



WFD

WESTMINSTER
FOUNDATION FOR
DEMOCRACY

ПОЛИТИЧКО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

СТУДИЈА И НАУЧНО – ИСТРАЖУВАЧКИ ТРУДОВИ



**ПОЛИТИЧКО
УЧЕСТВО НА
ЖЕНИТЕ
ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

СТУДИЈА И НАУЧНО – ИСТРАЖУВАЧКИ ТРУДОВИ

Проект: Иницијатива за демократија на Западен Балкан

Издавач: Фондација за демократија на Вестминстер,
Северна Македонија
За издавачот: Дамир Незири, Претставник во земјата

Прв дел - Студија

Истражувачи:

Катерина Колозова, Институт за општествени и
хуманистички науки – Скопје (ИОХН-С)
Марија Савовска, Акција Здруженска

Истражувачки тим:

Ана Блажева, Викторија Боровска, Сузана Филевска
Гроздановска, Соња Хаџи Николов

Втор дел – Научно истражувачки трудови

Уредници: Ненад Марковиќ, Дона Костуранова, Дамир
Незири

Автори:

Мишо Докмановиќ
Јована Ѓорѓиовска
Ева Јованова
Ана Мукоска
Благица Петрова
Марија Топузовска Латковиќ

Лектура и превод: Конгресен сервисен центар

Графичко уредување: Футура

Година на издавање: 2019

Скопје, октомври 2019

Подготовката на оваа анализа е поддржана од Иницијативата за демократија на Западен Балкан, програма на Фондацијата за демократија на Вестминстер. Содржината на оваа анализа не ги одразува ставовите или мислењата на Фондацијата за демократија на Вестминстер или Британската влада.

ПРЕДГОВОР

Оваа публикација се осврнува на „Политичкото учество на жените во Северна Македонија“, а со тоа ја комбинира опсежната студија што дава преглед на општата состојба на овој проблем во земјата со пет многу конкретни истражувачки трудови, од кои секој истражува различен аспект од политичкото учество. Избраниот пристап на повеќе точки обезбедува сеопфатен и целосен увид во ова многу важно и сложено прашање.

Тенденцијата во современите демократии е да се осигури дека сите групи во општеството ќе бидат ефикасно застапени и ќе бидат способни активно да учествуваат во процесите на креирање политики и на донесување одлуки. Учесството и вклучувањето на различните групи треба да резултира со соодветно претставување на нивните потреби и ставови. Но, дали навистина е така? Дали сите групи, дури и кога сочинуваат 50% од населението, во реалноста, имаат еднаква можност за ефективно учество?

Оваа студија и истражувачките трудови вклучени во публикацијата го истражуваат учеството на жените во различни аспекти од „политичкиот“ живот во Северна Македонија. Разгледувајќи го нивното учество во политичките партии, државните институции и органите што донесуваат одлуки, но и во раководните тела во деловниот сектор и академското окружување, авторите се обидуваат да ја изнесат моменталната состојба за ова прашање. Згора на тоа, тие одат чекор натаму и се обидуваат да ги посочат факторите што придонесуваат за поголемо учество или што го спречуваат ваквото учество на жените во Северна Македонија. Преку разбирањето на факторите што овозможуваат да се појават позитивни девијатори во општеството, авторите го отвораат патот за многубројни насоки што водат кон зголемување на политичкото учество на жените во иднина.

Намерата е овие докази да се презентираат пред различни засегнати страни, пошироката јавност, медиумите и државните и недржавните чинители. Се надеваме дека доказите ќе бидат употребени од една широка заедница, која потоа би можела да претстави политики за тоа како да се реши конкретниот проблем.

Исто така, се надеваме дека студијата ќе иницира поширока дискусија на темата за политичкото учество на жените во Северна Македонија.

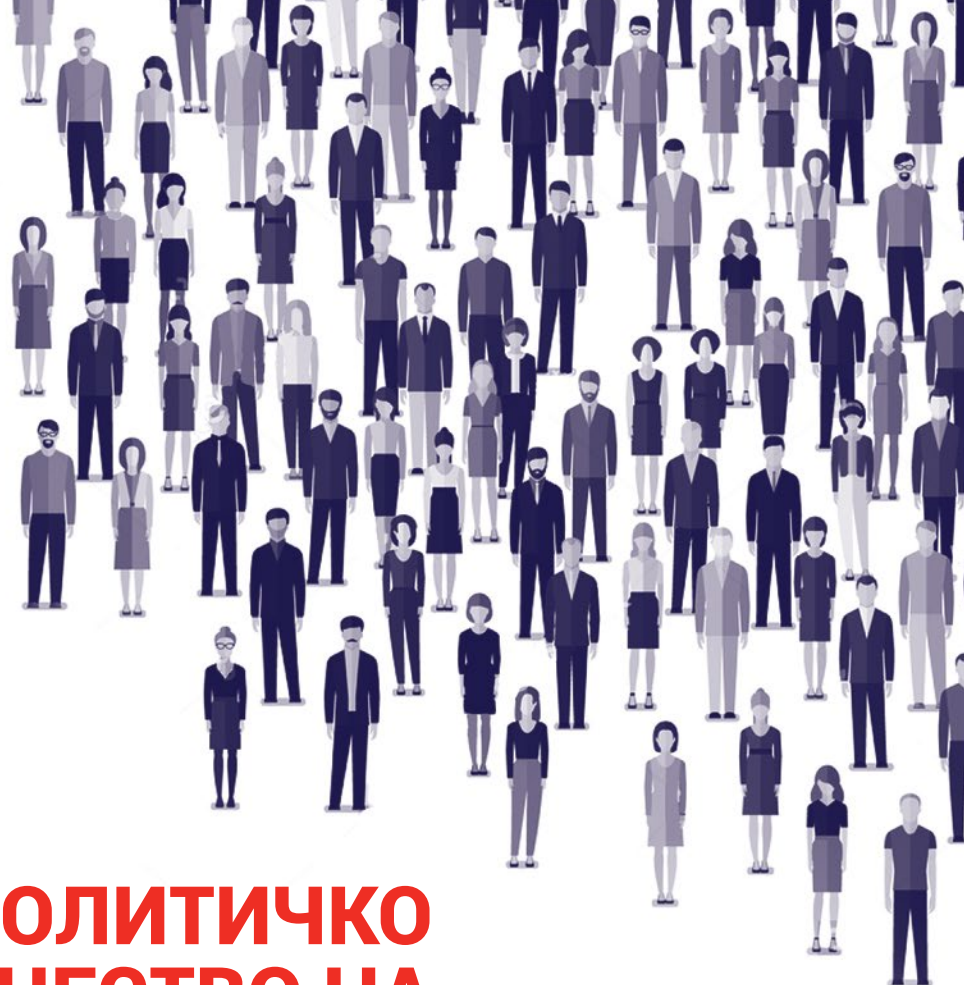
Студијата беше изготвена од Институтот за општествени и хуманистички науки (ИОХН) и од Акција Здруженска, две најпознати институции во земјата што се занимаваат со женски и родови прашања, а поддржана беше од Фондацијата за демократија на Вестминстер (ВФД). Истражувачките трудови се резултат на интензивната работа на: Мишо Докмановиќ, Јована Горѓиовска, Ана Мукоска, Ева Јованова, Благоица Петрова и Марија Топузовска-Латковиќ. Фондацијата им се заблагодарува на авторите за нивната посветеност во подготовката на овој документ и на Британската влада за поддршката при комплетирањето на студијата.

ВФД е јавно тело на Велика Британија посветено на поддршката на демократијата ширум светот. Во август 2018 година, ВФД почна нова тригодишна регионална иницијатива за Западен Балкан со наслов „Иницијатива за демократија на Западен Балкан“. Иницијативата е финансирана од Фондот за конфликти, за стабилност и за безбедност на Британската влада.

Дамир Незири,
Претставник во земјата за WFD

СОДРЖИНА

I. ПОЛИТИЧКО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	9
II. НАУЧНО – ИСТРАЖУВАЧКИ ТРУДОВИ ЗА ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ	45



ПОЛИТИЧКО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ИСТРАЖУВАЧИ

КАТЕРИНА КОЛОЗОВА
МАРИЈА САВОВСКА

ИСТРАЖУВАЧКИ ТИМ

СОЊА ХАЌИ НИКОЛОВ
СУЗАНА ФИЛЕВСКА ГРОЗДАНОВСКА
АНА БЛАЖЕВА
ВИКТОРИЈА БОРОВСКА

СОДРЖИНА

СТУДИЈА: ПОЛИТИЧКО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	11
ВОВЕД	11
КРАТОК ИСТОРИЈАТ НА ЖЕНСКОТО ДВИЖЕЊЕ И ДВИЖЕЊЕТО ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ И ВАЖНОСТА ОД ЗНАЕЊЕТО ВО ОБЛАСТИТЕ НА РОДОВИ И ЖЕНСКИ СТУДИИ (ВО ПОСЛЕДНИТЕ 2 ДЕЦЕНИИ)	13
ВРСКИТЕ МЕЃУ АКТИВИЗМОТ И ЗНАЕЊЕТО	13
ФЕМИНИЗМОТ И РОДОВИТЕ СТУДИИ ВО МАКЕДОНСКИТЕ АКАДЕМСКИ ИНСТИТУЦИИ: АКТИВИСТИЧКА И ПАРААКАДЕМСКА БИТКА ЗА АКАДЕМСКА ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА	14
ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА НА РОДОВИ И ЖЕНСКИ СТУДИИ.....	16
ПОСТЕПЕНИОТ ПАД НА АКТИВИЗМОТ И ТЕОРИЈАТА ВО ПОСЛЕДНАТА ДЕЦЕНИЈА	16
АКТУЕЛНА СОСТОЈБА СО ПРИСТАПОТ НА ЖЕНИТЕ ДО ПОЗИЦИИ И ЈАВНО УЧЕСТВО	18
ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ПРЕТПОСТАВКИ ЗА ПОЛИТИЧКО/ЈАВНО УЧЕСТВО	20
ФОРМАЛНИ СТРУКТУРИ И ПРАВИЛА	20
НЕОСТВАРЕНИТЕ АМБИЦИИ НА ПОЛИТИКАТА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА РСМ	21
АНАЛИЗА НА ПОЛИТИЧКИ, ЕКОНОМСКИ, СОЦИЈАЛНИ И КУЛТУРОЛОШКИ ФАКТОРИ ШТО ВЛИЈААТ ВРЗ УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ ЖИВОТ И ПОЛИТИЧКОТО ОДЛУЧУВАЊЕ	25
СОЦИО-КУЛТУРНИТЕ ПРЕДУСЛОВИ ЗА НИСКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ ЖИВОТ И ПОЛИТИЧКОТО ОДЛУЧУВАЊЕ	25
ИНТЕРСЕКЦИСКИ ФАКТОРИ	29
ПОЛИТИЧКИ ФАКТОРИ	31
СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ/УСПЕШНА ПРИКАЗНА	34
ЗАКЛУЧОЦИ	37
ЗА НЕФОРМАЛНИТЕ ПРАКТИКИ И СООДВЕТНИ РЕШЕНИЈА	38
ПРЕПОРАКИ ЗА КРЕИРАЊЕ ПРЕТПОСТАВКИ ЗА СУШТИНСКО ЖЕНСКО ПОЛИТИЧКО УЧЕСТВО	39
РЕФЕРЕНЦИ	42

СТУДИЈА: ПОЛИТИЧКО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ВОВЕД

Феминистичките заложби за политичко учество на жените се едни од најзначајните полиња на влијание за родова еднаквост и вклучуваат еднаквост во смисла на создавање услови и обезбедување учество на жените и мажите во процесите на креирање и имплементирање на политиките. Појдовната основа е постојната нееднаквост и, оттаму, потребата од постојана свесност и континуирана заложба кон пресретнување на сите фактори што влијаат врз поттикнувањето на политичкото учество на жените и на сите нивоа на општествено функционирање. Овие фактори ги обликуваат социјалните, економските, образовните, здравствените, културните и сите други аспекти на живеењето, ги креираат условите и го о(не)возможуваат учеството на жените во политичките процеси и во креирањето на политиките. Пресретнувањето на системските фактори што го о(не)возможуваат политичкото учество на жените подразбира вклучување на родовите прашања на сите нивоа на образование и образовни содржини, како и дополнителни позитивни мерки во поттикнувањето на програмите што ги обработуваат овие прашања и афирмативни мерки за вклучување жени во полињата каде што тие отсутствуваат, како што се егзактните или природните науки (STEM).¹ Од друга страна, освен знаењето и подигањето на свеста преку образовните процеси, јакнењето на политичкото учество на жените подразбира нивно зајакнување преку искусствено и директно вклучување во процесите на носење одлуки на сите нивоа – во семејството, училиштето, локалната заедница итн.

Феминистичките заложби се поврзуваат со демократските принципи и механизми на управување преку еднакви можности и учество и заедно овозможуваат ефикасни можности за унапредување на родовата еднаквост. Процесите на демократизирање на општеството преку воведувањето партиципативни механизми на одлучување на сите нивоа на управување е значајно да се поврзат со заложбите за родова еднаквост. Имено, самите механизми за демократско учество не овозможуваат еднакво учество на жените и мажите поради различните системски влијанија и фактори што придонесуваат за нееднакво вклучување и учество на жените во процесите на носење одлуки. Затоа е важна постојана едукација и подигнување на свеста за постоењето на нееднаквоста, односно родова сензибилизација,

1 Акронимот STEM означува група науки, каде што под „science“ (наука) се подразбираат т.н. тешки науки или природни и егзактни. Имено, STEM се употребува за: sciences, technology, engineering, mathematics.

а потоа и конкретни вештини за вклучување на родовите аспекти во процесите на креирање политики – родова анализа, родово буџетирање и сл. Дополнително клучно за постигнувањето поголема родова еднаквост и застапеност во политиката е зајакнувањето на жените за нивно вклучување во процесите на носење одлуки и креирање политики.

Третата појдовна позиција во текстот произлегува од интерсекцискиот феминистички пристап преку кој се идентификуваат различните аспекти на социјална и политичка дискриминација што покрај родовата, влијаат и врз позицијата на жените во општеството. Односно, во анализата за родовите прашања, а во случајот на политичкото учество на жените, се додаваат прашањата за: класата, расата, сексуалната ориентација, возраста, религијата, попреченоста и сл., како дополнителни фактори што го прошируваат полето на можности за исклучување. Ваквата анализа е неопходна при обидот да се идентификуваат факторите на влијание што придонесуваат за намалено вклучување, учество или отсуство на жени од одредени социјални групи во процесите на одлучување и креирање политики. Дополнително, препознавањето на овие фактори подразбира нивно вклучување во програмите и политиките што се обидуваат да придонесат за поголема еднаквост, односно за поголемо политичко учество на жените.

Во анализата што следува преку приказ на податоци и нивна анализа се следат процесите, институционалните механизми, системските фактори, улогите на општествените актери и динамиката што о(не)возможува зајакнато политичко учество. Сликата за динамиките што влијаат врз политичкото учество на жените ја добиваме преку деловите од анализата што се однесуваат на: историјатот на женското движење и движењето за родова еднаквост; образовните можности во областите на родовите и женски студии; преку историјатот и анализата на политиките за родова еднаквост; законските и институционалните механизми и нивното функционирање, како и преку живите искуства на жените и активистите за родова еднаквост. Во анализата не се следи политичкото учество на жените единствено преку политичките партии како формални политички институции, туку преку нивното вклучување во процесите на одлучување и креирање политики на сите нивоа на општествено управување – образование, јавни претпријатија, месни заедници, локална самоуправа, институции на извршната и законодавната власт. Ваквиот пристап се темели врз претходно поставените заложби и теоретска анализа според која исклучиво формално политичкото учество или застапеност на жените нема да биде доволен услов или фактор за постигнувањето родова еднаквост во општествата. Пристапот што го користиме во анализата овозможува поттикнување и предизвикување на системските фактори што влијаат врз политичкото учество, а кои исто така се анализирани во текстот и се основа и за препораките што произлегуваат од анализата.

КРАТОК ИСТОРИЈАТ НА ЖЕНСКОТО ДВИЖЕЊЕ И ДВИЖЕЊЕТО ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ И ВАЖНОСТА ОД ЗНАЕЊЕТО ВО ОБЛАСТИТЕ НА РОДОВИ И ЖЕНСКИ СТУДИИ (ВО ПОСЛЕДНИТЕ 2 ДЕЦЕНИИ)

ВРСКИТЕ МЕЃУ АКТИВИЗМОТ И ЗНАЕЊЕТО

Женското движење во Македонија се јавува кон крајот на 19 век. Во периодот помеѓу двете светски војни е формирана Македонската тајна женска организација (МТЖО), која е претходник на македонското движење АФЖ (Антифашистички фронт на жените), чија главна цел била да го подобри образованието на жените и да ја зголеми нивната стапка на писменост.¹

Во поновата историја, во периодот по осамостојувањето на Република Македонија како независна и суверена држава, се воспоставуваат првите женски невладини организации, повеќето организирани во национални „чадор-организации“ со масовно членство организирано на територијален принцип и најчесто етничка идентификација, какви што беа: Организацијата на организациите на жените на Македонија (ООЖМ),² Сојузот на албанската жена на Македонија (САЖМ), Ромската организација на жените „ДАЈА“, мултиетнички мрежи што обединуваа голем број поединечни организации, каков што беше Сојузот на организации на жени на Република Македонија (СОЖМ)³; како и организации што беа формирани независно од овие структури со програмски фокус на човековите права на жената и родовата еднаквост. И покрај отсуството на стратешка свест и експлицитно идеолошко легитимирање на програмското дејствување и применетите стратегии како феминистички кај најголем дел од организациите, добар дел од нивните активности во овој период не се разликуваа од активностите на организациите во регионот на Западниот Балкан и во светот, кои себеси се идентификуваа како феминистички.² Значаен дел од проектните активности на организациите беа насочени кон информирање и едукација на членството за човековите права на жените во различни области на дискриминација и преземање пионерски чекори во јавното застапување за воведување законски решенија, политики и механизми за унапредување на статусот и положбата на жените.

Доколку се сумираат резултатите од женското организирано дејствување врз политиките за родова еднаквост, може да се заклучи дека најголемиот пробив се случи во првата декада од 21 век. Тоа е период на ентузијазам, бројност и разновидност на активностите на женскиот сектор со пристап до ресурси и специјализирани повеќегодишни програми за зајакнување и лидерство од донаторската заедница, како што се: Програмата за жени на Фондацијата Институт

2 Оваа организација престана да постои, а е важна бидејќи се претставуваше наследник на АФЖ и беше најмасовна до 2011 година, кога постепено замираат нивните активности. Во моментот оваа организација не е активна.

3 Преименуван во Национален совет за родова рамноправност СОЖМ, достапно на: http://www.sozm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=5&lang=mk, пристапено на 12.03.2019.

отворено општество – Македонија, Шведската Фондација „Kvinna Till Kvinna“, Проектот „STAR“ на „Delphi International“, регионалните програми за политичко зајакнување „Жените тоа го можат“, поддржани од различни извори. Покрај останатата развојна помош што беше директно насочена кон организациите, споменатите програми во голема мера овозможиле и пофокусирано дејствување на женскиот невладин сектор, но и негово поврзување со регионалните и меѓународните женски движења. Тие придонесоа и за одржување жива комуникација со жените од заедниците, како и за соработка со жените од политиката, институциите и академската заедница што го обезбедуваше трансферот на теориско знаење, а ги произведе и првите истражувања од областа на родовите студии.³

Клучните достигнувања на женскиот активизам од тој период беа првите законски уредени посебни мерки, односно воведувањето на задолжителната 30% застапеност на двата пола на изборните листи во Законот за избор на пратеници во Собранието на РМ⁴. Тие тројно го зголемија присуството на парламентарките од 6,7% во 2000 година на 18% во 2002 година, кога истовремено беше избрана и Албанка. Постојаните заложби и заедничкото дејствување на активистките и жените од политичките партии резултираа со понатамошни измени и подобрувања на изборното законодавство. Во 2006 година овозможила подобро позиционирање на жените на изборните листи, а со тоа и пораст на 28,33% застапеност.⁵ Во 2004 година, повеќегодишните застапувачки активности предводени од ЕСЕ резултираа со регулирање на проблемот на семејно насилство како во граѓанското, така и во казненото законодавство. Со тоа се обезбеди сообразност со меѓународните стандарди и препораки во оваа сфера, кои налагаат воведување сеопфатни законски решенија, односно инкриминирање на семејното насилство и воведување привремени мерки за заштита на жртвите.⁶ Во 2006 година беше донесен Закон за еднакви можности на жените и мажите,⁷ со што за првпат беа формализирани барањата за законско уредување на областа родова еднаквост. Со законот се воспостави обврската за преземање мерки и политики и воспоставување институционални механизми за унапредување на еднаквоста на жените и мажите во законодавната, извршната и локалната власт.

ФЕМИНИЗМОТ И РОДОВИТЕ СТУДИИ ВО МАКЕДОНСКИТЕ АКАДЕМСКИ ИНСТИТУЦИИ: АКТИВИСТИЧКА И ПАРААКАДЕМСКА БИТКА ЗА АКАДЕМСКА ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА

Почетоците на феминистичката теорија во Република Северна Македонија започнаа со формирањето на Истражувачкиот центар за родови студии (ИЦРС) формиран во рамките на Институтот Евро-Балкан во 1999 година на иницијатива на Женската програма на Фондацијата Институт Отворено општество – Македонија, чија мисија беше ширење на академското и научно знаење од областа и поврзување на теоријата – односно знаењето – со активизмот. Еден од првите проекти на Центарот беше меѓународната конференција за институционализација на родови студии организирана заедно со Филозофскиот факултет во декември 1999 година. Потоа беше одржан и меѓународниот летен семинар за родова теорија за млади

научници од Централна и Источна Европа предводен од проф. Џудит Батлер, организиран во Охрид во 2000 година. Истиот центар во 2001 година започна да го издава и меѓународното списание за политика, род и култура „Идентитети“, во кое се објавени автори како што се: Славој Жижек, Џудит Батлер, Ан Фаусто Стерлинг, Друсила Корнел, Реј Брасиер, Франсоа Ларуел, Имануел Валерштајн, Жак Рансиер, Светлана Слупшак и многу други. Списанието постои и денес и е дел од Централно европската база на стручни списанија (CEEOL), како и голем број други бази. Претходно, кон крајот на 90-тите години на минатиот век беа воведени првите наставни предмети во врска со родовите прашања, како што се „Феминистичка книжевна теорија“ и „Род и култура“.⁹ Важно е да се истакне дека по иницијатива на Центарот, во 2004 година е формирана Мрежата за родови и женски студии на Југоисточна Европа со седиште во Скопје (ИЦРС Евро-Балкан) и во Белград (Женске студии, Центар при факултетот за политички науки). По 2011 година, активността на Мрежата згаснува, што коинцидира со завршувањето или намалувањето иницијативи како на локално, така и на регионално и меѓународно ниво – „мејнстримирањето“ на родот, според нашето мислење, е причина за намалениот број видливи активности или воопшто некакви активности.

Овој пад го објаснуваме на следниов начин: јавните политики и донаторските стратегии се потпираа на илузијата дека ако родот е вклучен во главните текови на управување и градење политики, сам по себе, автоматски е зајакнат, иако со текот на времето податоците за родовиот јаз во примањата, феминизацијата на сиромаштијата и за жените жртви на семејно насилство и сексуално вознемирување зборуваа дека е потребно посебно внимание и фокусирана стратегија. Со други зборови, падот во активности што коинцидира со пад или стагнација на состојбите на терен зборува дека освен мејнстримингот, остануваат потребни и засебни и тесно насочени иницијативи.

Анализите на ИЦРС покажаа дека комунистичкото и социјалистичкото минато на земјата всушност придонело за поголема номинална еднаквост меѓу мажите и жените (во поглед на формалните права). Сепак, фокусот на номиналните легални права придонел за да се предвиди фактот дека родовите асиметрии постојат на симболно и културно ниво и, првенствено, во приватната сфера – како и во секое патријархално општество. Соработката на ИЦРС со Женското лоби и женските невладини организации овозможи нивно постепено прифаќање на концептите на феминизам и родова сензитивност (наместо неутралност) во градењето политики. Во овој процес, освен ИЦРС, учествуваа и други центри што се занимаваа со родово знаење и образование, меѓу кои и Универзитетот на Југоисточна Европа од Тетово што неколку години по ред, на крајот од првата деценија на 21 век, организираше летни школи за жени членки на политички партии, како и за мажи заинтересирани за креирање родово сензитивни политики.

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА НА РОДОВИ И ЖЕНСКИ СТУДИИ

Воведувањето родови студии започна со почетокот на 21 век. Во прво време, преку Истражувачкиот центар за родови студии при Институтот Евро-Балкан беше воведена неформалната Школа за род и политика во 2002 година. Од 2002 до 2006 година, оваа школа нудеше десетина интердисциплинарни предмети од областа на родовите студии за шеесетина студенти.

Заложбите на поединци и институции од невладиниот сектор, научните и високообразовни институции, со подигнување на свеста и со едуцирање во поглед на родовите права и важноста за еднаквоста меѓу мажите и жените, ја наложија потребата од продуцирање кадри што би работеле на оваа проблематика. Во 2006 година за првпат е донесен Законот за еднакви можности меѓу мажите и жените⁹ што дополнително ја актуализира потребата од образуван кадар што ќе се занимава со родовата еднаквост и женските права.

Во 2006 година, Евро-Балкан прерасна во приватен научен институт за општествени науки и истражувања и заедно со скопскиот универзитет го основаа Центарот за поддршка и развој на наставни програми од родови студии за високо образование.¹⁰ Неформалната школа за род и политика беше показател за потребата од воведување родови студии во високото образование. Речиси истовремено, во 2007 година беа акредитирани првите додипломски родови студии на Филозофскиот факултет при УКИМ и интердисциплинарните постдипломски студии за род и социологија и род и филозофија на Одделот за родови студии при Институтот Евро-Балкан, како што тогаш беше преименуван дотогашниот Истражувачки центар за родови студии. Во 2012 година акредитирана е интердисциплинарната програма на постдипломско ниво, програма за родови студии на Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје.

ПОСТЕПЕНИОТ ПАД НА АКТИВИЗМОТ И ТЕОРИЈАТА ВО ПОСЛЕДНАТА ДЕЦЕНИЈА

На почетокот на втората декада од третиот милениум доаѓа до опаѓање на женските права во Македонија. Карактеристика на овој период е и значителното намалување на бројот на активни женски организации, особено локалните, како резултат на распадот на големите „чадор-организации“, како и значителното намалување на активностите на организациите во одделни области.⁴ Во овој период беа усвоени цела низа нови законски решенија, стратегии и акциски планови, кои како процеси се одвиваа во рамките на проектите на меѓународните организации развиени и спроведувани со развојната

4 Интерните анализи спроведени во 2011 година од Акција Здруженска за програмскиот фокус и финансиските и организационите капацитети идентификуваа околу 50 национални и локални организации, кои во тој период сè уште беа активни на полето на правата на жените и родовата еднаквост и кои како најголеми предизвици ги посочија: недостигот на финансии со цел повлекување на донаторската заедница и отсуство на фокусирана помош за т.н. женски проекти, неможност за долгорочно планирање во областите на интерес, ограничени човечки ресурси што вообичаено се ставаат во функција на спроведување активности на големите организации со капацитети за пристап до ЕУ-фондовите.

финансиска помош, кои, секако, не беа одраз на изворна намера на тогашната власт за унапредување на родовата еднаквост.¹¹ Релевантните женски организации немаа речиси никакво влијание во анализата на потребите и приоритетите, како и во дизајнирањето на проектите, иако дел од нив беа повремено вклучени во нивното спроведување. Во 2013 година е поднесен предлог-закон за измени на Законот за прекин на бременоста, што беше порестриктивен во поглед на правата жените да одлучуваат слободно.¹² Овој предлог-закон ги раздвижи женските организации, кои силно се спротивставија на одредени членови и бараа нивно изменување. Овие протести и теренски акции на женските организации беа значајни и поради стеснетиот простор на граѓанското општество за мобилизација и јавно дејствување поради етикетањето со партиско-опозициска припадност, кој стана многу ефективен начин на тогашната владејачка гарнитура за делегитимирање и минимизирање на нивното влијание врз јавноста. Обидите на дел од женските организации да се информира и да се мобилизира поширока поддршка кај пошироката популација жени како најзасегнати од законскиот предлог останаа ограничени поради стравот од стигматизација на какво било предизвикување на дискриминаторските политики и промоцијата на ретроградните улоги на жените како партиско дејствување.¹³ Законот ги стави на тест соработката и дијалогот помеѓу активистките и парламентарките, особено оние од мнозинството, кои не само што не ги прифатија аргументите за потенцијалната штета врз жените и родовата еднаквост, туку и јавно застапаа во одбрана на законскиот предлог. Истовремено, во овој период е забележливо и „мирувањето“ на парламентарниот клуб на жените како индикација за отсуството на претходно воспоставената натпартиска соработка и дијалог на парламентарките. Ова неформално тело составено од сите пратенички, независно на која пратеничка група ѝ припаѓаат, формирано со идеја за координиран настап на веќе значајната бројка парламентарки, во претходниот период одигра значајна улога во организирањето настани и во покренувањето иницијативи со граѓанските здруженија за унапредување на вклученоста на жените во процесите на одлучување. Сепак, во услови на жестоки меѓупартиски конфронтации и отсуство на парламентарен дијалог во тој период, оваа група не успеа да ги надмине разликите и користејќи ја поддршката од женските активистки, да се спротивстави на отвореното проблематизирање на правата на жените и цела низа законски решенија и политики што ги уназадија веќе стекнатите придобивки. Од 2018 година се забележува зголемена активност на Клубот на пратенички што во стратешкиот тригодишен план ги дефинираше областите и прашањата за кои планира иницијативи, меѓу другото, законски измени што ќе обезбедат паритетна застапеност на жените на сите нивоа на власт.¹⁴

Истовремено, со промената на Законот за прекинување на бременоста, Владата на (тогашна) Република Македонија водеше кампања за многудетно семејство, а во овој период ги стави во мирување родовите студии организирани од страна на Филозофскиот факултет при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Исто така, во тој период се воведо нова програма на прв циклус студии, програма по семејни студии – конзервативен одговор на она што претставуваа родовите студии. По пауза од 5 години и со промена на власта, во 2017 година, Владата на РМ донесе одлука за повторно активирање на родовите студии на Филозофскиот факултет при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје.¹⁵

АКТУЕЛНА СОСТОЈБА СО ПРИСТАПОТ НА ЖЕНИТЕ ДО ПОЗИЦИИ И ЈАВНО УЧЕСТВО

Развојот на изборното законодавство со воведувањето 40% застапеност во комбинација со „сендвич-системот“, односно позиционирањето на помалку застапениот пол на секое трето место на кандидатските листи, како и задолжителната замена на избраните жени со кандидирани жени, значително го зголемија пристапот на жените до избраните позиции. Сепак, овој процес се одвиваше паралелно со континуираниот повеќегодишен притисок на граѓанските активистки во соработка со жените од политичките партии за воспоставувањето цврсти правила за партиските раководства за кандидирање на жените на поволни места. Ваквите барања се наметнаа како нужност поради формалниот пристап на партиите кон квотите, односно позиционирањето на жените на дното на кандидатските листи или на погорните места во изборни единици во кои имаат слаби изборни шанси. Иницијално сметани за премногу радикални, не само од партиските раководства, туку и од женските политички партиски групи и од парламентарките, тие станаа дел од легислативата и ја вброија РСМ во земјите со најголем напредок во поглед на политичкото учество на жените.¹⁶

Во актуелниот состав на Собранието на РСМ, 45 од 120 пратеници (38,3%) се жени, додека, пак, нивната застапеност во локалните совети по изборите во 2017 година е 415 жени советнички од вкупно 1.388 избрани советници во единиците на локалната самоуправа (29,8%). Ова е огромен исчекор споредбено со 8,4% во 2000 година, пред воведувањето на законските измени. Сепак, овој напредок е на границата на остварување на законскиот минимум.

Во колкава мера овие позитивни поместувања се резултат на актуелната подготвеност на партиските водства за споделување на моќта говорат и податоците за трендовите во застапеноста на жените на позициите за кои не се законски введени квоти. Бројот на градоначалнички варира од 2,4% во 2005 година, преку 0% во 2009 година, до актуелна „рекордна“ застапеност од 7,4% по локалните избори во 2017 година.

Бавен е напредокот и во учеството и на ниво на извршната власт, со оглед на тоа што РСМ сè уште немала жена на премиерската позиција. Учеството на жените како еден од стратешките приоритети во Програмата на Владата 2017-2021 година не се рефлектира на актуелната вкупна застапеност од само 19 жени (11,18%) на именуваните функции и телата на одлучување, управување и раководење во надлежност на актуелниот владин состав. Имено, освен на министерските позиции со 4 жени министерки (15,38%) и 1 жена (6,67%) на заменичките министерски места, јазот на другите функции на штета на жените е исто така висок. Така, на позициите генерален и државни секретари има 4 жени (25%), додека, пак, кај директорите, замениците, портпаролите и координаторите именувани од Владата, застапеноста на жените е само 8,85%, односно 10 жени.¹⁷

Податоците од истражувањата покажуваат дека постои нееднаквост во вклученоста на жените во процеси на одлучување, како што се

комисии, одбори на национално и на локално ниво. Имено, само 5% од директорите на институциите се жени и 29% од управувачките структури се жени, што е во спротивност со политиките за промоција на родовата еднаквост.¹⁸ Покрај законската обврска, учеството на двата пола во комисии и одбори во органите и телата на одлучување, на национално и на локално ниво, не треба да биде помало од 40%, но фактичката состојба покажува дека жените не учествуваат доволно во работата на управните одбори и дека законската регулатива не се почитува.

Политичките партии што ја имаат клучната улога во промоцијата на женското политичко учество, особено во сопствените редови, немаат практика на објавување податоци за вклученоста на жените во членството и органите на своите веб-страници. Ваквите анализи се дополнително отежнати доколку се има предвид разнородната внатрешна структура на партиите. Женски структури се формирани во речиси сите политички партии како унија, форуми на жени, женски клубови и сл., меѓутоа информациите за нивните активности и ефекти не се достапни на партиските веб-страници. Она што е познато е тоа дека највисоките позиции се резервирани за мажите, со оглед на податокот дека има само една лидерка на партиите што се дел од актуелниот парламентарен состав. Достапните податоци од претходно спроведените анализи за трите најголеми политички партии во РСМ покажуваат ниска застапеност на жените во извршните комитети, т.е. одбори, и тоа помеѓу 13% (во ДПМНЕ) и 25% (во СДСМ), додека, пак, само меѓу 3% (ДУИ) и 7% (СДСМ) од претседателите на локалните комитети, т.е. одбори се жени.¹⁹

Интересно би било да се анализира и управувачката структура на организациите од граѓанскиот сектор, особено оние кои дејствуваат во политички приоритетни области и кои управуваат со значителни ресурси, а кои им овозможуваат и значајно политичко влијание. За жал, вакви податоци отсутствуют од достапните анализи за различните аспекти на дејствувањето на организациите на граѓанското општество.

Отсуството на жените е особено забележливо и во месната самоуправа, занемарено, но исклучително значајно како потенцијал за формално активирање и практикување јавно/политичко учество на жените, особено од руралните средини. Во недостиг на посеопфатни јавно достапни анализи за конкретната бројка на урбани/рурални заедници и родовата структура, индикативни се податоците од анкетата на МТСП спроведена во 2009 година, која покажува дека од вкупно 68 општини што одговориле, само во 13 жените се јавуваат како претседатели на урбаните/руралните заедници. Потврда за неповолната состојба се и последните податоци прибрани од Акција Здруженска и од локалните женски здруженија за структурата на претседателите, кои укажуваат на актуелната минимална застапеност на жени претседателки особено во руралните месни заедници. Податоците од 6 општини (Куманово, Струмица, Битола, Свети Николе, Радовиш и Тетово за мандат 2018-2022 година) покажуваат дека од 230 претседатели на урбани и рурални месни заедници, само 9 се жени, од кои 6 се од урбани месни заедници, а 3 од рурални месни заедници. Враќањето на статусот на правни лица на месната самоуправа, како услов за надминување на нивната маргинализација и нефункционалност, е изборно ветување на актуелната влада. Сепак, статусот на реализацијата останува непознат за пошироката јавност.

Податоците за учеството на жените во локалните процеси на планирање и донесување одлуки се исто така неповолни. Последната анкета за граѓанско учество на локално ниво покажува дека 77,6% од анкетираните жени никогаш не биле вклучени во процесите на одлучување.²⁰

Оваа анкета ги потврдува податоците за состојбата со женското учество прибрани во рамките на спроведените програми на Акција Здруженска за поттикнување на учеството на жените во локалните процеси на програмско и буџетско планирање и одлучување. Така, спроведената анкета со 900 жени од 11 општини за време на уличните кампањи на Акција Здруженска, реализирани во текот на 2016 и 2017 година, укажуваат дека мнозинството анкетирани жени никогаш не биле вклучени во какви било консултации, немаат информации, ниту, пак, биле заинтересирани да знаат за што се трешати и колкави се општинските буџети, а идентификувана е само 1 жена што е запознаена со висината на општинскиот буџет.

ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ПРЕТПОСТАВКИ ЗА ПОЛИТИЧКО/ЈАВНО УЧЕСТВО

ФОРМАЛНИ СТРУКТУРИ И ПРАВИЛА

Специфичните законски и политички документи за унапредување на родовата еднаквост, освен во изборното, овозможуваат афирмација на учеството на жените во институциите на сите нивоа на законодавната, извршната, локалната и судската власт, вклучувајќи ги и политичките партии. Клучен во оваа смисла е Законот за еднакви можности на мажите и жените,²¹ кој ја дефинира еднаквата застапеност на одреден пол што не е помала од неговата процентуална застапеност во вкупната популација. Истовремено, предвидува воведување посебни привремени мерки за Собранието при изборот и определувањето на составот на работните тела и на делегациите; Владата, која е должна да предвиди еднакво учество во сите тела и делегации и редовно да објавува податоци за застапеноста на мажите и жените, политичките партии што во актите би требало да ги уредуваат начинот и мерките за унапредување на еднаквото учество во органите и телата; средствата за јавно информирање при промоцијата на еднаквото учество и претставувањето на начин што не навредува, омаловажува или понижува. Притоа, Законот ги афирмира и учеството и соработката на институциите со различни структури од граѓанскиот сектор во креирањето мерки и политики за еднакви можности. Со Законот се уредува и обврската за институциите за воспоставување специјализирани организациски структури чија основна функција е да обезбедуваат внатрешна иницијатива и координација за остварување на целите на Законот во институциите во кои се воспоставени. Комисијата за еднакви можности на мажите и жените како постојано работно тело во Собранието²² има важна функција во промоцијата на родовата

еднаквост во политичкиот дијалог, иницирањето и подобрувањето на законските предлози и политики, вклучувајќи ги и оние поврзани со јавните финансии, како и во надзорот на нивното спроведување. Слична улога имаа и комисиите за еднакви можности на жените и мажите како постојани работни тела во советите на единиците на локалната самоуправа. На ниво на Влада, оваа структура се состои од МТСП како ресорно министерство за развој, координација, следење и известување за спроведувањето на законите и политиките за унапредување на родовата еднаквост. Исто така, воспоставена е и интерресорска советодавна група во која со владина одлука се определени претставници од органите на државната управа, граѓански здруженија, синдикати, здруженија на работодавачи и индивидуални експерти. Секој орган на државната управа има обврска да определи координатори и заменици за еднакви можности на жените и мажите, што е обврска и на единиците на локалната самоуправа. Важна улога во контролата и надзорот на средствата за јавно информирање има и Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги преку изработка и објавување на годишните анализи.

Образовниот систем, исто така, се препознава како една од клучните структури во подготовноста на жените и мажите за активно и еднакво учество во сите области на општествениот живот. Модификацијата на образовните и програмите за професионална обука, иновативните методи, вклучувајќи го и отстранувањето на предрасудите и стереотипите се посебно истакнати како мерки за остварување на целта на Законот. Притоа, институциите надлежни за работите од областа на образованието и установите што вршат едукација имаат законска обврска да вршат редовна анализа на наставните планови, програмите и учебниците од аспект на унапредувањето на еднаквите можности на жените и мажите.

Унапредувањето на родовата еднаквост во процесите на одлучување е една од приоритетните тематски области на Стратегијата за родовата еднаквост 2007-2020 година, додека, пак, од спроведувањето на Националниот план за акција за родовата еднаквост 2018-2020 година се очекува во легислативата да се вклучи квота за 50% застапеност на мажи и жени во органи на изборната администрација и процесите на одлучување на национално и на локално ниво до 2020 година.

НЕОСТВАРЕНИТЕ АМБИЦИИ НА ПОЛИТИКАТА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА РСМ

Податоците за состојбата со учеството на жените укажуваат на ограничувањата на пристапите фокусирани на паритетна застапеност на жените на политички избрани позиции, без да се земе предвид потребата од обезбедување повољно окружување за нивен ефективен придонес во развојот и спроведувањето политики што ја унапредуваат еднаквоста. Многубројната (не)застапеност е повеќе симптом отколку есенцијална карактеристика на родовата асиметрија во дистрибуцијата на општествената моќ, која има подлабоки корени во културата и социјалните стратегии. Имено, тие би морало да бидат надополнети со пристапи, кои наместо да ги акомодираат жените во постојните патријархални структури, имаат потенцијал да ги менуваат.

Во оваа смисла, важно е да се разгледа и спроведувањето на усвоените закони и политиките за унапредување на родовата еднаквост, особено имајќи го предвид мејнстримингот за прашањето на родовата еднаквост, усвоено како стратешки пристап на актуелната институционална рамка, врз која големо влијание имаше процесот на пристапување кон Европската Унија. Имено, процесот на усогласувањето со стандардите за родова еднаквост на Унијата во голема мера ги обликуваше и концептуализацијата, домените, пристапите и мерките во кои беше третирана родовата еднаквост во РСМ. Искуствата од примената на пристапот на мејнстримингот на родот во рамките на Унијата ги покажуваат последиците од неговата примена како стратегија без цел, односно цел сама за себе и бирократизирана, наместо високополитичка вежба за која се потребни прогресивно политичко лидерство, ресурси и паритетна демократија. Пристапот на родов мејнстрим е замислен како трансформативна алатка што радикално ќе ги промени процесите на планирање, имплементација и мерење на ефектите и влијанието од политиките во функција на остварување политички, социјални или економски цели, едновремено остварувајќи придобивки за родовите и менувајќи ги односите на моќ како централен проблем на родовата нееднаквост. Занемарувајќи ја потребата од заедничко дејствување на носителите на одлуки, администрацијата, академијата и граѓанското општество, оваа стратегија во голема мера беше искористена за слабење на улогата на специјализираните експертски структури и развојот на фокусирани, активни политики за идентификација на најочигледните предизвици во остварувањето на правата на жените и нивниот нееднаков општествен статус што е видлив во родовите јазови во речиси сите области. „Деполитизацијата“ на политиките за унапредување на родовата еднаквост резултираше и со намалување на ресурсите за зајакнување и насочените иницијативи; интегрирање на прашањето во општите антидискриминациски политички и редуцирање на институционалните капацитети и занемарување на прашањето како ирелевантно за важните реформски процеси и политички приоритети условени од економската криза во 2008 година. Со порастот на олибералните движења и непријателските стратегии кон жените, поврзаноста на колективните акции на феминистичките движења со институционалните механизми се гледа како можност за искористување на трансформативниот потенцијал на стратегијата на родов мејнстрим.²³

Што се однесува до контекстот на РСМ, анализите на Акција Здруженка до спроведувањето на политиките за родова еднаквост покажуваат поразителни резултати.²⁴ Една од причините е отсуството на дебата помеѓу сите релевантни чинители што ќе се фокусира на пошироката слика за политиката за родова еднаквост, како и дефинирањето на концептуалната рамка што ќе ги одразува единственото поимање на родовата еднаквост и долгорочните приоритети, насоките и инструментите, вклучувајќи ги и структурните претпоставки, наместо на посебни теми и прашања. Клучен проблем во креирањето и спроведувањето на политиките за родова еднаквост е прашањето на институционалните претпоставки. При формулирањето и спроведувањето на политиките за родова еднаквост, делумно или во целост, отсуствува претходна анализа на состојбите; процена на капацитетите за имплементација, вклучувајќи ги и организационските аспекти што се однесуваат на овластувањата, позиционирањето и експертизата на машинеријата за родова еднаквост, но и на секој поединечен дел од институционалната

структура; транспарентноста и системот за отчет. Состојбата дополнително ја влошува и маргинализацијата на граѓанскиот сектор и академската заедница, кои го претставуваат основниот извор на експертиза во областа на родовата еднаквост.

