25 Хосмер и Леснершоу Chi²(8) = 8,34, p = ,401

Анекс 6 - Предиктори на задоволство од животот

На крај, сакавме да испитаме како статусот на пазарот на трудот, како и ориентацијата според родови улоги се поврзани со задоволството од животот. Спроведовме четири мултипла линеарни регресији со поставување на задоволството од животот како зависна варијабла и плус контролни варијабли (демографски карактеристики).

- работниот статус (да се испита влијанието на фактичкото вработување на задоволството од животот);
- работниот статус на партнерот (да се испита влијанието на споделената финансиска одговорност, но направено во посебна анализа, затоа што ова прашање беше одговарано само од испитаниците кои се во врска);
- реалните приходи (да се испита влијанието на приходите, наспроти само вработувањето, и да се истражат можните индикатори за незадоволителни работни места), и на крај
- перцепираната финансиска ситуација како субјективен индикатор на финансиската добросостојба (бидејќи субјективното толкување на финансиските “потешкотии” може да биде подобар предиктор на задоволството од животот од другите предиктори).

Задоволството од животот беше мерено на еден елемент во кој од испитаниците беше побарано да направат проценка на нивната животна ситуација на скала од еден до десет (Прашање: На скала од еден до десет, како ја оценувате вашата сегашна животна ситуација, ако 1 претставува многу лоша и 10 многу добра). Средниот резултат за примерокот беше малку над средината на скалата, па резултатите беа добро распоредени низ опфатот, ($M=5,78$; $SD=2,59$).

Како што може да се види од табелата А6. од контролните варијабли, полот и возраста го предвидуваат задоволството од животот во сите анализи. Доколку ништо не се промени, женските испитаници и помладите испитаници во просек се позадоволни со своите животи од машките и постарите испитаници. Образованието, исто така игра улога во две од четирите регресији; испитаниците со високо образование се позадоволни од испитаниците со завршено само основно образование.

Ориентацијата според родови улоги исто така има влијание: во три од четирите регресии, колку полиберални испитаниците, толку позадоволни со својот живот.

Како и што се очекуваше, вработувањето, вработувањето на партнерот, реалните приходи и се разбира финансиската добросостојба се поврзани со задоволство од животот. Сепак, платата е посилен предиктор и од вработувањето и од вработувањето на партнерот, додека пак перципираната финансиската состојба е најсилниот предиктор од сите и самиот овој предиктор објаснува големи 30 проценти од варијацијата во задоволството од животот.

Табела А6

Предиктор	Регресија 1		Регресија 2		Регресија 3		Регресија 4	
	В	Стд. грешка	В	Стд. грешка	В	Стд. грешка	В	Стд. грешка
Константа	7,95	0,38	7,41	0,52	7,40	0,39	4,25	0,36
Пол (женски)	-,84***	0,17	-,77***	0,21	-,52**	0,17	-,43**	0,14
Возраст	-,04***	0,01	-,04***	0,01	-,04***	0,01	-,02**	0,01
Место на живеење (урбано)	,15	0,18	,26	0,20	,05	0,18	,11	0,15
Етничка припадност (албанска)	,15	0,20	,24	0,23	-,14	0,20	,00	0,16
Образование (основно)								
Средно образование	-,41	0,25	-,70	0,27	-,31	0,25	-,35	0,21
Високо образование	,62**	0,22	,85	0,26	,21	0,23	,43*	0,18
GRO резултат	-,15*	0,08	-,13	0,09	-,24**	0,08	-,16*	0,06
Работен статус	,83***	0,19						
Работен статус на партнерот			,78***	0,22				
Приход					,64***	0,08		
Перцепирана добросостојба							,59***	0,03
	N=739		N=546		N=640		N=738	
R ²	,17***		,21***		,22***		,44***	
Δ R ²	,02***		,02***		,07***		,30***	

Забелешка: Зависна варијабла: задоволство од животот; *p<,05; **p<,01, ***p<,001,

Анекс 7 - Родови разлики во стекнатото образование

Со цел да се утврдат родовите разлики во стекнатото образование, спроведовме Pearson Chi-Square тест кај сите возрасни групи. Како што може да се види во табелите, родови разлики се забележуваат само кај групите над 45-годишна возраст.

Табела А7 Вкрстена табулација Возрасна категорија x Пол

Возрасна категорија			Пол		Вкупно	
			Женски	Машки		
18 - 29	Образование	Основ. образование	Број	20	11	31
			% во полот	15,3%	8,6%	12,0%
	Образование	Средно образование	Број	75	86	161
			% во полот	57,3%	67,2%	62,2%
	Образование	Високо образование	Број	36	31	67
			% во полот	27,5%	24,2%	25,9%
Вкупно		Број	131	128	259	
			100,0%	100,0%	100,0%	
30 - 44	Образование	Основ. образование	Број	39	26	65
			% во полот	25,0%	17,3%	21,2%
	Образование	Средно образование	Број	84	88	172
			% во полот	53,8%	58,7%	56,2%
	Образование	Високо образование	Број	33	36	69
			% во полот	21,2%	24,0%	22,5%
Вкупно			156	150	306	
			100,0%	100,0%	100,0%	
45 - 65	Образование	Основ. образование	Број	71	40	111
			% во полот	40,6%	24,0%	32,5%
	Образование	Средно образование	Број	77	97	174
			% во полот	44,0%	58,1%	50,9%
	Образование	Високо образование	Број	27	30	57
			% во полот	15,4%	18,0%	16,7%
Вкупно			175	167	342	
			100,0%	100,0%	100,0%	
Над 66	Образование	Основ. образование	Број	31	15	46
			% во полот	41,3%	23,1%	32,9%
	Образование	Средно образование	Број	28	23	51
			% во полот	37,3%	35,4%	36,4%
	Образование	Високо образование	Број	16	27	43
			% во полот	21,3%	41,5%	30,7%
Вкупно			75	65	140	
			100,0%	100,0%	100,0%	

Табела А7,2 X² тест Родови разлики во стекнато образование

Возрасна категорија	Test	вредност	df	Претпо. Sig. (2-страно)
18 - 29	Pearson Chi-Square	3,703	2	,157
	Коефициент на веројатност	3,742	2	,154
	Linear-by-Linear Association	,000	1	,990
	Број на валидни случаи	259		
30 - 44	Pearson Chi-Square	2,707	2	,258
	Коефициент на веројатност	2,723	2	,256
	Linear-by-Linear Association	1,286	1	,257
	Број на валидни случаи	306		
45 - 65	Pearson Chi-Square	10,933	2	,004
	Коефициент на веројатност	11,049	2	,004
	Linear-by-Linear Association	4,044	1	,044
	Број на валидни случаи	342		
над 66 години	Pearson Chi-Square	8,197	2	,017
	Коефициент на веројатност	8,305	2	,016
	Linear-by-Linear Association	8,064	1	,005
	Број на валидни случаи	140		