Неподготвеноста на политичките и институционалните актери да ја усвојат родовата еднаквост како вредност ја покажуваат и извештаите за спроведување на специфичната легислатива и стратешките документи. Законот за еднакви можности на жените и мажите не се спроведува дури и на ниво на технички претпоставки. И по 5 години од донесувањето на Законот, обврската за доставување годишни извештаи до Министерството за труд и социјална политика во 2017 година не ја испочитувале 6 органи на државната управа и 35 единици на локалната самоуправа. Исто така, од прегледот на државните годишни извештаи за 2017 година од органите на државната управа и од единиците на локалната самоуправа, Министерството за труд и социјална политика констатира дека сè уште нема систематизирано работно место координатор за еднакви можности на жените и мажите.

Отсуствува и анализа на ефектите од спроведувањето на Стратегијата за унапредување на родовата еднаквост 2017-2020 година. Годишните извештаи за спроведувањето на четиригодишните акциски планови претставуваат збир на реализирани активности што не ги следат ниту основните процесни индикатори, при што не е јасно дали и на каков начин придонесуваат за остварувањето на целите од Стратегијата. Особено во најголем дел извештајот дава преглед на активности реализирани со проекти и фондови на граѓански и меѓународни организации, што укажува на тоа дека државата како носител на документот речиси и да не учествува со вложување буџетски алокации и институционални капацитети за реализација на Стратегијата. Годишните извештаи од спроведувањето на Стратегијата не се во функција на развој на насоките за следниот циклус на планирање поради континуираната практика на нивно задочнето подготвување и усвојување и во период што не е усогласен со актуелните процеси на планирање на приоритетите на Владата за наредната година. За илустрација, Владата на РСМ во јануари 2019 година го усвојува Годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост за 2017 година.

Овде би ја споменале улогата на Собранието, кое согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите ја носи Стратегијата и го следи нејзиното спроведување во секторските политики и програми преку соработката со социјалните партнери, невладините организации и другите јавни институции. Трендот на активирање на Клубот на жените во Собранието и со забележливата отвореност и подготвеност на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите за соработка и прифаќање на иницијативите на граѓанските здруженија може да придонесе во зајакнувањето на политичката дебата и на надзорната улога на Собранието преку размена и зголемено влијание на ефикасноста и ефективноста во дејствувањето на извршната власт. Позитивен исчекор во оваа смисла претставува усвојувањето на предлозите на Акција Здруженска од страна на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, меѓу кои се оние за иницирање деловнички измени што ќе обезбедат задолжително одржување годишни надзорни расправи; воведување механизам за разгледување извештаи во сенка пред и за време на процесот на известување за остварениот напредок

во исполнувањето на стратешките цели за родова еднаквост; зголемување на заложбата за квотата 50% за жени на листи како за парламентарните, така и за локалните избори, воведување квота за градоначалнички, за учество во извршната власт, како и за месна самоуправа.²⁵

Нашiot преглед на децениски промовираните политики на „gender-mainstreaming“ (вклучување на родот во главните општествени текови) покажува дека без активна вклученост на организациите за женски права, потпирајќи се единствено на бирократизираните документи како национални стратегии и генералните препораки врз основа на извештаите на CEDAW, резултираа со некреативност и инерција во поглед на застапувањето родово сензитивни политики. Покрај квотите на застапеност, што беше приоритет наследен уште од крајот на 1990-те години, со години, првенствено благодареејќи на фактот што ова беше приоритетен фокус на UNDP (UN Women), и тоа речиси цела деценија, фокусот се сведе на родово одговорно буџетирање. Следната препорака на CEDAW беше редовно следење на родовата репрезентација во медиумите, што резултираше со редовни годишни анализи со негативни заклучоци и препораки за афирмативна акција што беа, како според правило, игнорирани. Истото може да се каже и за времето и за енергијата инвестирани во родово одговорното буџетирање, без конкретни поволни резултати за економскиот статус на жените во општеството.

Иницијативите поврзани со воведувањето на родово одговорното буџетирање во институционалното дејствување, вклучувајќи ги и ЕЛС, се реализираат во рамките на проектите и со финансиска поддршка на меѓународните организации. Првата иницијатива за родово буџетирање е спроведена во Австралија од страна на машинеријата за политики за жени, во чии редови имало голем број феминисти, кои имале одлични познавања од прашањата за родовата еднаквост. Континуираниот дијалог, размената на знаења и искуства и соработката со актерите што се надвор од процесите на институционалното дејствување се од исклучителна важност за остварувањето на основната цел на политиката за родово одговорното буџетирање, а тоа е намалување на нееднаквоста преку координиран и транспарентен процес на родово одговорно буџетирање. Светските искуства покажуваат дека иницијативите поврзани со родово одговорното буџетирање се највлијателни во ситуации на коезистенција меѓу дејствувањето на организациите на граѓанското општество што се надвор и на институционалните актери што се внатре во владата, односно во случаи на блиска соработка преку размена на експертиза и искуства помеѓу овие две групи актери.²⁶

Анализата на третманот на родовата еднаквост од новоформираните локални власти по изборите во 2017 година, исто така, покажува разочарувачки резултати. Податоците од следењето на годишните програми и буџетите за 2017-2019 година укажуваат на намалена транспарентност, маргинализација и ниско ниво на внимание посветено на прашањата за родова еднаквост и женските приоритети од страна на новоизбраните локални власти, неефикасност на механизмите за еднакви можности на жените и мажите. Продолжува и практиката на донесување одлуки без пошироки консултации со граѓаните, особено жените, а остварените активности во најголем дел се должат на иницијативите на граѓанските и меѓународните организации.²⁷

Глобалните анализи упатуваат на тоа дека и најеманципирачките правни норми не се доволни, односно имаат значење само доколку се спроведуваат и резултираат со промена во реалноста и животите на жените. Решенијата во политиките за родова еднаквост, но и програмите од развојната помош не може да произведат ефекти без да се анализираат контекстот и причините поради кои постои нееднаквоста, вклучувајќи ја и онаа во областа на политичкото и јавното учество. Притоа, зајакнувањето на жените, како еден од пристапите, е комплексен процес, кој налага структурни институционални, но и општествени промени што не може да се постигнат со брзи и едноставни решенија.²⁸

АНАЛИЗА НА ПОЛИТИЧКИ, ЕКОНОМСКИ, СОЦИЈАЛНИ И КУЛТУРОЛОШКИ ФАКТОРИ ШТО ВЛИЈААТ ВРЗ УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ ЖИВОТ И ПОЛИТИЧКОТО ОДЛУЧУВАЊЕ

СОЦИО-КУЛТУРНИТЕ ПРЕДУСЛОВИ ЗА НИСКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ ЖИВОТ И ПОЛИТИЧКОТО ОДЛУЧУВАЊЕ

Иако имаме доволно причини, втемелени на емпириски податоци²⁹, да веруваме дека Северна Македонија е патријархална култура, не е толку едноставен одговорот на прашањето на кој начин патријархалните предрасуди претставуваат ограничувачки предуслови за учеството на жените во јавниот живот и на политичката сцена. Поточно, тој е спротивен на првичната интуиција и е комплексен. Патријархалните вредности се пренесуваат преку сите форми на традиционална култура, религија и практики што ги поддржуваат и ги јакнат востановените и стереотипни улоги на мажите и жените. Според патријархалните вредности и традицијата, местото и улогата на жените е главно позиционирана во домот³⁰, односно во сферата на приватноста и одржувањето на семејството, додека, пак, местото и улогата на мажот е во другите социјални, економски и политички сфери, односно она што го ограничува доменот на јавното. Податоците од Државниот завод за статистика ја прикажуваат традиционалната поделба на работите меѓу половите, според кои мажите поголемиот дел од времето го поминуваат на платена работа, додека, пак, кај жените, домашните активности одземаат најголем дел од времето. Вработените жени учествуваат со 14%, за разлика од вработените мажи што учествуваат со само 5% во домашните активности. Подготвувањето храна кај жената зазема 37% од домашните активности, додека, пак, кај мажите само 12%. Исто така, миенењето садови кај жената опфаќа 16% од домашните активности, додека, пак, кај мажите само 2%. Покрај традиционализмот на општеството, Северна Македонија има повеќедецениска историја на социјалистичко општество и од две до три живи генерации што се директни наследници на

вредностите на југословенскиот социјалистички поредок. Имено, номиналната целосна еднаквост меѓу родовите што ја пропагираше социјализмот, иако во стварноста неприменета докрај, сепак креира некаков хоризонт на социјална прифатливост за вработена жена комбинирана со ролјата на мајка и сопруга, жена политичар, жена што има право да посегне по секој степен на политичка моќ. Сепак, постои јаз помеѓу општествената норма, легалната норма и практичната стварност, кој ќе се обидеме да го објасниме овде.

Истражувањето на Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје во Полошкиот регион во 2015 година ги потврдува општествените разлики меѓу мажите и жените, со многу поголемо учество и обврски на жените во домот, а со тоа укажува на постоењето системски фактори што поставуваат нееднакви услови и можности за вклучување на жените во процесите на носење одлуки. На пример, во семејството, својата слобода да располагаат со домашниот буџет жените ја оценуваат со просечна оцена 3,5 на скалата од 1 до 5. Иако најголемиот процент на анкетираниите одговориле дека одлуките во домот ги носат мажот и жената заедно (со 62%), една третина или 33,2% одговориле дека мажите ги носат одлуките во семејството, а само 4% одговориле дека одлуките ги носи жената. Во поглед на секојдневните домашни обврски (готвење, пеглање, чистење), 84% од испитаниците одговориле дека овие обврски ѝ припаѓаат на жената, 15% дека брачните партнери ги делат еднакво, а ниту еден одговор нема дека овие обврски доминантно ги извршува мажот. Исто така, и грижата за децата е доминантно оставена на мајките со 64%, на бабите 8,5% и еднакво на родителите со 25,8%, а на татковците со 0,8%.³¹ Дополнителна потврда за поделбата на улогите и домените на учество се податоците од истражувањата, кои покажуваат дека 70% никогаш не следат политика, за разлика од повеќе од половината од мажите.³²

Поаѓајќи од фактот дека општествената норма е релативно поволна во поглед на учеството на жените во јавниот живот и во политиката, сепак доаѓа до намалување на оцената за влијанието на женските невладини организации во поглед на родовата еднаквост, како што покажува анкетата на ИОХН – Скопје,⁵ односно зголеменото учество на жените во јавниот живот и на одлучувачки позиции се смета за општествено прифатливо,⁶ потребно е одблиску да се разгледаат и да се иследат состојбите во две категории прашања што ѝ се недостапни на анализата на номиналните норми. Тие категории прашања се поврзани со приватната сфера – патријархализмот во домот – која ја сведува жената на нејзината улога на мајка, сестра и ќерка, интернализиран и од самите жени, и себемаргинализацијата на жените и индивидуалната несигурност да се преземе улога во јавниот живот, која повторно произлегува од наследената патријархална култура. Второто истражување претежно психолошка анализа, но и исти такви средства за справување со проблемот (работилници за вештина на јавен говор, психолошки работилници

5 Според истражувањето спроведено од страна на Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје во 2015 година, оцената на граѓаните за придонесот на граѓанските организации за зголемување на родовата еднаквост била 3,53, наредната година оваа оцена е намалена на 3,06, за во 2017 година да дојде до просечна оцена 2,88.

6 Според сегашниот состав на Парламентот, 37,5% од пратениците се жени, а во претходниот состав овој процент бил 31,2%.

за справување со стравот од јавен говор и сл.). Секако, приодот треба да биде мултидисциплинарен и, исто така, неопходни се применети знаења од студии на комуникации и студии на политики: формулирање проблем и решение во термини на јавни политики, осмислување стратегии и методологии на решавање на проблемот и слично.

За патријархализмот во приватната сфера треба да се потсетиме дека во Македонија се јавува честопати и во форма на физичко насилство, а уште почесто во форма на психичко насилство. Истражувањата за превенцијата од насилство укажуваат на тоа дека, во континуитет, најдоминантен облик на насилство врз жената е психичкото насилство, по него следува физичкото и на трето место според застапеност, односно според пријавување е сексуалното насилство, односно 64,80% од жртвите пријавиле психичко насилство, 27,70% физичко насилство, а 13,80% сексуално насилство.³³ Во анализата на случаите на убиства на жени во Р. Македонија во периодот од 2008 до 2016 година, од вкупно 70 убиства на жени, 80% се феминициди (односно убиена е само затоа што е жена), а во над 50% од случаите, убиството е сторено од страна на партнерот или поранешниот партнер, најчесто во заедничкиот дом или во новиот дом на жената, претежно со користење огнено оружје.³⁴

Последното истражување на ОБСЕ од мај 2019 година укажува на непроменет тренд во однос на состојбата на насилството врз жените, односно 60% од жените сметаат дека насилството врз жените е вообичаено, 17% од испитаничките лично познаваат жена жртва што е од кругот на семејството или од пријателите, а 14% од жените вклучени во истражувањето изјавиле дека биле жртва на физичко или психичко насилство. Психичкото насилство извршено од интимен партнер е многу почесто, со 44%, додека, пак, 30% од жените изјавиле дека биле жртви на сексуално вознемирување, од кои 10% во последните 12 месеци, а дури 67% од испитаничките сметаат дека семејното насилство е приватна работа.

Потребно е овој проблем да се адресира од страна на институциите што ги имаат на располагање сите правни механизми за следење, превенирање и сузбивање на појавата, како и за обезбедување услуги за жените жртви на насилство. Може да забележиме дека во оваа област во изминатите години беше забележлива маргинализацијата на граѓанскиот сектор, кој беше сосема исклучен од процесите на измени на легислативата,³⁵ но и дека неговата активна улога во справување со проблемот е повеќе од неопходна – граѓанското општество одигра клучна улога во подигањето на стандардите на институциите и во воведувањето соодветно законодавство со цел да се надмине овој проблем. Неговата задача, сепак, е долгорочна, а поактивно учество во спрега со институциите е повеќе од препорачано.

Што се однесува до симболното во приватната сфера, патријархалните стереотипи што ја обесхрабруваат жената да поsegue по активна рола во политиката, медиумите, популарната култура и мејнстрим јавниот дискурс може и треба да ја одиграат пресудната улога. Во социјалистичкиот поредок, номиналните социјални норми со текот на времето влијаеја врз менувањето на интимните норми и приспособувања на симболниот поредок.³⁶ Според истата логика, препорачани методи и политики за надминување на проблемот на симболниот и интимен патријархализам, според

нашето мислење, се: корекција на јавниот говор, работилници за родова сензибилизација за медиумски работници, вклучување на родовата перспектива во главните академски текови. Тие се едни од средствата за подигнување на свеста во јавниот говор што, се очекува, да влијаат и врз приватната сфера и нејзиниот симболен поредок.

Патријархалното симболно е една од клучните причини за инхибиција и обесхрабрување на женското учество во политиката. Комотното користење патријархални стереотипи од страна на медиумите или отсуството на неопходната доза освестеност и сензитивност упатува на општествена прифатливост на стереотипниот говор за родовите. Анализите на тема *Род и медиуми*, спроведени од страна на Институтот за општествени и хуманистички науки од Скопје за потребите на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиуми услуги, укажуваат на родово „слепило“, односно на отсуство на сензитивност во известувањето или спонтана, неосвестена тенденција за бришење, исклучување, маргинализирање на жените во нивното претставување како политичарки, стручни лица од области што се релевантни за политичките анализи и сл. Податоците до кои дојдовме во нашите анализи покажуваат дека, во просек, над 70% од лицата засталени во известувањата или во својство на политичари или коментатори се мажи. Политиката во Македонија е машка, квантитативно, а, со тоа, и квалитативно, бидејќи самата несвесност за дискурзивно-репрезентациската застапеност упатува и на несвесност за релевантноста на родово освестеното и одговорно известување. Начинот на известување, секако, е дел од креирањето јавност – во медиумската јавност, жената и жената политичар е речиси невидлива. Општествените норми, вредности, се спонтано рефлектирани во медиумски посредуваната стварност, односно во јавноста.

Сепак, во професионалните медиумски куќи, кои емитуваат телевизиска и радиопрограма, постои некакво ниво на свест и стандарди во поглед на родовата еднаквост, а политички коректниот говор е норма што во најголем дел се почитува. Според емпириските податоци од истражувањата на кои се потпираме овде, родовата симетрија се појавува првенствено по пат на маргинализација и невидливост, најчесто имплицитна, репрезентациска и дискурзивно присутна благодарејќи на ниската сензитивност за прашањето на видливост одошто свесен и експлицитен сексизам³⁷. Она што, според нашите тековните теренски истражувања во облик на *набљудување* (етнографско), можеме да го забележиме е дека агитирањето и застапувањето на социјалните мрежи е многу поексплицитно сексистичко, а мизогинијата знае да биде брутално отворена. Веќе во првата недела на почетокот од кампањата на кандидатката за претседател на најголемата опозициска партија забележавме дека таа е мета на експлицитна мизогинија што се однесува до нејзината возраст, изгледот, репродуктивната општествена улога и стереотипизацијата врз родово основа.³⁸ Слично се одвиваа и другите кампањи во изминатите неколку години, а највпечатлив и најсвеж пример се кампањите поврзани со референдумот за Преспанскиот договор. Мизогинијата се развиваше со фактот дека секој од спротивставените политички фактори создаде неколку женски икони што симболизираа сè што е омразено од спротивниот табор, а доминантниот стереотип – или, поточно, архетип – со кој се оперираше во овие имагинарни реакции е „вештерка“, истите значења што вообичаено ги вклучува и ги обединува оваа слика.

Образованието е уште една од клучните области што ги обликуваат социо-културните фактори на влијание за политичкото учество на жените. Во полето на образованието се забележува отсуство на родова сензитивност во програмите и во стратегиите. Граѓанските организации укажаа на овој недостаток и во однос на новата Стратегија за образование 2018-2025 година, каде што родовите прашања се застапени само во една од целите, и тоа во однос на ревизија на образовните програми.³⁹ Во неколку учебници за основно и високо образование беа утврдени основи за родова дискриминација, па во 2017 година беше повлечен од употреба учебникот по Граѓанско образование за осмо одделение.⁴⁰ Исто така, се забележува недостиг на академски и применети истражувања од областа на женските/родовите студии што преку научниот пристап ќе ги анализираат општествените текови и политики, како и факторите на влијание врз женското политичко учество.

ИНТЕРСЕКЦИСКИ ФАКТОРИ

Интерсекциските фактори што влијаат врз вклучувањето на жените во политиката може да се лоцираат во неколку социо-економски полиња за кои се посочува во различни студии: образование, етничка припадност, класа, култура, работа, местото на живеење (урбани/рурални), возраст, сексуалност, хендикеп и сл.⁴¹

Така, интердисциплинарното истражување што го изведоа ИОХН – Скопје и Акција Здруженска во Полошкиот регион може да послужи како еден пресек во однос на интерсекциските фактори.⁴²

Во овој регион, 73% од населението се етнички Албанци, 18,76% се етнички Македонци, 5,38% се етнички Турци и 2,86% други. Според податоците од Државниот завод за статистика за 2011 година, Полошкиот регион има индекс 46,9, кој во споредба со другите покажува дека има најмал домашен бруто-производ по жител во однос на националниот просек на земјата и најмал економско-социјален индекс за развој. Околу 70% од населението во Полошкиот регион живее во рурални средини. Во овој регион има најголем процент на население – приматели на социјална помош (37% од населението во 2011 година).

20% од економски неактивните жени што работат во земјоделството не се платени за тоа.

Ваквите податоци укажуваат дека жените од руралните области се во многу неповолна ситуација што може да подразбира и нивно отсуство од официјални податоци, а тоа, пак, води кон отсуство од политиките на институциите или услугите што тие ги нудат.⁴³

Само во 6% од семејствата во земјата, жените се сопственици на земјоделско земјиште или куќа, односно жените немаат сопственост врз имотот или средствата за производство.

Тоа, исто така, доведува и до нееднаков пристап до средства за финансирање, кредитирање и инвестирање, односно целосно ја минимизира можноста за нивно економско зајакнување.

Економскиот статус на жените значително е одреден не само со

културолошкото наследство, туку и со начинот на организација на семејниот живот, кој, пак, е условен од достапната понуда на одредени услуги во сферата на грижа за деца и грижа за стари лица. Статусот на жените во економијата е различен во зависност од секторите и видот на работните задачи.

Стапката на вработеност во Република Северна Македонија во 2017 година кај жените изнесува 34,6 и е значително пониска во споредба со онаа кај мажите, која изнесува 53,6. Стапката на невработеност кај жените изнесува 21,8, а кај мажите 22,7. Стапката на активност кај жените е пониска и изнесува 44,3, а забележливо повисока е кај мажите и изнесува 69,3.⁴⁴

Жените заработуваат 12,5% пониска плата од мажите, а процентот се зголемува и до 28,5% кај лицата со пониско или без образование. Доколку правиме споредба помеѓу висината на платата на жените и мажите со исти карактеристики (образование, искуство и вештини), тогаш процентот кај жените е понизок за 17,3%.⁴⁵

Жените поретко од мажите преземаат бизнис-потфати. Во Македонија во 2015 година имало 2,46 пати повеќе претприемачки активни мажи отколку жени, а во 2017 година 2,51 пати повеќе мажи наспроти жени претприемачи.

Во сопственичката структура на стопанството на Македонија, претпријатијата во сопственост на најмалку една жена со основачки влог над 50% учествуваат со околу 29,39% во вкупниот број активни претпријатија, но само со 12,9% во вкупниот број вработени (податоци за 2017 година). Овие податоци покажуваат дека деловните потфати во сопственост на жени се многу мали со оглед на бројот на вработени (во просек, околу 2 вработени). Најголем дел од субјектите во сопственост на жени во 2017 година се во секторот Трговија на големо и мало (7.489), преработувачката индустрија (1.770) и стручни, научни и технички дејности (1.678). Во динамиката на регистрирање нови деловни потфати, жените (доколку сопственичка е барем една жена со најмалку 50% сопственост) учествуваат со 25% – 28% во периодот од 2010 до 2017 година.⁴⁶

Со цел да се развијат теренски стратегии за зголемено вклучување на жените во локалните процеси, од страна на Акција Здруженска и Консалтинг за стратешки развој во 2017 година беа спроведени 20 фокус-групи во 10 општини, кои вклучуваат вкупно 252 жени. Анализата на факторите што влијаат врз нивното неучество укажува на неколку клучни предизвици. Повеќето жени, без оглед на која социјална група припаѓаат, имаат тешкотии во поврзувањето на нивните секојдневни проблеми со компетенците и обврските на локалната самоуправа поради недостиг на информации за клучните процеси и улогата на локалната самоуправа. Особено загрижува рамнодушноста, па дури и отфрлањето за справување со јавните финансии, заземајќи став дека немаат право да се мешаат во планирањето на буџетот и одлуките. Постои високо ниво на критика и недоверба кон граѓанските организации и локалните самоуправи, апатија и незаинтересираност за секаков вид граѓански активности што би можеле да ја подобрат нивната позиција. Оваа ситуација делумно се должи на неуспешните обиди и/или претходните лоши искуства со граѓанските организации и единиците на локалната самоуправа. Најранливите жени се премногу сиромашни и фокусирани исклучиво на справување со нивниот секојдневен опстанок за да може да размислуваат за активизам. Покрај тоа,

руралните жени, во отсуство на јавен превоз, се физички ограничени на пристап до информации и вклучување. Голем дел од жените се многу артикулирани во искажувањето на нивните секојдневни проблеми, но сепак не се перципираат себеси како засегнати страни во процесот на нивно решавање. Личниот интерес преовладува кај жените и ретко ги гледаат сопствените проблеми како проблеми на пошироката заедница на жени, што веројатно се должи на намаленото ниво на социјална интеракција, особено во урбаните средини. Мал дел од жените, без оглед дали живеат во урбана или во рурална средина, покажуваат интерес за поголем општествен ангажман. Во урбаните средини, ова се главно позрели жени што во минатото биле општествено ангажирани и имаат претходно искуство во подигнувањето проблеми во заедницата, но се повлекле од различни причини. Во руралните средини, ова се жени што се свесни за пошироката заедница и се активираат кога се соочуваат со исклучително горливо прашање во нивната заедница. Сепак, овој интерес на двете категории жени не е доволен за самоорганизација и е условен надворешен фактор („Некој треба да нè организира“).⁴⁷

Искуствата од спроведените пилот-модел за теренски опфат на Акција Здруженска со локални женски организации што се во функција на зајакнување женската локална заедница за активирање и ефективно учество во локалните процеси на планирање и одлучување покажуваат неповолна демографска структура. Иницијалната анализа на целната група од 236 жени од Дебар, Мустафино и Добрејци, како најнеповолни ги истакнува возраста и образованието, односно 50% од жените се на возраст над 50 години, 25% се на возраст од 35 до 50 години и 25% се на возраст од 18 до 35 години. Драматичен е процентот од 4,3% жени со завршено високо образование, додека, пак, 16,8% се без образование, а 62% се невработени. Мнозинството жени (77%) живеат со партнер, додека, пак, 19% имаат деца до 12-годишна возраст. Повеќето од жените изразуваат интерес да дознаат повеќе за надлежностите, активностите и услугите што ги нуди општината (85%), но повеќе од половината (56%) не се подготвени за активно вклучување во едукативни активности и активности за застапување. Причините за немање мотивација потекнуваат од ограничените можности поради возраст, здравствена состојба, семејни или работни обврски, недостиг на знаење и информации, неверување дека нивното мислење е релевантно или ќе биде земено предвид, а дел од жените едноставно изјавиле дека не сакаат да бидат вклучени.⁴⁸

ПОЛИТИЧКИ ФАКТОРИ

Истражувањето што се занимава со факторите што овозможуваат вклучување на жените во политиката покажува дека општествените предрасуди се однесуваат на традиционалното вградување на улогата на жената во домот. Потоа покажува дека жените што влегуваат во политиката треба да имаат престижна, стабилна и добро платена работа и повисок степен на образование, блискост и изложеност на политика.⁴⁹ Најголемиот поттик и поддршка за вклучување на жените во политиката се поддршката и номинацијата од политичката партија и поддршката од семејството. Од друга страна, во истражувањето се заклучува дека постои систематска дискриминација на жените во

рамките на политичките партии, како и во процесот на регрутирање за општинските совети. Односно, политичките партии на мажите им даваат шанса врз основа на нивниот потенцијал, додека, пак, жените мора да се докажат пред да добијат шанса.⁵⁰

Сите овие податоци покажуваат дека „постои систематска дискриминација на жените во рамките на политичките партии“.⁵¹ Односно, жените во рамките на политичките партии како форми на организирано политичко учество се соочуваат со различни форми на дискриминација и нееднакви можности за напредување. Ваквите податоци укажуваат дека и на ова ниво на политичко вклучување на жените треба да се воведат активности и процеси што ќе овозможат јакнење на жените што се вклучуваат во политиката преку политичките партии.

Земајќи ги предвид овие податоци, предлагаме неколку можни насоки кон пресретнување на дискриминацијата на жените во политичките партии – јакнење на жените вклучени во политичките партии, подигнување на свеста за родовите разлики во политичките партии, креирање мерки за афирмирање на жените и менување на јавниот дискурс кон жените во политиката.

Истражувањата и искуството во спроведувањето акциски проекти покажуваат дека првичниот проблем во креирањето родово сензитивни политики се однесува на недоволната родово сензитивност на креаторите на политики.⁵² Податоците покажуваат дека на сите нивоа на креирање политики постои ставот дека одлучувањето, односно политиките треба да бидат родово неутрални. Односно „еднаквоста на мажите и жените“ треба да се огледа во истиот пристап кон мажите и жените во политиките и во процесите на носење одлуки. Ваквите ставови што го одразуваат претходно детектираниот проблем со културните и системските корени на нееднаквоста потребно е да бидат пресретнати со системски одговор што ќе го придвижи системот кон промената за родово еднаквост. Така, првиот недостаток што се детектира е отсуството на свесност и знаење за родовата проблематика и за родовата нееднаквост. Со други зборови, поради нерамното поле на натпревар, благодарейќи на родовите асиметрии во културниот и симболниот поредок, номиналната еднаквост не значи и фактичка еднаквост на можности за учесниците во политичката трка, како и политичкото одлучување. Затоа е потребна оспособеност на политичарките и политичарите да носат родово сензитивни и освестени политики.

Увереноста дека номиналната еднаквост и стварноста може да се поистоветат произлегува од немањето доволно соодветно образование (родови и/или женски студии), а со тоа и свест и способност за препознавање (родова сензитивност или *gender sensitivity*) за постоењето на родовата нееднаквост во сите сегменти на општественото живеење. Подигнувањето на свеста, сепак, не гарантира примена на нормите и вредностите на родово еднаквост. *Добрата волја за применување на овие вредности треба да се преведе во институционални политики и изградени капацитети* што претставуваат низа мерки на проактивност во поглед на родовата еднаквост, вградени во секоја сфера на општеството чие функционирање го уредуваат.

Воспоставените институционални механизми за спроведување родово еднаквост, со сите свои слабости, поставија систем што требаше да овозможи надминување на родовиот јаз во сите области

на општественото живеење. Овој систем подразбира дека во секоја институција постојат специјализирани лица или структури со доволно познавања за родовата еднаквост и овластувања за да влијаат врз политичките и управувачките процеси во институциите како извор на експертиза и поддршка, односно треба да бидат стојачи во вклучувањето на родовата еднаквост во текови, политики и практики („gender mainstreaming“). Меѓутоа, назначувањето луѓе (во најголем број случаи жени) по случаен избор (освен родовиот критериум) на овие позиции не гарантира и родово сензитивни и освестени политики. Односно, отсуствува каков било критериум во однос на познавањето на родовата проблематика и знаењата и вештините за нивно вклучување во процесите на креирање политики. Граѓанскиот сектор, со поддршка на меѓународните организации, се обиде да го адресира овој проблем преку програмските и проектните активности во кои се вклучени обуки и анализи со конкретни предлози за различни прашања од родовата проблематика – родово сензитивно буџетирање, спречување родово засновано насилство и сл. Меѓутоа, анализите покажуваат дека ниту овој придонес не овозможува голем напредок во процесите на креирање родово сензитивни политики од страна на избраните политичарки и политичари.

Исполнувањето на обврските од политиките за родовата рамноправност, освен во однос на разбирањето на релевантноста на родовите прашања за успешноста на политиките, тесно е поврзано со одговорноста на владините институции да практикуваат транспарентно, инклузивно планирање и спроведување на политиките; јавни финансии и испорака на услуги, приспособени на потребите на жените.

И покрај јавно изразените политички обврски на актуелната влада за систематски напори во решавањето на родовата нееднаквост, планирањето и имплементацијата на националната политика сè уште многу се потпираат на проекти за градење капацитети и ресурси на меѓународните организации, главно спроведени од страна на договорните експерти.⁵³

Во моментот нема информации за достапни специјализирани програми и инструменти за финансиска поддршка од поголем обем што се наменети за институционален развој и автономна програмска поддршка за граѓанските организации за зајакнување на жените и за унапредување на родовата еднаквост што би биле комплементарни на споменатите програми на развојната помош.

Од друга страна, клучот за постигнување доволно ниво одговорност е кај активните граѓани и влијателното граѓанско општество. Постојат два специфични предизвици/потреби што влијаат врз ниското ниво на отчетност на политичарите и јавните институции за сеопфатен развој и ефикасно спроведување на правната и политичката рамка за родовата еднаквост.

Недоволниот број влијателни организации за родовата еднаквост со развиени организациски капацитети и ресурси, техничко знаење, вештини и воспоставена база на конституенти резултира со ограничена ефикасност во застапувањето за родовата рамноправност, особено на локално ниво. Соочени со ограничени финансиски, човечки и други ресурси и исклучително интензивна динамика во развојот на политиките на различните сектори, тие се ставени во позиција да го надополнат недостигот на политичка волја, разбирање и капацитети на институциите во вклучувањето на

родовата перспектива при планирањето на политиките, а во некои случаи буквално ги развиваат политиките/документите, истовремено игнорирајќи ја потребата за мобилизирање на јавната поддршка и/или пошироката вклученост на жените во изготвувањето на предлозите за политики.

Отсуството на култура на активното граѓанство кај жените што произлегува од нивната маргинализација како општествен и политички актер дополнително ги потврдува релевантноста и потребата за континуирани и приспособени пристапи за зајакнување на жените за суштинско, наместо формално учество во процесите на локално планирање и буџетирање.

Поддршката за практикувањето на јавниот ангажман на женската заедница околу прашања што ги засегаат, макар да се тоа и комунални прашања, претставува можност за подготовка за иден ангажман на ниво на месна самоуправа, а на долг рок и како претставнички на заедниците во советите на локалните самоуправи. Искуствата на АЗ за позитивните придобивки од поместувањето на сопствените граници кај жени домаќинки претставуваат одлична основа за надградба во овој правец. Освен тоа, не треба да се занемарат и искуствата и експертизата на жените, стекнати преку граѓански ангажман, кој се препознава и од политичките актери, со оглед на нивното интегрирање во формалните структури и процеси.

Студија на случај/успешна приказна

Имајќи ја предвид иницијалната контекстуална процена, изненадувачки резултат од процесот на зајакнување е постигнат во Струмица.

Селектирана локација е населеното место Добрејци, кое се наоѓа во непосредна близина на урбаната Струмица, а сепак нема основна инфраструктура и услуги што ги обезбедува локалната самоуправа. Како што известуваат од локалната самоуправа, ова се должи на поголемата граѓанска активност на жителите од другите населени места, што резултира со приоритетизирање на нивните константни барања во општинските програми и буџети.

Исто така, Добрејци е локација со најниско ниво на анкетирани жени заинтересирани за активно учество и вклучување во консултации и процеси на донесување одлуки (36 со негативен и 16 жени со позитивен одговор). Општинските власти ги потврдија нашите наоди од иницијалната процена, укажувајќи на предизвиците при граѓанското учество во селото, посочувајќи ги сериозните тешкотии што ги имаат во обезбедувањето присуство на жените при консултациите со жителите на населените места, кои на годишно ниво редовно се практикуваат во над 20 села во околината на Струмица.

Дополнително, локалните аниматорки од Добрејци од страна на проектниот тим беа оценети како најмалку активни за време

на воведната работилница, со огромно ниво на незадоволство и недоверба во локалните власти што го изразија жените на самиот почеток од едукативниот процес.

Земајќи ги предвид овие негативни околности, најнеочекуваниот ефект е сопственоста на акцијата од страна на аниматорките и локалната група жени од Добрејци како претставници на заедницата. Препознавајќи ги нивната граѓанска одговорност и придобивките од јавниот ангажман, тие се самоорганизираа и настапуваа автономно наспроти екстремно интензивната динамика на консултативните и процесите на донесување одлуки на локалната самоуправа за 2019 година. Со поддршка и информации обезбедени од Здружението за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска и локалната организација, жените ги застапуваа своите приоритети за време на сесиите од буџетските форуми без притоа да бидат придружувани од претставници на Акција Здруженска или од локалната организација.

Овој ангажман се покажа како пример за критички, но истовремено и конструктивен придонес од граѓани упатен до локална власт за време на јавни консултации, а во овој случај упатен од жени. Ова е аргумент за придобивките од женското активно и суштинско учество, а истовремено претставува и модел за понатамошни проактивни напори на локалните чинители одговорни за имплементација и прибирање податоци за време на консултативните процеси. Имено, за време на иницијалната фаза од имплементацијата на активностите, локалните власти беа премногу скептични во однос на ефектите од евентуални напори за зголемување на присуството или, уште повеќе, за вклучување повеќе жени во дискусиите при утврдување на приоритетите на заедницата. Добиените податоци од општината во однос на консултативните настани за 2019 година во 23 населени места покажува просечно присуство од ниту едно со максимум 2-3 жени, со исклучок на Добрејци, со присуство на 11 жени (сите од нив вклучени во проектните активности).

Најзначајната новина беше проширувањето на „дозволените“ граници за граѓанско учество поставени од страна на локалната власт преку обидот на жените од заедницата да добијат конкретни информации од самиот градоначалник за статусот на нивните предлози за политики дадени за време на јавните консултации, проследено со дистрибуција на документот со предлозите до релевантните сектори во локалната самоуправа.

Тие, исто така, предложија почести состаноци со цел следење на спроведувањето на активностите што се планираат за Добрејци. Овој неочекуван чекор на барање информација за конкретните мерки/активности и буџетските алокации во годишните програми и буџет пред нивното поднесување за усвојување пред локалниот совет, и обезбедувањето повратна информација за статусот на имплементација, беше оценет како прекумерен и надвор од границите, а на жените им беше даден совет да се задоволат со можноста да ги презентираат своите предлози за време на консултативниот процес. Сепак, ваквите повратни информации не резултираа со разочарување кај жените, туку напротив, со охрабрување да продолжат со јавен ангажман и да мобилизираат поддршка и да застапуваат колективен

наспроти личен интерес. Жените активно се ангажираат за подобрување на условите во училиштето и преку искористување на можностите за потенцијално финансирање од донатори.

Од искуствата може да се издвојат неколку претпоставки што придонесуваат за успешност на ваквите случаи. Комуникацијата со жените од заедницата и нивно мотивирање да се вклучат во какви било активности мора да се одвива преку една до две внимателно одбрани жени од самата заедница што во никој случај не смее да бидат истакнати партиски активистки и со кои може да се идентификуваат повеќето жени. Зајакнувањето на жените мора да се одвива во нивните средини, во временски период што самите го определуваат, со пристап што обезбедува сигурен простор за учење, уважување и социјална интеракција, со цел да поверуваат дека се способни за јавен ангажман. Другиот аспект е внимателно модерирана меѓусебна дебата кај жените за усогласување на индивидуалните интереси и приоритети за прашања од областа на применетите политики и поврзување на работата со нивното секојдневие. Активирањето и градењето заедништво што на почеток сосема отсуствува често е условено од некој исклучително горлив проблем со кој се соочуваат, па токму затоа е пожелно претходно прибирање конкретни податоци за тоа што (не) прави општината за неговото решавање. Најважна е поддршката од надворешен близок актер (во случајов локалната организација), кој добро ја познава локалната самоуправа и обезбедува околности за самостојна „навигација“ низ општинските процеси и комуникацијата на жените со локалните претставници. Општините би требало да имаат воспоставена практика на комуникација со граѓаните консултаци и да овозможуваат достапност на конкретни податоци за активностите и финансиски алокации за местата од каде што доаѓаат жените. Ваквиот пристап подразбира подолг временски период и внимателни подготовки, па затоа би можел да се оцени како неефикасен, но на долг рок произведува одржливи промени кај жените и на индивидуално и на ниво на група.

Генералниот заклучок од оваа анализа е тоа што покрај постоењето правна рамка и генерални политики за родова еднаквост и политичко вклучување на жените, како и демократски механизми што овозможуваат учество преку најразлични форми на дејствување (политички партии, граѓански организации, механизми на локална и централна власт), отсутствуваат континуирани политики и заложби во однос на јакнењето на жените и нивно вклучување во процесите на носење одлуки и креирање политики.

- Националната политика за родова еднаквост, која се потпира на вклучувањето на родовите во општествените текови (мејнстриминг), не се спроведува целосно, односно отсутствуваат клучните аспекти за негово спроведување. Мејнстримингот не е доволен, потребни се насочени иницијативи фокусирани на женски права, силно поткрепени со активно учество на организации за женски права. Поимот „род“ се покажа како преширок за насочена, приспособена на специфичните потреби и одржлива интервенција. Анализата покажува дека оваа политика во голема мера зависи од актуелните политички тенденции, кои може негативно да влијаат врз вклучувањето на жените во политиката и уште повеќе врз заложбите за родова еднаквост. Од друга страна, политиките го преобразуваат општеството и затоа е неопходно да се воведат и да се спроведуваат соодветни политики што ќе одговорат на предизвиците за менување на социокултурните и симболните патријархални основи на општеството.
- Анализата на структурите и практиките што произлегуваат од националната политика и законската регулатива покажува дека самото поставување на институционалните механизми или декларативните политички заложби, како што се комисиите за родова еднаквост, политичката застапеност на жените или родовото буџетирање, не придонесува за политичкото јакнење на жените ниту кон остварувањето на родовата еднаквост.
- Анализата на податоците за актуелната состојба со учеството на жените на сите нивоа на одлучување и низ различни форми и институции покажува дека постои тренд на зголемување на застапеноста на жените, но не покажува зајакнато политичко учество на жените, застапување на родовите прашања или гаранција за унапредување на родовата еднаквост.
- Структурните фактори што влијаат врз политичкото учество на жените се лоцираат во пошироките општествени процеси, постоењето и одржувањето на патријархалните вредности, традиција и култура. Патријархалното симболно ги зацврстува родовите стереотипни и општествени улоги на жените во сите општествени сфери и инхибирачки влијае врз политичкото учество на жените. Во овие фактори, исто така, вклучени се и економските фактори, односно економскиот јаз што се креира преку разликите во поседување, пристап и одлучување до/за економските ресурси, нееднаквост во вработеноста, нееднаквост во платата што ја обликува економската моќ на жените од различни социјални слоеви и заедници. Потоа, тука влијаат и другите социо-културолошки фактори како што се образованието, религијата, социјалните и институционалните мрежи на поддршка и јакнење и сл. Сите овие фактори може да влијаат инхибирачки

или да поттикнуваат за јакнење на политичкото учество на жените. Исто така, тие влијаат врз индивидуалната самоперцепција на жените и самоинхибирањето преку лоцирање на својата позиција и моќ во сферата на домот и семејството, наспроти јавното и политичкото.

Инхибирачките структурни општествени фактори не би можеле да се надминат единствено со кампањи за подигнување на свеста и со други активности што се потпираат првенствено на цивилниот сектор, туку со координиран институционален приод во областа на „меката“ политика, како што се образовните, медиумските, социјалните политики, како и политиките во јавното здравство.

- Анализата покажува дека системското вклучување родова димензија во образовните програми, односно вклучувањето на димензијата за подигнување на свеста, родова сензибилизација, е еден од клучните фактори што влијаат врз јакнењето на политичкото учество на жените.
- Влијанието на граѓанските организации за родова еднаквост, женските организации и другите форми на граѓанско учество и активизам покажуваат голем потенцијал и придонес за поттикнувањето на политичките процеси, нивното следење и анализа, во јакнењето на капацитетите на институциите на сите нивоа и поддршка на институционалните процеси и услуги, како и во јакнењето на жените за активна политичка вклученост.
- Анализата на различните улоги и вклученоста на општествените актери и динамиката што тие ја воспоставуваат покажува дека најдобри и најефикасни резултати за женското политичко вклучување даваат заедничките и синхронизирани заложби на институциите, политичките актери, граѓанските организации и активистите.

ЗА НЕФОРМАЛНИТЕ ПРАКТИКИ И СООДВЕТНИ РЕШЕНИЈА

Практиката што не може да биде нормирана од законите и од другите формални правила на игра припаѓа во делот на општественото што е нормирано од традицијата (патријархална) што сосема спонтано се пројавува во таквите практики. Сведувањето на жената на приватната сфера, патријархалната предрасуда дека женската доминација или еднаквост во јавниот простор е „неприродна“ или спротивна на традициите, е нешто што формалните правила на игра не може да го опфатат со своите решенија. Потребни се:

а) Неформални практики и одржливи процеси што ќе го менуваат општеството одолу нагоре:

- Соработка на организациите за женски права со локални иницијативи каде што ќе се зајакнува женското лидерство во активизмот, што претпоставува и нивно зајакнување за јавни настапи, јавно говорење, предводење иницијатива и други психо-социјални предизвици на жените во поглед на нивното учество во јавната сфера.
- Да се зајакне соработката помеѓу организациите за женска еднаквост (или родова еднаквост со посебен фокус на женските права) и политичките партии, каде што преку обуки за јавно говорење, иницијативност во јавната сфера, способност за јавни/медиумски настапи ќе се зајакне субјект-позицијата на политичарката.

б) Неформални и формални практики и политики на женското зајакнување за учество во јавната сфера.

- Одржување работилници со медиумските куќи и новинарите за родово сензитивно претставување на жените во политичката сфера.
- Воведување квоти и за другите позиции на политичка моќ освен во парламентот.
- Работилници за мобилизирање на политичарките околу натпартиски прашања што ја засегаат родовата еднаквост со посебен фокус на жените во политиката и женските права.

в) Политики што иако се формални – законски и подзаконски решенија и институционални политики – го преобликуваат неформалниот дел, поточно ги менуваат патријархалниот менталитет и инерцијата на општеството.

Примери: Афирмативни политики за економско зајакнување на жените: како поволни кредити за жени претприемачи, образовни политики на квоти што го зголемуваат учеството на жените во пазарот на труд каде што постои најголема побарувачка на труд, посебни субвенции за жените во земјоделството и слично.

ПРЕПОРАКИ ЗА КРЕИРАЊЕ ПРЕТПОСТАВКИ ЗА СУШТИНСКО ЖЕНСКО ПОЛИТИЧКО УЧЕСТВО

Детектираните слабости, бариери и проблеми предлагаме да бидат пресретнати со системски пристап што ќе одговори на факторите на влијание анализирани во студијата преку вклучување на сите општествени актери препознаени во досегашната анализа. Појдовна позиција претставува ефикасното користење на поволната законска регулатива и претпоставената поставена системска рамка за воведување на родот во општествените текови (мејнстриминг) и поставените, воспоставените механизми и поставените можности во институционална смисла, кои може да понудат добра инфраструктура, но ефектите зависат од другите фактори на влијание. Најважните аспекти што предлагаме да бидат темел на политичкото учество претставуваат програмите за креирање родово сензитивни политики, потоа јакнење на жените за вклучување во процесите на одлучување и креирање политики и вклучување на родот и родовите прашања на сите нивоа на образование.

1. Модел на механизми за креирање родово сензитивни политики што се потпира на локалните знаења и искуства, како и на меѓународните искуства во заложбите за постигнување родово еднаквост. Овој

модел подразбира три фази во пристапот: континуирано јакнење на капацитетите за родови прашања во администрацијата и кај политичките претставници, воведување родово анализа како задолжителен дел од процесот на креирање политики, родово буџетирање и вклучување дијалог меѓу институциите и граѓаните не само преку нивните претставници и застапувачи во граѓанските организации, активистите, туку и преку обезбедување систематско информирано учество, особено на жените, во процесите на креирање политики. Преку користењето на моделот за креирање родово сензитивни политики ќе бидат пресретнати социо-политичките фактори на влијание, односно ќе се влијае кон овозможувачки услови за политичко учество на жените, но, исто така, ќе се обликуваат и економските можности и исходи што генерално влијаат врз состојбата со родовата еднаквост во општеството.

2. Повеќегодишни програми за женско зајакнување и лидерство, фокусирани на процесот и на обезбедувањето квалитативни резултати, наместо исклучиво квантитативен опфат, и со пристап оддолу нагоре. Тие ќе бидат втемелени на тестирани и приспособени претходно применети и постојни модели на зајакнување.

Исходи организирани во меѓусебно условени контексти/компоненти:

- Три сета познавања и вештини што вклучуваат и теорија и практика: а) Родова еднаквост; б) Политика и институционална (применета) политика засновани врз еднаквост и добро владеење; в) Јавен настап и преговарање за промени. Дизајнирани содржина и методи на трансфер на знаења и вештини приспособени на потреби што произлегуваат од различно ниво на почетни познавања и интерес, улога и реалност на различни категории жени: политички активни, жени на позиции во институции, институционална структура за еднакви можности на жените и мажите (родово машинерија), граѓански активистки, граѓанки, како примарен таргет. Учење низ практика, а не краткорочни обуки како еднократни активности.
- Континуирана двонасочна комуникација/градење хоризонтални алијанси помеѓу жените од граѓанското општество, политиката и академијата со утврден минимален консензус за клучните приоритети и пристапи во функција на кохезија/размена/поддршка.

3. Образование и медиуми

Образованието и медиумите ги сметаме за основни општествени полиња преку кои може да се пресретнат инхибирачките и да се поттикнат мотивирачките социо-културни фактори за зајакнување на политичкото учество на жените.

Во однос на образованието, препорачуваме: Анализа на образовните програми на сите нивоа, која ќе резултира со креирање родово сензитивни програми што содржат родово релевантни содржини што ќе го промовираат политичкото учество на жените; Поддршка на академските програми за родови студии и нивно вклучување во креирањето на националните стратегии и политики за родово

еднаквост и Креирање афирмативни уписни политики во сите области во кои отсутнуваат жени (особено во областите на STEM).

Јакнење на капацитетите на медиумските работници, новинарите и креативците во однос на родовите прашања. Нивна сензибилизација за дискурсите, симболното и начините на репрезентација на жените во јавниот живот и во политиката, како и за улогата во придонесувањето за одржување на неповолните социо-културни фактори што влијаат инхибирачки врз политичкото учество на жените. Афирмирање и промоција на жените во политиката и на женското учество во процесите на одлучување.

4. Зајакнување на жените во политиката

Задолжителна демократизација на партиите што неизоставно треба да ја вклучи и да ја покаже свесноста за родовиот јаз и родовите прашања. Како дополнителна поддршка може да се понудат програми за јакнење на капацитетите за родови прашања на политичките партии и за јакнење на жените вклучени во политичките партии. Поттикнување соработка помеѓу политичките партии и граѓанските организации, како и преку воспоставување механизми за консултација со жените од локалната заедница при креирање на програмите и политиките што ги нудат политичките партии. Континуирано и зајакнато користење на постојните форми на политичко учество на жените – клубови на жени, унии на жени и други форми на здружување и застапување на родовите прашања.

5. Поддршка на граѓанските организации и застапувањето на родовите прашања

Развој на специјализирани програми за програмска и организациска финансиска поддршка на локалните женски организации како главни спроведувачи на теренски методолошки пристапи за зајакнување, мобилизација и вклучување на маргинализираните групи заедници на жени и промоција на партиципативна демократија. Исто така, ваков тип поддршка за националните граѓански организации, кои се клучен извор на феминистичка експертиза што е неопходна за зајакнување на жените за политичко или граѓанско учество, кое квалитативно придонесува за унапредувањето на еднаквоста. Истовремено, потребна е поддршка на застапувањето автономни застапувачки акции во процесите на креирање политики на сите нивоа на управување врз основа на анализи и истражувања од областа на родовата нееднаквост во различни секторски политики.

РЕФЕРЕНЦИ

- 1 Ајтен Алкан и др. „Проблемите со интердисциплинарниот карактер на женските/родовите студии: Примерите со република Чешка, Македонија и Турција.“ Списание за политика, род и култура: Идентитети. (Скопје: Истражувачки центар за родови студии, 2007), с. 21-22.
- 2 Жарко Трајановски, „Идеологијата на женските организации во Македонија: Феминистичка перспектива“. Ур. Катерина Колозова, Истражувања од областа на родовите студии: Зборник, Скопје: Истражувачки центар за родови студии, 2002. Т.1.
- 3 Катерина Колозова (ур.), Истражувања од областа на родовите студии: Зборник, Скопје: Истражувачки центар за родови студии 2002. Т.1.
- 4 „Закон за избор на пратеници во Собранието на Република Македонија, Сл. весник на Р. Македонија бр. 42/02 од 14.06.2002 година (вон сила).
- 5 „Изборен законик“, Сл. весник на РМ, 40/06.
- 6 „Закон за семејство“, Сл. весник бр. 3 8/04, 83/04 и 33 и „Кривичен законик на РМ“, Сл. весник бр. 19/04.
- 7 „Закон за еднакви можности на жените и мажите“, Службен весник на РМ бр.66/2006, 6.6.2006 година (вон сила).
- 8 Ајтен Алкан и др. „Проблемите со интердисциплинарниот карактер на женските/родовите студии: Примерите со Република Чешка, Македонија и Турција, Списание за политика, род и култура: Идентитети (Скопје: Истражувачки центар за родови студии, 2007), с. 30.
- 9 „Закон за еднакви можности меѓу мажите и жените“. Службен весник на РМ бр. 66/06 од 29.05.2006 година, достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM.pdf>, пристапено на 19.03.2019 г.
- 10 Ibid. 45.
- 11 „Извештај во сенка кон Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената. „Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ЕСЕ и Здружение за унапредување на родовата еднаквост (Скопје: Акција Здруженска, 2012).
- 12 „Закон за прекинување на бременоста“, Службен весник на РМ, бр. 87 од 17.6.2013 година, достапно на: <http://zdravstvo.gov.mk/wp-content/uploads/2015/10/1-ZAKON-ZA-PREKINUVANJE-NA-BREMENOSTA-87.13.pdf>, пристапено на 19.03.2019 г.
- 13 Кампања „Не наследувам“ Акција Здруженска (интернет-страница на организацијата), достапно на: <http://zdruzenska.org.mk/%D0%BD%D0%B5-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BC/>, пристапено на 09. 04. 2019.
- 14 Клуб на пратенички, Собрание на РСМ, достапно на <https://sobranie.mk/klub-na-pratenicki-nprx> пристапено на 24.04.2019 г.
- 15 „МОН: Ке се активираат родовите студии, а факултетите при УКИМ годинава ќе немаат дисперзирани студии“, достапно на: <http://www.radiomof.mk/mon-kje-se-aktiviraat-rodovite-studii-a-fakultetite-pri-ukim-godinava-kje-nemaat-disperzirani-studii/?fbclid=IwAR2ZmafHpsesTEFRllqyWxdk48NadDM8P5BbF4vF3BCByG0LzwtGMkKeMs>, пристапено на 19.03.2019 г.
- 16 Elena NACEVSKA, Sonja LOKAR, „The effectiveness of gender quotas in Macedonia, Serbia and Croatia. ТЕОРИЈА И ПРАКСА let. 54, 2/2017 достапно на: https://www.researchgate.net/publication/317224845_The_effectiveness_of_gender_quotas_in_Macedonia_Serbia_and_Croatia пристапено на 06.05.2019 г.
- 17 Одговор бр. 49-8855/2 доставен од Генерален секретаријат на Влада на РСМ од на 18.10.2018 на барање за пристап до информации од јавен карактер од Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска Скопје.
- 18 Миша Поповиќ и Марко Панковски, „Кoj тоа таму управува?“ Институт за демократија „Социетас Цивилис“ – Скопје, 2019, достапно на: https://idsos.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/WEB_A5_MKD_KOJ_TOA_TAMU_UPABUYBA.pdf, пристапено на: 05.03.2019 г.
- 19 Н. Корунска и др. („Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија“, Реактор - Истражување во акција, Скопје 2015. Достапно на: http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката__MK.pdf, пристапено на: 25.04.2019 г.
- 20 Сунчица Саздовска „Граѓанско учество „Македонски центар за меѓународна соработка (МЦМС) Телма телевизија (2018) достапно на: <http://www.mcms.mk/images/docs/2018/gragjansko-uchestvo-izveshtaj.pdf> пристапено на 24.04.2019 г.

- 21 „Закон за еднакви можности меѓу мажите и жените“ (пречистен текст) Службен весник на РМ бр. 201 од 16.11.2015 година.
- 22 Комисија за еднакви можности на мажите и жените, Собрание на СРМ, достапно на: https://sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns_article-komisija-za-ednakvi-moznosti-na-zenite-i-mazite-16.nspх, пристапено на 23.04.2019 г.
- 23 Agnes Hubert, Maria Stragiraki Twenty years of EU gender Maistreaming: Rebirth out of the Ashes, *Femina Politica* 2/2016.
- 24 За повеќе информации од публикации, анализи и мониторинг извештаи од спроведување закони и политики за унапредување на еднаквите можности од 2005 до 2018, достапно на <http://zdruzenska.org.mk/publikacii/> пристапено на 08.05.2019 г.
- 25 Заклучоци од деветтата седница на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на Собранието на Република Македонија од 04.02.2019 година. Достапно на https://sobranie.mk/2016-2020-srm-ns_article-javna-rasprava-na-komisijata-za-ednakvi-moznosti-na-zenite-i-mazite-5-2-19.nspх?fbclid=IwAR0WlwZ42ChGDprYaCVaPvwcn2B8Njbpz4_pWim3xeviRusM-jyrdnnaeW4
- 26 Шила Квин, Марија Савовска, Родово одговорно буџетирање: Алатки за граѓанските организации, UN Women, октомври 2013 г.
- 27 Податоци од програмска документација на Здружението за унапредување на родовата еднаквост, Акција Здруженска Скопје.
- 28 "Introduction: Connecting Perspectives on Women's Empowerment", editors Deepta Chopra and Catherine Müller, *Transforming development knowledge, IDS Bulletin, Volume 46, Number 1A, March 2016.*
- 29 „Анкета за користење на времето, 2014/2015“, Државен завод за статистика 2015, достапно на <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.20.pdf>, пристапено на 05.03.2019 г.
- 30 Ibid.13
- 31 „Состојбата со еднаквоста во одлучувањето и промоција на родовата еднаквост во Полошкиот регион“, Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска, 2015, пристапено на 3.05.2019, достапно на: <http://zdruzenska.org.mk/wp-content/uploads/2015/11/Izvestaj-Sostojba-so-ednakvosta-vo-odlucuvanjeto-Poloski-region-FINAL.pdf>
- 32 Н. Корунувска и др. „Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија“, Реактор – Истражување во акција, Скопје 2015. Достапно на: http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката__МК.pdf, пристапено на: 25.04.2019 г.
- 33 „Извештај во сенка кон Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената“, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ЕСЕ и Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска (Скопје: Акција Здруженска, 2012).
- 34 Елена Димшевска, „Анализа на случаи на феминиди – убиства на жени во Република Македонија“, Национална мрежа против насилство врз жените и семејно насилство (Скопје: Глас против насилство, 2018).
- 35 „Прес: Предлог на законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство“, Македонска мрежа против насилство врз жени и семејно насилство, достапно на: <http://www.mhc.org.mk/announcements/243#.VsWm6vkrLIU> <http://www.mhc.org.mk/announcements/243#.VsWm6vkrLIU> пристапено на 09.04.2019 г.
- 36 Биљана Угуровска, „По четиригодишната кампања: ставови кон абортусот помеѓу општата популација и гинекозите во Македонија“, Х.Е.РА. – Асоцијација за здравствена едукација и истражување (Скопје: 2013), достапно на http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/02/istrazuvanje_kampanja.pdf, пристапено на 05.03.2019 г.
- 37 Агенција за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги (2017) „Родот во телевизиските програми – резултати од истражувањата во 2017 година“. Достапно на: <http://avmu.mk/wp-content/uploads/2017/05/%D0%98%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B6%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8-2017-1.pdf>, пристапено на 08.05.2019 г.
- 38 Габриела Димковиќ-Мишевска, „Реакции по навредите кон Силјановска: Срамно е да сатанизирате личност по возраст и пол“, Макфакс (17 февруари 2019), достапно на <https://makfax.com.mk/makedonija/reakcii-po-navredite-kon-siljanovska/>, пристапено на 27 март 2019 г.
- 39 Министерство за образование и наука (МОН), „Стратегија за образование и акциски план“. Достапно на: <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf> Пристапено на: 08.05.2019

40 Младински образовен форум (МОФ) (12.07.2018), „Учебници дискриминираат, академската заедница молчи, а студентите мора да слушаат“. Достапно на: <https://www.radiomof.mk/uchebници-diskriminiraat-akademskata-zaednica-molchi-a-studentite-se-zarobena-publika/> Пристапено на: 08.05.2019 г.

41 Sylvia Walby, *Theorizing Patriarchy* (Oxford UK: Basil Blackwell: 1990); Nira Yuval-Davis, "Intersectionality and Feminist Politics," *European Journal of Women's Studies* (Sage Publications 2006, 13: 3), pp.193-209; Н. Коруновска др. „Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија“, Реактор – Истражување во акција (Скопје: 2015), достапно на http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката__MK.pdf, пристапено на 05.03.2019 г.

42 „Состојбата со еднаквоста во одлучувањето и промоција на родова еднаквост во Полошкиот регион“, Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска (2015), достапно на: <http://zdruzenska.org.mk/wp-content/uploads/2015/11/lzvestaj-Sostojba-so-ednakvosta-vo-odlucuvanjeto-Poloski-region-FINAL.pdf>, пристапено на 03.04.2019 г.

43 Дијана Стојановиќ-Горѓевиќ и др. „Анализа на состојбата на жените во рурални средини: повеќе пречки отколку можности.“ Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија (Скопје: 2018).

44 „Жените и мажите во Северна Македонија“ 2019, Скопје: Државен завод за статистика достапно на <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2019.pdf> пристапено на 03.05.2019 г.

45 Зошто жените се помалку платени од мажите во Македонија?, Finance Think, достапно на: <http://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2017/04/Policy-brief-9.pdf>

46 Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019-2023 достапно на: <http://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BC%D0%BD%D0%B8%D1%88%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%BE%20%D0%A0%D0%B5%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%98%D0%B0%202019-2023.pdf>, пристапено на 03.05.2019 г.

47 Проект Развој на стратегии за зголемување на вклученоста на жените на локално ниво, спроведен во рамки на регионалниот проект на UN Women Промовирање на родово одговорните политики во Југоисточна Европа и Република Молдавија, финансиски поддржан од Австриската развојна агенција и Швајцарската агенција за развој и соработка.

48 Проект Активни жени, отчетни власти 2018-2020, финансиски поддржан од Шведската фондација Kvinna Till Kvinna

49 Н. Коруновска и др. „Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија“, Реактор – Истражување во акција, Скопје 2015. Достапно на: http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката__MK.pdf Пристапено на: 05.03.2019 г.

50 Ibid. 75.

51 Ibid. 75.

52 Ана Блажева, *Креирање родово ефективни политики: Модел за зајакнување на дијалогот и вклучување на граѓаните од заедницата во процесот на креирање родово одговорни политики* (Скопје, Институт за општествени и хуманистички науки, 2013).

53 „Извештај во сенка кон Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената“, Ад хок коалиција: Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ECE, Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска, Отворена Порта/Ла Страда Македонија и Коалицијата „Маргини“, 2017 достапно на: http://esem.org.mk/pdf/Voved/Monitoring%20na%20chovekovi%20prava/lzvestai%20vo%20senka/CEDAW/Written%20submission%20for%20pre%20session%20WG_71%20session%20on%20CEDAW_12-16%20March%202018%20-%20ASSOCIATION%20ESE.pdf пристапено на 07.05.2019.



НАУЧНО – ИСТРАЖУВАЧКИ ТРУДОВИ ЗА ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ

**ПОЛОЖБАТА И МОЌТА НА ЖЕНИТЕ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИ
ОДБОРИ ВО МАКЕДОНСКОТО БИЗНИС-ОКРУЖУВАЊЕ**

МАРИЈА ТОПУЗОВСКА ЛАТКОВИЌ

**СУШТИНА ИЛИ ДЕКОР: АНАЛИЗА НА ЗАСТАПЕНОСТА И УЧЕСТВОТО
НА ЖЕНИТЕ ВО НОСЕЊЕТО ОДЛУКИ НА ЈАВНИТЕ УНИВЕРЗИТЕТИ ВО
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

МИШО ДОКМАНОВИЌ

**УЛОГАТА И ВЛИЈАНИЕТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ ВРЗ
ГРАДЕЊЕТО НАТПАРТИСКА СОРАБОТКА ВО СОБРАНИЕТО**

АНА МУКОСКА, ЕВА ЈОВАНОВА

**РОДОВА ПРИСТРАСНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА:
КАКВИ СЕ МЛАДИНСКИТЕ ПЕРЦЕПЦИИ ЗА РАБОТОСПОСОБНОСТ
НА КАНДИДАТИ ЗА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ ВО ПОЛИТИКАТА,
ПРИВАТНИОТ И ГРАЃАНСКИОТ СЕКТОР?**

ЈОВАНА ЃОРЃИОВСКА

**СОЦИО-ЕКОНОМСКИ ФАКТОРИ И НИВНОТО ВЛИЈАНИЕ
ВРЗ ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

БЛАГИЦА ПЕТРОВА

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	47
ПОЛОЖБАТА И МОЃТА НА ЖЕНИТЕ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИ ОДБОРИ ВО МАКЕДОНСКОТО БИЗНИС-ОКРУЖУВАЊЕ	50
СУШТИНА ИЛИ ДЕКОР: АНАЛИЗА НА ЗАСТАПЕНОСТА И УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ ВО НОСЕЊЕТО ОДЛУКИ НА ЈАВНИТЕ УНИВЕРЗИТЕТИ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	83
УЛОГАТА И ВЛИЈАНИЕТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ ВРЗ ГРАДЕЊЕТО НА ПАРТИСКА СОРАБОТКА ВО СОБРАНИЕТО	115
РОВОДА ПРИСТРАСНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА: КАКВИ СЕ МЛАДИНСКИТЕ ПЕРЦЕПЦИИ ЗА РАБОТОСПОСОБНОСТ НА КАНДИДАТИ ЗА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ ВО ПОЛИТИКАТА, ПРИВАТНИОТ И ГРАЃАНСКИОТ СЕКТОР?	154
СОЦИО-ЕКОНОМСКИ ФАКТОРИ И НИВНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	199

ПРЕДГОВОР

Дебатите врзани за женските права, а особено оние врзани за феминизација на сиромаштијата, позицијата на жената во современото општество и семејство, полот и родот, социјалната, економска и политичка (не)рамноправност, како и ред други, ја преокупираат академската, активистичката но и политичката јавност, со досега незабележен интензитет, повеќе од 70 години. Враќањето на овие дебати на политичката и научна сцена, лоцирано некаде во 60тите години на минатиот век, овозможи процут во полето на литературата врзана за женските прашања, женскиот активизам и секако новите политички агенди на движењата за женски права.

И покрај тоа што академската и научна литература врзана за женските права “експлодираше” во втората половина на XX век и првите две декади на XXI век, се чини дека ова нема свој адекватен одраз на Република Северна Македонија. Ова помалку се однесува на теоретската, академска литература, а многу повеќе се однесува на конкретни квалитативни и квантитативни студии врзани за родовите прашања на кои научните и академски дебати треба да се потпираат. Хроничниот недостаток на студии од ваков тип доведува и до тоа да, неретко, креаторите и спроведувачите на јавни политики немаат потполни и прецизни информации за прашања врзани за женските права и воопшто положбата на жената во различни сегменти на македонското општество. Ваквиот дефицит резултира со неможност за точна и адекватна формулација на јавни политики врзани за женските прашања, дури и кога постои политичка волја за донесување и имплементирање на истите.

Тргувајќи од ваквата состојба, Фондацијата за демократија на Вестминстер реши да вложи напори во пополнувањето на дефицитот на конкретни студии врзани за женските прашања. Во 2019 година, ВФД отвори повик за млади истражувачи на теми врзани за женските права и положбата на жените во македонското општество. По ригорозен процес на селекција на истражувачките и истражувачите, ВФД се реши да застане зад пет различни студии, кои пред своето издавање поминаа и ригорозен процес на рецензија од независни експерти, корекции и доработки, се со цел финалниот продукт да биде што поквалитетен. Студиите се однесуваат на различни општествени

сегменти, и анализираат предизвици врзани за женските права и положбата на жените на пазарот на труд, во корпоративната околина, во високото образование, во институционалната политика но и во сферата на политичкото учество воопшто.

Првиот труд, од авторката Благоица Петрова, се однесува на родовата нееднаквост во политичкото учество. Трудот носи наслов “Социо-економски фактори и нивното влијание врз политичкото учество на жените во Република Северна Македонија”. Поконкретно, трудот ги испитува социо-економските фактори и нивното влијание врз политичкото и граѓанско учество на жените во Република Северна Македонија. Во оваа смисла, трудот е еден од пионерските обиди да се детектираат релевантните социо-економски фактори кои влијаат врз женското политичко учество но и да се испитаат факторите кои го инхибираат или поттикнуват учеството на жените во политичките и општествените сфери во Република Северна Македонија.

Во втората анализа со наслов “Положбата и моќта на жените како членови на управните одбори во македонското бизнис опкружување”, од авторката Марија Топузовска – Латковиќ, се истражува прашањето за положбата и моќта на жените како членови на управните одбори во македонското бизнис опкружување. Анализата се фокусира и на прашањата врзани за мотивирачките фактори за жените да бидат членови на управни одбори, како и положбата на жените наспроти мажите на иста позиција. Дополнително, анализата се осврнува на изворите на моќ кои ги користат жените како членови на управни одбори и реалното влијание врз другите членови на одборите, како и клучните вредности на жените преку кои лично сметаат дека придонесуваат кон трансформација на корпорациите и оставањето личен белег во македонското бизнис опкружување.

Студијата со име “Суштина или декор: анализа на застапеноста и учеството на жените во носењето на одлуките на јавните универзитети во Северна Македонија” се бави со анализа на актуелните трендови во застапеноста на жените на јавните универзитети во земјата особено од аспект на нивното учество во управување и процесите на носење на одлуките. Авторот Мишо Докмановиќ ги анализира клучните статистички трендови, но се обидува да утврди како овие трендови се манифестираат во фактичката динамика на моќ на универзитетите. Ова истражување ја согледува реалната улога која жените ја играат во процесите на носење на одлуки на јавните универзитети во државата, анализирајќи дали нивното учество е суштинско или само на декларативно ниво.

Трудот на авторките Ана Мукоска и Ева Јованова се фокусира на една несекојдневна тема која на прв поглед останува незабележана во окото на јавноста. Имено студијата на тема “Улогата и влијанието на клубот на пратенички во градењето на партиска соработка во Собранието” се занимава со еден од институционалните актери кои би можеле сериозно да придонесат за зголемување на динамиката на решавање на многу горливи прашања врзани во положбата на жената во македонското општество. Клубот на пратенички, како

институционализирана форма на соработка помеѓу пратеничките од различни партии во рамките на Собранието на РСМ, придонесува кон нивната натпартиска соработка и актуелизирање на проблемите врзани за женските права. Трудот тргнува од претпоставката дека интерпартиската соработка овозможува поголема ефективност и влијание на пратеничките што отвора можности за поголемо вклучување на женските перспективи, односно родовите аспекти при донесување на законите, буџетот и контролата на извршната власт и на други носители на јавни функции што се одговорни пред Собранието. Токму затоа, истражувањето се фокусира на улогата и влијанието на Клубот на пратенички на Собранието во градењето на натпартиска соработка во Собранието.

Последната, истовремено и најобемна анализа, потпишана е од авторката Јована Ѓорѓиовска и носи наслов “Родова пристрасност кај младите во Северна Македонија: какви се младинските перцепции за работоспособност на кандидати за раководни позиции во политиката, приватниот и граѓанскиот сектор?”. Осврнувајќи се на многу малку истражувана и анализирана проблематика во македонското општество, анализата е фокусирана на експериментална проверка на (не)постојењето родова пристрасност кај младите граѓани на Северна Македонија, како и на нивните перцепции за родово стереотипизирани карактеристики на кандидатите за раководни позиции во политиката, приватниот и граѓанскиот сектор. Авторката доаѓа до заклучок дека младите од Северна Македонија се родово пристрасни во полза на кандидатките за раководни позиции во политиката и граѓанскиот сектор, а во полза на кандидатите за раководна позиција во приватниот сектор. Ова укажува на интересни, родово стереотипизирани перцепции кои се детално обработени во истражувањето.

Оваа едиција, која вкупно брои пет истражувања, претставува документ кој се обраќа до широка јавност. Тука е пред се академската и научна заедница, за која се создава солидна референтна база во повеќе области врзани за специфичната тема. Не помалку засегнати се и активистите во невладиниот сектор, на кои им се овозможува вовед во подетални и посеопфатни анализи од областа на женските права и положбата на жената во различните сфери на македонското општество. Но, можеби најважен аспект се активните чинители во политиката, кои преку оваа едиција ќе можат да се потпрат на методолошки издржани и точни податоци при креирањето на своите политики врзани за родово сензитивните прашања. Петте истражувања нудат увид во специфичната проблематика на женските права и положба на жените, а сами по себе претставуваат провокација за понатамошно продлабочување на овие теми, но и откривање на многу нови.

Ненад Марковиќ,
Уредник на научно-истражувачките трудови

ПОЛОЖБАТА И МОЌТА НА ЖЕНИТЕ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИ ОДБОРИ ВО МАКЕДОНСКОТО БИЗНИС-ОКРУЖУВАЊЕ

МАРИЈА ТОПУЗОВСКА ЛАТКОВИЌ



СОДРЖИНА

ВОВЕД	52
ТЕОРЕТСКА РАСПРАВА (ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРА)	54
МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП	58
ИСТРАЖУВАЧКА СТРАТЕГИЈА И ИСТРАЖУВАЧКИ МЕТОДИ	58
ИСТРАЖУВАЧКИ ПРИМЕРОК	58
АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ	59
ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЈА НА ВАРИЈАБЛИТЕ	59
ЛИМИТАЦИИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	60
ПРОФИЛ НА ИСПИТАНИЧКИТЕ	60
АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ	62
СООДНОС ПОМЕЃУ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ ВО УПРАВНИОТ ОДБОР	62
МОТИВАЦИЈА ЗА УЧЕСТВО ВО УПРАВНИОТ ОДБОР	62
ПРИЧИНИ И КРИТЕРИУМИ ЗА ПРОБИВ/ВЛЕЗ НА ЖЕНИТЕ ВО УПРАВНИТЕ ОДБОРИ	64
ЕДНАКВОСТ НА КРИТЕРИУМИТЕ ЗА ВЛЕЗ ВО ОДБОРОТ КАЈ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ	65
АКТИВНА ПАРТИЦИПАЦИЈА И "ГЛАСНОСТ" НА ЖЕНИТЕВО УПРАВНИТЕ ОДБОРИ	67
РАМНОПРАВНОСТ СО МАШКИТЕ ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИОТ ОДБОР	68
ИЗВОРИ НА МОЃ ШТО ЖЕНИТЕ ГИ УПОТРЕБУВААТ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИОТ ОДБОР	69
ВЛИЈАНИЕТО НА ЖЕНИТЕ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВЕН ОДБОР	71
НАСОЧЕНОСТ НА ВЛИЈАНИЕТО КОН ВНАТРЕШНОТО И НАДВОРЕШНОТО БИЗНИС-ОКРУЖУВАЊЕ	72
КЛУЧНИ ВРЕДНОСТИ НА ЖЕНИТЕ ЧЛЕНОВИ НА УПРАВЕН ОДБОР	74
ЗАКЛУЧНИ СОЗНАНИЈА И ПРЕПОРАКИ	75
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА	77
ПРИЛОГ: ВОДИЧ ЗА ИНТЕРВЈУ	80

1 ПОЛОЖБАТА И МОЌТА НА ЖЕНИТЕ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИ ОДБОРИ ВО МАКЕДОНСКОТО БИЗНИС-ОКРУЖУВАЊЕ

ВОВЕД

И покрај постоењето на националните законски и стратешки документи, кои се однесуваат на правата и начелата за родова еднаквост во земјата, во домашната стручна и научна литература, не постојат многу сознанија за учеството на жените како менаџери и членови на управните одбори во бизнис-секторот, што истовремено претставуваат едни од најзначајните и највлијателните управувачки позиции од социо-економски аспект и во професионален контекст. Во моментот на располагање се следните податоци поврзани со темата:

- „Во најголемите компании⁷ во земјата, соодносот помеѓу жените и мажите е следниот: 30:70 (или вкупно 3 жени се претседателки), 20:80 (или вкупно 12 жени се членови на управни одбори), 26:74 (вкупно 11 жени се извршни директорки) и 10:90 (3 жени се генерални директорки)“ (Европски институт за родова еднаквост, 2018);
- Според агенцијата Марили, „сè повеќе жени менаџери се среќаваат на високи позиции во компаниите, со тоа што предничат тие што се во семејните бизниси и во некои сектори каде што има поголем образован женски кадар, како што се финансиите, менаџирање со човечки ресурси, ИКТ-секторот, приватни здравствени ординации, едукативни центри и слично. Жените менаџери најчесто се присутни во малите и средни компании, додека, пак, во најголемите и највлијателните сфери од индустријата тие потешко доаѓаат до високи менаџерски позиции“ (MTM, 2018);

7 Опфатени се вкупно 10 компании што котираат на берзата.

- Истражувањето за родова застапеност на раководни позиции, реализирано од страна на Институтот за комуникациски студии во соработка со институтот „Изида Вита“ од Словенија (ИКС, 2017), покажува дека „иако дури 65% од вработените во големите и средни претпријатија во Македонија сметаат дека родовата рамноправност во управувањето е многу важна, дури 60% рекле дека компанијата во која работат нема спроведено активности за полово урамнотежено управување и не ни планираат да направат такво нешто“;
- Според истражувањето на Здружението на бизнис-жени (Факултети, 2017), „од компаниите во земјава што котираат на берзата, само 3,86% имаат назначено жени на челните позиции во управните одбори, што е поразителна бројка“.

Со ваквата ниска застапеност на жените на управувачки позиции, Република Северна Македонија е под европското ниво, кое изнесува 26,7% (Европски институт за родова еднаквост, 2018), особено ако се има предвид дека во Европската Унија целта е до 2020 година жените да бидат застапени во надзорните и во управните одбори на средните и големи компании со минимум 40% (European Commission, 2012). Покрај квантитетот или стапката на застапеност на жените на високи позиции, во прашање се доведува и квалитетот, односно вистинскиот степен на партиципација: активна улога, авторитет и влијание на жените како рамноправни членови во управните одбори и како носители на одлуки. Поради тоа, идејата за ова истражување е да се утврди и да се опише положбата на жените членови на управни одбори⁸ во средните и големи компании, како и изворите на моќ што тие ги имаат во одборот.

За истражувањето се избрани средните и големи компании⁹ што дејствуваат на територија на Република Северна Македонија, како деловни субјекти што имаат големо директно и индиректно влијание врз општествениот и економскиот развој на земјата.

Трудот настојува да даде одговор на следните истражувачки прашања:

- Главно истражувачко прашање:
 - Какви се положбата и моќта на жените како членови на управен одбор во македонското бизнис-окожување?
- Споредни истражувачки прашања:
 - Кои се главните мотивирачки фактори за жените да бидат членови на управни одбори?

8 Според Законот за трговски друштва: „орган на управување е органот во акционерското друштво кому му е доверено управувањето на друштвото како на одбор на директори во едностепенниот систем на управување, на управен одбор или на управител во двостепенниот систем на управување(„...)“ и „управниот одбор има најшироки овластувања во управувањето со друштвото, односно во вршењето на сите работи сврзани со водењето на работите и на тековните активности на друштвото(„...)“.

9 Управувањето со малите компании од страна на жените, во научната литература вообичаено се поврзува со женското претприемништво.

- Каква е положбата на жените како членови на управен одбор во македонското бизнис-окружување наспроти мажите на иста позиција?
- Кои извори на моќ ги користат жените како членови на управен одбор и колкаво е нивното влијание врз другите?
- Кои се клучните вредности на жените како членови на управен одбор, преку кои лично сметаат дека „праваат разлика“/оставаат личен белег во македонското бизнис-окружување?

Истражувањето е квалитативно, за собирање на податоците се спроведени полуструктурирани интервјуа со жени членови на управни одбори, а примерокот е намерен.

Темата се смета за научно и општествено значајна и корисна, бидејќи е недоволно истражена, и се очекува добиените резултати да ги збогатат стручната и научната литература, а истовремено да придонесат и за унапредување на родовите перспективи, како во рамките на приватните компании, така и во сите сфери на општеството. Се очекува резултатите директно да им помогнат на жените како засегнатата страна и маргинализирана група, преку подигнување на јавната свест, за идно рамноправно позиционирање и напредување на соодветни работни позиции, согласно експертизата, професионалното искуство и личните карактеристики и способности.

ТЕОРЕТСКА РАСПРАВА (ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРА)

Истражувањата за жените на управувачки позиции започнале да предизвикуваат внимание во раните осумдесетти години на минатиот век (Daily, Certo & Dalton, 2000). Поконкретно, фокусот бил првенствено насочен кон степенот до кој жените може да го пробијат „стаклениот плафон“ во кариерата и да станат членови на управни одбори. Ефектот на стаклен плафон се дефинира како „невидлива бариера во хиерархијата што ги спречува жените или малцинствата да добијат позиции на повисоки нивоа“ (Merriam-Webster, 2019) или „невидлива но реална бариера низ која може да се види следното ниво на напредување, но не може да се достигне од страна на дел квалификувани и заслужни вработени“ (Businessdictionary, 2019).

Истражувањата за моќта и родовите перспективи објаснуваат на каков начин општествените, организациските и индивидуалните сили честопати на жената ѝ даваат мала можност да влијае врз одлуките, и поради тоа нејзиниот глас може да има слабо влијание (Ragins & Sundstrom, 1989). Во родово хетерогени работни групи вообичаено е мажите почесто и погласно да зборуваат, да бидат

повлијателни и во поголема мера да бидат перципирани како лидери во споредба со жените (Lockheed & Hall, 1976). Но сепак, положбата и моќта на жените како членови на управни одбори се интересни за анализа, бидејќи во работните групи што се хетерогени според статусот што го имаат членовите, индивидуите со повисок статус зборуваат почесто и имаат тенденција да го употребат влијанието во групната дискусија (Berger et al. 1972, Cleveland et al. 2000). Во секој случај, демографски хетерогените одбори се очекува да обезбедат поразновидни информации и знаења во управувањето со организацијата (Geletkanycz & Hambrick 1997, Goodstein et al. 1994).

Честопати, половата разновидност во управните одбори се анализира едноставно од аспект на соодносот помеѓу машките и женските членови (Campbell & Minguez-Vera, 2008; Hillman & Cannella, 2007; Huse et al., 200; Asch, 1951, 1955; Tanford & Penrod, 1984) под претпоставка дека кога учеството на жените е многу мало (под 30%), тие како малцинство претставуваат маргинализирана група што нема влијание/моќ во одборот (Maass & Clark, 1984; Nemeth & Wachtler, 1983). Ваквите членови се нарекуваат „токени“, кои од страна на другите засегнати страни се перципирани негативно и без доверба, со што, пак, кај ваквите личности дополнително се создава чувство на nelaгодност, изолација и сомневање во сопствените способности (Kanter, 1977:68). Според литературата, како членови на управен одбор се случува да бидат назначени жени само поради задоволување на барањата за родова разновидност, т.н. токенизам или, пак, и покрај формалниот статус што го имаат жените како членови на управен одбор, нивниот глас воопшто не доаѓа до израз (репресиран е) или, пак, не влијае (игнориран е) во процесот на донесување одлуки во полза на мажите членови на управниот одбор (Torchia et al. 2011, Zelechowski & Bilimoria 2001).

Според истражувањата за моќта во организациите на Pfeffer (1992), организациските одбори се меѓу прворангираните функционални единици од кои се очекува да употребуваат моќ, и тоа главно при носење одлуки поврзани со (ре)организациската, стратегијата, кадровските промени и алокацијата на буџетот.

Конкретно, ова истражување поаѓа од дефиницијата на моќта како „способност или капацитет да се влијае врз нечие однесување“ (Dahl, 1957:202). Ваквата дефиниција на моќта, секако, подразбира политичка димензија, бидејќи самиот процес на донесување одлуки под нечие влијание има политички контекст (Mintzberg, 1983; Finkelstein, 1992; French & Raven, 1959; Robbins & Judge, 2013). Според Mintzberg (1983:5) и Dahl (1957:202), поимите *моќ* и *влијание* се синоними и во организациските истражувања може да се употребуваат наизменично и еднозначно.

Во однос на изворите на моќ, во литературата за организациско однесување и лидерство постојат две општоприфатени поделби. Според Finkelstein (1992:530), се разликуваат:

- структурална моќ (потекнува од формалната позиција и хиерархискиот авторитет во организацијата);

- сопственичка моќ (поврзана со основачкиот статус или со сопственичкиот удел/акциите во компанијата);
- експертска моќ (подразбира соодветна експертиза, професионален бекграунд и искуство на исти или слични позиции); и
- престижна моќ (личен статус, репутација, кредибилитет, членство во елитни организации).

Додека, пак, според French и Raven (1959:151), има пет вида моќ:

- легитимна (потекнува од формалната позиција и хиерархискиот авторитет во организацијата);
- референтна (потекнува од личните карактеристики што другите ги препознаваат кај лидерот/менаџерот: имиџ, кредибилитет, харизма);
- наградувачка (моќ да се наградува посакуваното однесување);
- казнена (моќ да се казнува непосакуваното однесување); и
- експертска моќ (соодветна експертиза за позицијата/ бизнисот).

Соодветно, изворите на моќ може да се лоцираат во личноста или во позицијата, односно тие може да бидат внатрешни (експертска и референтна или престижна моќ) или надворешни (легитимна или структурална, сопственичка, наградувачка, казнена моќ) (French & Raven, 1959). Според Lunenberg (2012:6), „колку е повисок рангот на индивидуата во организацијата, толку е посилна и структуралната моќ“, а „лицата што имаат експертска моќ, имаат и појака структурална моќ, бидејќи другите ја прифаќаат експертизата како основа за нивниот авторитет“. Според Pfeffer & Salancik (1978:145), „престижот на членовите на одборот го зајакнува кредибилитетот на компанијата“ и „му дава потврда на остатокот на светот за вредноста на компанијата“, а според Dalton и Dalton (2011), компаниите што имаат престижни членови на одборите, имаат и подобри перформанси.

Од перспектива на теоријата за ресурсите (Pfeffer & Salancik, 1978), придонесот на членовите на одборите главно се базира на комбинацијата на нивниот човечки капитал (Barney, 1991) и релацискиот/социјалниот капитал (Hillman & Dalziel, 2003; Adler & Kwon, 2002). Човечкиот капитал се дефинира преку знаењето и вештините што ги поседуваат овие човечки ресурси, и резултатите од развојот на ваквите ресурси преку работното искуство, учењето и специјализацијата (Hatch & Dyer, 2004), а релацискиот или социјалниот капитал преку односите што ваквите човечки ресурси ги воспоставуваат и ги градат со другите, а се базираат врз нивната репутација, имиџ и кредибилитет (Hillman & Dalziel, 2003, Adler & Kwon, 2002).

Во Европа, со цел проширување на квотите на претставеност на жените во одборите, како земји во кои се (законски) предвидени квоти од 30% до 40% (со варијации во однос на големината на компанијата, како и во однос на видот на сопственоста на компанијата) се посочуваат: Норвешка, Шпанија, Исланд, Франција, Австрија, Белгија, Германија, Грција, Италија и Холандија (European Commission, 2016). Во овие земји е регистриран и најголем пораст на учеството на жените на вакви сениорски позиции од 2010 година, па досега (Италија +25%, Франција +24,8%, Белгија +16,1%, Германија +14,6%, Холандија +13,2%), како и во земјите во кои се води интензивна дебата за оваа проблематика (Словенија +14,1% и Обединетото Кралство +13,7%) (European Commission, 2016).

Во овој контекст, битно е да се напомене дека кога Норвешка ја одредила законската квота од 40% застапеност на жените во одборите, како главна реакција на бизнис-лидерите и организациите на работодавачи било предупредувањето за недостигот на жени со релевантно менаџерско искуство, што може да доведе до намалени перформанси, авторитет и легитимитет на норвешките бордови, што, пак, ќе резултира со намалена компетитивност на норвешката индустрија на меѓународните пазари (Hoel, 2008). Според тоа, понатамошните истражувања на Huse (2009) покажале дека професионалниот бекграунд има посилен ефект врз дискусијата во одборите отколку полот, и оттаму се смета за релативно значењето на родовиот диверзитет за перформансите на одборите (Elstad & Ladegard, 2010).

Несомнено, постојат повеќе позитивни придобивки од членството на жените во одборите, како што се: подобрен процес на донесување одлуки, зголемена корпоративна општествена одговорност, конкурентна предност и родова сензитивност (Bilimoria, 1995; Segal, 1996; Bilimoria and Huse, 1997). Според Daily and Dalton (2003), жените на вакви управувачки позиции додаваат уникатни вредности, перспективи, искуства и работни стилови во споредба со нивните машки еквиваленти. Жените како менаџери и членови на управните одбори служат и како позитивен пример за другите жени во корпоративниот свет (Burke, 1994; Ely, 1995). Ако има помалку жени на управувачки позиции, тоа значи дека ќе има и помалку успешни примери, што, пак, ќе им сугерира на младите жени што сакаат да бидат лидери дека да се биде жена е недостаток/бариера, при што тие ќе се обесхрабруваат да гледаат на жените на сениорски позиции како на кредибилни извори на влијание, совет и поддршка (Ibarra, Ely & Kolb, 2013).

ИСТРАЖУВАЧКА СТРАТЕГИЈА И ИСТРАЖУВАЧКИ МЕТОДИ

Според научната цел, истражувањето е експлоративно и дескриптивно, односно настојува првенствено да ги идентификува случаите што се предмет на анализа и потоа да ги опише нивните карактеристики и својства согласно формулираните истражувачки прашања, следејќи го дедуктивниот метод.

Истражувачката стратегија е квалитативна, при што како истражувачка техника за собирање на податоците се користи длабинско, полуструктурирано интервју, наменски креирано за потребите на истражуваната тема.

ИСТРАЖУВАЧКИ ПРИМЕРОК

Бидејќи нема официјални податоци за истражуваната целна популација (евиденција/база, прецизна големина и останати карактеристики), примерокот е намерен, при што се опфатени типични претставници на популацијата. Истражувачкиот примерок е дизајниран преку онлајн пребарување од страна на авторот, на релевантни податоци, објавени на веб-страниците на Општините, Централниот регистар, Македонската берза и официјалните веб-страници на компаниите, за детектирање актуелно присуство на жени во управните одбори во средните и големи компании од приватниот сектор, кои дејствуваат на територија на Република Северна Македонија. За дефинирање на големината на компаниите, употребена е следната поделба:

*Табела 1. Критериуми за дефинирање големина на организациите.
Извор: Дефиниција на ЕУ (ЕУ Препорака 2003/361) и Законот за
трговски друштва (изменет и дополнет 2013 г.)*

Големина на организација	Број на вработени	Годишен Бруто-приход
Микро	< 10	< 50.000 евра
Мало	< 50	< 2 мил. евра
Средно	< 250	< 10 мил. евра
Големо	над 250	над 10 мил. евра

Преку онлајн пребарувањето, идентификувани се вкупно 30 случаи, односно средни и големи организации од различен сектор, каде што во периодот на истражувањето има жени членови на управниот одбор. До сите идентификувани претставнички на управните одбори е поднесено барање по електронска пошта со молба за интервју и кусо објаснување за истражувањето и иницијативата на ВФД.

Во согласност со зададената временска рамка, остварени се вкупно единаесет интервјуа (N=11)¹⁰, од кои дел се спроведени лице в лице, а дел се пополнети по електронски пат, по желба и/или инсистирање на испитаничките (што е и очекувано кога станува збор за ваква специфична категорија испитаници). Бидејќи оваа целна популација е мала на број, се смета дека спроведените интервјуа го задоволуваат критериумот за големина на примерокот, а поради тоа што податоците почнуваат да се повторуваат, односно да се исцрпуваат, може да се каже дека има и теоретска заситеност. Испитаничките се претставнички на организации од: финансискиот сектор (банки и осигурителни компании), здравството, образованието, туризмот, производствениот сектор и ИТ-секторот.

АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИТЕ

Податоците од спроведените интервјуа се зачувани во вид на пишан или аудиозапис со потпишана информирана согласност од страна на испитаничките, при што анонимноста на податоците е загарантирана. Податоците се тематски и наративно анализирани од страна на авторот, без користење софтвер, а илустративно се претставени преку цитати и анегдоти. Одредени податоци се квантифицирани, со претставување честота и средни вредности.

ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЈА НА ВАРИЈАБЛИТЕ

Положбата на жените во управните одбори (понатаму во текстот УО) во трудот е анализирана преку: многубројниот сооднос помеѓу женските и машките претставници на одборот; причините за пробив во управните одбори; активната партиципација и „гласноста“ на жените во одборите; и рамноправноста со машките членови.

Во трудот, изворите на моќ се операционализирани преку димензиите на Finkelstein (1992), бидејќи тие се базираат врз факти за моќта кај оние што ја имаат и ја употребуваат, а не врз перцепцијата од страна на другите за тоа кој каква моќ има, како што е, пак, во случајот на дефиницијата на French и Raven (1959).

¹⁰ При дизајнот на истражувачкиот нацрт беа предвидени најмалку шест, а најмногу дванаесет спроведени интервјуа.

Бидејќи во трудот се користи дефиницијата на моќта, како „способност или капацитет да се влијае врз нечие однесување“ (Dahl, 1957), влијанието се мери преку субјективното чувство или перцепцијата на испитаничките за влијанието што тие лично сметаат дека го имаат врз другите (членови на УО и засегнати страни).

Вредностите се анализирани според класификацијата на вредностите на Schwartz (2012) во кластерите: добродетелство (љубов, грижа, нега, чесност), универзализам (разбирање, толеранција, заштита, социјална правда, еднаквост, чесност), самонасоченост (независност, креативност, слобода, љубопитност), сигурност (хармонија, стабилност, чувство на припадност), конформитет (послушност, покорност, избегнување), хедонизам (уживање, задоволство, самодоволност), постигнување (личен успех преку покажување потребни компетенции, амбициозност, способност), традиција (почит, посветеност и прифаќање на обичаите/вредностите), стимулација (потрага по возбуда, новитети, предизвици), моќ (општествен статус, престиж, контрола врз луѓето и ресурсите, авторитет, богатство, општествено признание, јавен имиџ).

ЛИМИТАЦИИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Како лимитации на истражувањето може да се сметаат следните: 1) примерокот не е репрезентативен, ниту стратифициран, па податоците не може да се генерализираат за целата истражувачка популација, односно важат само за примерокот; 2) компаниите се акционерски друштва, од кои неколку имаат семејна сопственичка структура, а повеќето немаат; 3) влијанието што го имаат жените како членови на управните одбори е измерено преку субјективна перцепција и на мал примерок; 4) нема податоци за тоа дали моќта и влијанието што го имаат жените како членови на управните одбори се користи исклучиво за бенефит на организацијата или, пак, и за личен интерес; 5) недостасуваат податоци за перцепцијата на положбата, моќта и влијанието на жените како членови на управни одбори од страна на другите членови на УО, вработените, акционерите и другите засегнати страни; 6) не е направена анализа на организациската документација на компаниите од примерокот, па оттаму нема подетални информации за критериумите што се клучни при избирањето членови на управните одбори.

ПРОФИЛ НА ИСПИТАНИЧКИТЕ

Во табелата се претставени шифрите за поединечните интервјуа, според кои ќе бидат претставени примерите во анализата, како и опис на профилот на испитаничките (степен и вид на завршено

образование, работен статус во компанијата во чиј управен одбор членуваат и работна позиција, временски период на членство во управниот одбор, основачки статус или сопственички удел во компанијата).

Табела 2. Шифрарник на интервјуа и профил на испитаничките

Шифра на интервју	Профил на испитаничките
#1	Магистер по стратeгиски менаџмент, магистер по менаџмент на човечки ресурси, докторанд по менаџмент во образование; вработена во компанијата; раководна позиција; 7 години член на УО; без основачки статус или сопственички удел.
#2	Магистер по економски науки; вработена во компанијата; раководна позиција; 10 години член на УО; со сопственички удел.
#3	Магистер по науки (Master of international healthcare management, economics and policy), Executive Education Harvard Business School; Executive Development Programme Kellogg's school of Management; вработена во компанијата; раководна позиција; 5 години член на УО; без основачки статус или сопственички удел.
#4	Високо образование; вработена во компанијата; раководна позиција; 8 години член на УО; без основачки статус или сопственички удел.
#5	Високо образование, дипломиран технолог; не е вработена во компанијата; 16 години член на УО; со сопственички удел.
#6	Високо образование, дипломиран економист; вработена во компанијата; раководна позиција; 7 години член на УО; без основачки статус или сопственички удел.
#7	Завршени МБА студии; вработена во компанијата; нераководна позиција; 1 година и 8 месеци член на УО; без основачки статус или сопственички удел.
#8	Високо образование, дипломиран економист; вработена во компанијата; раководна позиција; 1 година член на УО; без основачки статус или сопственички удел.
#9	Дипломиран економист, магистер по економски науки, Executive education - Cornell University; вработена во компанијата; раководна позиција; 24 години член на УО; со сопственички удел.
#10	Магистер по економски науки/финансии и банкарство; не е вработена во компанијата; 2 години член на УО; без основачки статус или сопственички удел.
#11	Високо образование, дипломиран економист; вработена во компанијата; раководна позиција; 4 години член на УО; без основачки статус или сопственички удел.

СООДНОС ПОМЕЃУ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ ВО УПРАВНИОТ ОДБОР

Според податоците, соодносот помеѓу жените и мажите во управните одбори во компаниите од примерокот варира, како и самиот вкупен број членови, некаде жените се доминантни, а некаде мажите, но главно се надминува застапеноста на жените со 30%. Регистрирани се најмалку 3, а најмногу 15 членови на управните одбори, а бројот секогаш е непарен поради надгласувањето. Најбројно и доминантно присуство на жените се забележува во управните одбори на банките од примерокот, каде што и менаџментот е главно претставен со женско раководство.

Од добиените одговори може да се констатира дека не постојат формални правила и политики што наложуваат родова разновидност или еднаквост во управните одбори, бидејќи сите испитанички одговориле негативно на ваквото прашање. Според размислувањата на испитаничките (од потпрашањата што произлегуваат од одговорите на полуструктурираното интервју лице в лице), не треба да има некакви ограничувања или квоти што ќе зависат од полот како биолошка карактеристика, туку позицијата исклучиво треба да зависи од професионалните лични карактеристики. Ваквите уверувања се надоврзуваат на тврдењата на Huse (2009), Elstad & Ladegard (2010) и Dalton & Dalton (2011), според кои слабата застапеност на жените во управните одбори во минатото и нејзиниот пораст последните години се должат токму на зголемувањето на професионалниот бекграунд на жените, па затоа, за овие позиции може да се каже дека се заслужени, а не дека се должат на зголеменото внимание за родовата разновидност и инклузија.

МОТИВАЦИЈА ЗА УЧЕСТВО ВО УПРАВНИОТ ОДБОР

Испитаничките беа запрашани за личната мотивација да бидат дел од управните одбори. Од анализата на одговорите може да се заклучи дека жените имаат главно внатрешна мотивација (Deci & Ryan, 2010) да бидат членови на управниот одбор, поради тоа што најчесто се посочуваат следните мотивирачки фактори: личен предизвик; професионален и кариерен развој; влијание врз донесувањето одлуки; примена на знаењето/експертизата, менаџерските способности и компетенции; развој на бизнисот/организацијата. Додека, пак, финансискиот надоместок и општествениот статус (како фактори на надворешна мотивација), речиси воопшто и да не се споменуваат.

Имајќи ги предвид податоците за испитаничките за степенот и видот на нивното образование, кое е високо, напредно и специјализирано, во неколку случаи стекнато и во најреномираните универзитети во светот, како и нивните кариерни патеки, може да се претпостави дека испитаничките имале високи работни амбиции, аспирации и самоефикасност пред да станат членови на управните одбори, што

повторно ја потврдува внатрешната мотивација (Bandura & Schunk, 1981). Поканата или препораката за да се стане член на управниот одбор, несомнено, претставува еден вид професионално уважување и признание, како и очекување од надворешен авторитет (што е комбинација од внатрешна и надворешна мотивација).

Примери:

„Предизвик, поседување експертиза, знаење, менаџерски способности и компетенции за организирање, водење и донесување одлуки, споделување и развој на знаење во организациската средина, што е услов за развој на компанијата.“ (#1)

„Стектното образование во врвни школи, како и доедукацијата, го креираа и мојот личен предизвик за професионално докажување. Дел од тие врвни школи ја формираа и мојата желба за влијание врз донесувањето одлуки на менаџерски и други повисоки нивоа. Посветеноста на работата, секако, подразбира и посветеност во развојот на бизнисот или организацијата.“ (#3)

„Долгогодишно искуство во една област, надополнето со искуството на воспоставување целосно нова дејност; следење и влијание на развојот на компанијата во сите нејзини фази, од почетното воспоставување во исклучително регулирана дејност, до поставувањето во соодветна организација и избор и развој на кадри; можност за стратешки поглед, високо ниво на експертиза и иницијатива во предлагањето решенија на повисокото ниво на одлучување: функционалност, ефикасност и ефективност, препознавање и поврзување на теоријата и практиката, воспоставување здрави и долгорочно одржливи врски во рамките на тимот.“ (#4)

„Личен предизвик во компанијата во која сум ја почнала кариерата да се искачам до врвот, притоа применувајќи го своето стекнато знаење и искуство за развој на организацијата.“ (#6)

„Личен предизвик и развој на бизнисот. Воведов нови услуги во портфолиото на компанијата што значително ги зголеми приходите.“ (#7)

„Битно е да се напомене дека за да се биде член на управен одбор, поканата и одлуката доаѓаат од инстанци што хиерархиски се поставени повисоко од управниот одбор. Во мојот случај, самата покана беше оддавање признание за квалитетите и вредностите како професионалец, како личност, и тоа и за минатите постигнувања и доверба за идните очекувани постигнувања. Прифаќањето на поканата беше комбинација од мотиви, но, пред сè, личниот предизвик, очекуваниот чекор во кариерниот развој и можноста да се постигнат резултати со ставање во функција на знаењето,

искуствата, личните квалитети и социјалниот капитал за развој на бизнисот. Не сум ги гледала како мотиви ниту општествениот статус, ниту финансискиот надоместок, туку како нешто што потоа неизбежно се надоврзува со самиот избор за член на управен одбор.“ (#8)

„Мојот главен мотив беше одлуките што се носат да ја зголемат вредноста на компанијата. Сметам дека и начелно сме избрани за таа цел, како членови на УО.“ (#10)

ПРИЧИНИ И КРИТЕРИУМИ ЗА ПРОБИВ/ВЛЕЗ НА ЖЕНИТЕ ВО УПРАВНИТЕ ОДБОРИ

Компаниите или деловните субјекти, преку надзорните одбори, ги избираат членовите на управните одбори најчесто од редот на секторските директори, иако може да се избираат и надворешни членови, најчесто од редот на поголемите акционери или, пак, независни членови. Често има и пропишани критериуми (законски, статутарни и сл.) за избор на член на УО. На пример, според Законот за банки, за некој да биде назначен за член во Управниот одбор на банка „треба да има минимум шест години работно искуство од областа на финансиите или банкарството или три години работно искуство како лице со посебни права и одговорности во банка со активности соодветни на банката во која се именува; (...) членовите на управниот одбор мора да бидат во постојан работен однос во банката (...)“.

Од испитаничките беше побарано да посочат, според нивното мислење, кои се главните причини поради кои токму тие се избрани за членови на управниот одбор. Од одговорите може да се забележи дека клучниот придонес, кој го обезбедуваат жените во управните одбори и кој истовремено претставува критериум да бидат избрани за негови членови, се лоцира во: образованието/експертизата/знаењето; поседувањето соодветни лични карактеристики; менаџерските способности и компетенции; долгогодишното работно искуство (на нераководни и раководни работни позиции); остварените резултати; лојалноста кон компанијата; познавањето на бизнисот; професионалните мрежи на контакти (како во земјата, така и во меѓународни рамки); и имиџот и кредибилитетот во бизнисот и во општеството.

Ваквите податоци повторно соодветствуваат со размислувањата на Huse (2009) и Dalton и Dalton (2011) за зајакнувањето на професионалниот бекграунд на жените како фактор за намалување на управувачки/сениорски позиции и теоријата за зависност од ресурсите (Pfeffer & Salancik, 1978), според која ресурсите што се ретки ѝ носат конкурентна предност на компанијата. Како потсетување, се верува дека „капиталот на одборот е комбинација на човечки капитал (експертизата, знаењето, искуството, вештините и репутацијата на членовите) и релациониот/социјалниот капитал (мрежите или врските на членовите со другите компании и другите стейкхолдери)“ (Hillman & Dalziel, 2003: 386, Adler & Kwon, 2002).

Примери:

„Професионалноста, експертизата, посветеноста, компетенциите стекнати преку формалното и неформалното учење, а најмногу стекнати преку искуството во организацијата во која работам, познавајќи ги сите процеси, затоа што сум работела на сите позиции. Способноста за водење и создавање следбеници преку личен пример за тоа како треба да се посветиш на науката, работните задачи и семејството, сето тоа комбинирано и менаџирано на начин што ќе дава најголеми корпоративни и лични успеси.“ (#1)

„Пред сè, тоа се професионалните квалификации и способности: врвна теоретска и практична наобразба, градењето авторитет врз основа на знаење, изграден систем и интегритет за носење менаџерски одлуки, познавањето и следењето на глобалните трендови во индустријата во која работам, професионалните мрежи на контакти стекнати со школувањето на реномирани странски универзитети.“ (#3)

„Експертиза и работно искуство, поседување соодветни лични карактеристики и способности, особено во воспоставувањето процеси, организација и избор и менторирање кадри.“ (#4)

„Долгогодишно менаџерско искуство и знаење.“ (#5)

„Експертиза и долгогодишно искуство во компанијата, имиџ и кредибилитет во браншата, лојалност кон компанијата.“ (#6)

„Сметам дека главни причини при мојот избор беа резултатите и личните карактеристики како посветеност, професионалност, етичност и разбирање на односите со луѓето (и вработени и клиенти).“ (#8)

„Претходно бев на други клучни позиции во организацијата и сè уште сум, и поради тоа, како и поради долгогодишното искуство, познавање на бизнисот и остварените резултати, професионалноста и лојалноста, беше природно и неопходно да бидам дел од управниот одбор.“ (#9)

„Според мене, ниеден член на УО не може да биде избран, доколку нема добар професионален бекграунд или, пак, соодветни лични карактеристики за да одговори на позицијата.“ (#10)

ЕДНАКВОСТ НА КРИТЕРИУМИТЕ ЗА ВЛЕЗ ВО ОДБОРОТ КАЈ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Повеќето од испитаничките (вкупно 7) одговориле дека полот не претставува бариера за членство во управните одбори, дека критериумите се еднакви и се базираат врз квалитетите на индивидуата. Четири (од вкупно 11) испитанички истакнуваат дека сепак нема еднаквост во критериумите за влез во управните одбори,

односно сметаат дека машките членови полесно или почесто се избираат, при што важат пониски критериуми или, пак, тие се релативизираат.

Примери:

„Сметам дека сериозните компании сè помалку прават разлика, односно сè помалку акцентот го ставаат на полот при изборот.“ (#1)

„Во компанијата постојат еднакви критериуми.“ (#6)

„Иако сум свесна за дискриминацијата на жените на глобално ниво, во мојата конкретна ситуација, среќна сум што ќе кажам дека тоа не беше случајот, односно еднакви критериуми отсекогаш важеле како за мажите, така и за жените.“ (#7)

„Критериумите не зависат од полот, исклучиво од лична заслуга и перформанс.“ (#11)

„Полот не влијае врз изборот. Во нашата организација, полот никогаш не е мерило за работењето или ангажирањето.“ (#5)

„Критериумите за влез беа еднакви. Ова мое тврдење го поткрепувам и со фактот што во моментот кога ја добив поканата бев во мојата трета бременост. Ова на некој начин отстапува од стереотипизираните практики дека жени, особено бремените се помалку преферирани од мажи.“ (#8)

„И покрај дефинираните законски барања за позицијата членство во управен одбор и дефинираните политики на 'fit and proper' во рамките на поголеми групации од земја членка на ЕУ, сепак изборот може да се релативизира и може да преовладаат одредени фактори од квантитативно и квалитативно немерлива природа. Мислам дека сè уште имаме нерамноправна позиција на жената при изборот во управните одбори. Се релативизираат и критериумите особено во нашата средина.“ (#4)

„Во моето лично искуство критериумите беа еднакви. Но, генерално гледано, мажите полесно се избираат во одборите и за нив важат пониски критериуми.“ (#3)

„Мажите полесно се избираат во одборите... И апсолутно важат пониски критериуми.“ (#9)

„Во мојот случај, можам да кажам дека критериумите за влез во управниот одбор беа еднакви и за мажите и за жените. Сепак, бројот на предложените жени за управниот одбор беше помал од бројот на предложени мажи.“ (#10)

АКТИВНА ПАРТИЦИПАЦИЈА И “ГЛАСНОСТ” НА ЖЕНИТЕ ВО УПРАВНИТЕ ОДБОРИ

Од анализираниите одговори се добива сознание дека откако жените ќе го добијат статусот на членови на управниот одбор, се сметаат за рамноправни, активни и гласни членови, чие мислење се слуша и се вреднува, што повторно ја отфрла претпоставката за токенизам и репресираност на гласот на жената (Kanter, 1977; Torchia et al., 2017; Zelechowski & Bilimoria, 2001).

Иако, интересна е забелешката на една од испитаничките, дека карактеристиките што се сметаат за клучни кај мажите за да бидат успешни лидери се спротивставени на атрибутите што вообичаено им се припишуваат на жените (т.е. тоа што е позитивно перципирано кај мажите како лидери е негативно перципирано кај жените лидери), како и дека извршната моќ вообичаено е кај мажите. Студиите (Ibaga, Ely & Kolb, 2013: 7) укажуваат дека „жените што доминираат во традиционално машки домени се перципирани како компетентни, но помалку допадливи од нивните машки пандани, односно однесувањето што сугерира самодоверба/самоувереност кај мажите, кај жените се перципира како арогантност или наметливост, додека, пак, жените што се на авторитетни позиции и се однесуваат во согласност со конвенционалниот женски стил, се допадливи, но не и почитувани, и се сметаат за премногу емотивни за да носат цврсти одлуки и премногу меки за да бидат силни лидери“.

Примери:

„Се сметам за гласен член на одборот, соодветно на потребата. Постои конфликт на мислења и секогаш одлуката се носи соодветно на истакнатите мислења, а не водена од женско-машки хиерархиски концепт.“ (#1)

„(...) во моментот кога ќе дојде до одлучување, до извршна моќ, тука се фаворизираат мажите, а жените не ги добиваат тие позиции. Дури и да ги добијат, моќта на одлучување им е лимитирана или начинот на кој се перципираат е лимитиран. Кога жената ги има сите карактеристики на добар лидер, односно на она што литературата и практиката го дефинираат како добар водач, како одлучност, одговорност, наметнување ставови и слично, тогаш перцепцијата за таа жена е дека е „ладна“, арогантна, наметлива. Кога тие карактеристики ги манифестира маж на истата позиција, тогаш тој е успешен лидер, одлучен, размислува правилно, презема одговорност. Тоа е стереотипот, перцепцијата што постои до денес. Од жените се очекува постојано да манифестираат одредена доза емоции, емпатија или некој вид помeko однесување. Но, кога тоа го покажуваат, пак, од друга страна, на овие позиции постои ризик да бидат перципирани како слаби, односно да не им биде дадена комплетната одлучувачка моќ. Инаку, јас лично секогаш го кажувам моето мислење и се борам за таа моја позиција.“ (#3)

„Активен член на УО – моето мислење еднакво се вреднува и е земено предвид.“ (#6)

„Се сметам за гласен, активен член на управниот одбор. Секогаш го кажувам моето мислење, дури и во ситуации кога таквото искажување не е најповолно за мене или кога однапред знам дека нема веднаш да биде прифатено. Според мене, намерното премолчување, опортуност поради стекнат комодитет, е опасна појава. Во променети услови, на пример, зголемена конкуренција, пасивноста може да биде сериозен фактор за ненавремено приспособување и неуспех.“ (#4)

„Важам за една од најгласните, која секогаш го кажува своето мислење и тоа се уважува, не сум имала проблеми моето мислење помалку да се вреднува поради полот.“ (#5)

„Себеси се сметам за активен член на УО. Мислам дека е многу важно човек да има самодоверба и аргументирано да го кажува своето мислење. Не мислам дека мислењето на мажите повеќе се зема предвид, туку секој член на одборот во рамките на својот дел на раководење дава мислења и предлози за подобрување одредени процеси. Верувам и потврдувам дека кога се настапува со аргументи и факти, тогаш има многу повеќе простор за носење рационални, логични и разумни одлуки и многу помалку простор за субјективност и пристрасност. Во рамките на мојот сектор, доколку е потребно, менувам или дополнувам процедури и инструкции и тие се прифатени од другите членови и од Претседателот на УО.“ (#8)

„Се сметам за гласен и активен член, кој секогаш се води од аргументи.“ (#9)

РАМНОПРАВНОСТ СО МАШКИТЕ ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИОТ ОДБОР

Речиси сите испитанички одговорија потврдно на прашањето дали се чувствуваат рамноправно со машките членови во одборот. Во две интервјуа се потенцира дека од жената на високи позиции се очекува постојано професионално да се докажува, со вложување континуиран и максимален напор и остварување извонредни перформанси и резултати, без да има простор за грешки во работата. Додека, пак, една испитаничка ги посочува семејните врски со сопственичката структура, како фактор што вообичаено влијае врз изборот на членовите на управните одбори (спротивно на нејзиниот случај).

Примери:

„Нема машки членови во УО.“ (#11)

„Се чувствувам рамноправно, и таквото чувство произлегува од изградениот професионален интегритет, јасно поставените лични принципи и сочувваната слобода да се избира и да се одлучува.“ (#4)

„Мора да нагласам дека жена што не е во никакви фамилијарни врски со сопственичката структура, а седи на таа позиција, е голема реткост на нашите простори (...) јас на таа маса не се чувствувам поразлична или помалку почитувана од колегите. Моето искуство, генерално, покажува дека никогаш не сум се почувствувала инфериорна во однос на машките членови на управните одбори каде што учествувам. За среќа, учествувам во управни одбори каде што не се вреднува според тоа дали ставот доаѓа од маж или жена, туку дали е добар или не.“ (#3)

„Да, се чувствувам рамноправно со кој било член на управниот одбор, вклучително и машките членови. Тоа е така поради самодовербата и аргументираноста на ставовите и мислењата.“ (#8)

„Да, апсолутно се чувствувам рамноправна со машките членови на управниот одбор, нема дискриминација по таа основа.“ (#5)

„Свесна сум дека поради самата природа на жените и поради општествените норми, жените секако се во состојба да мора да се трудат повеќе од мажите. Меѓутоа, цврсто сум убедена дека ако и жените и мажите се трудат многу повеќе од вообичаено и ако и мажите и жените имаат слични перформанси и квалитети, на крајот ќе станува сè поирелевантно дали сте маж или жена, а сè порелевантно колку и како може да ги завршувате работите.“ (#8)

„Се чувствувам рамноправно, бидејќи сум го заслужила тоа право, со максимално вложен труд и долгогодишно деноноќно работење, но знам дека и покрај сето тоа, не ми е дозволена апсолутно никаква грешка во работата.“ (#9)

ИЗВОРИ НА МОЌ ШТО ЖЕНИТЕ ГИ УПОТРЕБУВААТ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИОТ ОДБОР

Во продолжение, испитаничките требаше да одговорат, како членови на управен одбор, во кои работни ситуации и кои извори на моќ ги користат. За анализата на добиените податоци во однос на ова прашање, податоците се квантифицирани, односно претставени преку честота на одговорите.

Табела 3. Извори на моќ во различни работни ситуации

При поставување стратешки цели	1) Експертска моќ ¹¹ (N=8) 2) Структурална моќ ¹² (N=6) 3) Престижна моќ ¹³ (N=3) 4) Сопственичка моќ ¹⁴ (N=2)
При донесување одлуки за бизнисот	1) Експертска моќ (N=9) 2) Структурална моќ (N=8) 3) Сопственичка моќ (N=3) 4) Престижна моќ (N=2)
При креирање организациски политики	1) Експертска моќ (N=9) 2) Структурална моќ (N=5) 3) Сопственичка моќ (N=2) 4) Престижна моќ (N=1)
При назначување менаџери и генерален директор	1) Структурална моќ (N=7) 2) Експертска моќ (N=7) 3) Сопственичка моќ (N=2) 4) Престижна моќ (N=1)
При прашања од финансиска природа	1) Експертска моќ (N=8) 2) Структурална моќ (N=5) 3) Сопственичка моќ (N=3) 4) Престижна моќ (N=1)
Во односите со стејхолдерите (вработени, акционери, кредитори, дистрибутери, владини претставници...)	1) Престижна моќ (N=7) 2) Структурална моќ (N=7) 3) Експертска моќ (N=7) 4) Сопственичка моќ (N=3)

Може да се забележи дека во различни работни ситуации, жените како членови на управен одбор користат повеќе извори на моќ. Од анализата се имплицира дека тие што имаат сопственичка моќ (вкупно 3 испитанички) ја користат во речиси сите ситуации поврзани со работата/организациската, потоа дека кога станува збор за стратешкото планирање, креирањето на организациските политики, носењето одлуки поврзани со бизнисот и финансиите, како и изборот на водството, паралелно се употребуваат експертската и структуралната моќ, при што главно доминира експертската моќ, додека, пак, во односите со засегнатите страни, еднакво се употребува и престижната моќ, покрај структуралната и експертската моќ.

11 Подразбира соодветна експертиза, професионален бекграунд и искуство на исти или слични позиции.

12 Потекнува од формалната позиција и хиерархискиот авторитет во организацијата.

13 Личен статус, репутација, кредибилитет, членство во елитни организации.

14 Поврзана со основачкиот статус или со сопственичкиот удел/акциите во компанијата.

Ваквите податоци се мошне позитивни и охрабрувачки, првенствено затоа што се покажува дека жените во македонското бизнис-окружување, како членови на управните одбори, користат истовремено и соодветно повеќе извори на моќ. Исто така, ова е значајно бидејќи кога структуралната моќ, како формална и легитимна моќ, која доаѓа од самата висока управувачка позиција (во случајот ја имаат сите испитанички), се поткрепува со поседување и на експертската моќ, таа се зајакнува и се максимизира (Lunenburg, 2012:6). Испитаничките ја користат и престижната моќ соодветно, особено во релациите со другите засегнати страни, со што повторно го зголемуваат своето влијание врз другите (Pfeffer & Salancik, 1978:145; Dalton & Dalton, 2011). За сопственичката моќ е очекувано да биде употребена секогаш кога е можно и потребно, особено бидејќи деловните субјекти од примерокот се акционерски друштва, па поради таа цел, претставниците на акционерите се и дел од управните одбори. Една од главните функции на одборите е да ги штитат интересите на акционерите (Hillman & Dalziel, 2003: 383, 387).

ВЛИЈАНИЕТО НА ЖЕНИТЕ КАКО ЧЛЕНОВИ НА УПРАВЕН ОДБОР

Во овој дел, со цел да се измери влијанието што жените членови на управен одбор чувствуваат дека го имаат врз другите членови на управниот одбори и засегнатите страни, во различни работни ситуации, испитаничките своите одговори требаше да ги лоцираат на скала од 1 до 5, при што 1 е оцена за „немање никакво влијание“, а 5 е оцена за „многу големо влијание“.

Графикон 1. Перцепција за влијанието што жените членови на управните одбори сметаат дека го имаат врз другите (анализа на средни вредности)

Ве молам оценете го ВЛИЈАНИЕТО што чувствувате дека го имате ВРЗ ДРУГИТЕ како член на управниот одбор, за секоја од наведените ситуации

Во односите со стејхолдерите (вработени, акционери, кредитори, дистрибутери...)

4,27

При прашања од финансиска природа

4

При назначување менаџери и генерален директор

3,72

При креирање организациски политики

4,09

При донесување одлуки за бизнисот

4,36

При поставување стратешки цели на организацијата

4,36



Од резултатите се забележува дека жените како членови на управни одбори чувствуваат дека имаат големо влијание во сите ситуации поврзани со работата, бидејќи речиси сите добиени вредности, за секоја од варијаблите, се концентрираат во високопозитивниот интервал на оската (помеѓу 4 и 5). Најмало влијание е детектирано при назначување менаџери и генерален директор (помеѓу 3 и 4).

Објаснувањето за последниот податок, според анализата на законите и разговорите со испитаничките, е дека вообичаено надзорниот одбор го назначува генералниот директор.

И за ова прашање е позитивен податокот дека жените во голема мера придонесуваат и влијаат врз: стратешките цели на организацијата, одлуките за бизнисот и односите со засегнатите страни, што се и нивни главни функции како членови на управните одбори (Hillman & Dalziel, 2003, Bainbridge, 1993).

НАСОЧЕНОСТ НА ВЛИЈАНИЕТО КОН ВНАТРЕШНОТО И НАДВОРЕШНОТО БИЗНИС-ОКРУЖУВАЊЕ

Во однос на прашањето каде е повеќе насочено влијанието на жените како членови на управните одбори, може да се констатира дека кога жените истовремено се и директори/менаџери, нивното влијание е насочено и кон внатрешното окружување (вработени, процеси, производи, организација, стратегија, финансии) и кон надворешното (акционери, бизнис-партнери, дистрибутери, добавувачи, клиенти, владини претставници, медиуми, конкуренција, животна средина, имиџ и репутација на компанијата). Сепак доминира фокусот кон внатрешното окружување, најверојатно поради директната вклученост во раководната структура и организациските процеси на испитаничките од примерокот, кои во поголем дел се вработени во компаниите и се на високи управувачки позиции. Како импликација од два одговори, се добива сознание дека жените на вакви позиции дополнително може да го зголемат своето влијание и моќ преку активен ангажман и во други формални групи (професионални здруженија, други управни одбори), и повторно во еден одговор се спомнуваат воспоставените релации со странските партнери како значајни.

Примери:

„И кон надворешното и кон внатрешното, но во однос на тековните задолженија, поголемо влијание на внатрешното бизнис-окружување.“ (#1)

„Со оглед на тоа што учествувам во работата на неколку управни одбори, мојата партиципација е повеќевалентна (#3)

„Кон внатрешното, и делумно кон надворешното.“ (#11)

„Моето влијание е претежно внатрешно насочено. Во дејноста во која работам примарно е системот да биде соодветно

поставен, во согласност со регулативата, што значи јасна организација, надлежности и одговорности, дефинирани стратегии и политики, интерни правила, процедури и упатства, соодветни контролни функции, избор и континуирано надградување кадар, соодветна технолошко информатичка поддршка. Сето тоа за мене претставувало предизвик, но првенствено во функција на подготвеност за предизвикот да се овозможи соодветно поставување кон надворешното бизнис-окружување. Така поставената компанија може со високо ниво на самодоверба активно да се постави кон надворешниот свет и да понуди квалитетен продукт, услуга и соодветна грижа за клиентот.“ (#4)

„Согласно формалната поделба на надлежности, моето влијание е насочено повеќе кон внатрешното окружување.“ (#6)

„Моето влијание е насочено кон технички прашања, главно поради мојата експертиза и долгогодишното искуство во раководењето во таа област, менаџирање со вработените во производство. Но, и долгогодишна комуникација со странски партнери по таа основа.“ (#5)

„Кон внатрешното окружување кога станува збор за процесот на производство, а кон надворешното за дистрибуција и пласман на производите.“ (#10)

„Бидејќи сум и генерален директор, моето влијание мора да биде насочено кон внатрешното и кон надворешното окружување. Со тоа што сметам дека позицијата и ангажманот во асоцијацијата и другите работни групи дополнително го зголемуваат моето влијание и моќ во надворешното окружување.“ (#9)

КЛУЧНИ ВРЕДНОСТИ НА ЖЕНИТЕ ЧЛЕНОВИ НА УПРАВЕН ОДБОР

Од одговорите на испитаничките се издвојуваат следните вредности како најзначајни за нив, преку кои сметаат дека „прават разлика“ и оставаат личен белег во македонското бизнис-окружување:

Табела бр. 4 Вредности на жените членови на управните одбори

Почесто спомнати	Поретко спомнати
Професионалност (N=10)	Аналитичност и систематизиран пристап (N=4)
Посветеност (N=9)	Подготвеност за промени, предизвици и ризици (N=4)
Одговорност (N=9)	Углед (N=3)
Знаење (N=8)	Иновативност (N=3)
Интегритет (N=7)	Креативност (N=3)
Кредитилитет (N=6)	Транспарентност (N=3)
Лидерство N=5	Упорност (N=2)
Континуирано учење и усовршување (N=5)	Импулсивност (N=1)
Лојалност (N=5)	

Може да се констатира дека кај жените, како членови на управните одбори, како најзначајни доминираат вредностите од кластерите за постигнување, самонасоченост, стимулација и моќ. Според Schwartz (2012), овие четири кластери се комплементарни едни на други и заеднички се однесуваат на самозајакнувањето и отвореноста кон промените како главни индивидуални цели.

ЗАКЛУЧНИ СОЗНАНИЈА И ПРЕПОРАКИ

Фактот дека сè поголем број компании преземаат активности за обезбедување на родовата еднаквост и го имаат ова прашање како своја стратешка определба зборува за тоа колку рамноправното присуство на жените во компаниите, особено на менаџерските позиции, е приоритет за нивното работење (Македонска асоцијација за човечки ресурси¹⁵). Регулацијата на квотите со 40% застапеност на жените во одборите на компаниите е позитивна практика, која по примерот на европските земји, несомнено, би требало да ја воведат и Република Северна Македонија, како во јавниот, така и во приватниот сектор, со цел да се отстранат потенцијалните бариери со кои се соочуваат жените во нивниот кариерен развој, но и за да се намали ризикот од манипулирање со критериумите за избор на членовите, во зависност од полот на кандидатите (во полза на мажите). Исто така, самото присуство на жени во управувачките органи и тела е потенцијален мотивирачки фактор за проактивно однесување и желба за вклучување на другите жени.

Но сепак, од анализата се покажува дека е уште позначајно жените континуирано да работат на градење на својот професионален бекграунд, преку кој својата структурална/формална моќ на високите управувачки позиции ќе ја оправдаат и ќе ја поткрепат со поседување на експертската и престижната моќ, со што директно ќе се зголемат нивниот авторитет и влијанието. Според истражувачките сознанија, тоа првенствено значи соодветно и специјализирано напредно образование, кое на жените ќе им обезбеди формални квалификации и експертиза. Потоа, значајно е исполнувањето на критериумите за напредување на кариерните скалила во организацијата, при што стекнатото работно искуство и раководните позиции се значаен фактор за развој на менаџерски вештини и компетенции, и знаење за бизнисот. Како следни фактори што се од особено значење се покажуваат кредибилитетот, репутацијата или јавниот имиџ на жените на вакви позиции, како и професионалните мрежи што тие имаат потенцијал да ги создадат. Како можни механизми за постигнување на оваа цел, во трудот се идентификуваат: градењето и зачувувањето на личниот интегритет, визибилитетот или препознатливоста во јавноста, активното учество во професионалните здруженија (асоцијации и комори), членството во други управни или надзорни одбори и школувањето во реномирани универзитети во странство – што директно обезбедува висококвалификувана, а меѓународна професионална мрежа на контакти.

Бидејќи, доколку постојат регулативите за квоти, а нема соодветни женски кандидати во или вон организацијата, во сите сектори/индустрии, тоа може да претставува голем проблем за организацијата и за нејзините перформанси и компетитивност, а истовремено тоа негативно ќе се одрази врз самиот процес на имплементација на ваквата практика и ќе се доведат во прашање нејзината оправданост и нејзината одржливост.

¹⁵ Нема податок за годината на издавање.

Компаниите (од примерокот) се акционерски друштва, а една од главните задачи на управните одбори е да ги штити интересите на акционерите, па оттаму, предност е доколку жените имаат и сопственички удел и/или основачки статус во компаниите. Иако е идеална, сепак ретка е ситуацијата кога некој како член на управен одбор поседува структурална, сопственичка, експертска и престижна моќ. Во контекст на ова прашање, како препорака за идни истражувања, интересно би било да се утврди каква е состојбата, односно положбата на жените во одборите на компаниите, кај кои доминира семејната сопственичка структура.

Од анализираниите одговори се добиваат сознанија дека: откако жените ќе го добијат статусот на членови на управниот одбор, се сметаат за рамноправни, активни и гласни членови, чие мислење се слуша и се вреднува; жените во голема мера придонесуваат и влијаат врз стратешките цели на организацијата, одлуките за бизнисот и односите со стејкхолдерите/засегнатите страни, што се и нивни главни цели како членови на управните одбори; постојат повеќе одбори во кои застапеноста на жените доминира или, пак, изнесува над 30%, што (конкретно за примерокот) ја отфрла претпоставката за токенизам и репресираност на гласот на жените како маргинализирана група во одборите.

Други значајни сознанија од анализата се дека жените имаат внатрешна мотивација за работата и членството во управните одбори, манифестираат висока работна амбициозност, како и висока самоефикасност (активно селектирање на најдобрите можности, менаџирање на ситуациите со избегнување или неутрализирање на препреките, поставување цели и стандарди, планирање, подготовка, остварување, вложување напор и труд, креативно решавање на проблемите, учење од искуство, визија за успех). Вредностите што испитаничките ги сметаат за клучни (самонасоченост, стимулација и моќ) укажуваат на поседување индивидуални цели поврзани со самозајакнувањето и отвореноста кон промените.

Наведените позитивни карактеристики, заедно со опишаниот професионален бекграунд кој што се бара, би требало да претставуваат своевиден „role model“ или пример за другите жени, кој ќе ги охрабрува и ќе ги поттикнува да преземаат соодветни активности за соодветно позиционирање на посакуваните работни позиции.

Иако, забелешката на една од испитаничките дека карактеристиките што се сметаат за клучни кај машките за да бидат успешни лидери се спротивставени на атрибутите што вообичаено им се припишуваат на жените, го потврдува вообичаениот глобален образец. Од ваквата перцепција, поврзана со стереотипите за машки и женски улоги, произлегува дека е неопходно да се развиваат и да се водат дебати во јавноста за подигнување на свеста за жените на управувачки позиции, со цел да се разграничат перцепциите за улогите што ги има жената во приватниот/семејниот живот и на работното место.

Како препорака за идни истражувања е да се испита импликацијата од анализата на податоците дека извршната моќ (претставена преку генерален директор и претседател на УО) е најчесто кај машките.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Asch, Solomon E., and Harold Guetzkow. "Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments." *Documents of gestalt psychology* (1951): 222-236.
- 2) Asch, Solomon E. "Opinions and social pressure." *Scientific American* 193, no. 5 (1955): 31-35.
- 3) Bainbridge, Stephen M. "In defense of the shareholder wealth maximization norm: A reply to Professor Green." *Wash. & Lee L. Rev.* 50 (1993): 14-23
- 4) Bandura, Albert, and Dale H. Schunk. "Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation." *Journal of personality and social psychology* 41, no. 3 (1981): 586.
- 5) Berger, Joseph, Bernard P. Cohen, and Morris Zelditch Jr. "Status characteristics and social interaction." *American Sociological Review* (1972): 241-255.
- 6) Bilimoria, Diana. "Building the business case for women corporate directors." In *Women on corporate boards of directors*, pp. 25-40. Springer, Dordrecht (2000).
- 7) Burke, Ronald J. "Women on corporate boards of directors: A needed resource." In *Women in corporate management*, pp. 37-43. Springer, Dordrecht (1997).
- 8) Campbell, Kevin, and Antonio Minguez-Vera. "Gender diversity in the boardroom and firm financial performance." *Journal of business ethics* 83, no. 3 (2008): 435-451.
- 9) Dahl, Robert A. "The concept of power." *Behavioral science* 2, no. 3 (1957): 201-215.
- 10) Daily, Catherine M., S. Trevis Certo, and Dan R. Dalton. "The future of corporate women." In *Women on corporate boards of directors*, pp. 11-23. Springer, Dordrecht, (2000).
- 11) Daily, Catherine M., and Dan R. Dalton. "Women in the boardroom: A business imperative." *Journal of Business strategy* 24, no. 5 (2003).
- 12) Dalton, Dan R., and Catherine M. Dalton. "Integration of micro and macro studies in governance research: CEO duality, board composition, and financial performance." (2011): 404-411.
- 13) Deci, Edward L., and Richard M. Ryan. "Intrinsic motivation." *The corsini encyclopedia of psychology* (2010): 1-2.
- 14) Elstad, Beate, and Gro Ladegard. "Women on corporate boards: key influencers or tokens?." *Journal of Management & Governance* 16, no. 4 (2012): 595-615.
- 15) Ely, Robin J. "The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work." *Academy of Management journal* 38, no. 3 (1995): 589-634.
- 16) Finkelstein, Sydney. "Power in top management teams: Dimensions, measurement, and validation." *Academy of Management journal* 35, no. 3 (1992): 505-538.
- 17) French, J. R., Bertram Raven, and Dorwin Cartwright. "The bases of social power." *Classics of organization theory* 7 (1959): 311-320.
- 18) Geletkanycz, Marta A., and Donald C. Hambrick. "The external ties of top executives: Implications for strategic choice and performance." *Administrative Science Quarterly* (1997): 654-681.
- 19) Goodstein, Jerry, Kanak Gautam, and Warren Boeker. "The effects of board size and diversity on strategic change." *Strategic management journal* 15, no. 3 (1994): 241-250
- 20) Hillman, Amy J., and Thomas Dalziel. "Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives." *Academy of Management review* 28, no. 3 (2003): 383-396.
- 21) Hillman, Amy J., Christine Shropshire, and Albert A. Cannella Jr. "Organizational predictors of women on corporate boards." *Academy of Management Journal* 50, no. 4 (2007): 941-952.

- 22) Hoel, Marit. "The quota story: Five years of change in Norway." *Women on corporate boards of directors: International research and practice* (2008): 79-87.
- 23) Huse, Morten. "Boards of directors in SMEs: A review and research agenda." *Entrepreneurship & Regional Development* 12, no. 4 (2000): 271-290.
- 24) Huse, Morten, and Anne Grethe Solberg. "Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards." *Women in management review* 21, no. 2 (2006): 113-130.
- 25) Huse, Morten. "Women directors and the 'black box' of board behavior." *Women on corporate boards of directors: international research and practice* (2009): 140.
- 26) Huse, Morten, Sabina Tacheva Nielsen, and Inger Marie Hagen. "Women and employee-elected board members, and their contributions to board control tasks." *Journal of Business Ethics* 89, no. 4 (2009): 581-597.
- 27) Ibarra, Herminia, Robin Ely, and Deborah Kolb. "Women rising: The unseen barriers." *Harvard business review* 91, no. 9 (2013): 60-66.
- 28) Kanter, Rosabeth Moss. "Some effects of proportions on group life." In *The Gender Gap in Psychotherapy*, Springer, Boston, MA, (1977): 53-78
- 29) Lockheed, Marlaire E., and Katherine Patterson Hall. "Conceptualizing sex as a status characteristic: Applications to leadership training strategies." *Journal of Social Issues* 32, no. 3 (1976): 111-124.
- 30) Lunenburg, Fred C. "Power and leadership: An influence process." *International journal of management, business, and administration* 15, no. 1 (2012): 1-9.
- 31) Maass, Anne, and Russell D. Clark. "Hidden impact of minorities: Fifteen years of minority influence research." *Psychological Bulletin* 95, no. 3 (1984): 428.
- 32) Mintzberg, Henry, and Henry Mintzberg. *Power in and around organizations*. Vol. 142. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall (1983).
- 33) Nemeth, Charlan Jeanne, and Joel Wachtler. "Creative problem solving as a result of majority vs minority influence." *European Journal of Social Psychology* 13, no. 1 (1983): 45-55.
- 34) Pfeffer, Jeffrey, and Gerald Salancik. "The external control of organizations." *A Resource Dependence Approach*, NY: Harper and Row Publishers (1978).
- 35) Ragins, Belle R., and Eric Sundstrom. "Gender and power in organizations: A longitudinal perspective." *Psychological bulletin* 105, no. 1 (1989): 51.
- 36) Robbins, Stephen P., Tim Judge, and Nancy Langton. *Fundamentals of organizational behaviour*. W. Ross MacDonald School Resource Services Library (2013).
- 37) Schwartz, Shalom H. "An overview of the Schwartz theory of basic values." *Online readings in Psychology and Culture* 2, no. 1 (2012): 11.
- 38) Tanford, Sarah, and Steven Penrod. "Social influence model: A formal integration of research on majority and minority influence processes." *Psychological Bulletin* 95, no. 2 (1984): 189.
- 39) Torchia, Mariateresa, Andrea Calabrò, and Morten Huse. "Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass." *Journal of Business Ethics* 102, no. 2 (2011): 299-317.
- 40) Zelechowski, D. D., and D. Bilimoria. "Women corporate inside directors: Tokens at the top." *Unpublished manuscript, Cleveland, OH* (2001).
- 41) Закон за банките („Службен весник на Република Македонија“ бр. 67/07, 90/09, 67/10, 26/13, 15/15, 153/15. 190/16 и 7/19) <http://www.nbrm.mk/ns-newsarticle-zakon-za-bankite.aspx>
- 42) Закон за трговските друштва („Службен весник на Република Македонија“ бр. 28/2004; 84/2005; 25/2007; 87/2008; 42/2010; 48/2010; 24/2011; 166/2012; 70/2013; 119/2013; 120/2013; 187/2013; 38/2014; 41/2014; 138/2014; 88/2015; 192/2015, 6/2016; 61/2016; 64/2018; 120/2018) <http://www.economy.gov.mk/doc/2192>
- 43) <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

- 44) <https://www.mtm.mk/biznis/24650-zhenite-upravuvaat-so-mali-kompanii-vo-golemite-dominiraat-mazhite>
- 45) <http://iks.edu.mk/mk/ednakva-mok-za-zenite>
- 46) https://www.fakulteti.mk/news/17-09-27/vo_makedonija_menadzherki_ima_samo_na_hartija
- 47) http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-860_en.htm
- 48) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003H0361>
- 49) <https://www.merriam-webster.com/dictionary/glass%20ceiling>
- 50) <http://www.businessdictionary.com/definition/glass-ceiling.html>
- 51) https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=46280
- 52) https://www.swisscontact.org/fileadmin/user_upload/COUNTRIES/Macedonia/Documents/Publications/Gender_Sensitized_Policies_and_Practices.pdf

ПРИЛОГ: ВОДИЧ ЗА ИНТЕРВЈУ

Сооднос помеѓу жени и мажи во управниот одбор:

бр. _____ жени : бр. _____ мажи

Степен на завршено образование:

Колку време сте член на УО?

_____ г.

Дали сте вработена во компанијата во чиј УО сте член?

Да Не

Дали имате основачки статус или сопственички удел во компанијата во чиј УО сте член?

Да Не

1. Кои се вашите лични мотиви да бидете член на управниот одбор?
2. Според вас, кои се главните причини поради кои токму вие сте избрана за член на управниот одбор?
3. Дали сметате дека критериумите за влез во управниот одбор беа еднакви за вас како жена, како и за машките членови на одборот?
4. Дали постои некакво формално правило/политика во компанијата/секторот/дејноста, кое наложува родова разновидност во управните одбори? Доколку постои, ве молам наведете го.
5. Дали се сметате за активен (гласен) или пасивен (тивок) член на управниот одбор? Колку често го кажувате вашето мислење и колку тоа се вреднува? Колку често намерно не го кажувате вашето мислење, бидејќи однапред знаете дека нема да биде земено предвид? Дали мажите се погласни и нивното мислење „повеќе вреди“? Ве молам објаснете.
6. Дали генерално се чувствувате рамноправно со машките членови на управниот одбор? Ве молам објаснете.

7. Каде е повеќе насочено вашето влијание како член на управниот одбор? Кон внатрешното и/или надворешното бизнис-окружување? Ве молам објаснете со пример.
8. Ве молам означете ги (со X) ИЗВОРИТЕ НА МОЌ што ги употребувате како член на управниот одбор, за секоја од наведените ситуации:

	Структурална моќ (формална позиција и хиерархиски авторитет во организацијата)	Сопственичка моќ (основачки статус или сопственички удел/акциите во компанијата)	Експертска моќ (соодветна експертиза, професионален бекграунд и искуство на исти или слични позиции)	Престижна моќ (личен статус, репутација, кредибилитет, членство во елитни организации)
При поставување стратешки цели				
При донесување одлуки за бизнисот				
При креирање организациски политики				
При назначување менаџери и генерален директор				
При прашања од финансиска природа				
Во односите со стејхолдерите (вработени, акционери, кредитори, владини претставници...)				

9. Ве молам оценете го (со заокружување на вредноста) **ВЛИЈАНИЕТО** што чувствувате дека го имате **ВРЗ ДРУГИТЕ** како член на управниот одбор, за секоја од наведените ситуации:

	Без никакво влијание	Слабо влијание	Делумно влијание	Големо влијание	Многу големо влијание
При поставување стратешки цели					
При донесување одлуки за бизнисот					
При креирање организациски политики					
При назначување менаџери и генерален директор					
При прашања од финансиска природа					
Во односите со стејхолдерите (вработени, акционери, кредитори, владини претставници...)					

10. Кои се вашите клучни вредности преку кои лично сметате дека „правите разлика“/оставате личен белег во македонското бизнис-окружување?

СУШТИНА ИЛИ ДЕКОР?

АНАЛИЗА НА ЗАСТАПЕНОСТА И УЧЕСТВОТО НА
ЖЕНИТЕ ВО НОСЕЊЕТО НА ОДЛУКИ НА ЈАВНИТЕ
УНИВЕРЗИТЕТИ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ПРОФ. Д-Р МИШО ДОКМАНОВИЌ



СОДРЖИНА

ВОВЕД	86
ПРЕГЛЕД НА РЕЛЕВАНТНИ ИЗВОРИ	87
МЕТОДОЛОГИЈА	89
ОГРАНИЧУВАЊА НА МЕТОДОЛОГИЈАТА	90
РЕЗУЛТАТИ	91
ПРИКАЗ НА РЕЛЕВАНТНИ СТАТИСТИЧКИ ПОДАТОЦИ	91
РЕЗУЛТАТИ ОД АНКЕТА	95
РЕЗУЛТАТИ ОД ИНТЕРВЈУА	104
АНАЛИЗА НА ДОБИЕНИТЕ ПОДАТОЦИ	105
ПРЕПОРАКИ	109
ДО УНИВЕРЗИТЕТИТЕ	109
ДО АКАДЕМСКАТА ЗАЕДНИЦА	109
БИБЛИОГРАФИЈА	110
ПРИЛОГ 1	112

СКРАТЕНИЦИ

ДУТ	Државен универзитет во Тетово
УГД	Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип
УИСТ	Универзитет за информатички науки и технологии „Св. Апостол Павле“ – Охрид
УКИМ	Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје
УКЛО	Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Битола
УМТ	Универзитет „Мајка Тереза“ – Скопје

2 СУШТИНА ИЛИ ДЕКОР: АНАЛИЗА НА ЗАСТАПЕНОСТА И УЧЕСТВОТО НА ЖЕНИТЕ ВО НОСЕЊЕТО ОДЛУКИ НА ЈАВНИТЕ УНИВЕРЗИТЕТИ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ВОВЕД

Областа на високото образование во изминатите десетина година бележи видливи успеси во делот на подобрувањето на родовата еднаквост. Статистиката поврзана со овие прашања бележи нагорен тренд. Сè поголем број жени се запишуваат на факултет, дипломираат, но и продолжуваат на погорните степени на образование (магистерски и докторски студии) што им ги зголемуваат можностите за вработување, вклучително и на универзитетите во Северна Македонија. Според последните достапни статистички податоци, бројот на запишани студентки во учебната 2017/18 година изнесувал 31.669 или 55,6% од вкупниот број запишани студенти.¹⁶ Истовремено, бројот на дипломирани студентки во 2017 година изнесувал 57,5%.¹⁷

Фактот дека областа на високото образование претставува клучна точка и инструмент што овозможува и ќе овозможува подобрување на положбата на жените во општеството на среден и на долг рок (традиционалниот образовен процес, зголемувањето на бројот на запишани студенти од женски пол, како и зголемувањето на бројот на дипломирани студентки на различни циклуси на студии) претставуваше и дополнителна причина за изборот на оваа тема на истражувањето.

Во таа насока, главна цел на ова истражување беше да се анализираат актуелните трендови во застапеноста на жените на јавните универзитети во земјата особено од аспект на нивното учество во управувањето и процесите на носење на одлуките.

Станува збор за прашање што не е подетално истражувано во земјата. Преку истражувањето, покрај детерминирањето на клучните статистички трендови, се обидуваме да одиме и чекор понатаму,

¹⁶ Државен завод за статистика. „Запишани студенти на високите стручни школи и факултетите во Република Македонија во академската 2017/2018 година (прв циклус на студии)“. Пристапено на 22 мај 2019 г. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.26.pdf>

¹⁷ Државен завод за статистика. „Број на дипломирани студенти во 2017 година“. Пристапено на 22 мај 2019 г. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.14.pdf>

односно да видиме како се манифестираат овие трендови во фактичката динамика на моќ на универзитетите. Со други зборови, ова истражување се стреми да создаде додадена вредност во истражувачкиот дискурс во поглед на реалната улога што жените ја играат во процесите на носење одлуки на универзитети, односно дали нивното учество е суштинско или е само на декларативно ниво.

Што се однесува до методологијата, во истражувањето се водиме од постулатот дека од исклучително значење за утврдување на ефикасноста на постојните политики е да се анализираат ставовите на категориите на кои се однесуваат тие политики. Врз основа на тоа беше создадена методолошка рамка во која беа опфатени примарни и секундарни извори на информации. Примарните извори на информации се темелат врз анализа на достапните статистички податоци, како и спроведена анкета на јавните универзитети и интервјуа со клучни носители на интереси, а секундарните се темелат врз преглед на клучните акти и документи поврзани со регулирањето на прашањето од интерес на национално ниво.

ПРЕГЛЕД НА РЕЛЕВАНТНИ ИЗВОРИ

Интересот на јавноста, како и на истражувачите за прашањата поврзани со состојбата и трендовите на учеството на жените во различни сфери од општествениот живот континуирано се зголемува. Во тој контекст, треба да се нагласи дека во изминатата декада во земјата се спроведени повеќе истражувања поврзани со родовата еднаквост, како и носењето одлуки во процесите на креирање политики. Во голем дел тие се однесуваат на вработувањето и учеството на пазарот на труд (Care International; Башеска, М., Ставревска Е.Б., 2016; Блажева, А.; Казанциска, М., Ристеска, М., Шмит, В., 2012; Реактор, 2012б; Ромалитико, 2017; Универзитет за туризам и менаџмент, 2018; Цветкоска, С., 2016), учеството во политиката и политичките процеси на национално и на локално ниво (ЗГ „Локална агенција за развој“ – Струга, ЗГ „Синиот проект“ – Охрид; Практична белешка бр. 3; Реактор, 2015; Ромалитико, 2016), насилството врз жените (Реактор, 2012а), демографските политики и родовата еднаквост (Женски центар „Жена на 21 век“, 2012), одржливиот развој (Јованоски Б., и др., 2016), жената во медиумите (Корубин, Н., и др., 2014), жената во руралната средина (Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, 2018; Центар за истражување и креирање политики, 2012) итн.

Една од ретките студии што се осврнува на прашањето на родовата еднаквост во академската средина е Ставревска, Кон родова еднаквост: Пречки и перспективи во академскиот и професионален напредок на жените и девојките, Скопје: Институт за истражување Импакт, 2019. Во оваа студија се врши мапирање на пречките и предизвиците со кои се соочуваат жените и девојките во Северна Македонија во академскиот и во професионалниот живот.

Во однос на актуелното окружување, кое е релевантно за прашањето од интерес на ова истражување, значајно е да се нагласи дека

Северна Македонија е потписник на повеќе меѓународни конвенции што ја гарантираат еднаквоста на мажите и жените во повеќе сфери, усвоени од Обединетите нации (Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација против жената на ООН¹⁸ и Факултативниот протокол¹⁹ и др.), Меѓународната организација на трудот (Конвенцијата против дискриминација²⁰, Конвенцијата за еднакво плаќање – Конвенција бр. 100²¹), Советот на Европа (Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи²² и Протоколот бр. 12 кон Конвенцијата²³, Европската социјална повелба) и др.

Покрај тоа, во земјата се донесени повеќе закони што ја операционализираат еднаквоста на половите предвидена во Уставот, и тоа: Законот за еднакви можности на мажите и жените²⁴, Законот за спречување и заштита од дискриминација²⁵, Законот за работни односи²⁶, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност²⁷, Законот за заштита од вознемирување на работното место²⁸ итн. Освен тоа, државата има усвоено неколку документи што ја промовираат родовата еднаквост (Стратегија за родова еднаквост (2013-2020), Национална стратегија за еднаквост и недискриминација (2016-2020), Национална стратегија за вработување (2016-2020) и др.).

Сепак, во контекст на клучното прашање за ова истражување, се чини дека родовата еднаквост поврзана со високото образование во земјата е застاپена повеќе на декларативно отколку на суштинско

18 United Nations. Office of the High Commissioner. "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf>

19 United Nations. Office of the High Commissioner. "Optional Protocol to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www2.ohchr.org/english/law/pdf/cedaw-one.pdf>.

20 International Labor Organization. "Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)". Accessed on May 8, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111

21 International Labor Organization. "Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100)". Accessed on May 8, 2019 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C100.

22 European Court of Human Rights. "European Convention on Human Rights". Accessed on May 9, 2019. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf

23 Council of Europe. "Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms". Accessed on May 8, 2019. <https://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/treaty/177>

24 Закон за еднакви можности на мажите и жените („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012 и 166/2014).

25 Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/2010 и У. бр. 82/2010, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 127/2010).

26 Закон за работни односи, пречистен текст, достапен на <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>

27 Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на Република Македонија“ бр. 153/2012).

28 Закон за заштита од вознемирување на работното место („Службен весник на РМ“, бр. 79/2013).

ниво. За илустрација, ќе наведеме дека прашањето на вклучувањето на жените во високото образование не е опфатено во Годишниот извештај за имплементација на Стратегијата за родова еднаквост за 2016 година (Министерство за труд и социјална политика, 2017). Освен тоа, во Стратегијата за образование 2018-2025, прашањето на родовата еднаквост е наведено без притоа да се дефинираат предложени оперативни мерки и/или цели што треба да се постигнат во наведениот проект (Министерство за образование и наука, 2018).

Токму овие трендови и состојби претставуваа дополнителна причина за спроведување на истражувањето. Во таа смисла, ова истражување претставува пионерски зафат во проучувањето на улогите на жените во управувањето и носењето одлуки на универзитетите, особено и поради фактот дека во областа на високото образование континуирано се подобруваат клучните индикатори за бројот на студенти, дипломирани, како и вработени од женски пол.

МЕТОДОЛОГИЈА

Методологијата на спроведеното истражување се темели врз примарни и секундарни извори.

Примарните извори опфаќаат:

- (1) Статистички податоци во однос на бројот на вработени лица (наставници и соработници) од женски пол на универзитетите со посебен фокус на јавните универзитети од последните 9 учебни години (обработени податоци во табела 1 и 2);
- (2) Податоци за застапеноста на жените во ректорската управа (ректори и проректори) и деканските управи на факултетите (декани и продекани). Овие податоци беа обезбедени преку достапните информации наведени на веб-страниците на универзитетите/факултетите и се интегрирани во табела 3 и 4;
- (3) Спроведена анкета со 218 испитаници (жени вработени како наставници и соработници на јавните универзитети) во врска со нивната положба, како и вклученост во процесите и во одлучувањето. Анкетата беше спроведена по електронски пат со користење компјутерски софтвер во периодот од 10 до 25 април 2019 година. Електронска порака со линк за анкетата беше доставена до вкупно 902 електронски адреси наведени на веб-страниците на универзитетите. Во рамките на спроведената анкета беа опфатени 218 испитаници (односно 23,14% од лицата на кои им беше пратена анкетата по електронски пат), вработени жени избрани во наставно-научно или соработничко звање на јавните универзитети во земјата.
- (4) Интервјуа со наставници (6). При собирањето и анализата на податоците се водеше сметка тие да бидат во функција на оценка дали овие позитивните статистички бројки и трендови се манифестираат и во фактичката динамика на моќ на универзитетите. Од тие причини, во периодот од 10 до 20 април 2019 година беа спроведени интервјуа со 6 наставници – редовни професори од женски пол, по еден од

секоје научно подрачје на Фраскатиевата класификација. Со оглед на фактот дека оваа анкета пробуди голем интерес кај испитаниците (дел пратија подолги пораки со нивни ставови во врска со прашањата од интерес, но и телефонски го контактираа истражувачот), овие ставови дополнително беа вклучени во резултатите од спроведените интервјуа како квалитативни податоци.

Во однос на секундарните податоци беа опфатени: постојното законодавство, политиките, практиките што овозможуваат поактивно учество на жените во процесите на носење одлуки на универзитетите. Обемот на податоците е приспособен на временската рамка на проектот и на периодот за спроведување на истражувањето. Посебно внимание во истражувањето беше посветено на следниве истражувачки прашања:

- Каква е застапеноста на жените на македонските јавни универзитети?
- Кои се факторите што влијаат врз позитивните трендови на застапеноста на жените на универзитетите?
- Дали жените учествуваат во управувачката структура на јавните универзитети и нивните факултети? До кој степен?
- Дали жените имаат влијание во процесите на носење на одлуките на јавните универзитети и на кој начин?
- Дали жените имаат одлучувачка моќ во високото образование?

ОГРАНИЧУВАЊА НА МЕТОДОЛОГИЈАТА

Конечно, избраната методологија се соочи со неколку ограничувања. Прво, поради релативно краткиот период за спроведување на истражувањето, дел од податоците се темелат врз информации достапни на веб-страниците на универзитетите. Во таа насока, во овој дел се соочивме со предизвикот дека дел од универзитетите/факултетите немаат објавено адреси на електронски пошти за контакт на вработените наставници или соработници (УГД) или немаат објавено податоци за раководните лица (проректори, декани, продекани) на нивната веб-страница (УМТ). Поради временскиот фактор не можеа да се обезбедат податоци преку инструментот – барање за пристап до информации од јавен карактер. Второ, во земјата не се направени компаративни истражувања поврзани со ова конкретно прашање, ниту постои политика на експлицитна промоција на родовата еднаквост во конкретниот сектор што ги лимитира можностите за анализа на постојните документи и/или други релевантни акти.

РЕЗУЛТАТИ

Во овој дел на студијата ги презентираме клучните резултати од истражувањето. Согласно определената методологија, резултатите се поделени на три дела: 1) приказ на релевантни статистички податоци; 2) резултати од анкета и 3) резултати од интервјуа.

ПРИКАЗ НА РЕЛЕВАНТНИ СТАТИСТИЧКИ ПОДАТОЦИ

Истражувањето започна со анализа на актуелната состојба и трендови на бројот на вработени жени, избрани во наставни и соработнички звања, на универзитетите во земјата со посебен фокус на јавните универзитети. Податоците се темелат врз официјалните информации објавени од страна на Државниот завод за статистика и се интегрирани во табелата подолу (Државен завод за статистика, 2019).

Табела 1. Број на наставнички и соработнички кадар на универзитетите во Северна Македонија (по учебни години, од учебната 2010/11 година)

Учебна година	Број на наставнички и соработнички	Учество во вкупниот академски кадар (во %)	Верижни индекси ²⁹	Базни индекси ³⁰
2010/2011	1.823	47,2%	0,0	100,0
2011/2012	1.729	47,2%	94,8	94,8
2012/2013	1.633	47,6%	94,4	89,6
2013/2014*	1.673	49,9%	102,4	91,8
2014/2015	1.710	47,3%	102,2	93,8
2015/2016	1.885	47,4%	110,2	103,4
2016/2017	1.910	46,4%	101,3	104,8
2017/2018	1.964	47,6%	102,8	107,7
2018/2019	2.060	47,7%	104,9	113,0

29 Овој индекс ја прикажува промената што настанува во тековната во однос на претходната година (односно учебна година).

30 Овој индекс ја покажува промената што настанува во однос на базната година (2010/11 година).

Табела 2. Број на наставнички и соработнички кадар на јавните универзитети во Северна Македонија (по учебни години, од учебната 2010/11 година)

Учебна година	Број на наставнички и соработнички	Учество во вкупниот академски кадар (во %)	Верижни индекси	Базни индекси
2010/2011	1.401	48,2%	0,0	100,0
2011/2012	1.380	48,9%	98,5	98,5
2012/2013	1.355	49,2%	98,2	96,7
2013/2014*	1.389	51,5%	102,5	99,1
2014/2015	1.425	48,2%	102,6	101,7
2015/2016	1.544	48,1%	108,4	110,2
2016/2017	1.567	47,2%	101,5	111,8
2017/2018	1.678	48,9%	107,1	119,8
2018/2019**	1.710	48,3%	101,9	122,1

* Податоците за учебната 2013/2014 година не го вклучуваат Државниот универзитет во Тетово.

** Во учебната 2017/2018 и 2018/2019 година се вклучени и податоци за Универзитетот „Мајка Тереза“.

Истовремено, во рамките на истражувањето спроведовме и истражување за застапеноста на жените во управата на универзитетите (ректор, проректор) и факултетите (декан, продекан) на јавните универзитети во Северна Македонија. Овие податоци се интегрирани во табелата бр. 3 и бр. 4 и се темелат врз достапните податоци на веб-страниците на универзитетите.³¹ За жал, дел од податоците не беа достапни за неколку факултети, во најголем дел на Универзитетот „Мајка Тереза“.

³¹ Детален приказ за податоците наведени во табела бр. 3 е даден во прилог бр. 1 на овој документ.

Табела 3. Преглед на родовата застапеност на актуелни ректори и проректори на јавните универзитети во Северна Македонија (според достапни податоци од веб-страници), состојба од април 2019 г.

Преглед на родовата застапеност на актуелни ректори и проректори на јавните универзитети во Северна Македонија (според достапни податоци од веб-страници), состојба од април 2019 г.				
Универзитет	ректор		проректор	
	м	ж	м	ж
УКИМ	1	0	2	2
УКЛО	1	0	1	3
ДУТ	1	0	3	1
УГД	1	0	2	0
УИСТ	1	0	1	0
УМТ	1	0	-	-
Вкупно	6	0	9	6
Процентуално учество	100%	0%	60%	40%

Табела 4. Преглед на родовата застапеност на актуелни декани и продекани на јавните универзитети во Северна Македонија (според достапни податоци од веб-страници), состојба од април 2019 г.

Преглед на родовата застапеност на актуелни декани и продекани на јавните универзитети во Северна Македонија (според достапни податоци од веб-страници), состојба од април 2019 г.				
Универзитет	декан		продекан	
	м	ж	м	ж
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“				
Вкупно	20	3	32	27
Процентуално учество	87%	13%	54%	46%
Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Битола				
Вкупно	7	2	9	13
Процентуално учество	78%	22%	41%	59%
Државен универзитет во Тетово				
Вкупно	13	0	16	7
Процентуално учество	100%	0%	70%	30%
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип				
Вкупно	9	5	7	6
Процентуално учество	64%	36%	54%	46%
УИСТ	-	-	-	-
Универзитет „Мајка Тереза“ – Скопје	-	-	-	-
Вкупно	36	10	64	53
Процентуално учество	78%	22%	55%	45%

РЕЗУЛТАТИ ОД АНКЕТА

Како што беше нагласено на почетокот, анкетата беше спроведена во периодот од 10 до 25 април 2019 година. Во рамките на спроведената анкета беа опфатени 218 испитаници (односно 23,14% од лицата на кои им беше пратена анкетата по електронски пат), вработени жени избрани во наставно-научни или соработнички звања на јавните универзитети во земјата. Што се однесува до универзитетите на кои работат, 67,86% работат на УКИМ; 21,94% – УКЛО; 5,1% – ДУТ, 4,08% – УГД и 1,02% – УИСТ. Во анкетата не добивме одговор од ниту една вработена на Универзитетот „Мајка Тереза“ – Скопје.

Графикон бр. 1

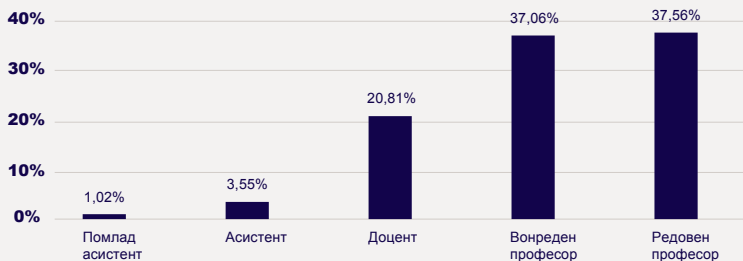
На кој универзитет работите?



Во врска со звањето во кое се избрани наставниците, односно соработниците, од испитаниците опфатени во анкетата, 37,56% се редовни професори; 37,06% – вонредни професори; 20,81% – доценти, 3,55% – асистенти и 1,02% – помлади асистенти.

Графикон бр. 2

Кое е вашето звање?



Во однос на научното подрачје во кое работат, 41,75% работат во областа на општествените науки; 19,59% во техничко-технолошки науки; 15,46% во хуманистички науки; 10,31% во биотехнички науки; 7,73% во природно-математички науки и 5,15% во областа на медицинските науки и здравството.

Што се однесува до возраста на испитаниците, на возраст од 23 до 30 години се 1,52% од испитаниците; од 31 до 45 години се 47,72%; од 45 до 60 години се 43,65% и над 60 години се 7,11%.

Графикон бр. 3

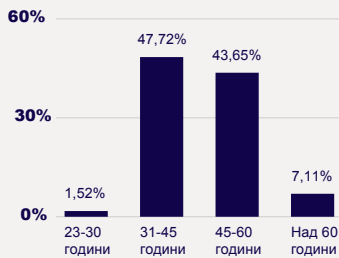
Во кое научни подрачје работите?



Во делот на националната припадност, 89,34% од испитаниците се изјасниле како Македонка; 5,58% како Албанка, 2,54% како Србинка; 1,02% како Влаинка, 0,51% како Турчинка и 1,02% друго.

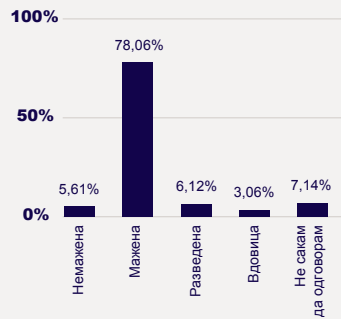
Графикон бр. 4

Возраст



Графикон бр. 5

Брачен статус



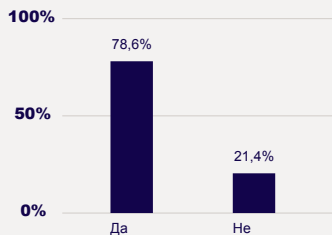
Во однос на брачниот статус, 78,06% од испитаниците се мажени; 6,12% се разведени; 5,61% се немажени; 3,06% се вдовици и 7,14 не сакале да одговорат на ова прашање. Од испитаните, 83,16% имаат деца, 11,22% немаат деца, а 5,61% не сакале да одговорат на ова прашање.

Прашањата во однос на ставовите и перцепциите на анкетираните лица беа поделени во две групи: 1) лични ставови и 2) окружување во кое работат испитаниците.

Во делот на прашањата поврзани со личните ставови беше поставено прашањето „Како наставник, односно како соработник на јавен универзитет, дали се чувствувате еднакви со вашите колеги од другиот пол?“ На прашањето, потврден одговор дале релативно висок процент испитаници – 78,6%, а негативен одговор дале 21,4%. Сличен одговор добивме и на прашањето „Дали вашите колеги од машки пол избрани во исто звање остваруваат повисоки месечни приходи од вас?“ На прашањето, негативен одговор дадоа 75,61%, позитивен одговор дадоа 12,65 и друго 11,71% (најчесто не знам или немам информации).

Графикон бр. 6

Како наставник, односно соработник на јавен универзитет, дали се чувствувате еднакви со вашите колеги од другиот пол?



Графикон бр. 7

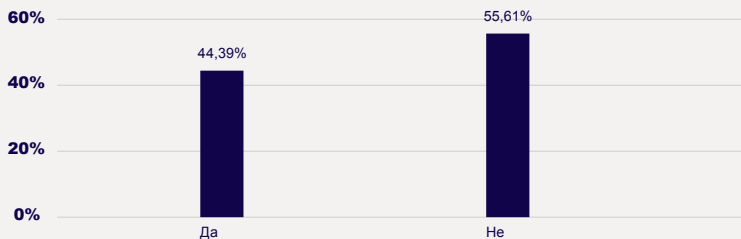
Дали вашите колеги од машки пол избрани во исто звање остваруваат повисоки месечни приходи од вас?



Еден од индикаторите за учеството на жените на универзитетите претставува и нивното учество во раководењето и во процесите на носење одлуки. Од тие причини, во анкетата вклучивме прашања поврзани со досегашното искуство во врска со кандидирањето за раководни функции, како и со мотивите и причините што ги охрабриле, односно ги спречиле во кандидирањето. Основниот параметар покажа дека 44,39% од анкетираниите испитаници биле избрани на раководна функција на универзитетот (раководител на институт, декан, продекан, член на сенат, проректор).

Графикон бр. 8

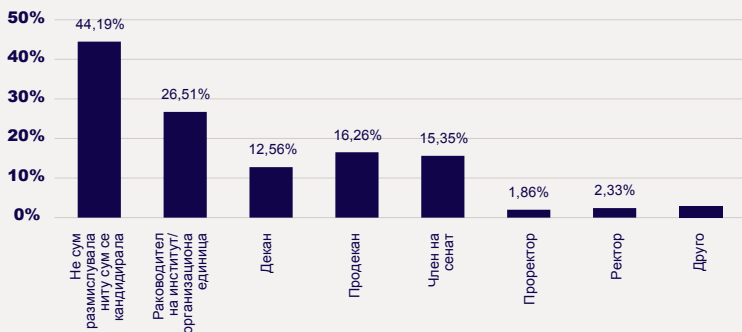
Дали сте биле избрани на раководна функција на вашиот универзитет (раководител на институт, декан, продекан, член на сенат, проректор)



Во таа насока, на прашањето „За која раководна функција сте размислувале да се кандидирате на вашата институција?“ дури 44,19% одговориле дека не размислуваат да се кандидираат. Другите испитаници размислувале да се кандидираат за раководни функции, и тоа раководител на институт/организациска единица (26,51%), декан (12,56%), продекан (16,26%), член на сенат (15,35%), проректор (1,86%) и ректор (2,33%).

Графикон бр. 9

За која раководна функција сте размислувале да се кандидирате во вашата институција?



Од друга страна, само 34,1% од испитаниците се кандидирале за раководна функција (раководител на институт, декан, продекан, член на сенат, проректор). Како главни причини што ги поттикнале да се кандидираат беа наведени: сакам да ја променам средината во која работам (дури 64,86%), унапредување во кариерата (29,73%), финансиски причини (4,05%) и други причини (9,46%, најчесто обврската да му се помогне на колективот).

Графикон бр. 10

Што ве поттикна да се кандидирате?



Како што беше претходно нагласено, 65,9% од анкетираниите не се кандидирале за раководна позиција на универзитетот. Како причини зошто не се кандидирале за раководни функции на универзитетот е наведено: не се гледам себеси во таа улога (47,79%), семејни причини (14,71%), политички причини (8,82%), раководењето е машка средина во која има многу малку место за жените (5,88%). Кај 27,94% од испитаниците беа наведени други причини: возраста, меѓучовечките односи на институцијата, недостигот на време поради работните обврски и здравствени причини.

Графикон бр. 11

Што ве спречува да се кандидирате?



Дополнително, го поставивме прашањето „Дали имате преземено конкретни активности за подобрување на вашата положба како жена на универзитетот?“ На прашањето, позитивен одговор дадоа 39,51%, негативен дадоа 51,22% и друго 9,27% (најчесто не сум имала потреба).

Вториот дел од прашањата во анкетата беше посветен на окружувањето во кое работат на универзитетите. Од тие причини, на почетокот од вториот дел на анкетата им беше дадена можност да дадат оцена на скала од 1 до 5 (1 – воопшто не се согласувам, 5 – целосно се согласувам).

Табела бр. 5

СТАВ НА СКАЛА ОД 1 ДО 5 (1 – воопшто не се согласувам, 5 – целосно се согласувам)	Оцена на скала од 1 - 5
Универзитетот каде што работите го охрабрува и го поттикнува учеството на жените во управувањето и во носењето на одлуките.	3,48
Раководството на вашиот факултет/институт го поттикнува учеството на жените во управувањето и во носењето на одлуките.	3,64
Можностите за напредување на работното место на мојот универзитет за мажите и за жените се еднакви.	4,04
Фактот што жените се помалку застапени на раководни позиции во најголема мера е нивна лична вина.	2,90
Мажите се посposобни од жените за управување и за раководење.	1,19
Жените се помалку заинтересирани да бидат на одговорни и раководни функции.	2,51
Како жена, не добивам исти можности за професионално усовршување како моите колеги од другиот пол.	1,71
Слободата во истражувањата како жена на универзитетот ми е ограничена.	1,46
Мажите имаат поголемо влијание од жените во мојата работна средина.	2,49

Во овој втор дел од анкетата поставивме прашања и во однос на постоењето документи (политики или стратегии) за промоција на родовата еднаквост. На прашањето „Дали вашата институција има развиено политика или стратегија за родова еднаквост?“ 44,12% одговориле негативно, 43,14% одговориле со да, на мојата институција се води сметка за родовата еднаквост, но не постојат формални акти или процедури за ова прашање; 4,41% одговориле со да, на мојата институција постојат акти и процедури за родова

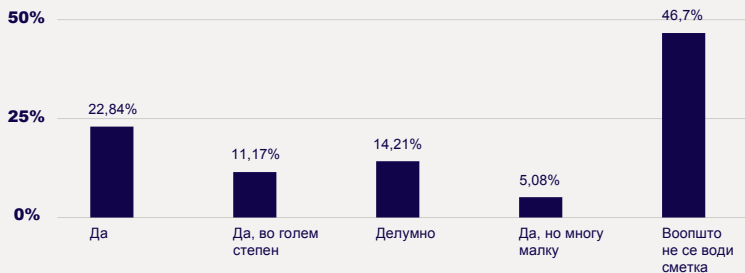
еднаквост и 8,33% друго (најчесто, немам информации или не знам).

Во рамките на подготовката на анкетата идентификувавме потенцијални точки каде што би можело да се ограничи учеството на жените, а не се поврзани со управување или раководење. Во таа насока, како потенцијални точки беа утврдени: учеството во составот на рецензентските комисии за избор во повисоко звање, комисиите за оценка и одбрана на докторски трудови, утврдувањето распоред на работи и работни задачи во наставата, како и учеството на жените во работата на наставно-научните совети.

На прашањето „Дали сметате дека на вашиот факултет се води сметка за адекватна родова застапеност во составот на рецензентските комисии за избор во повисоко звање?“ 46,7% одговориле „воопшто не се води сметка“ одговориле „да“ – одговориле 22,84%; „да, во голем степен“ – 11,17%; „делумно“ – 14,21% и „да, но многу малку“ – 5,08%.

Графикон бр. 12

Дали сметате дека на вашиот факултет се води сметка за адекватна родова застапеност во составот на рецензентските комисии за избор во повисоко звање?



Слични резултати беа добиени и во одговорите на прашањето „Дали сметате дека на вашиот факултет се води сметка за адекватна родова застапеност во составот на комисиите за оценка и одбрана на магистерските и докторските трудови?“. На ова прашање, дури 50% одговориле дека воопшто не се води сметка; 21,94% одговориле со „да“; „да, во голем степен“ одговориле 10,71%; „делумно“ одговориле 14,80% и „да, но многу малку“ одговориле 2,55%.

Графикон бр. 13

Дали сметате дека на вашиот факултет се води сметка за адекватна родова застапеност во составот на комисиите за оценка и одбрана на магистерските и докторските студии?



Во однос на улогата на полот и утврдувањето распоред на работи и работни задачи на универзитетите, дадени беа следниве одговори: „полот не игра улога при распределувањето на обврските“ – 76,26%; „понекогаш чувствувам дека полот има мало влијание при распределбата“ – 17,66% и „чувствувам дека поради тоа што сум жена најчесто ги добивам помалку актуелните предмети“ – 6,06%.

Графикон бр. 14

При утврдувањето на распоредот на работи и работни задачи на мојот факултет:

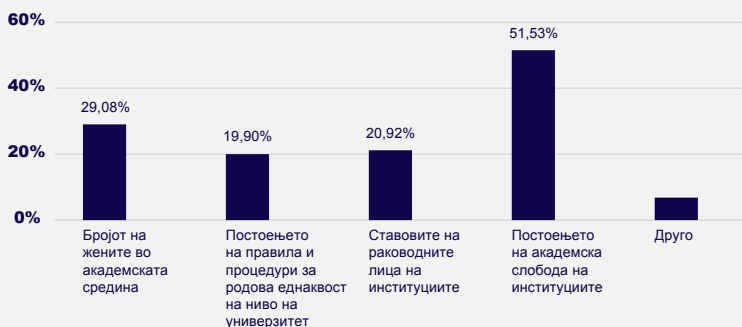


Што се однесува до учеството во работата на наставно-научниот совет, дадени беа следниве одговори: „повремено дискутирам“ – 49,75%; „редовно дискутирам“ – 18,59%; „не дискутирам“ – 17,59% и „дискутирам кога лично ме тангира определено прашање“ – 14,07%.

Конечно, на крајот беше поставено и прашањето за факторите што придонесуваат за учество на жените во академската заедница. Во таа насока, 51,53% од испитаниците се изјаснија за факторот „постоене академска слобода на институциите“, 29,08% – бројот на жените во академската средина, 20,92% – ставовите на раководните лица на институциите, 19,90% – постоењето правила и процедури за родова еднаквост на ниво на универзитет.

Графикон бр. 12

Кои фактори ги сметате дека придонесуваат за учество на жените во академската заедница?



РЕЗУЛТАТИ ОД ИНТЕРВЈУА

Како што веќе беше нагласено во описот на методологијата, во рамките на истражувањето беа вклучени и интервјуа, како и доставените електронски пораки на вработените на универзитетите.

Како главни заклучоци од спроведените интервјуа се наметнаа следниве:

- Постои тренд на подобрување на еднаквоста на жените во делот на нивната процентуална застапеност како вработени на универзитети, но и во нивното учество во раководењето на факултетите.

- Радува податокот дека студентите од женски пол сè почесто се прогласуваат за најдобри студенти, дури и на техничките науки. Сепак, овој тренд не го следи пазарот на труд што во овие области често фаворизира машки кандидати.
- До донесувањето на новиот Закон за високо образование во 2018 година, породилното отсуство не влегуваше во потребниот временски период за избор во повисоко звање, што создаваше фактичка нееднаквост во напредувањето на кандидатите.
- Иако во процесот на докторските студии не постои разлика помеѓу кандидатите од различен пол, нееднаквоста по докторирањето најчесто се манифестира во можностите за професионално усовршување (студиски престои во странство, постдокторски истражувања итн.), кои влијаат врз кариерниот развој на кандидатите и за кои многу поретко се решаваат жени со семејни обврски.
- Многу мал број жени се решаваат да се кандидираат за највисоката позиција на факултет дури и во средини каде што застапеноста на жените е блиску до 50%. Од друга страна, се чини дека жените полесно се решаваат да се кандидираат за деканската функција во средини каде што се видливо мнозинство.
- Пред десетина години, на дел од универзитетите биле евидентирани случаи на мобинг во контекст на учеството на жените во процесите на носење на одлуките, особено кај пониските звања.

АНАЛИЗА НА ДОБИЕНИТЕ ПОДАТОЦИ

Врз основа на добиените податоци од применетите методи може да се изведат повеќе заклучоци.

Може да се заклучи дека бројот на жени наставници и соработници на високообразовните установи е зголемен за 4,9% во однос на минатата година и 13% во однос на учебната 2010/2011 година (базна година). Нивно процентуално учество во вкупниот број вработени наставници и соработници на јавните универзитети во периодот од 2010 до 2019 година се движи во интервалот од 47,2% до 51,5% од вкупниот број вработени. Овој тренд укажува на еднаквост на половите во делот на вработените на јавните универзитети во земјата. Дополнително, генерираните податоци укажуваат дека процентуалното учество на жените е поголемо на јавните универзитети отколку на приватните.

Во последните две години забележителен е подинамичен пораст на бројот на жени – наставници и соработници во однос на порастот на вкупниот број наставници и соработници во високообразовните

установи, што резултира и со зголемување на процентуалната застапеност на жените во вкупниот академски кадар. Притоа, како што покажува табела 2 од учебната 2013/2014 до денес, бројот на наставнички и соработнички во високообразовните установи е во постојан пораст.

Сепак, овој позитивен тренд во поглед на соодносот на вкупно вработените од машки и женски пол на јавните универзитети во земјата не се манифестира и во извршувањето на највисоките раководни функции на универзитетите. Тоа се гледа од следниве трендови, видливи од табела 3: прво, нема ниту еден ректор од женски пол на шесте јавни универзитети во земјата; второ, соодносот на проректори од двата пола е 60:40 во полза на машкиот пол, при што најголем број проректори од женски пол има на УКЛО, а на УГД и УИСТ нема проректори од женски пол.

Што се однесува до застапеноста на жените на раководни места на факултетите на најголемите четири јавни универзитети,³² може да се заклучи следново: прво, на национално ниво доминираат мажите на функцијата декан (78%); второ, соодносот на продекани на национално ниво е 55% наспроти 45% во полза на машкиот пол; трето, на ниво на универзитети, најголем број декани од женски пол има на УГД (5), а најмал на ДУТ (0); трето, најголем процент на продекани од женски пол има на УКИМ и на УГД (46%), а најмал на ДУТ (30%).

Во однос на презентираниите резултати од анкетата, може да се изведат следниве заклучоци.

Што се однесува до личните ставови, релативно висок процент (21%) се изјасниле дека не се чувствуваат еднакви со своите колеги од машки пол. Во прилог на тоа, 12,65% се изјасниле дека нивните колеги од машки пол избрани во исто звање остваруваат повисоки месечни приходи. Тоа значи дека кај определен дел од испитаниците постои перцепцијата за нееднаквост во однос на нивните машки колеги.

Покрај тоа, речиси половина од испитаниците (44%) не размислуваат да се кандидираат за раководна функција универзитетот каде што работат. Станува збор за релативно висок процент (речиси половина од испитаниците), што укажува дека значителен број од жените не се мотивирани да се кандидираат или да извршуваат раководна функција. Во однос на причините, доминираат: не се гледам себеси во таа улога (47%), семејни причини (15%), политички причини (9%) и раководењето е машка работа во која има многу малку место за жените (6%). Овие податоци покажуваат дека сепак постојат категорија испитаници што сметаат дека раководењето е машка работа, но и дека еден дел од испитаниците не се кандидираат од политички причини. Најголем процент сметаат дека не се гледаат себеси во таа улога, што е легитимен став со оглед дека станува збор за универзитет и дека испитаниците се определиле да бидат професори, а не менаџери. Можеби тоа се должи и на фактот дека во последно време поради лошата состојба со финансирањето на универзитетите не постои голем интерес за извршување на овие

32 На веб-страниците на УМТ и на УИСТ не се наведени податоци за овие прашања.

функции. Во контекст на овие одговори, корисно би било да се споредат и ставовите на наставниците и соработниците од машини пол за ова прашање. Од друга страна, како што беше нагласено, една третина од испитаниците се одлучиле да се кандидираат за раководни позиции. Оние што размислуваат да се кандидираат, во најголем дел се решаваат за раководните позиции на организациските единици или членство во сенатот на универзитетот, односно за пониски позиции, на што укажуваат и статистичките податоци што беа презентирани погоре во текстот. Овој резултат покажува дека жените се чувствуваат посигурни да се кандидираат во средини каде што добро ги познаваат. Во делот на причините, речиси две третини (64%) како главна причина ја идентификувале потребата за промена на средината во која работат. Тоа нè води кон заклучокот дека потребни се промени во окружувањето во кое функционираат универзитетите, а кај наставниците и соработниците токму ова окружување е поттик за кандидирање.

Само една третина од испитаниците се кандидирале за раководна позиција, а овој резултат се совпаѓа со резултатот поврзан со прашањето дали имате преземено конкретни активности за подобрување на вашата положба како жена на универзитетот (позитивен одговор – 39%). Најголем број од испитаниците што се кандидирале за раководна позиција се водени од идејата да ја променат средината во која работат (речиси две третини од одговорите).

Од резултатите поврзани со окружувањето на жената на универзитетот исто така може да се изведат неколку заклучоци.

Прво, на поставените прашања со градација на оцената на скала од 1 до 5, највисока оцена има добиено ставот „можностите за напредување на работното место на мојот универзитет за мажите и за жените се еднакви“ (4,04). Во прилог на овој тренд зборуваат и обратните ставови: (1) слободата во истражувањата како жена на универзитетот ми е ограничена (1,46) и (2) како жена не добивам исти можности за професионално усовршување како моите колеги од другиот пол, што има добиено релативно ниска оцена (1,71). На речиси совршена средина на скалата (2,49) се наоѓа ставот „мажите имаат поголемо влијание од жените во мојата работна средина“. Овие параметри укажуваат дека постои окружување што овозможува еднаквост на половите на универзитетот, се разбира, со определени ограничувања.

Дополнително, од градацијата на оцените за ставовите може да се заклучи дека релативно повисока оцена за поттикнувањето на вклучувањето на жените во процесите на носење на одлуките добиваат раководствата на факултетите наспроти универзитетот (оцена 3,64 наспроти 3,48).

Што се однесува до формалните акти за промоција на родовата еднаквост, треба да се нагласи дека исклучително е низок процентот на испитаници што потврдиле дека е донесен таков акт на нивната институција (само 4,41%). Од друга страна, алармантен е податокот дека другиот дел од испитаниците одговориле дека не се донесени акти за промоција на еднаквост, односно дека се води сметка, но само на неформално ниво (вкупно преку 80% од испитаниците).

Конечно, најинтересни податоци од анкетата беа добиени во контекст на потенцијалните точки каде што би можело да се

ограничи учеството на жените, а не се поврзани со управување или раководење.

Во таа насока беа добиени изненадувачки податоци што може да се сумираат во ставот дека половина од испитаниците сметаат оти не се води сметка за составот на рецензентските комисиии и комисиите за оценка на магистерски и докторски трудови. Покрај тоа, речиси една четвртина од испитаните сметаат дека постои некој вид влијание втемелено врз половата припадност при распределбата на работните задачи и дистрибуцијата на предавања.

Добиените резултати во делот на учеството во работата на наставно-научниот совет покажуваат дека анкетираниите лица генерално учествуваат во работата на советот, со исклучок на помал дел од 17,59%, кои не дискутираат на неговите седници.

Врз основа на спроведеното истражување може да се формулираат неколку заклучни согледувања.

Прво, иако постои привидна еднаквост на половите во делот на бројот на наставници и соработници на јавните универзитети, тоа не се манифестира во клучните точки на моќ на универзитетите. За овој став најдобро зборува податокот дека нема ниту една жена – ректор на јавен универзитет, а процентот на декани од машки пол изнесува дури 78%. На еден од јавните универзитети нема ниту една жена декан. Тоа нè води кон констатацијата дека учеството на жените во процесите на носење одлуки е повеќе на декларативно отколку на суштинско ниво. Со други зборови, се чини дека колку повеќе се оди во хиерархиската структура на раководењето на универзитетите, толку се намалуваат можностите за поактивно учество на жените.

Второ, доминантен е ставот помеѓу испитаниците дека постои релативно висок степен на еднаквост помеѓу половите на универзитетите. Сепак, присутна е определена перцепција дека постои нееднаквост помеѓу наставници, односно соработници од двата пола во неколку области, односно прашања. Оваа перцепција произлегува од неколку фактори што беа идентификувани во истражувањето: месечната плата (ако незадоволството со членството во комисиите се проектира во финансиски надоместок), составот на рецензиските комисиии за избор во повисоко звање, комисиите за оценка на магистерски и докторски трудови итн.

До универзитетите:

- Фактот дека анкетата наиде на голем интерес кај испитаниците, вклучувајќи ги и дополнителните пораки што беа доставени, укажува дека е потребно овој интерес да се канализира во рамките на дискурсот на универзитетите што ќе иницира промоција на поволна средина за родовата еднаквост во сите аспекти на академската заедница. Отворањето на овие прашања на универзитетско ниво ќе води кон поактивна промоција на родовата еднаквост, што се чини дека е повеќе од неопходно.
- Универзитетите заедно со надлежните државни органи треба поактивно да соработуваат во делот на отстранувањето определени предизвици што влијаат врз еднаквоста на половите во академската средина (како што е примерот со породилното отсуство или можностите за кариерно напредување по докторирањето). Недвосмислено се наметнува ставот дека само неколку мерки би можеле релативно брзо да ја поттикнат еднаквоста и во овој сегмент.
- Универзитетите треба да ја промовираат културата на дијалог, да охрабруваат поактивно учество на жените во процесите на одлучување, но и да ја штитат и да ја промовираат академската слобода.
- Доколку е потребно, да преземат и формални мерки за промоција на учеството на жената во процесите на носење одлуки на универзитетот (на пример, донесување општ акт за промоција на еднаквоста).

До академската заедница:

- Да се поттикне јавниот дискурс за учеството на жените во процесите на носење на одлуките на универзитетот. Потенцијалните активности за поттикнување на дискурсот вклучуваат организирање трибини, дискусии, формирање работни групи, промоција на концепти и најдобри компаративни практики на учество на жените на универзитетите, организирање тематски расправи на Сенатот и наставнички совети на факултетите и др.
- Да се разгледаат можностите за поадекватна застапеност на жените во рецензиските комисии и комисиите за оценка на магистерски и докторски студии. Логична почетна точка би било да се истражи каква е актуелната состојба во однос на ова прашање на факултетите (првенствено, врз основа на достапни и релевантни статистички податоци) и да се иницира дискусија за овие прашања на пониско ниво, односно на ниво на катедри и институти. Се чини дека ова прашање поефикасно ќе се адресира преку неформални инструменти.

БИБЛИОГРАФИЈА

- Care International, Вклучување на жените од етничките заедници на пазарот на трудот: проектни факти и резултати, достапно на http://www.antiko.org.mk/uploads/proektni_fakti_i_rezultati__eu_proekt_vkluchivanje_na_zeni_od_entichki_zaednici_na_pazarot_na_trudot.pdf [посетено на 17 април 2019].
- Башевска, М., Ставревска, Е.Б., Жени и синдикати: застапеност и работнички права во Република Македонија, Скопје, Левичарско движење Солидарност, 2016.
- Блажева, А., Креирање родово ефективни политики: модел за зајакнување на дијалогот и вклучување на граѓаните од заедницата во процесот на креирање родово одговорни политики, студија на политики, Институт за општествени и хуманистички науки Скопје, достапно на <http://www.isshs.edu.mk> [посетено на 19 април 2019].
- Државен завод за статистика, Наставници и соработници во високообразовните установи во академската 2018/2019 година, достапно на: <http://www.stat.gov.mk/PrkaziSooopstenie.aspx?rbrtxt=22> [посетено на 28 април 2019 г.].
- Државен завод за статистика, наставници и соработници во високообразовните установи во академската 2018/2019 година, достапно на: <http://www.stat.gov.mk/PrkaziSooopstenie.aspx?rbrtxt=22> [посетено на 28 април 2019 г.].
- Женски центар „Жена на 21 век“, и др., Демографските политики и родовата еднаквост во Република Македонија: мерките за унапредување на еднаквоста помеѓу жените и мажите како мерки за зголемување на natalitetot, Скопје, 2012.
- Закон за еднакви можности на мажите и жените („Службен Весник на Република Македонија“ бр. 6/2012 и 166/2014).
- Закон за заштита од вознемирување на работното место, „Службен весник на РМ“, бр. 79/2013).
- Закон за работни односи, пречистен текст, достапен на <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>
- Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/2010 и У.бр. 82/2010, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 127/2010).
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 153/2012.
- ЗГ „Локална агенција за развој“ – Струга, ЗГ „Синиот проект“ – Охрид, Чекор кон родово еднаквост Охрид – Струга регион, студија, достапно на <http://ldastruga.org/pdf/studijasekorrodovaednkvost.pdf> [посетено на 14 април 2019].
- Јованоски Б. и др., Родовата еднаквост во Република Македонија и агендата за одржлив развој 2030: анализа на поврзаноста на националните стратески документи за родово еднаквост во остварувањето на целите за одржлив развој, Скопје, Асоцијација за здравствена едукација и истражување Хера, 2016 г.
- Казанциска, М., Ристеска, М., Шмит, В., Родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија, достапно на http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/-/ro-geneva/-/sro-budapest/documents/publication/wcms_180638.pdf [посетено на 17 април 2019].
- Корубин, Н. и др., „Портретирање на жената во македонските медиуми: родовата еднаквост – клише, традиција или демократско право?“ Скопје, Фондација Фридрих Еберт, 2014, достапно на <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/12606.pdf> [посетено на 11 април 2019].
- Министерство за економија на Република Македонија, Стратегија за развој на женското претприемништво (2019-2023), Скопје, 2018 г.
- Министерство за образование и наука на Република Македонија, Стратегија за образование 2018-2025 година, достапно на <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf> [посетено на 11 април 2019].
- Министерство за труд и социјална политика, Годишен извештај за имплементација на стратегијата за родово еднаквост за 2016 година.
- Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за еднаквост и недискриминација (2016-2020).

Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за вработување (2016-2020).

Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за родова еднаквост (2013-2020).

Практична белешка бр. 3, Реформа на одбраната и родот <https://www.osce.org/mk/odhr/30674?download=true> [посетено на 17 април 2019].

Реактор, Жените во политиката, Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија, Скопје, 2015 г.

Реактор, Истражување на опсегот на родово базираното насилство врз жените и девојките на јавните места во Скопје, Скопје, 2012 г.

Реактор, Клучот за стаклената врата: демистифицирање на причините за ниското учество на жените на пазарот на труд, Скопје, 2012 г.

Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, Регионален преглед и одговор на прашалникот за имплементација на Пекиншката декларација и платформа за акција (1995) и резултатите од 23-та сесија на Генералното собрание (2000) за подготвување регионален преглед и процена во контекст на 20-годишнината од усвојувањето на Пекиншката декларација и платформа за акција во 2015 година, достапно на http://www.unpesc.org/fileadmin/dam/gender/documents/beijing+15/report_of_republic_of_macedonia_beijing_20_mk_full_report_russian.pdf [посетено на 27 април 2019].

Родово сензитивни политики и практики за менаџмент со човечките ресурси по примерот на светските ИКТ-компани, достапно на https://www.swisscontact.org/fileadmin/user_upload/countries/macedonia/documents/publications/gender_sensitized_policies_and_practices.pdf [посетено на 17 април 2019].

Ромалитико, Јавно и политичко учество на жените Ромки, Скопје, 2016 г.

Ромалитико, Учесството на жената Ромка на пазарот на труд во Република Македонија, Скопје, Ромска асоцијација за жени и млади – Лулуди, 2017 г.

Ставревска, Е.Б., Кон родова еднаквост: Пречки и перспективи во академскиот и професионален напредок на жените и девојките, Скопје: Институт за истражување Импакт, 2019, достапно на <http://stella.mk/docs/kon-rodova-ednakvost.pdf> [посетено на 21 април 2019].

Универзитет за туризам и менаџмент, Жените во деловниот свет и менаџментот во Република Македонија, Скопје, 2018 г.

Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, Жените во рурални области – повеќе пречки отколку можности, Скопје, 2018 г.

Цветковска С., Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот, ОБСЕ, Скопје, 2016 г.

Центар за истражување и креирање политики, Перспективите на жените од руралните средини: основна студија за положбата и условите за живот на жените од руралните средини: препораки за родово сензитивни политики, Скопје, 2012 г.

United Nations. Office of the High Commissioner. "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf>

United Nations. Office of the High Commissioner. "Optional Protocol to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www2.ohchr.org/english/law/pdf/cedaw-one.pdf>.

International Labor Organization. "Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)." Accessed on May 8, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

International Labor Organization. "Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100)." Accessed on May 8, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

European Court of Human Rights. "European Convention on Human Rights". Accessed on May 9, 2019. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf

Council of Europe. "Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms". Accessed on May 8, 2019. <https://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/treaty/177>

ПРИЛОГ 1

Преглед на родовата застапеност на актуелни декани и продекани на јавните универзитети во Северна Македонија (според достапни податоци од веб-страници), состојба од април 2019 г.

Универзитет	декан		продекан	
	м	ж	м	ж
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“				
Архитектонски факултет	1	0	2	1
Градежен факултет	1	0	2	1
Економски факултет*	1	0	1	1
Машински факултет	1	0	3	0
Медицински факултет	0	1	2	2
Педагошки факултет	1	0	1	2
Правен факултет	1	0	0	3
Природно-математички факултет	1	0	3	0
Стоматолошки факултет	1	0	0	3
Технолошко-металуршки факултет	1	0	2	1
Факултет за ветеринарна медицина	1	0	2	1
Факултет за дизајн и технологии на мебел	1	0	3	0
Факултет за драмски уметности	1	0	0	1
Факултет за електротехника и ИТ	1	0	2	1
Факултет за земјоделски науки и храна	1	0	1	2
Факултет за инф. науки и комп. инженерство	1	0	2	1
Факултет за ликовни уметности	1	0	1	0
Факултет за музичка уметност*	1	0	0	0
Факултет за физичко образование, спорт и здравје	1	0	2	1
Фармацевтски факултет	0	1	1	0
Филозофски факултет	1	0	1	2
Филолошки факултет	0	1	0	3
Шумарски факултет	1	0	1	1
Вкупно УКИМ	20	3	32	27
Процентуално учество	87%	13%	54%	46%

Преглед на родовата застапеност на актуелни декани и продекани на јавните универзитети во Северна Македонија (според достапни податоци од веб-страници), состојба од април 2019 г.

Универзитет	декан		продекан	
	м	ж	м	ж
Универзитет „Св. Климент Охридски“ – Битола				
Економски факултет	0	1	2	1
Факултет за биотехнички науки	-	-	-	-
Технички факултет	1	0	2	1
Педагошки факултет	1	0	0	2
Факултет за туризам и угостителство	1	0	1	1
Факултет за безбедност	1	0	1	2
Правен факултет	1	0	1	2
Технолошко-технички факултет	0	1	1	2
Ветеринарен факултет*	1	0	0	0
Факултет за информатички и ком. технологии	1	0	1	2
Вкупно УКИМ	20	3	32	27
Процентуално учество	87%	13%	54%	46%
Државен универзитет во Тетово				
Економски факултет	1	0	1	1
Педагошки факултет	1	0	1	1
Правен факултет	1	0	1	1
Факултет за бизнис администрација	1	0	0	0
Факултет за земјоделство и биотехнологија	1	0	1	2
Факултет за медицински науки	1	0	1	2
Факултет за прехранбена технологија и исхрана	1	0	2	3
Факултет за применети науки	1	0	1	0
Факултет за природно-математички науки	1	0	2	3
Факултет за уметности	1	0	1	1
Факултет за физичка култура	1	0	2	1
Филозофски факултет	1	0	2	0

Преглед на родовата застапеност на актуелни декани и продекани на јавните универзитети во Северна Македонија (според достапни податоци од веб-страници), состојба од април 2019 г.

Универзитет	декан		продекан	
	м	ж	м	ж
Филолошки факултет	1	0	1	1
Вкупно ДУТ	13	0	16	7
Процентуално учество	100%	0%	70%	30%
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип				
Ликовна академија	0	1	0	1
Музичка академија	1	0	1	0
Филмска академија	1	0	0	0
Земјоделски факултет	1	0	0	1
Машински факултет	1	0	1	0
Електротехнички факултет	0	1	1	0
Технолошко-технички факултет	0	1	1	0
Факултет за информатика	0	1	0	1
Факултет за природни и технички науки	1	0	1	0
Факултет за медицински науки	1	0	0	1
Економски факултет	1	0	1	0
Правен факултет	1	0	0	1
Филолошки факултет	-	-	-	-
Факултет за образовни науки	0	1	0	1
Факултет за туризам и бизнис логистика	1	0	1	0
Вкупно УГД	9	5	7	6
Процентуално учество	64%	36%	54%	46%
УИСТ	-	-	-	-
УМТ	-	-	-	-
Вкупно во Северна Македонија	36	10	64	53
Процентуално учество	78%	22%	55%	45%

УЛОГАТА И ВЛИЈАНИЕТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ ВРЗ ГРАДЕЊЕТО НАТПАРТИСКА СОРАБОТКА ВО СОБРАНИЕТО

АНА МУКОСКА, ЕВА ЈОВАНОВА



СОДРЖИНА

ВОВЕД	117
ИСТОРИЈАТ НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ И НЕГОВИ ПОЗНАЧАЈНИ ПОСТИГНУВАЊА	118
МЕТОДОЛОГИЈА	123
ПРИБИРАЊЕ ПОДАТОЦИ	124
ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИ	126
ФАКТОРИ ЗА ЈАКНЕЊЕ НА УЛОГАТА НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ	127
ФОРМАЛИЗИРАЊЕ НА РАБОТАТА НА КЛУБОТ	127
ЛИДЕРСТВОТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ	130
РАСПОЛАГАЊЕ СО СОПСТВЕН БУЏЕТ	131
ФАКТОРИ ЗА ЈАКНЕЊЕ НА ВЛИЈАНИЕТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ ВО ПОЛИТИЧКИТЕ ПРОЦЕСИ ВО СОБРАНИЕТО	133
КВОТИ ЗА ЗАСТАПЕНОСТ НА ПРАТЕНИЧКИТЕ ВО СОБРАНИЕТО И ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ЗАСТАПЕНОСТА НА ПРАТЕНИЧКИТЕ ВО СОБРАНИСКИТЕ КОМИСИИ	133
ОБЛАСТИ НА ДЕЈСТВУВАЊЕ НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ	139
ЕВРОИНТЕГРАЦИСКИТЕ ПРОЦЕСИ	140
СОРАБОТКА СО ГРАЃАНСКИТЕ И МЕЃУНАРОДНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕКСПЕРТИ	141
АЛАТКИ И МЕХАНИЗМИ ЗА ПОГОЛЕМА ИНФОРМИРАНОСТ НА ПРАТЕНИЧКИТЕ	142
ПРОМОЦИЈА НА РАБОТАТА НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ НА СОБРАНИСКИОТ ТВ-КАНАЛ	143
ФАКТОРИ ШТО ВЛИЈААТ ВРЗ НАТПАРТИСКАТА СОРАБОТКА ВО КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ	144
СТАВОВИТЕ НА ПОЛИТИЧКИТЕ ПАРТИИ КАКО ФАКТОРИ ШТО ЈА ОТЕЖНУВААТ СОРАБОТКАТА ВО КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ	144
СОЛИДАРНОСТ МЕЃУ ПРАТЕНИЧКИТЕ КАКО ФАКТОР НА ОЛЕСНУВАЊЕ НА ИНТЕРПАРТИСКАТА СОРАБОТКА ВО КЛУБОТ	146
ЗАКЛУЧОЦИ	148
БИБЛИОГРАФИЈА	151
ПРИЛОГ 1	153

3 УЛОГАТА И ВЛИЈАНИЕТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ ВРЗ ГРАДЕЊЕТО НАТПАРТИСКА СОРАБОТКА ВО СОБРАНИЕТО

ВОВЕД

Македонското Собрание е највисокиот национален претставнички и законодавен орган³³. Собранието го отсликува повеќепартискиот, односно политичкиот плурализам во општеството. Согласно Уставот, Собранието особено води грижа за етничкиот плурализам³⁴. И покрај определбите за негување на политичкиот и етничкиот плурализам, Собранието во поголемиот дел од пратеничките состави не ја рефлектира демографската реалност од родов аспект³⁵. Во оваа смисла се наметнува проблемот дека жените, како родова група во однос на вкупното население, не се соодветно претставени во Собранието. Генерално, пристапот на жените до пратеничка функција претставува пристап до позиција на моќ, која претставува сериозен предуслов за овозможување функционални демократски институции и целосно почитување на човековите права.

„Жената е столб на семејството, а жената политичар може да биде столб на државата. Тоа е така затоа што таа потешко може да се корумпира и да се инволвира во криминални дејствија, таа има повеќе љубов. Но, сè уште не е столб на државата, а кога ќе биде, и нашата држава ќе биде како Шведска“, Гулумсер Касапи.

Во актуелниот пратенички состав на Собранието (2016-2020), 46 од вкупно 120 пратеници се жени, т.е. 38% од вкупниот пратенички состав, што претставува најголем процент од нивната застапеност во историјата на македонскиот парламентаризам. Ваквата застапеност е овозможена со одредбата во Изборниот законик³⁶ за задолжителна

33 Собранието е еднодомно претставничко тело што го сочинуваат 120 пратеници, т.е. парламентарни претставници со четиригодишен мандат што се избираат на општи, непосредни и слободни избори.

34 Согласно Член 78 од Уставот, Собранието основа Совет за меѓунационални односи, кој го сочинуваат: претседателот на Собранието и по двајца членови Македонци, Албанци, Турци, Власи, Роми и двајца членови од другите националности во Македонија.

35 Според публикацијата „Жените и мажите во Северна Македонија“, Скопје, 2019, на Завод за статистика, „Процентуалното учество на жените и на мажите во вкупното население е речиси подеднакво, 49,9% од населението се жени, а 50,1% се мажи“.

36 Изборен законик („Службен весник на Република Македонија“ бр. 40/2006; 136/2008;

квота од најмалку 40% за кандидатите што му припаѓаат на помалку застапениот пол, што гарантира дека ќе има барем 40% жени на кандидатските листи за пратеници. Ова, секако, претставува позитивен, но не и доволен услов за одржливо влијание на жените на позициите на моќ.

Конкретно, за зголемено учество и влијание на пратеничките во сите аспекти на парламентарниот живот, освен нивната **бројност** придонесува и нивната **натпартиска** (интерпартиска) **соработка**. Интерпартиската соработка овозможува поголема ефективност и влијание на пратеничките, што отвора можности за поголемо вклучување на женските перспективи, односно родовите аспекти при донесувањето на законите, буџетот и контролата на извршната власт и на други носители на јавни функции што се одговорни пред Собранието. Токму поради овој аргумент, истражувањето се фокусира на улогата и влијанието на Клубот на пратенички врз градењето натпартиска соработка во Собранието.

ИСТОРИЈАТ НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ И НЕГОВИ ПОЗНАЧАЈНИ ПОСТИГНУВАЊА

Клубот на пратенички претставува неформално консултативно тело за унапредување на правата и положбата на жените во чиј состав влегуваат пратеничките со актуелен мандат³⁷. Клубот е формиран во 2003 година на иницијатива на Македонското женско лоби, а со поддршка на Работната група за родови прашања (Gender Task Force-GTF) при Пактот за стабилност на Југоисточна Европа³⁸. Контекстот во кој е воспоставен Клубот упатува дека зајакнувањето на учеството на жените во јавниот живот се одвива во симбиоза со еворинтеграциските процеси и активизмот на граѓанските организации.

Од формирањето на Клубот се постигнати големи резултати од аспект на регулирањето на правата на жените и родовата рамноправност, меѓу кои позначајни се измените и дополнувањата на Изборниот законик од **2006** година³⁹, со цел да се обезбеди вклученост на најмалку 30% жени кандидатки на партиските листи, а со тоа секое трето место на листата е предвидено за помалку застапениот пол. Со измените и дополнувањата на Изборниот законик од **2015** година⁴⁰ беше обезбедена уште поголема вклученост на жените на

148/2008; 155/2008; 163/2008; 44/2011; 51/2011; 142/2012; 31/2013; 34/2013; 14/2014; 30/2014; 196/2015; 35/2016; 97/2016; 99/2016; 136/2016; 142/2016; 67/2017; 125/2017; 35/2018; 99/2018; 140/2018 и 208/2018) Член 64, став 5.

37 Клуб на пратенички, Собрание на Република Северна Македонија <https://www.sobranie.mk/za-klubot.nspx> (пристапено на 12.4.2019)

38 Ibid.

39 Изборен законик (Службен весник број: 40/2006), член 21 став 3.

40 Закон за изменување и дополнување на Изборниот законик (Службен весник број:

кандидатските листи за пратеници, односно најмалку 40% жени, и тоа на секои три места, најмалку едно место му припаѓа на помалку застапениот пол (жените) и дополнително уште најмалку по едно место на секои десет места. Истото се однесува и на кандидатските листи за членовите на совет на општината и градот Скопје. Други позначајни постигнувања за регулирањето на правата на жените и родовата рамноправност се⁴¹:

- Законот за работните односи⁴² во однос на подобрените работни услови за жените, поголеми бенефиции при пензионирањето на жените работнички, право на продолжено породилно отсуство, како и гарантирање на правото на жената да се врати на истото работно место по породилното отсуство (2006 година);
- Законот за здравствено осигурување⁴³, со тоа што секоја жена над 14-годишна возраст има право на бесплатни превентивни гинеколошки прегледи за рано откривање рак на дојка и рак на грлото на матката (2006 година);

196/2015).

41 Клуб на пратенички, 2018 г.

42 Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016 и 120/2018). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 139/2005 од 21 и 22 декември 2005 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 3/2006, У. бр. 161/2005 од 21 и 22 декември 2005 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 3/2006, У. бр. 134/2005 од 29 март 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/2006, У. бр. 187/2005 од 10 мај 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 66/2006, У. бр. 111/2006 од 24 јануари 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 16/2007, У. бр. 188/2006 од 4 април 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 57/2007, У. бр. 170/2006 од 6 јуни 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 77/2007, У. бр. 200/2008 од 13 мај 2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 63/2009, У. бр. 20/2009 од 13 јануари 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/2010, У. бр. 176/2009 од 14 април 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 58/2010, У. бр. 263/2009 од 22 септември 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 132/2010, У. бр. 62/2013 од 28 мај 2014 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 106/2014 и У. бр. 114/2014 од 29 јуни 2016 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 134/2016.

43 Закон за здравственото осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 25/2000, 34/2000, 96/2000, 50/2001, 11/2002, 31/2003, 84/2005, 37/2006, 18/2007, 36/2007, 82/2008, 98/2008, 6/2009, 67/2009, 50/2010, 156/2010, 53/2011, 26/2012, 16/2013, 91/2013, 187/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 112/2014, 113/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 98/2015, 129/2015, 150/2015, 154/2015, 192/2015, 217/2015, 27/2016, 37/2016, 120/2016, 142/2016 и 171/2017). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 85/2000 од 22.11.2000 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 104/2000; У. бр. 173/2000 од 04.04.2001 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 30/2001; У. бр. 37/2001 од 06.06.2001 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 48/2001; У. бр. 60/2006 од 03.10.2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 109/2006; У. бр. 40/2007 од 04.07.2007 година и У. бр. 167/2006 од 27.06.2007 година, објавени во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2007; У. бр. 45/2006 од 11.07.2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 106/2007; У. бр. 199/2008 од 18.03.2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 45/2009; У. бр. 109/2009 и У. бр. 185/2009 од 27 јануари 2010 година, објавени во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 14/2010 и У. бр. 112/2011 од 16 ноември 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 166/2011. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008). Закон за доброволно здравствено осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 145/2012).

- Законот за игрите на среќа⁴⁴, така што два проценти од данокот на добивка од игри на среќа се распределуваат во посебен фонд за борба против семејното насилство (2006 година);
- Законот за семејство⁴⁵ со додавање поглавје за да се озакони борбата против домашното насилство и, истовремено, направени измени на кривичниот законик според кои семејното насилство е казниво со закон (2008 година);
- Законот за еднакви можности на жените и мажите⁴⁶ во кој беа вметнати 11 амандмани поднесени од Клубот, а кои подетално ги дефинираат улогите и одговорностите на собраниската Комисија за еднакви можности, обврската да се анализираат законите од родова перспектива и формалната врска помеѓу комисијата и сличните комисији на локално ниво. Исто така, со амандманите се направи редефинирање на улогите и одговорностите на Комисијата за еднакви можности помеѓу жените и мажите на општинско ниво (2011 година);
- Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилство врз жените и домашно насилство⁴⁷ (Истанбулската конвенција) ратификувана (2017);
- Кривичниот законик⁴⁸ во однос на промената на член 197

44 Закон за игрите на среќа и за забавните игри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 24/2011, 51/2011, 148/2011, 74/2012, 171/2012, 27/2014, 139/2014, 61/2015, 154/2015, 23/2016 и 178/2016). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 53/2011 од 14 септември 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 132/2011; У. бр. 8/2014 од 15 октомври 2014 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 156/2014 и У. бр. 65/2016 од 5 јули 2017 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 90/2017.

45 Закон за семејство („Службен весник на Република Македонија“ бр. 80/1992, 9/1996, 38/2004, 33/2006, 84/2008, 67/2010, 156/2010, 39/2012, 44/2012, 38/2014, 115/2014, 104/2015 и 150/2015). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 149/1999 од 9 февруари 2000 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 19/2000; У. бр. 15/2001 од 19 септември 2001 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/2001; У. бр. 50/2005 од 6 јули 2005 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 60/2005; У. бр. 2/2009 од 9 септември 2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 117/2009 и У. бр. 153/2017 од 20 јуни 2018 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 122/2018. Закон за сопственост и други стварни права („Службен весник на Република Македонија бр. 18/2001), Закон за превенција, спречување и заштита од семејно насилство („Службен весник на Република Македонија“ бр. 138/2014).

46 Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012, 30/2013, 166/2014 и 150/2015).

47 Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство, Истанбул, 11.V.2011, <https://rm.coe.int/168046253a> (пристапено на 29.5.2019).

48 Кривичен законик („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1996, 80/1999, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 81/2005, 60/2006, 73/2006, 7/2008, 139/2008, 114/2009, 51/2011, 135/2011, 185/2011, 142/2012, 166/2012, 55/2013, 82/2013, 14/2014, 27/2014, 28/2014, 41/2014, 115/2014, 132/2014, 160/2014, 199/2014, 196/2015, 226/2015, 97/2017 и 248/2018). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 220/2000 од 30 мај 2001 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 48/2001; У. бр. 210/2001 од 6 февруари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 16/2002; У. бр. 206/2003 од 9 јуни 2004 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 40/2004; У. бр. 228/2005 од 5 април 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/2006 и У. бр. 169/2016 од 16 ноември 2017 година, објавена во „Службен

за зголемување на долната граница за стапување во брак од 16 на 18 години (2018);

- Законот за спречување и заштита од дискриминација (2019)⁴⁹;
- Законот за прекинување на бременоста (2019).⁵⁰

Освен што има важна улога во унапредувањето на правата на жените и на нивната положба во јавниот живот, Клубот има уникатна позиција во Собранието како обединувачки терен на пратеничките од различни политички определби и различна етничка припадност. Клубот има 46 членки, односно сите пратенички во Собранието, од кои 17 пратенички се од СДСМ, 14 пратенички се од ВМРО-ДПМНЕ, шест се независни пратенички, две пратенички се од ДУИ, две пратенички се од ДОМ, една пратеничка е од ЛДП, една пратеничка е од НСДП, една пратеничка е од БЕСА, една пратеничка е од ДПА и една пратеничка е од СПМ. Во однос на етничкиот состав на Клубот, пет пратенички се Албанки, а другите се Македонки. Во претседателството на Клубот, освен претседателка, застапени се и 11 пратенички од различни политички партии и етничка припадност.

Зголемувањето на бројот на пратенички во Собранието подразбира поголема бројност на Клубот и може да имплицира зајакнување на неговите улога и влијание во креирањето соодветните политики и закони. Истовремено, **натпартиското вмрежување на пратеничките** е многу значаен фактор за зајакнување на улогата и влијанието на Клубот во работата на Собранието и во парламентарните процеси воопшто. Зголемувањето на бројот на пратенички може да имплицира и зголемување на нивната застапеност во членството и претседателството на Комисиите, како работни тела на Собранието во кои се разгледуваат предлози на закони и други акти што ги донесува Собранието. Преглед на постојната структура на комисиите од аспект на застапеноста на пратеничките во членството и претседателството на комисиите е даден во **табела 1**.

весник на Република Македонија" бр. 170/2017.

49 Указот за прогласување на Законот за спречување и заштита од дискриминација не е потпишан од Претседателот на Република Северна Македонија, односно Законот не е во сила. Материјалите во врска со Законот за спречување и заштита од дискриминација се достапни на <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nspx?materialId=11a48c40-c491-481f-9136-adbc62285ad6> и <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nspx?materialId=a50cbf8c-c79e-4805-a5ae-7cb5e1fbc1e> (пристапено на 9.5.2019).

50 Указот за прогласување на Законот за прекинување на бременоста не е потпишан од Претседателот на Република Северна Македонија, односно Законот не е во сила. Материјалите во врска со Законот за прекинување на бременоста се достапни на <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nspx?materialId=9b372fbc-1fba-4a03-be50-7c581b65d94f> (пристапено на 9.5.2019).

Табела 1: Застапеност на пратеничките во членството и претседателството на Комисиите во парламентарниот состав 2016-2020

Во Собранието има 46 пратенички од вкупно 120 пратеници (38%)	Комисии со висока застапеност на жени членки од над 50%	Комисии со еднаква застапеност на жени и мажи членки (50%)	Комисии со застапеност на жени членки од 30%-50%	Комисии со ниска застапеност на жени членки (под 22%)
Комисии со претседателка и заменик-претседателка	Комисија за образование, наука и спорт; Комисија за еднакви можности на жените и мажите		Законодавно-правна комисија; Комисија за здравство	Комисија за транспорт, врски и екологија
Комисии со претседателка		Комисија за култура		Комисија за финансирање и буџет
Комисии со заменик-претседателка		Комисија за труд и социјална политика; Комисија за локална самоуправа		Комисија за деловнички и мандатно-имунитетни прашања (без жена членка)
Комисии во кои нема жена на позициите претседател/ заменик-претседател	Комисија за надворешна политика	Комисија за европски прашања; Комисија за надзор над работата на управата за безбедност и контраразузнавање и на Агенцијата за разузнавање; Комисија за надзор над спроведување на мерките за следење на комуникациите	Комисија за уставни прашања; Постојана анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот; Комисија за економски прашања; Комисија за земјоделство, шумарство и водостопанство	Комисија за одбрана и безбедност; Комисија за прашања на изборите и именувањата; Комисија за политички систем и односи меѓу заедниците

Претпоставката за улогата и влијанието на Клубот како обединувачки фактор во градењето натпартиски родови политики упатува на прашањето за практикување на пратеничката моќ. Според член 62 од Уставот: „Пратеникот ги претставува граѓаните и во Собранието одлучува по свое уверување“. Конкретно, истражувањето ги разгледува следниве фактори што се поврзани со процесите на одлучување на пратеничките во рамките на Клубот:

- фактори за јакнење на капацитетите во работата на Клубот, односно јакнење на улогата на Клубот;
- фактори за јакнење на влијанието на Клубот во процесите на одлучување во Собранието;
- фактори што го олеснуваат или го отежнуваат одлучувањето во Клубот.

Горенаведените фактори во истражувањето се проверуваат емпириски преку квалитативна истражувачка студија на случај, која опфаќа собирање податоци преку полуструктурирани интервјуа со пратенички од актуелниот состав и тематска анализа на прибраните резултати.

Методологијата на ова истражување е дизајнирана како квалитативна истражувачка студија на случај (exploratory case study) и претставува најсоодветен модел за истражување мала група поединци со слични карактеристики во специфични услови. За разлика од квантитативните истражувања што се дедуктивни и фокусирани на репрезентативноста и објективноста на емпирискиот материјал, квалитативните истражувања се индуктивни и фокусирани на специфичностите од емпирискиот материјал.⁵¹ Квантитативните истражувања тргнуваат со конкретни очекувања што извираат од дефинирана теориска рамка и нејзина хипотеза, а зависната варијабла што произлегува од хипотезата се тестира преку емпирискиот материјал. За разлика од нив, квалитативните истражувања имаат цел да истражат даден феномен без експлицитни очекувања⁵² и се трудат да ги следат емпириските наоди и нивните концептуални интерпретации.⁵³

Во оваа квалитативна студија на случај не се поаѓа од хипотеза, ниту, пак, се тестира зависна варијабла, бидејќи случаите што се испитуваат, односно интервјуата на пратеничките се селектирани врз основа на нивната заедничка карактеристика („константа“)⁵⁴, т.е. нивното заедничко членство во Клубот. Тоа не значи дека квалитативните истражувања не покажуваат интерес за корелации меѓу случаите што се испитуваат, туку едноставно фокусот е на конституирање на главните заеднички обележја на случаите што се испитуваат и од кои се извлекуваат импликациите за пошироката целина.⁵⁵

51 Adler and Adler, 2019, 8.

52 Schutt, 2011, 13.

53 Adler and Adler, 2019, 8.

54 Ragin, 2019, 34.

55 Ibid.

Квалитативните истражувања се многу поотворени, без експлицитни очекувања и имаат цел да ги следат емпириските наоди и нивните концептуални интерпретации. Токму поради тоа, кај квалитативните истражувања нема консензус за конкретна бројка околу прашањето колкав емпириски материјал е потребен за прибирање податоци, т.е. за примерокот на истражувањето.⁵⁶

ПРИБИРАЊЕ ПОДАТОЦИ

Еден од најголемите предизвици на ова истражување беше прашањето/проблемот колку интервјуа се потребни за квалитативно истражување.

Бројот на интервјуа што се потребни за квалитативно истражување може да биде определен од внатрешни и од надворешни фактори.⁵⁷ Надворешните фактори што одредуваат колкав број интервјуа се потребни за квалитативно истражување понекогаш се многу позначајни од внатрешните фактори. Еден од клучните надворешни фактори е времето што е на располагање за истражувањето.⁵⁸

Внатрешните фактори зависат од тоа кои димензии ќе бидат основа на компарација (на пример, род, возраст, професија и слично).⁵⁹ Следно е да се определи колку случаи треба да се опфатат за секоја димензија.⁶⁰ Ако горенаведените три димензии се земат како основа за примерокот, тоа подразбира дека е потребно да се спроведат минимум 6 квалитативни интервјуа (помножено со 2 поради родовата припадност – машко/женско). Но, препорачливо е во родовите подгрупи да има по две интервјуа, така што оптималната бројка за квалитативни интервјуа е 12 испитаници.⁶¹ Со оглед на тоа што ова истражување од родов аспект е ограничено само на женски испитанички, тоа значи дека според оваа методологија се доволни 6 интервјуа за квалитативно истражување. Истовремено, од аспект на професијата, нема варијации т.е. сите испитанички се пратенички.

Прибирањето на емпириските податоци во ова истражување се реализира преку интервјуа со 6 пратенички од актуелниот состав на Собранието во периодот март и април 2019 година. Интервјуирани се пратеничките: Даниела Рангелова (И1); Гулумсер Касапи (И2); Јулијана Николова (И3); Лилјана Кузмановска (И4); Лилјана Поповска (И5); Маја Морачанин (И6). Прашањата за интервјуата се дадени во **прилог 1**.

Изразено во проценти, ова значи дека се интервјуирани 13% од вкупно 46 пратенички во постојниот пратенички состав (2016-2020). „Во случаи кога се истражуваат сегменти од населението до кои е тешко да се дојде, како девијантни сегменти или елити, тогаш опфаќањето мал број испитаници во истражувањето може да се третира како задоволителен примерок.“⁶²

56 Adler and Adler, 2019, 8.

57 Flick, 2019, 27.

58 Ibid.

59 Ibid.

60 Ibid.

61 Ibid.

62 Adler and Adler, 2019, 8.

„При процената на успешноста на регрутирање на примерокот не се пресудно важни големината и опсегот на примерокот, ниту, пак, дистрибуцијата на бројот на лица во рамките на групата. Многу е поважно да се лоцира случај (case) што е уникатен и да се обезбеди лице/организација од која е потешко да се добие изјава.“⁶³

Од аспект на двата горенаведени аргументи, се констатира дека интервјуата со шест пратенички може да се сметаат за релевантен извор на податоци. Релевантноста на интервјуата од ова истражување дополнително произлегува од фактот што дел од интервјуираните пратенички имаат повеќегодишен пратенички мандат, односно пратенички стаж во неколку пратенички состави на Собранието. Истовремено, дел од нив имаат клучни позиции во координативното тело, односно претседателството на Клубот на пратенички, како и во Комисијата за еднакви можности на жените и мажите⁶⁴, со која Клубот има блиска соработка.⁶⁵

Дополнителен пристап за утврдување на количината на потребниот примерок за емпириски материјал е постигнувањето емпириско заситување (empirical saturation).⁶⁶ „Според мислењето на Charles Ragin, Wolcott и многу други експерти, заситувањето е клучен фактор во одредувањето на квалитативниот примерок. Откако емпириските податоци на истражувањето ќе почнат да покажуваат повторливост, тогаш може да се смета дека е постигнато заситување и дека е задоволен бројот на испитаници.“⁶⁷ И од овој аспект, тематската анализа на интервјуата со шесте пратенички покажа „заситување“ во однос на идентификувањето на темите⁶⁸ од кои произлегуваат факторите на анализа во ова истражување.

63 Brannen, 2019, 16.

64 Меѓу интервјуираните пратенички е Гулумсер Касапи, претседателка на актуелниот состав на Клубот. Исто така, интервјуирани се и членки на претседателството, Лилјана Поповска и Лилјана Кузмановска, како и Даниела Рангелова, која е претседателка на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите. Поповска и Кузмановска беа дел од претседателството на Клубот и во претходниот парламентарен состав (2011-2014), при што Кузмановска беше координаторка на Клубот во периодот 2011-2013 година, а Поповска е една од основачките на Клубот на пратенички и поранешна претседателка на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите.

65 Согласно Правилникот за работа на Клубот, во работата на претседателството на Клубот учествува и претседателката на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите.

Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 8, став 4, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

66 Adler and Adler, 2019, 8.

67 Elsie Baker, 2019, 5.

68 Brannen, 2019, 16.

ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИ

Обработката на податоците од интервјуата се реализира преку тематска анализа. Фокусот на тематската анализа е на конституирањето на главните заеднички обележја на случаите што се испитуваат и од кои ќе се извлекуваат импликациите за пошироката целина. Во ова истражување, тематската анализа на интервјуата се сведува на единици на анализа (фактори) од кои произлегуваат конкретни категории:

1. Фактори за јакнење на улогата на Клубот.

Од првата единица на анализа произлегуваат следниве категории на тематска анализа што се однесуваат на процедурите на одлучување во рамките на Клубот:

- формализација на работата на Клубот;
- лидерство на Клубот;
- буџет.

2. Фактори за јакнење на влијанието на Клубот во политичките процеси и во работата на Собранието.

Од втората единица на анализа произлегуваат следниве категории на тематска анализа што се однесуваат на влијанието на одлуките на Клубот:

- Квоти за застапеност на пратеничките во Собранието, вклучително и нивната застапеност во собраниските комисии;
- Области на дејствување на Клубот на пратенички;
- Евроинтеграциски процеси;
- Соработка со граѓанските и меѓународните организации и експерти;
- Алатки и механизми за поголема информираност на пратеничките;
- Собраниски ТВ-канал.

3. Факторите што влијаат врз натпартиската соработка меѓу пратеничките во рамките на Клубот:

- фактори што го отежнуваат одлучувањето во Клубот и
- фактори што го олеснуваат одлучувањето во Клубот.

ФАКТОРИ ЗА ЈАКНЕЊЕ НА УЛОГАТА НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ

Факторите за јакнење на улогата на Клубот се однесуваат на внатрешните аспекти во неговата работа и одлучување, кои може да придонесат за унапредување на неговата ефикасност. Истражувањето се фокусира на следните три фактори: формализација на работата на Клубот; лидерство на Клубот и буџет на Клубот. Овие фактори произлегуваат од анализата на интервјуата со пратеничките во актуелниот собраниски состав, кои упатуваат дека пратеничките најмногу се заинтересирани за структурирање на начинот на работата на Клубот (агенда на активности, сопствен буџет, лице за техничка поддршка), но не и формализација на начинот на кој остваруваат соработка пратеничките од различните политички партии.

ФОРМАЛИЗИРАЊЕ НА РАБОТАТА НА КЛУБОТ

Иако уште од основањето во 2003 година Клубот е промовиран како неформално тело, Правилникот на Клубот од 2008 година⁶⁹ е првиот акт со кој е утврдена неформалноста на Клубот. Оваа одредба останува во важност и со новиот Правилник од 2019 година⁷⁰, според која Клубот е неформална група во која членуваат сите пратенички на Собранието. Но, Правилникот од 2019 година внесува новитети што укажуваат дека Клубот добива поформален третман во Собранието, односно се предвидува обезбедување техничка поддршка за Клубот од страна на Собранието, како и архивирање на целокупната документација што произлегува од активностите на Клубот преку официјалната архива на Собранието⁷¹. За поформалниот третман на Клубот во Собранието придонесува и отворањето на „женската соба“ на Клубот според примерот на шведскиот парламент, во која пратеничките дебатираат за проблемите што ги тангираат жените, одржуваат состаноци, средби и примаат делегации. Собата беше отворена на 10 октомври 2018 година⁷², а во декември 2018 година Клубот доби и асистент за техничка поддршка, поддржан од Националниот демократски институт (НДИ)⁷³.

69 Правилник за организација и делокруг на работата на Клубот на пратенички (5.3.2008), член 2, став 2, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

70 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 2, став 2, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

71 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 9, став 3 и 4, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

72 Известување за отворена женска соба на Клубот на пратенички https://www.sobranie.mk/aktivnosti-3e658721-eeaf-413b-bca1-5f4126db801b-ns_article-otvorena-zenska-soba-na-klubot-na-pratенички.nspix (пристапено на 21.3.2019).

73 Националниот демократски институт за меѓународни работи (НДИ) е непрофитна, непартиска организација, која работи за поддршка и за зацврстување на демократските

Анализата на интервјуата покажува дека за зајакнување на улогата на Клубот на пратенички потребно е да се **формализира работата на Клубот**. Иако „Клубот е неформално тело, тоа треба да работи формално“⁷⁴, „затоа што кога нешто е неформално, секогаш се остава за крај, доколку има време за тоа“⁷⁵. Обврските на пратеничките во комисиите остават малку време за нивно активирање во рамките на Клубот. Но, доколку активностите се внесат во агенда и се формализира одржувањето редовни состаноци на Клубот, ќе биде зголемено влијанието на Клубот во политичките процеси во Собранието⁷⁶.

Активностите предвидени во годишните програми за работа на Клубот, како и во Стратешкиот план може да бидат ставени во Календар на активности со роковник, што ќе овозможи следење на имплементацијата на активностите на Клубот. Тоа ќе го олесни увидот во влијанието што го остварува Клубот во политичките процеси во Собранието, особено во однос на донесувањето закони и во предлагањето амандмани што ги засегаат правата на жените. Во согласност со определбата за транспарентност и отвореност на Собранието, Календарот на активности и состаноци на Клубот на пратенички треба да биде достапен на интернет-страницата на Собранието како засебен Календар, но и во рамките на собранискиот Календар, кој е достапен на интернет-страницата на Собранието.

Сепак, со оглед на тоа што во Собранието најчесто не постои практика на претходно утврдени термини за пленарни седници и за седници на работни тела, туку тие се закажуваат ад хок откако ќе се знае точниот дневен ред, собранискиот Календар не покрива поголем временски период⁷⁷. Доколку се промени таа практика, и датумите и агендата на пленарните седници и седниците на работни тела се внесуваат во собранискиот Календар претходно за подолг временски период, на пример, врз основа на Годишната програма за работата на Владата, ќе се олесни планирањето на активностите на Клубот на пратенички и ќе се овозможи прецизирање на агендата на состаноците на Клубот на пратенички. Истовремено, пратеничките ќе може поефективно да го планираат времето за своите обврски во собраниските комисии и за другите активности поврзани со пратеничката функција, вклучително и активностите во Клубот на пратенички.

Од анализираната состојба на Клубот, од аспект на неговата формализација, произлегува дека се преземени извесни чекори во таа насока, како што се, на пример, постоенето работна соба на Клубот, асистент за техничка поддршка на Клубот и архивирање на документацијата на Клубот преку официјалната архива на Собранието. Сепак, преостануваат неколку суштински елементи

институции.

74 И5.

75 И6.

76 И6.

77 Стојановски 2017, 8-9.

за заокружување на овој процес на формализација, како што се: „располагањето со сопствен буџет како ставка од собранискиот Буџет“⁷⁸, што, меѓу другото, би овозможило вработување лице за техничка поддршка на Клубот како дел од собраниската служба; одржувањето состаноци на раководството на Клубот еднаш неделно⁷⁹, како и „календар на активности со роковник, односно со рамка за следење на имплементацијата на зацртаните активности на Клубот“.⁸⁰

Наодите од интервјуата покажуваат дека во аргументите за поголема формализација на Клубот ниту една од пратеничките не ја поистоветува формализацијата со хиерархизација на односите внатре во самиот Клуб. Напротив, се потенцира натпартиската соработка што произлегува од хоризонталноста и консензуалноста при донесувањето одлуки во Клубот. Потребата од формално зајакнување на Клубот пратеничките ја аргументираат како потреба за јакнење на капацитетите⁸¹ на Клубот во однос на комисиите на Собранието и можноста да го зголеми своето влијание во креирањето на законите и политиките. „Клубот самиот по себе нема активности, сите активности се одвиваат со Комисијата за еднакви можности.“⁸² Ваквата забелешка може да се види и преку формалната поставеност на односите помеѓу Клубот на пратенички и Комисијата за еднакви можности. Анализата на Правилникот на Клубот од 2008 година и Правилникот на Клубот од 2019 година укажува дека Клубот функционира во симбиоза со Комисијата за еднакви можности. Правилникот на Клубот од 2019 година воведува новитет во организирањето на Клубот и предвидува дека „во работата на претседателството на Клубот учествува и претседателката на Комисијата за родова еднаквост по функција.“⁸³

Сепак, и покрај формализацијата како предуслов за јакнење на капацитетите на Клубот, Клубот „треба да ја задржи неформалната атмосфера за да се задржи таа натпартиска соработка“⁸⁴. Неформалната атмосфера подразбира и дека средствите меѓу пратеничките во рамките на Клубот нема да бидат пренесувани во јавност и дека пратеничките на средбите во Клубот ќе настапуваат, пред сè, во интерес на правата на жените, независно од партиските ставови. Всушност, капацитетите на Клубот се во корелација со

78 И5.

79 И6, И1.

80 И1.

81 За јакнење на капацитетите на Клубот, Стратешкиот план на Клубот на пратенички 2018-2020 година предвидува ангажирање и обучување лице за потребите на Клубот на пратенички, обучување на стручната служба на Собранието и зголемување на базата на информации на Клубот со студии, анализи и информации. Стратешкиот план на Клубот на Пратенички 2018-2020 година е достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 20.3.2019).

82 И1.

83 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 8, став 5, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

84 И6.

„волјата и личниот капацитет на пратеничките преку соработката во Клубот да ги решаваат прашањата“⁸⁵ од собраниската агенда. Значајна и корисна алатка во насока на подобрување на капацитетите на пратеничките се и обуките за можностите на пратеничките преку Клубот да влијаат врз политичките процеси на Собранието или, пак, некаков тип размена на идеи (brainstorming), односно неструктурирани и неорганизирани средби на кои ќе разговараат пратеничките, „бидејќи решенијата доаѓаат најмногу преку разговор“⁸⁶. Оттука, формализирањето на Клубот се однесува на структурирањето на неговиот начин на работа од аспект на одржување редовни неделни состаноци⁸⁷, постоење агенда на активности и следење на нивната имплементација, располагање со сопствен буџет и лице за техничка поддршка на работата на Клубот, но не и формализирање на начинот на кој остваруваат соработка пратеничките од различните политички партии. Односно, и покрај одржувањето формални неделни состаноци на раководството на Клубот, да се задржи неформалниот карактер на неструктурираните средби на кои пратеничките успеваат да остварат соработка независно од партиските ставови.

ЛИДЕРСТВОТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ

Формално, лидерството на Клубот е дефинирано со Правилникот на Клубот од 2019 година⁸⁸. Во суштина, најзначајната промена во споредба со претходниот Правилник на Клубот од 2008 година е во делот на организирањето на Клубот. Со Правилникот од 2019 година се воспоставуваат функциите претседателка и заменик-претседателка на Клубот, наместо претходните функции координаторка и заменик-координаторка воспоставени со Правилникот од 2008 година. Промените укажуваат дека со новиот Правилник од 2019 година лидерството на Клубот е зајакнато во симболична смисла.

Анализата на интервјуата покажува дека од сите истражувани категории, пратеничките најмалку се посветиле на лидерството. Од шесте интервјуирани пратенички, само три ја начнуваат темата за лидерството на Клубот како фактор за зајакнување на улогата на Клубот, но не од аспект на хиерархија, туку од аспект на капацитетите за покренување иницијативи⁸⁹, за градење заедништво⁹⁰ и за

85 Из.

86 Из.

87 Правилникот за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019) во член 9 став 1 предвидува дека „Клубот ги свикнува своите состаноци по потреба, а најмалку еднаш месечно“. Правилникот е достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspx> (пристапено на 22.3.2019).

88 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 7, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspx> (пристапено на 22.3.2019).

89 И5.

90 И4.

одржување редовни состаноци, односно за координација⁹¹. Фактот што само половина од интервјуираните пратенички ја отвораат темата за лидерство на Клубот и ја третираат од хоризонтален аспект (соработка), а не од вертикален (наметнување на сопствената волја), е во согласност со политичката култура на градење консензус, инклузивност и интерпартиска соработка што ја изгради Клубот уште од своето основање. Оваа придобивка на Клубот беше препознаена и стана формално загарантирана со одредбата во Правилникот на Клубот од 2008 година⁹², која останува во важност и со Правилникот од 2019 година, според која „Клубот ги носи своите заклучоци со консензус“⁹³.

РАСПОЛАГАЊЕ СО СОПСТВЕН БУЏЕТ

Сите интервјуирани пратенички се едногласни дека еден од факторите за јакнење на улогата на Клубот на пратенички е располагањето со **сопствен буџет**, односно располагањето на Клубот со посебна буџетска потпрограма во рамките на буџетот на Собранието. Сепак, овој процес на финансиска независност е во корелација со други процеси, кои се однесуваат генерално на Собранието како институција, а кои се поврзани со организациската независност на Собранието во однос на извршната власт. Принципот на организациска независност вклучува различни аспекти, меѓу кои: професионална парламентарна служба со своја организациска поставеност и структура на кариера, независно од онаа на административните службеници во владините институции и контрола врз сопствениот буџет, односно буџетот на Собранието да не подлежи на одобрување од извршната власт за соодветноста на бараните ресурси⁹⁴. Овие процеси ќе го олеснат вработувањето лице за техничка поддршка на работата на Клубот како дел од собраницката служба. Постојното лице за поддршка на работата на Клубот е регрутирано и се плаќа од страна на НДИ, а пред него, техничката поддршка на Клубот беше обезбедувана од страна на вработените во службата на Собранието, чии примарни работни задачи се поврзани со работата на определена комисија на Собранието. Истовремено, финансиската независност на Собранието може да придонесе за распределба на буџетот наменет за Клубот на пратенички во рамките на буџетот на Собранието. Досега, за голем дел од активностите, а, пред сè, за организацијата и одржувањето на обуките за пратеничките, Клубот зависи од финансиската поддршка на меѓународните и граѓанските организации.⁹⁵

91 И1.

92 Правилник за организација и делокруг на работата на Клубот на пратенички (5.3.2008), член 9, став 2, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

93 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 9 став 2, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

94 Beetham 2016, 117-119.

95 Известувањата за активностите на Клубот на пратенички се достапни на <https://www>.

*„Најпрво треба да се издејствува финансиска независност на Собранието, за што се има визија, но треба да се доработи политичката волја, а потоа и комисиите, Клубот и други неформални тела да ја остварат таа независност во поглед на буџетот“,
Лилјана Кузмановска.*

Придобивките од сопствениот буџет за Клубот би воделе кон негова поголема независност, подобро функционирање од аспект на распределувањето на парите за свои потреби⁹⁶, како што се, на пример, „вклучување во својата работа и услуги на експерти“⁹⁷. Истовремено, потребата од располагање со сопствени финансиски средства е поврзана со реализирањето на програмата за работа на Клубот⁹⁸. Согласно Правилникот за работа на Клубот⁹⁹, годишната програма за работа Клубот ја носи до крајот на декември во тековната година за наредната година, а за својата работа подготвува извештај. За планирање на активностите во годишните програми за работа, потребно е Клубот да располага со претходно планиран буџет. Истовремено, реализацијата на голем дел од активностите предвидени во годишните програми за работа, како и активностите предвидени во Стратешкиот план 2018-2020 година е условена од располагањето со сопствени финансиски средства¹⁰⁰.

sobranie.mk/aktivnosti-3e658721-eeaf-413b-bca1-5f4126db801b.nspix (пристапено на 3.5.2019).

96 ИЗ.

97 ИА.

98 ИБ.

99 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 4 и 5, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

100 Стратешки план на Клубот на пратенички 2018-2020 година, стр. 6-15, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 20.3.2019).

ФАКТОРИ ЗА ЈАКНЕЊЕ НА ВЛИЈАНИЕТО НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ ВО ПОЛИТИЧКИТЕ ПРОЦЕСИ ВО СОБРАНИЕТО

Факторите за јакнење на влијанието на Клубот се однесуваат на надворешните аспекти во неговата работа и одлучување, кои може да придонесат за зголемување на неговото влијание во политичките процеси и работата на Собранието, а особено во работата на собраниските комисии. Истражувањето се фокусира на следните фактори: квоти; области на дејствување на Клубот; евроинтеграциски процеси; соработка со граѓанските и меѓународните организации и експерти; алатки и механизми за поголема информираност на пратеничките, како и собранискиот ТВ-канал.

Овие фактори произлегуваат од анализата на интервјуата со пратеничките во актуелниот собраниски состав, која покажува дека најголемо внимание им се посветува на квотите како фактор за зголемување на бројноста на пратеничките во Собранието и во Клубот, како и за поголема застапеност на пратенички во собраниските комисии. Исто така, големо внимание се посветува на соработката на Клубот со граѓанските и меѓународните организации и на евроинтеграциските процеси како фактор што го олеснува лобирањето на пратеничките за одредени закони или политики што ги засегаат правата на жените. Истражувањето, исто така, ги разгледува алатките и механизмите за информирање на пратеничките, како фактор за зголемување на влијанието на Клубот во креирањето предлог-закони, амандмани, политики или разгледување на предлог-законите од Владата. Притоа истражувањето настојува да лоцира во кои области може Клубот да има најголемо влијание.

КВОТИ ЗА ЗАСТАПЕНОСТ НА ПРАТЕНИЧКИТЕ ВО СОБРАНИЕТО И ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ЗАСТАПЕНОСТА НА ПРАТЕНИЧКИТЕ ВО СОБРАНИСКИТЕ КОМИСИИ

Една од клучните цели на Стратешкиот план на Клубот на пратенички за периодот 2018-2020 година¹⁰¹ се однесува на зголеменото учество и моќта на жените во политичките процеси и процесите на носење одлуки. Во овие рамки, Стратешкиот план предвидува дополнувања на неколку закони за да се зголеми бројот на жени во политиката. Стратегијата поставува цел да се донесат измени и дополнувања во Изборниот законик за зголемување на квотите за учество на жените во политиката, за да се достигне сооднос **50:50**. Стратешкиот план исто така предвидува измена и дополнувања во изборниот законик за 30% избрани жени во извршната власт, како и измени во Законот за Влада за воведување афирмативни мерки за зголемен број жени министерки и државни секретарки. Во таа насока, соодветно би било Стратегијата да се надопolni и да се

101 Стратешки план на Клубот на пратенички, Собрание на Република Македонија 2018-2020, Скопје, 2018, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspx> (пристапено на 20.3.2019).

постават квоти и афирмативни мерки за зголемување на бројот на жени директорки во јавните претпријатија, како и зголемување на бројот на жени во извршните органи на јавните претпријатија¹⁰².

Доколку влијанието што Клубот на пратенички го остварува во политичките процеси во Собранието се доведе во корелација со **квотите**, односно со постојната **застапеност на пратеничките во Собранието** од 38%, се добива впечаток за големо влијание на жените во политиката. Сепак, „не соодветствуваат активността и испорачувањето на унапредување на правата на жените и генералната застапеност и влијанието на жените во општеството со бројката“¹⁰³. „Бројката е повисока во однос на она што се испорачува како квалитет, и токму таму треба да биде фокусот да испорачае повеќе отколку само бројки, бројките се убави, но не се доволни“¹⁰⁴.“ Според дел од интервјуираните пратенички, квалитетот се однесува на испорачувањето резултати што може да бидат почувствувани во јавноста, а не на квалитетот на пратеничката како личност¹⁰⁵.

„Мажите, кога ги кандидираат, никој не ги условува да бидат квалитетни. Не, туку најнормално ги кандидираат зашто се мажи, имаат место во општеството, партиите, институциите. Никој не го поставува прашањето за квалитетот. Како тоа да се подразбира. За жените секогаш постои сомневање дека можеби и нема да бидат квалитетни. Дајте ни ист број позиции на мажи и жени. Дистрибуцијата на паметни и непаметни, способни и неспособни е иста. Има Гаусова крива на распределба. Така што, колку што ќе има паметни и непаметни мажи, толку ќе има и жени, колку што ќе има способни и неспособни мажи, толку ќе има и жени“, Лилјана Поповска.

Интервјуираните пратенички се едногласни дека иако квотите сами по себе не се доволни, сепак во нашето општество потребно е да има квоти за застапеност на пратеничките во Собранието, но и генерално за политичко учество на жените¹⁰⁶. Оттука, квотата за 50%, односно целосна рамноправна еднаквост на кандидатските листи за пратеници во Собранието, за која има „потпишана согласност од 92 пратеници во Собранието“¹⁰⁷, е фактор, но не и

102 European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, Brussels, COM(2012) 614 final, 2012/0299 (COD), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN> (пристапено на 4.4.2019).

103 Иб.

104 Иб.

105 И5, И6, И3.

106 И4, И1, И5, И6, И3.

107 И1: „Собрани се 92 потписи од пратениците во Собранието за 50% учество на жените, односно целосна рамноправна еднаквост на кандидатските листи за пратеници

единствен услов за зголемување на влијанието на пратеничките во политичките процеси. Напоредно со квантитативната вклученост на жените, потребна е и едукација на пратеничките¹⁰⁸, зајакнување на капацитетите на жените во рамките на партиите¹⁰⁹ и испорачување реформи што ќе се рефлектираат во општеството¹¹⁰.

Еден од факторите за зголемување на влијанието на пратеничките во одлучувањето, односно во политичките процеси е и нивната застапеност во комисиите на Собранието. Во рамките на собраниските комисији се разгледуваат предлог-законите и другите акти и се претресуваат одредбите од предлогот на законот и се гласа по поднесените амандмани, при што комисиите може да поднесат и свои амандмани¹¹¹. Кај интервјуираните пратенички преовладува впечатокот дека жените во некои комисији во Собранието не се застапени во соодветен број, што се должи на фактот што „малиот број жени придонесуваат една жена да мора да биде во повеќе комисији“¹¹², но нивната недоволна застапеност во некои Комисији може да се толкува и преку прашањето на моќ, односно „колку е поголема моќта, толку има помалку жени“¹¹³.

Во однос на застапеноста на пратеничките во собраниските комисији (види **табела 1**), анализата на составот на комисиите во постојниот пратенички мандат покажува дека **најмала е застапеноста на пратеничките во членството на:**

- Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања (ниту една жена член од 8 членови) и заменик-претседателка;
- Комисијата за одбрана и безбедност (една жена од 12 членови);
- Комисијата за прашања на изборите и именувањата (2 жени од 12 членови);
- Комисијата за финансирање и буџет (2 жени од 14 членови) и претседателка;
- Комисијата за транспорт, врски и екологија (2 жени од 10 членови) и претседателка и заменик-претседателка;
- Комисијата за политички систем и односи меѓу заедниците (2 жени од 14 членови).

Процентуалната застапеност на пратеничките во членството на овие комисији **не надминува 22%**. Во некои од комисиите со ниска

во Собранието“.

108 И2.

109 И3.

110 И6.

111 Деловник на Собранието на Република Македонија (пречистен текст) член 139-150 <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecisten tekstAvgust13.pdf>

112 И4.

113 И6.

процентуална застапеност на пратеничките во членството, жените се поставени за претседателки или заменик-претседателки на комисијата, на пример, во Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања во која нема ниту една пратеничка што е член, има заменик-претседателка, во Комисијата за транспорт, врски има и претседателка и заменик-претседател, а во Комисијата за финансирање и буџет има претседателка.

Процентуална застапеност на пратеничките во членството **од 30% до 50%** се забележува во:

- Комисијата за уставни прашања (37,5%, односно 6 жени од 16 членови);
- Законодавно-правната комисија (42%, односно 6 жени од 14 членови) и претседателка и заменик-претседателка;
- Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот (35,7%, односно 5 жени од 14 членови);
- Комисијата за економски прашања (30%, односно 3 жени од 10 членови);
- Комисијата за земјоделство, шумарство и водостопанство (40%, односно 4 жени од 10 членови);
- Комисијата за здравство (40%, односно 4 жени од 10 членови) и претседателка и заменик-претседателка.

Процентуална застапеност **од 50%** на пратенички членови има во:

- Комисијата за европски прашања (7 жени од 14 членови);
- Комисијата за надзор над работата на управата за безбедност и контраразузнавање и на Агенцијата за разузнавање (4 жени од 8 членови);
- Комисијата за надзор над спроведувањето на мерките за следење на комуникациите (2 жени од 4 членови);
- Комисијата за култура (5 жени од 10 членови) и претседателка;
- Комисија за труд и социјална политика (6 жени од 12 членови) и заменик-претседателка;
- Комисија за локална самоуправа (6 жени од 12 членови) и заменик-претседателка.

Во Комисијата за образование, наука и спорт, процентот на пратенички во членството изнесува **57%**, односно од 14 членови, 8 се жени, при што има и претседателка и заменик-претседателка. Во Комисијата за надворешна политика, **66%**, односно 8 од вкупно 12 членови се жени. Во Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, **90%** се жени, односно 9 од 10 членови се жени, при што пратеничките се на позицијата на претседателка и заменик-претседателка на Комисијата.

Во однос на позициите во претседателството на комисиите, од анализираната статистика произлегува дека во 10 од вкупно 21 комисија на позициите претседател и/или заменик-претседател се поставени пратенички, односно претседателка имаат 2 комисии, заменик-претседателка имаат 3 комисии, а истовремено претседателка и заменик-претседателка имаат 5 комисии. Истовремено, треба да се нагласи и дека една од трите позиции на потпретседатели на Собранието во постојниот мандатен состав е доделена на жена, а и на позицијата Генерален секретар на Собранието е назначена жена.

Сепак, **во однос на застапеноста на пратеничките во членството на комисиите**, се забележува дека во 12 од 21 комисија, застапеноста на пратеничките е под 50%, при што застапеноста на пратеничките во членството на комисиите што се класифицираат како „тешки“ (hard) области¹¹⁴ поврзани со финансии, безбедност, односи меѓу заедниците, транспорт и пратеничка моќ е пониска од 22%. Процентуална застапеност на пратеничките од 50% и повеќе се забележува во членството во комисиите што генерално се класифицираат како „меки“ (soft) области, односно комисиите што се занимаваат со родови прашања, образование, култура и социјални прашања. Ваквата поставеност на пратеничките во работата на комисиите во голема мера со совпаѓа со трендот во светски рамки¹¹⁵. Сепак, од овој светски тренд во Собранието има извесни отстапувања, на пример, нетипична е високата застапеност на жените во членството на Комисијата за надворешна политика, која генерално се карактеризира како „тешка“ област.

Во однос на моќта, комисиите што се поврзуваат со поголемо влијание во одлучувањето што ги тангира, пред сè, внатрешните процеси во Собранието (мандат, имунитет на пратениците, состав на комисиите, членство во управни органи на јавни институции итн.), како што се, на пример, Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања и Комисијата за прашања на изборите и именувањата, во членството немаат или имаат ниска застапеност на жени¹¹⁶. Оттука, зголемувањето на учеството на жените во овие комисии преку нивното членство, но и позиционирањето во претседателството на комисиите може да придонесат за зголемување на учеството на жените во сите работни тела на Собранието, но и во управните органи и други тела во јавните претпријатија, организации и институции што ги избира, односно ги именува Собранието. Ова е уште позначајно во отсуство на законски квоти и афирмативни

114 Palmieri, 2011, 20.

115 Ibid, 22.

116 **Комисијата за деловнички и мандатно-имунитетни прашања**, меѓу другото, разгледува прашања за основите за престанок и одземање на мандатот и за имунитетот на пратениците, а **Комисијата за прашања на изборите и именувањата**, меѓу другото, го предлага составот на постојаните и повремени работни тела на Собранието, постојаните делегации на Собранието во меѓународните парламентарни собранија и на пратеничките групи на Собранието за соработка со други парламенти, предлага и членови на управни органи и други тела во јавните претпријатија, организациите и институциите што ги избира, односно ги именува Собранието и поднесува предлози за избори и именување, односно разрешување на функционери што ги избира, односно ги именува Собранието итн.

мерки за зголемување на бројот на жени во управните органи на јавните претпријатија. Потребата од зголемувањето на застапеноста на жените во овие, но и во сите останати комисији во кои нивната застапеност е помала од 50% е во согласност со одредбата од Законот за еднакви можности на жените и мажите, според која Собранието при изборот на составот на работните тела и при определувањето на составот на неговите делегации за соработка со меѓународни организации и при соработка со парламентите на други држави треба да го почитува **принципот за еднакво учество на жените и мажите**¹¹⁷.

Истовремено, треба да се нагласат и значајноста и „тежината“ на Комисијата за европски прашања (каде што застапеноста на жени во членството е 50%), како и Законодавно-правната комисија (со застапеност на жени во членството од 42% и претседателка и заменик-претседателка) во собраниските процеси. Според Деловникот на Собранието, сите предлози на закони со кои се врши усогласување со правото на Европската Унија мора да бидат разгледани од Комисијата за европски прашања¹¹⁸. Согласно Деловникот, предлозите на законите и други акти ги разгледуваат матичното работно тело и Законодавно-правната комисија, а Собранието (на пленарна седница) не може да расправа по прашања за кои матичното работно тело (комисијата) и Законодавно-правната комисија не зазеле став¹¹⁹. Оттука, од особено значење е многубројното присуство на жени во овие две комисији, како и соработката на овие комисији со Клубот на пратенички за адресирање на родовите аспекти на законите и другите акти што ги разгледува кое било работно тело.

Од наведеното произлегува дека за поголемо влијание на пратеничките во работата на комисиите и Собранието генерално, потребна е поголема застапеност на жените не само во претседателската структура на комисиите, туку и во членството, особено во членството на комисиите што се класифицираат како „тешки“ области. Една или мал број пратенички во која било собраниска комисија се соочува со значителни предизвици да се слушне нејзиниот глас. Според истражувањето спроведено од Интерпарламентарната унија (ИПУ), пратеничките што се застапени во мал број во членството на определена комисија велат дека имаат тешкотии да бидат слушнати кога и да го подигнат својот глас за правата што ги тангираат жените во нивната комисија, а истовремено, тие исто така ја нагласуваат и потребата да застапуваат и други прашања ако сакаат да се сметаат за веродостојни играчи во политиката од страна на нивните машки колеги¹²⁰. Потребата од поголема застапеност на жените не само

117 Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012, 30/2013, 166/2014 и 150/2015), член 9, став 2.

118 Деловник на Собранието на Република Македонија (пречистен текст) член 86, <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf>

119 Деловник на Собранието на Република Македонија (пречистен текст) член 125 и 86, <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf>.

120 Palmieri, 2011, 27.

во претседателската структура на комисиите, туку и во членството произлегува и од одредбата во Деловникот на Собранието, според која работното тело (комисијата) зазема став со мнозинство гласови од присутните членови, а најмалку со една третина од вкупниот број членови¹²¹.

Согласно Деловникот на Собранието, **составот на работните тела (комисиите) се утврдува со одлука на Собранието**, во зависност од бројот на пратениците во пратеничките групи, пратениците што не се организирани во пратеничка група и во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, кој предвидува **еднакво учество на жените и мажите**¹²². Иако оваа одредба може да се толкува како гаранција за 50% учество на жените во членството на собраниските работни тела, сепак не се применува во практиката. За споредба, согласно податоците од ИПУ, иако во парламентите во светот отсутнуваат законски квоти за членство и претседателски позиции на пратеничките во комисиите, сепак ИПУ препорачува афирмативни мерки, односно давање предност на пратеничка доколку нејзините квалификации (на пример, способности, претходно искуство, а особено искуството во определена комисија) се идентични со оние на нејзиниот машки колега¹²³.

Во услови на отсуство на гаранција за еднаква застапеност на пратеничките во комисиите, постои огромна потреба од поблиска соработка на Клубот на пратенички со комисиите, особено во оние каде што има ниска застапеност на пратенички, со цел да се обезбеди соодветно адресирање на родовите аспекти од законите и другите прашања што ги разгледува комисијата.

2.2. ОБЛАСТИ НА ДЕЈСТВУВАЊЕ НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ

Согласно Правилникот на Клубот од 2019 година, области на работа на Клубот се: унапредување на статусот и положбата на жените и воспоставување еднакви можности на жените и мажите, заштита од дискриминација во областа на трудот, социјалната заштита и социјалното осигурување, економија, здравство, образование, безбедност и политички систем¹²⁴.

Истражувањето покажува дека повеќето пратенички потенцираат конкретни области како приоритети на Клубот. Но, дел од пратеничките инсистираат на поширок опфат на области.¹²⁵ „Секаде

121 Деловник на Собранието на Република Македонија (пречистен текст) член 128, став 4, <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecisten tekstAvqust13.pdf> (пристапено на 5.5.2019).

122 Деловник на Собранието на Република Македонија (пречистен текст) член 118, став 5, <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecisten tekstAvqust13.pdf> (пристапено на 5.5.2019).

123 Palmieri, 2011, 22-28.

124 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 3, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

125 И2.

се важни жените, тоа е идејата, жените да бидат присутни секаде¹²⁶.“ Од аспект на пратеничките што се фокусираат на конкретни области, истражувањето покажува дека повеќето се совпаѓаат во потенцирањето две приоритетни области: економското јакнење на жените и борбата против насилството.¹²⁷

*„Важно е економското јакнење, зависноста е најчесто економска, а насилството е поврзано со зависноста... жена што е економски независна, не трпи насилство“,
Јулијана Николова.*

Освен овие области, пратеничките како приоритетни од аспект на правата на жените ги посочуваат и социјалната заштита, унапредувањето на жените во руралните средини¹²⁸ и образованието¹²⁹.

Од аспект на областите каде што полесно се постигнува интерпартиска соработка, интервјуираните пратенички ги посочија областите на **труд и социјална политика**, како и **здравствена заштита**¹³⁰. **Политичкото јакнење** е посочено како област во која пратеничките најлесно постигнуваат консензус, „бидејќи тука сите сфатија дека сме си потребни како сојузнички и дека ниедна партија не може сама, а уште помалку некоја од нас како единка. Но, заедно ние сме сила и стануваме сè поголема сила“.¹³¹ Според пратеничките, по прашањата поврзани со **Буџетот**¹³² и **родово одговорното буџетирање**¹³³, најтешко се остварува натпартиската соработка меѓу пратеничките.

ЕВРОИНТЕГРАЦИСКИТЕ ПРОЦЕСИ

Клубот на пратенички може да ги искористи евроинтеграциските процеси за да ја наметне својата улога во процесите во Собранието што ги засегаат правата на жените. Сите интервјуирани пратенички се согласуваат дека усогласувањето на законите со европските закони има големо влијание врз унапредувањето на правата на жените¹³⁴. Пратеничките имаат повеќе аргументи во лобирањето за определени закони што ги засегаат правата на жените кога тие

126 И6.

127 И5, И1, И3.

128 И1.

129 И4.

130 И1, И2, И3, И5.

131 И5.

132 И2, И6.

133 И1, И4.

134 И5, И1, И2, И6, И4, И3.

закони се поврзуваат со европската агенда и се дел од реформскиот пакет за усогласување со законодавството на ЕУ, а со отворањето на поглавјата во преговорите за членство во ЕУ, тоа ќе биде подинамично и поизразено¹³⁵.

„Носиме закони што се во интерес на подобрувањето на правата на жените, кои веројатно не би биле приоритет ако не се актуелни евроинтеграциските процеси. Собранието ја ратификуваше Истанбулската конвенција, што беше предизвик и за други европски држави. Ратификацијата немаше да биде толку брза и едноставна ако не беа тие процеси. Ако Законот за спречување и заштита од дискриминација, кој е многу значаен за правата на жените, не беше дел од реформскиот пакет за усогласување со законодавството на ЕУ, веројатно ќе почекаше некои други подобри времиња“, Маја Морачанин.

Соработка со граѓанските и меѓународните организации и експерти

Правилникот од 2019 година, исто како и Правилникот од 2008, предвидува Клубот да соработува со граѓанските организации, владините институции и меѓународните институции што работат во областа на родовата еднаквост¹³⁶. Сите интервјуирани пратенички ја посочија значајноста од соработка со граѓанските организации од аспект на укажување евентуална потреба од амандмани или корекции на законските решенија¹³⁷ и иницирање јавни расправи¹³⁸. Беше посочена потребата од поширока соработка, во организација на Клубот на пратенички, која би ги опфатила и жените што не се пратенички, односно жените од политичките партии, жените советнички на локално ниво, жените од бизнис-заедницата, со цел да се мапираат и полесно да се решаваат проблемите што ги засегаат¹³⁹. Повеќето пратенички ја нагласија потребата од соработка со граѓанските и меѓународните организации и експерти за зајакнување на капацитетите на Клубот преку едукација и поддршка на пратеничките во определени области¹⁴⁰.

135 ИЗ, И6.

136 Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија (4.2.2019), член 10, став 1, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (пристапено на 22.3.2019).

137 И6, И2, И4.

138 И5, И4.

139 ИЗ.

140 И1, И2, И4.

„Особено важно е пратеничките да се едуцираат од аспект на говорот на омраза. Прифаќањето на пратеничката функција значи подготвеност да се соочуваат со говор на омраза и потребна е едукација како да се носат со тоа, како да знаат да се спротивставаат, а не да се повлекуваат и да не ја користат својата позиција на моќ поради страв да не бидат понижени“, Даниела Рангелова.

„Родовото буџетирање е главна тема за која е потребна поддршка од Министерството за финансии, како и од Министерството за труд и социјална политика, а исто така и поддршка од граѓанските организации“, Гулумсер Касапи.

АЛАТКИ И МЕХАНИЗМИ ЗА ПОГОЛЕМА ИНФОРМИРАНОСТ НА ПРАТЕНИЧКИТЕ

За поголемо влијание на Клубот на пратенички во политичките процеси во Собранието, потребна е **информираност на пратеничките** за предлог-законите што доаѓаат од Владата или за кристализација на нивна идеја за предлог-закон или амандман во однос на предлог-закон што ги тангира правата на жените. Во таа насока, Стратешкиот план на Клубот на пратенички 2018-2020, меѓу другото, предвидува да се зголеми базата на информации на Клубот со студии, анализи и информации¹⁴¹. Во однос на **алатките и механизмите** што ги користат пратеничките за информирање, **јавната расправа** на иницијатива на граѓанските организации, како и **контактите** со невладиниот сектор, експертите и засегнати страни за определено законско решение беа посочени како најчести механизми за информирање¹⁴². Соодветноста на ваквиот начин на информирање произлегува од фактот што граѓанските организации од областа на правата на жените се посветени на прашањата што ги тангираат жените¹⁴³. Сепак, беше посечено дека треба да се направи регистар, односно база на податоци за граѓански организации и експерти, и да не се канат по избор на пратениците, туку самите да се пријавуваат да учествуваат на јавната расправа, доколку е од доменот на проблематиката со која се занимаваат тие¹⁴⁴. Информации и анализи од **Парламентарниот институт**¹⁴⁵ се користат најчесто кога е потребен увид во тоа какво е законското

141 Стратешки план на Клубот на пратенички, Собрание на Република Македонија

2018-2020, Скопје, 2018, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2f348fe.nspix> (пристапено на 20.3.2019).

142 И5, И6, И1, И2, И4.

143 И5.

144 И3.

145 Парламентарниот институт е посебна организациска единица во службата на Собранието за истражување и информирање, <https://www.sobranie.mk/parlamentaren-institut-baner.nspix> (пристапено на 20.4.2019).

решение за определени права што ги тангираат жените во други држави¹⁴⁶. Во однос на Единствениот национален електронски регистар на прописи (ЕНЕР) како алатка за информирање беше посочено дека „матичниот министер или заменик-министер треба заедно со ставањето на предлог-законот на ЕНЕР да го претстави и во Клубот на пратенички, доколку тангира права на жените“.¹⁴⁷ **Пратеничките прашања** како механизам за информирање најмалку или воопшто не се користи од интервјуираните пратенички, „затоа што пратеничките прашања треба поинаку да се уредат... по примерот во Британија еднаш неделно, минута за прашање, минута за одговор и премиерката одговара на сите прашања, а не еднаш месечно со бавна динамика 10 минути за прашање и 10 минути за одговор“.¹⁴⁸ Согласно Деловникот на Собранието, пратениците имаат право на претседателот на Владата, на член на Владата и на други носители на јавни функции што се одговорни пред Собранието да им постават прашања што се однесуваат на нивната работа или на работи од нивната надлежност секој последен четврток во месецот. Притоа, поставувањето на пратеничките прашања не може да трае подолго од десет минути, а пратеникот има право да се изјасни дали е задоволен од одговорот, но не подолго од три минути. Истовремено, пратеникот што го поставил прашањето, по добиениот одговор има право да постави дополнително прашање во траење од три минути. Одговор на усно поставеното пратеничко прашање не може да трае подолго од десет минути¹⁴⁹. Општиот впечаток е дека механизмот на пратенички прашања за добивање информација за определено прашање одзема повеќе време отколку другите алатки за информирање.

ПРОМОЦИЈА НА РАБОТАТА НА КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ НА СОБРАНИСКИОТ ТВ-КАНАЛ

Интервјуираните пратенички сметаат дека собранискиот ТВ-канал е моќна алатка за промоција на работата на Клубот на пратенички и за афирмација на правата на жените¹⁵⁰. Собранискиот ТВ-канал треба да ги емитува теренската активност на пратеничките, јавните дебати покренати од Клубот на пратенички и јавните дебати за прашања што ги засегаат правата на жените, како и обраќањето на пратеничките до бизнис-секторот¹⁵¹. Сепак, состаноците на Клубот не треба да бидат јавни во функција на остварувањето на натпартиските соработки што поради партиските ставови не треба да се споделуваат со

146 И6.

147 И1.

148 И3.

149 Деловник на Собранието на Република Македонија (пречистен текст) член: 37,39,43. <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecisten tekstAvgust13.pdf> (пристапено на 5.5.2019).

150 И5, И1, И6, И4, И3.

151 И1.

јавноста¹⁵². Од друга страна, промоцијата на Клубот на собранискиот ТВ-канал може да поттикне поголема ангажираност и активност на пратеничките за да има што да се прикаже¹⁵³, но и за подигнување на свеста на пратеничките за работата на Клубот и што може да биде остварено преку Клубот¹⁵⁴. Ова индиректно придонесува за зголемувањето на улогата на Клубот во процесите во Собранието.

ФАКТОРИ ШТО ВЛИЈААТ ВРЗ НАТПАРТИСКАТА СОРАБОТКА ВО КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ

Факторите што влијаат врз натпартиската соработка во Клубот се однесуваат на внатрешните и надворешните аспекти во неговата работа и одлучување. Од надворешен аспект, истражувањето ја разгледува улогата на политичките партии како фактор што ја отежнува соработката во Клубот. Од внатрешен аспект, истражувањето ја открива солидарноста (женската солидарност) меѓу пратеничките како фактор за олеснување на соработката во Клубот. Овие фактори произлегуваат од анализата на интервјуата со пратеничките во актуелниот собраниски состав, во кои натпартиската соработка и консензус се поистоветуваат со поимот солидарност, а проблемите во натпартиската соработка се лоцираат во партиските идеологии или ригидни раководства.

СТАВОВИТЕ НА ПОЛИТИЧКИТЕ ПАРТИИ КАКО ФАКТОРИ ШТО ЈА ОТЕЖНУВААТ СОРАБОТКАТА ВО КЛУБОТ НА ПРАТЕНИЧКИ

Анализата на интервјуата покажа дека сите пратенички ги посочуваат политичките партии како фактор што ја отежнува натпартиската соработка во Клубот. Поголемиот дел од пратеничките, проблемот го лоцираат внатре во **доминантноста на ставот на партијата**¹⁵⁵ и во поставеноста на координаторот на пратеничката група.¹⁵⁶ Ако партијата има изградено став за одредено прашање, особено ако тоа е во програмските определби на самата партија, тогаш е тешко да се влијае, независно дали некој индивидуално во партијата има поинакво мислење.¹⁵⁷ „Најголемиот фактор што придонесува за потешка интерпартиска соработка е централизираноста на

152 И6.

153 И3.

154 И4.

155 И6.

156 И3.

157 И4.

партиите, односно се слуша партиското раководство.¹⁵⁸ Најтешко се остварува интерпартиска соработка „онаму каде што раководството на партијата има поголемо влијание“.¹⁵⁹ „Поради ставот на партијата, некои пратенички не гласаат по сопствено убедување.“¹⁶⁰ Анализата на интервјуата упатува дека вертикалната, хиерархиска поставеност на политичките партии во кои нема толеранција за плурални ставови надвор од ставовите на партиското раководство ја отежнува интерпартиската соработка меѓу пратеничките.

Еден дел од пратеничките проблемот го лоцираат во **спротивставените партиски идеологии**, кои придонесуваат за повремениот нарушување на политичката клима и комуникација меѓу партиите, што се одразувало поразително за функционирањето на Клубот.¹⁶¹ Како пример за ваква криза на функционирањето на Клубот е случајот со донесувањето на Законот за прекинување на бременоста од 2013 година. На 10 јуни 2013 година, Собранието го усвои Законот што предизвика контроверзии во јавноста и беше еден од најклатантните примери за радикална поделеност меѓу пратеничките од власта и опозицијата. Конкретниот случај покажува дека „онаму каде што ќе се вмеша идеологијата (на партиите)... Онаму каде што се допира слободата на жената, жената како личност, семејството, разни партнерства, онаму каде што идеолошките матрици на партиите насочуваат во една или во друга насока, тука е најтешко да се оствари натпартиската соработка, не е невозможно, но е потешко“.¹⁶² Аргументот дека не е невозможно да се оствари интерпартиска соработка меѓу пратеничките се потврдува со донесувањето на измените и дополнувањата на споменатиот Закон за спречување на бременоста во Собранието во 2019 година.¹⁶³

Според мислењето на пратеничките, Законот за прекинување на бременоста од 2019 година е пример за соработка и постигнување консензус¹⁶⁴. „Законот за прекинување на бременоста претставува добар пример, кога нема опструкција, тоа е всушност некој начин на соработка и солидарност... иако секој партиски си гласаше како сака, сепак немаше опструкци, немаше аргументирање против законот. Можеби немаше јавна поддршка како што би сакале, но, ете, на некој начин, прејутна поддршка.“¹⁶⁵

За темата на семејно насилство, и покрај политичките игри во

158 И1.

159 И3.

160 И2.

161 И5.

162 И5.

163 Указот за прогласување на Законот за прекинување на бременоста не е потпишан од Претседателот на Република Северна Македонија, односно Законот не е во сила. Материјалите во врска со Законот за прекинување на бременоста се достапни на: <https://www.sobranie.mk/material/details.nspx?materialId=9b372fbc-1fba-4a03-be50-7c581b65d94f> (пристапено на 9.5.2019).

164 И1, И6.

165 И6.

формулациите, во терминологиите сепак се постигна консензус¹⁶⁶. „Значи, за сите овие теми има расположение од сите, но политички како ќе се артикулира тоа има влијание од идеологијата (партиска), до каде ќе се оди и како... имало финеси каде што некому нешто или некое зборче или израз му пречел и заглавувало.“¹⁶⁷

Оттука, во областите каде што жените имаат заеднички интереси, а притоа решенијата не се во спротивност со партиските ставови и идеологии, најлесно се остварува консензус и соработка меѓу пратеничките во Клубот. Но, постојат и примери на области каде што партиите имаат спротивставени ставови, а каде што преку неформална координација и соработка во рамките на Клубот, се успеало да се постигне консензус.

СОЛИДАРНОСТ МЕЃУ ПРАТЕНИЧКИТЕ КАКО ФАКТОР НА ОЛЕСНУВАЊЕ НА ИНТЕРПАРТИСКАТА СОРАБОТКА ВО КЛУБОТ

Анализата на интервјуата покажа дека од сите истражувани категории, во категоријата за натпартиска соработка речиси сите пратенички се фокусираат на **солидарноста**, како фактор што ја олеснува соработката меѓу пратеничките од различни политички партии. Притоа, солидарноста како фактор што ја олеснува интерпартиската соработка во Клубот, пратеничките ја потенцираат од различни аспекти:

- „Солидарноста е фактор што ја олеснува соработката, на пример, ќе размислам дали да реплицирам на жена“¹⁶⁸;
- „Во повеќе години, претседателството или координативното тело на Клубот имало редовни состаноци и каде што се состанувало и ги разгледувало одредени закони по иницијатива на која било пратеничка, и потоа заеднички се договарало да се лобира... Ние заеднички сме настапувале, сме имале редовни состаноци, како и состаноци на иницијатива на некоја пратеничка... не секогаш, но многу често сме биле солидарни“¹⁶⁹;
- „Мислам дека влијанието најмногу зависи од тоа да им се покаже на колегите мажи дека кај жените има јадро што ќе застане за женските права, да се покаже дека има слога не само пред другите, туку и пред нас самите. Тоа е клучниот фактор, за да имаме влијание, треба да бидеме сложни со цел да можеме да го оствариме... Значи, колку сме ние спремни натпартиски да работиме, а мислам дека може во овој состав, со колешките имаме одлична соработка... дури и емотивна поврзаност“¹⁷⁰;

166 И5.

167 И5.

168 И2.

169 И5.

170 ИЗ.

- „Без оглед на тоа што во неформални средби сме солидарни и тоа се гледа во Клубот, но кога ќе дојде ред да се покаже солидарноста на дело, тогаш преовладуваат партиските интереси“¹⁷¹.

Дел од интервјуираните пратенички ја нагласија солидарноста помеѓу пратеничките во Клубот како силен фактор за помирување во собраниската криза во 2014 година:

- „Клубот како точка на помирување да се користи како неформално тело што помага во сите кризни прашања, но и сите прашања што ги засегаат жените, а за кои партиите имаат различни ставови. Ние може да се избориме... Во тоа треба да бидеме сите единствени“¹⁷²;
- „По некои големи драми во Собранието, Клубот на пратенички бил тој што прв ги пречекорувал бариерите и каде што дури и ако не се подавало рака, се седнувало на маса за да се разговара“¹⁷³.

Наодите од интервјуата покажуваат дека солидарноста помеѓу пратеничките го олеснува донесувањето на „проблематичните“¹⁷⁴ законски решенија, на кое му претходат неформални координации во рамките на Клубот на пратенички. Како пример беше посочено дека:

- „Во Клубот чувствуваме заедништво, што е многу битно. Кога ќе се распределиме по пратеничките групи, тогаш сме како во свои ровови, но ако интересот е заеднички, како што е, на пример, Законот за прекинување на бременоста (од 2019 година), и покрај ставот на претседателот на партијата, ние застанавме и гласавме за законот, меѓутоа претходно беа средени темата и атмосферата во рамките на Клубот. Значи, помага тоа“¹⁷⁵;
- „Претходно со пратеничките се договоривме дека никој нема да ја узурпира темата (за заштита од дискриминација), дека ќе биде заедничка и дека сите ќе ја туркаме. Јас им кажав (во матичната партија) дека се договорив со моите колешки и дека ќе го почитувам тоа... нема да држам прес на таа тема... иако ние со години сме го работеле тоа и сме се залагале, меѓутоа нема никој да поентира, битно е да помине и да се донесе Законот за спречување и заштита од дискриминација, и така се случи.“¹⁷⁶

171 ИБ.

172 ИА.

173 ИБ.

174 Проблематични законски решенија во овој контекст се законски решенија по кои политичките партии, особено оние на власт и оние во опозиција имаат спротивставени ставови.

175 ИА.

176 ИЗ.

Солидарноста е основата што овозможува Клубот да одлучува по пат на консензус, но и на неговата хоризонтална поставеност. Во оваа смисла, солидарноста е во корелација со поимот на хоризонтална моќ што се гради по пат на отворена, инклузивна дебата, но и преку градење лични врски, контакти и емотивно зближување на пратеничките од различни партии.

Пратеничките зборуваат за солидарноста како дескриптивна, т.е. како описна идеја/концепт за меѓусебните односи во Клубот. Иако солидарноста како идеја или како политички концепт генерално не е доволно теориски обработувана, фокусот на пратеничките на солидарноста упатува дека има можност од дескриптивен/описен концепт солидарноста да се развие во нормативен концепт. Нормативната солидарност може да биде модел за односите во општеството. Нормативната солидарност може да биде постулат и ресурс што може да се користи во период на политички кризи¹⁷⁷.

ЗАКЛУЧОЦИ

Од истражувањето произлегува дека за зајакнување на улогата на Клубот на пратенички потребно е **да се формализира работата на Клубот** од аспект на одржување редовни неделни состаноци, постоење агенда на активности и следење на нивната имплементација, располагање со сопствен буџет и лице за техничка поддршка на работата на Клубот. Ваквата потреба од формализација на календарот за работа и од поддршка на Клубот не треба да доведе до хиерархизација на односите внатре во самиот Клуб. Напротив, треба **да се задржи хоризонталноста и консензуалноста при донесувањето одлуки во Клубот**.

Исто така, со цел зајакнување на своето влијание во Собранието, **Клубот треба да ја прошири соработката со сите комисии на Собранието**. Засега, Правилникот на Клубот на пратеничките експлицитно предвидува соработка само помеѓу Клубот и Комисијата за еднакви можности. Потребата и користа од соработката на Клубот со сите собраниски комисии е двострана. Првенствено, Клубот треба да ја прошири соработката, бидејќи сите комисии разгледуваат прашања што ги засегаат жените. Истовремено, преку почестата соработка помеѓу Клубот и другите комисии, нивните членови ќе имаат можност да се запознаат со родовата проблематика, но и со културата на отвореност кон граѓанските организации, инклузивност и градење консензус, која ја промовира Клубот.

177 Buksinski, Dobrzanski 2005, 135.

Во рамките на собраниските комисиии се разгледуваат предлог-законите и другите акти, се претресуваат одредбите од предлогот на законот и се гласа по поднесените амандмани, при што комисиите може да поднесат и свои амандмани. Оттука, комисиите претставуваат центри на моќ во процесите во Собранието. Затоа еден од факторите за зголемување на моќта на пратеничките, односно влијанието на пратеничките во одлучувањето во политичките процеси е и нивната застапеност во комисиите на Собранието. Во отсуство на гаранции, за еднаква застапеност на пратеничките во собраниските комисиии, се наметнува потребата од **поблиска и почеста соработка помеѓу Клубот и комисиите, особено помеѓу Клубот и комисиите каде што има ниска застапеност на пратенички.**

Квотите за застапеност на пратеничките во Собранието се значаен фактор за зајакнување на многубројноста на Клубот на пратенички, но и фактор што може да придонесе за зголемување на застапеноста на пратеничките во членството и претседателските позиции во комисиите на Собранието. Особено треба да се внимава на зголемувањето на бројот на пратеничките и израмнувањето со застапеноста на мажите во комисиите што генерално се сметаат за „тешки“ од аспект на областите што ги разгледуваат, а во кои традиционално има ниска застапеност на жени. Од големо значење е застапеноста и влијанието што жените ги имаат во Законодавно-правната комисија, која ги разгледува сите предлози на закони и други акти во сите области. Исто така, значајна е застапеноста на пратеничките во Комисијата за европски прашања, која ги разгледува сите предлози на закони со кои се врши усогласување со правото на Европската Унија. **Евроинтеграциските процеси им овозможуваат на пратеничките да имаат многу посилни аргументи во лобирањето за определени закони што ги засегаат правата на жените.** Кога таквите закони се поврзуваат со европската агенда и се дел од реформскиот пакет за усогласување со законодавството на ЕУ, тогаш пратеничките може да имаат многу посилно влијание. Ова влијание може да биде многу подинамично изразено со отворањето на поглавјата во преговорите за членство во ЕУ. **Напоредно со важноста на квотите за зголемено учество на пратеничките во работа на Собранието, потребна е едукација на пратеничките и зајакнување на капацитетите на жените во рамките на партиите.** Во оваа смисла, особено се потенцира значењето на соработката на Клубот на пратенички со граѓанските и меѓународните организации.

Соработката на Клубот на пратенички со граѓанските и меѓународните организации исто така се потенцира и како значаен фактор за зајакнување на влијанието на Клубот. Конкретно, се потенцира досегашниот придонес на граѓанските организации за информирање на пратеничките за определени прашања што ги засегаат правата на жените, како и укажувањето на евентуална потреба од амандмани или корекции на законските решенија и иницирање јавни расправи. Родово одговорното буџетирање се споменува како конкретна област на ваква соработка помеѓу граѓанските и меѓународните организации. Исто така, се јавува потреба од поддршка на граѓанските и меѓународните организации во справување на пратеничките со говорот на омраза.

Во функција на поквалитетно информирање на пратеничките за конкретни политики или законски и амандмански решенија, **треба да се направи регистар, односно база на податоци за граѓански организации и експерти по области на дејствување.** Ваквата база на податоци треба да им овозможи на граѓанските организации и експерти самите да може да се пријавуваат за да учествуваат на јавната расправа, доколку е од доменот на проблематиката со која тие се занимаваат.

Иако Правилникот на Клубот на пратеничките предвидува широк опсег на области на дејствување, истражувањето покажува дека дел од пратеничките се фокусираат на конкретни области, од кои најмногу совпаѓање има во областите за економско јакнење на жените и борба против насилството. Исто така, истражувањето покажува дека најлесно се остваруваат консензус и соработка меѓу пратеничките во Клубот во областите каде што пратеничките имаат заеднички интереси, а притоа решенијата не се во спротивност со партиските ставови и идеологии.

Истражувањето покажува дека **судирот на идеологии помеѓу политички партии или доминантниот став на политичкото раководство се најголемите пречки за постигнување консензус во Клубот на пратенички.** Конкретно, станува збор за идеолошки судир каде што во основата се слободата на жената, семејството и дефинирањето на партнерствата. Но, и покрај ривалството на ниво на партиски идеологии, истражувањето покажува дека **преку неформална координација и соработка во рамките на Клубот може да се постигне интерпартиска соработка помеѓу пратеничките.**

Во услови кога постои судир помеѓу партиите, истражувањето покажува дека обидите за координација и соработка во рамките на Клубот не треба да се споделуваат со јавноста. И покрај тоа што пратеничките ја потенцираат големата важност на медиумите за афирмирање на работата на Клубот и промовирање на родовата еднаквост, сепак **во услови на меѓупартиски судири, подобро е состаноците на Клубот да не бидат јавни за да не се наруши деликатноста на натпартиската соработка.**

Оттука, многу е важно при натамошните чекори за јакнење на улогата и влијанието на Клубот **да се задржи политичката традиција на Клубот за неструктурирани, неформални средби на кои пратеничките, независно од спротивставените ставови на нивните партии, слободно дискутираат и успеваат да остварат натпартиска соработка.**

Во поглед на проблемот со интерпартиската соработка, истражувањето покажува дека **солидарноста меѓу пратеничките е единствениот и најзначаен фактор што ја олеснува интерпартиската соработка во Клубот.** Солидарноста е основата што овозможува Клубот да одржува политичка култура на отворена, инклузивна дебата, како противтежа на проблемот со партиска послушност и дисциплина и кризите што поизлегуваат од ригидноста на партиите. Истражувањето покажува дека искуствата со **солидарноста во Клубот може да се искористат како основа за изградба на сосема нов политички проект во чија основа се односите на хоризонтална моќ, односно моќ на инклузивност, градење соработка и одлучување во интерес на јавното добро.**

БИБЛИОГРАФИЈА

1. Интервју со Даниела Рангелова, Собрание на Република Северна Македонија, 20.3.2019;
2. Интервју со Ѓулумсер Касапи, Собрание на Република Северна Македонија, 21.3.2019;
3. Интервју со Јулијана Николова, Собрание на Република Северна Македонија, 17.4.2019;
4. Интервју со Лилјана Кузмановска, Собрание на Република Северна Македонија, 28.3.2019;
5. Интервју со Лилјана Поповска, Собрание на Република Северна Македонија, 21.3.2019;
6. Интервју со Маја Морачанин, Собрание на Република Северна Македонија, 25.3.2019;
7. Клуб на пратенички, Собрание на Република Северна Македонија, <https://www.sobranie.mk/za-klubot.aspx>;
8. Клуб на пратенички, Собрание на Република Северна Македонија, Брошура, 2018;
9. Изборен законик („Службен весник на Република Македонија“ бр. 40/2006; 136/2008; 148/2008; 155/2008; 163/2008; 44/2011; 51/2011; 142/2012; 31/2013; 34/2013; 14/2014; 30/2014; 196/2015; 35/2016; 97/2016; 99/2016; 136/2016; 142/2016; 67/2017; 125/2017; 35/2018; 99/2018; 140/2018; 208/2018 и 27/2019 и „Службен весник на Република Северна Македонија бр. 98/2019). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 87/2006 од 15 ноември 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 127/2006; У. бр. 93/2014 од 11 февруари 2015 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 31/2015 и У. бр. 35/2017 од 17 мај 2017 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 57/2017;
10. Деловник на Собранието на Република Македонија (пречистен текст) <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf>;
11. Правилник за организација и делокруг на работата на Клубот на пратенички (5.3.2008), достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx>;
12. Правилник за организација и делокруг на работа на Клубот на пратенички на Собранието на Република Македонија, (4.2.2019), достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx>;
13. Стратешки план на Клубот на Пратенички, Собрание на Република Македонија 2018-2020, Скопје, 2018, достапен на <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx>;
14. Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016 и 120/2018);
15. Закон за здравственото осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 25/2000, 34/2000, 96/2000, 50/2001, 11/2002, 31/2003, 84/2005, 37/2006, 18/2007, 36/2007, 82/2008, 98/2008, 6/2009, 67/2009, 50/2010, 156/2010, 53/2011, 26/2012, 16/2013, 91/2013, 187/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 112/2014, 113/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 98/2015, 129/2015, 150/2015, 154/2015, 192/2015, 217/2015, 27/2016, 37/2016, 120/2016, 142/2016 и 171/2017) Закон за игрите на среќа и за забавните игри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 24/2011, 51/2011, 148/2011, 74/2012, 171/2012, 27/2014, 139/2014, 61/2015, 154/2015, 23/2016 и 178/2016);
16. Закон за семејство („Службен весник на Република Македонија“ бр. 80/1992, 9/1996, 38/2004, 33/2006, 84/2008, 67/2010, 156/2010, 39/2012, 44/2012, 38/2014, 115/2014, 104/2015 и 150/2015);

17. Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012, 30/2013, 166/2014 и 150/2015);
18. Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство, Истанбул, 11.V.2011, <https://rm.coe.int/168046253a>;
19. Sonia Palmieri, 2011, Gender-Sensitive Parliaments - Global Review of Good Practice, Reports and Document No. 65 - 2011 Inter-Parliamentary Union;
20. David Beetham, 2016, Parliament and Democracy in the Twenty-First Century - Guide to Good Practice, Inter-Parliamentary Union, http://archive.ipu.org/PDF/publications/democracy_en.pdf;
21. Даниел Стојановски, 2017, Парламентарен календар, Парламентарен институт, Собрание на Република Северна Македонија, <https://www.sobranie.mk/content/PI/3.%20%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%BD%20%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80.pdf>;
22. Tadeusz Buksinski and Dariusz Dobrzanski, 2005, Eastern Europe and the Challenges of Globalization (Cultural Heritage and Contemporary Change), (Ser. IVA Vol. 27), copyright by The Council for Research in Values and Philosophy (p. 135);
23. Schutt Russell K., 2011, Investigating the Social World: The Process and Practice of Research, 7th ed, Pine Forge Press;
24. Adler Patricia A., and Adler Peter in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research*, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), достапно на: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf;
25. Baker Sarah Elsie, Rosalind Edwards (eds), *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research*, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), достапно на: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf;
26. Brannen Julia in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research*, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), достапно на: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf;
27. Flick Uwe, in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research*, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), достапно на: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf;
28. Ragin Charles C. in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research*, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), достапно на: http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf;

ПРИЛОГ 1

ПРАШАЊА ЗА ИНТЕРВЈУ

1. Како да се зајакнат капацитетите на Клубот на пратенички како неформална група што ги обединува сите пратенички?
2. Како може Клубот на пратенички да го зголеми своето влијание во политичките процеси во Собранието?
3. Кои алатки ги користите за поголема информираност за предлог-законите од владата или за кристализација на ваша идеја за предлог-закон или амандман?
4. Како може да се искористат граѓанските организации за да се зајакне позицијата на Клубот на пратенички во застапувањето на правата на жените при донесувањето на законите и Буџетот, како и за контрола на извршната власт?
5. Кои области на политики ги сметате за приоритетни од аспект на правата на жените?
6. Во кои области пратеничките најлесно остваруваат натпартиска (интерпартиска) соработка за застапување на правата на жените?
7. Во кои области пратеничките најтешко остваруваат (натпартиска) интерпартиска соработка за застапување на правата на жените?
8. Кои се факторите што придонесуваат за полесна, односно потешка интерпартиска соработка?
9. Какво е влијанието од евроатлантските интеграции врз динамиката за афирмирање на правата на жените? Во кои области влијанието е највидливо, а во кои е најмалку видливо?
10. Дали сметате дека собранискиот ТВ-канал може да се искористи за афирмација на правата на жените и како?

РОДОВА ПРИСТРАСНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА:

КАКВИ СЕ МЛАДИНСКИТЕ ПЕРЦЕПЦИИ
ЗА РАБОТОСПОСОБНОСТ НА КАНДИДАТИ
ЗА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ ВО ПОЛИТИКАТА,
ПРИВАТНИОТ И ГРАЃАНСКИОТ СЕКТОР?

ЈОВАНА ЃОРЃИОВСКА



СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	156
ВОВЕД	157
ТЕОРЕТСКА РАМКА – ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРА	158
РОДОВИ РАЗЛИКИ ВО УЧЕСТВО ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР	158
РОДОВИ РАЗЛИКИ ВО УЧЕСТВО ВО ПОЛИТИКА	159
ИСКУСТВОТО НА ЖЕНИТЕ НА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ	160
РОДОВА ПРИСТРАСНОСТ	161
ЛОКАЛЕН КОНТЕКСТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	161
ПОТРЕБА ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО	165
МЕТОДОЛОГИЈА	166
ИСТРАЖУВАЧКИ ПРАШАЊА	166
ИНСТРУМЕНТ И ВАРИЈАБЛИ ОД ИНТЕРЕС	166
МЕТОДОЛОГИЈА НА СОБИРАЊЕ ПОДАТОЦИ	172
ПРЕДМЕТНА ПОПУЛАЦИЈА И СТРАТЕГИИ НА МОСТРЕЊЕ	172
ПРИМЕРОК	172
ИСТРАЖУВАЧКА ЕТИКА	173
МЕТОДОЛОШКИ ОГРАНИЧУВАЊА	173
РЕЗУЛТАТИ	174
ОПИС НА ПРИМЕРОКОТ	174
ГЕНЕРАЛНИ НАОДИ	178
НАОДИ ЗА ГРАЃАНСКИОТ СЕКТОР	178
НАОДИ ЗА ПОЛИТИЧКИОТ СЕКТОР	181
НАОДИ ЗА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР	185
ДИСКУСИЈА	188
ПРИДОНЕС КОН ПОЛЕТО И ИДНИ ИСТРАЖУВАЊА	192
ЗАКЛУЧОК	193
ПРЕПОРАКИ	194
БИБЛИОГРАФИЈА	195

4

РОДОВА ПРИСТРАСНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА: КАКВИ СЕ МЛАДИНСКИТЕ ПЕРЦЕПЦИИ ЗА РАБОТОСПОСОБНОСТ НА КАНДИДАТИ ЗА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ ВО ПОЛИТИКАТА, ПРИВАТНИОТ И ГРАЃАНСКИОТ СЕКТОР?

РЕЗИМЕ

Северна Македонија е рангирана на 66-тото место од вкупно 149 земји на Глобалниот индекс за родови јазови од 2018 година во група со земји, како што се Романија, Венецуела, Украина, Сингапур, Хондурас и Црна Гора. Иако соодветната легислатива за обезбедување еднакви можности за учество во сите сфери на општественото дејствување континуирано се подобрува и се надградува во изминатата деценија, податоците од Извештајот на Европската комисија за напредокот на Северна Македонија од 2018 година посочуваат на релативно ниско ниво на учество на жените во повеќе сфери од општествениот живот во државата. Следејќи ги светските трендови во академската литература на тема родова пристрасност и родово стереотипизирани перцепции за кандидати за раководни позиции, ова истражување беше фокусирано на експериментална проверка на (не)постоенето родово пристрасност кај младите граѓани на Северна Македонија (n=258), како и на нивните перцепции за родово стереотипизирани карактеристики на кандидатите за раководни позиции во политиката, приватниот и граѓанскиот сектор. Според податоците, младите од Северна Македонија се родово пристрасни во полза на кандидатките за раководни позиции во политиката и граѓанскиот сектор, а во полза на кандидатите за раководна позиција во приватниот сектор. Родово стереотипизирани перцепции се разгледани детално во истражувањето.

Според истражувањето на јавното мислење на Интернационалниот републикански институт од август 2017 година, дури 61% од испитаниците одговориле дека политичарите во Северна Македонија немаат слух за потребите и идеите на жените (IRI 2017, 67). Во истото истражување, 71% од испитаниците одговориле дека за нив родот на кандидатот за политичка функција не прави никаква разлика (IRI 2017, 68). Сепак, податоците од Извештајот на Европската комисија за напредокот на Македонија од 2018 година и податоците на Државниот завод за статистика (2019) покажуваат дека учеството на жените во општественото дејствување во Северна Македонија е на релативно ниско ниво.

Иако, на хартија, постојната легислатива (како што се Законот за еднакви можности, Националниот план и Стратегијата за родова еднаквост) цели кон обезбедување еднакви можности за учество во сите сфери на општественото дејствување, Северна Македонија е рангирана на 66-тото место (од 149 земји) на Глобалниот индекс за родови јазови (World Economic Forum 2018, 10). Освен понатамошни промени во легислативата (по пристапот „одгоре надолу“), неопходно е и разбирање на перцепциите на граѓаните за родовите разлики во перцепциите за работоспособност, како и причините за нив. Ваквите податоци би биле од голема корист во процесот на адресирање на родовите прашања по патот „оддолу нагоре“. Особено важна целна група за воведување општествени промени „оддолу нагоре“ е младата популација (16-29 г.), чие образование неретко вклучува родови стереотипи во самите наставни содржини (пр. Кениг 2008).

Токму поради ова, потребно е длабинско разбирање на мислењето на младите граѓани и нивните ставови за родови разлики во работоспособност во одредени полиња, како и карактеристиките што најчесто ги поврзуваат со успешни лица на раководни позиции. Овој истражувачки проект цели кон тоа да создаде основа за понатамошни истражувања, посветени на оваа тематика. Понатамошниот текст ја разработува теоретската позадина на родовата пристрасност, како и локалниот контекст на истражувањето и потребата од него. По краток опис на методолошкиот пристап, даден е осврт на клучните резултати и дискусија за нив.

Според последното истражување на Светскиот економски форум на тема родова еднаквост, најголемата разлика меѓу родовите се појавува во полето на политичко оснажување на жените каде што постои јаз од 77% помеѓу машкото и женското учество во политиката на глобално ниво. Во полето на економско учество и можности за развој, јазот е значително помал (41,9%). Најмали се јазовите во полињата на образовни можности (4,4%) и општо здравје (4,6%) (World Economic Forum 2018, 7). Поради недостиг од податоци за учеството на жените во граѓанскиот сектор, во следниот дел се презентирани само податоци за учеството на жените во приватниот сектор и во политиката на глобално ниво. Понатаму, презентирани се и клучни наоди од релевантната академска литература што се занимава со родовата пристрасност и родово стереотипизираните перцепции на лица на раководни позиции.

РОДОВИ РАЗЛИКИ ВО УЧЕСТВО ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Според најновото истражување на Меѓународната организација на трудот во 2018 година, 2 милијарди мажи активно учествувале во пазарот на трудот наспроти 1,3 милијарди жени активни на пазарот на трудот. Со други зборови, жените се поретко вклучени во пазарот на трудот за дури 26% од мажите (Beghini, Cattaneo, and Pozzan 2019, 12). Ситуацијата е слична и кога станува збор за раководни позиции во приватниот сектор. Повеќе од 25 години, учеството на жените на пазарот на трудот на раководни позиции на глобално ниво е одвај една четвртина, односно 25-27% (Beghini, Cattaneo, and Pozzan 2019, 14).

Иако бројот на жени на пониски раководни позиции постепено се зголемува, нивната застапеност на повисоките хиерархиски нивоа е значително помала (European Commission 2005; United Nations 2015). На пример, само 16,9% од членовите на надзорните одбори на 500-те најголеми компании во Соединетите Американски Држави се жени (Catalyst 2009). Дополнително, платите на жените на раководни позиции се до 30% пониски од платите на нивните машки колеги (Blau and Kahn 2000; Arulampalam, Booth, and Bryan 2005; Weinberg, Levine, and Salmon 2004). Од особена важност е да се напомене и дека раководните позиции на кои се позастапени жените најчесто имаат помалку можности за кариерен развој и унапредување (Lyness and Thompson 1997), опфаќаат помалку авторитетни одлуки (Jacobs 1992; Wright, Baxter, and Birkelund 1995) и нудат помалку финансиски бенефиции (пр. акции) (Kulich, Ryan, and Haslam 2006).

РОДОВИ РАЗЛИКИ ВО УЧЕСТВО ВО ПОЛИТИКА

Во политиката, бројките се слични: од 149 земји што учествуваат во истражувањата на Светскиот економски форум, само 17 земји (6%) имаат жени на највисоките политички позиции, како што се претседател и премиер (World Economic Forum 2018, 7). Жените се застапени со 30% во Парламентот во Велика Британија (UK Parliament 2017), со 23,7% во Конгресот во Соединетите Американски Држави (Center for American Women and Politics 2019) и со 36,4% во Европскиот парламент (European Parliament 2019). На глобално ниво, жените се застапени со само 24% во националните парламенти и со 18% на министерски позиции (World Economic Forum 2018, 7). Ако се земе предвид типологијата BEIS¹⁷⁸ (Council of the European Union 1999, 15), особено е важна тенденцијата за почесто именување министерки во социо-културните сектори, наспроти именувањето министри во сектори поврзани со основните, економските и инфраструктурните управувачки функции (European Commission 2010; European Institute for Gender Equality 2017).

Иако академската литература укажува на тоа дека гласачите понекогаш преферираат кандидати од машки пол за одредени политички позиции (на пример, Falk and Kensi 2006; Fox and Smith 1998), треба да се земе предвид фактот дека жените почесто се кандидираат за ризични позиции (Ryan, Haslam, and Kulich 2010). На пример, во Велика Британија, кандидатите се диспропорционално застапени во изборите за „сигурни“ позиции, а кандидатките се повеќе застапени во избори на кои победата е несигурна (Lovenduski 2005; Short 1996). Слични податоци се пронајдени и за Соединетите Американски Држави во периодот помеѓу 1916 и 1978 година, кога жените почесто се кандидирале за претставници во Конгресот во „безнадежни“ окрузи (окрузи каде што нивната партија добила помалку од 40% од гласовите на претходните избори) (Gertzog and Simard 1981). Иако не е достапна ваква анализа за најновите политички случувања во САД, вредно е да се напомене дека во 2019 година се забележуваат позитивни трендови: рекорден број жени извршуваат политички позиции во Конгресот (127, 23,7%), во Сенатот (25, 25%) и во Претставничкиот дом (102, 23,4%) (Center for American Women and Politics 2019).

178 Според типологијата BEIS, управувачките функции може да се поделат во 4 категории: а) основни (надворешни и внатрешни работи, правда, одбрана и сл.) (на англ. basic), б) економски (финанси, економија, агрикултура, индустрија и сл.) (на англ. economic), в) инфраструктурни (транспорт, комуникации, животна средина и сл.) (на англ. infrastructural), и г) социо-културни (здравство, социјални политики, младински политики, наука, образование, спорт, култура и сл.) (на англ. socio-cultural).

ИСКУСТВОТО НА ЖЕНИТЕ НА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ

Голем број истражувања покажуваат дека искуството на жените на раководни позиции во голема мера се разликува од искуството на мажите на еднакво високи позиции. На пример, жените на раководни позиции почесто добиваат негативни коментари и ниски оценки во однос на нивните машки колеги, дури и кога станува збор за идентично однесување (на пример, Eagly, Makhijani, and Klonsky 1992; Kulich et al. 2007). Ваквото оценување врз основа на родот, психолозите најчесто го објаснуваат преку перцепираната неусогласеност на ставовите за тоа што значи да се биде добар раководител/лидер/менаџер и што значи да се биде жена, односно т.н. убедување „Кога се мисли на раководна позиција, се мисли на маж“ (на пример, Agars 2004; Eagly and Karau 2002; Heilman, Block, Martell, and Simon 1989; Schein 1973, 1975).

Со други зборови, жените на раководни позиции почесто се поврзуваат со родово стереотипизирани карактеристики како високоразвиена емпатија, демократско лидерство, добри интерперсонални вештини и грижа за професионалниот развој на колегите. Од друга страна, мажите на раководни позиции се поврзуваат со родово стереотипизирани карактеристики, како што се самостојност, снаодливост во работа под притисок, убедливост и упорност (Hays 2014; Ryan, Haslam, Hersby, and Bongiorno 2011). Токму убедувањето дека „Кога се мисли на раководна позиција, се мисли на маж“, голем број истражувачи го идентификуваат како една од главните пречки што жените на раководни позиции мора да ги надминат – женствените лидерски карактеристики се перцепирани како вредни и важни, само откако жените на раководни позиции ќе ги исполнат традиционалните очекувања за „мажествено лидерство“ (Antal and Izraeli 1993; Vial and Napier 2018).

Во практиката, убедувањето „Кога се мисли на раководна позиција, се мисли на маж“ би значело дека кандидатка за одредена раководна позиција би била перцепирана како помалку квалификувана доколку позицијата е во „машко“ поле на работа и/или е поврзана со родово стереотипизирани карактеристики на машко однесување (Schein 2001). Слично на ова, дури и кога разликите во однесувањето на кандидат(к)ите се контролираат статистички, жените на раководни позиции добиваат пониски оценки од нивните колеги мажи (Eagly et al. 1992). На пример, додека асертивното однесување (самоуверено, настојчиво и убедливо однесување) на маж на раководна позиција би било оценето како соодветно, асертивното однесување на жена на истата позиција би било оценето како неприфатливо и агресивно. Поради ваквите оценки, жените на раководни позиции се често во ситуација кога треба да избираат „помеѓу две зла“: а) стереотипизирано женствено однесување што е несоодветно за „вистински“ лидер или б) стереотипизирано лидерско однесување што е несоодветно за „вистинска“ жена. Прекршувањето на овие социјални норми за однесување може да води до негативни оценки и санкции (на пример, Eagly and Karau 2002; Eagly et al. 1992; Heilman, Wallen, Fuchs, and Tamkins 2004; Rudman and Glick 2001).

РОДОВА ПРИСТРАСНОСТ

Родовата пристрасност може да се дефинира како тенденција за предрасуди и/или специфични ставови кон претставници на еден род, кои се темелат исклучиво на припадноста на претставниците на родот во прашање. Постоенето на (несвесната) родова пристрасност (и дискриминацијата што произлегува од неа) на пазарот на трудот е тема на голем број студии што најчесто се служат со експериментален или квазиекспериментален истражувачки нацрт (детален преглед на постојните студии е даден во Riach and Rich (2002) и Blau and Kahn (2017)).

За овој истражувачки труд особено се важни студиите во кои е потврдено постоенето на родовата пристрасност при регрутација, вработување и вмрежување (Neumark, Bank and Nort 1996; Goldin and Rouse 2000; Black and Strahan 2001; Bertrand and Mullainathan 2004; Moss-Racusin et al. 2012; Reuben, Sapienza and Zingales 2014; Baert, De Pauw and Deschacht 2016; Sarsons, 2017). Еден од ретките примери што прави ретроградна анализа на реални податоци за родовата пристрасност во процесот на вработување е студијата на Goldin и Rouse (2000), која покажува дека воведувањето аудиции „на слепо“ во поголемите оркестри во Соединетите Американски Држави го зголемува учеството на жени музичари за 25%, во споредба со периодот кога за време на аудициите кандидат(к)ите биле видливи за жирито.

ЛОКАЛЕН КОНТЕКСТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

На Глобалниот индекс за родови јазови за 2018 година, кој рангира 149 земји на четири тематски димензии (економско учество, образовни можности, општо здравје и политичко зајакнување), Северна Македонија е рангирана на 66-тото место (со индекс 0,707), со што сè уште е далеку од високото 28-мо место од вкупно 115 земји на кое беше рангирана во 2006 година (со индекс 0,698) (World Economic Forum 2018, 10). За илустрација, во 2018 година, на местата со реден број 63, 64 и 65 се наоѓаат Романија, Венецуела и Украина, а по Северна Македонија (на местата број 67-69) се наоѓаат Сингапур, Хондурас и Црна Гора (World Economic Forum 2018, 10).

Во однос на секоја од четирите тематски димензии, Северна Македонија има највисок ранг во полето на политичко зајакнување на жените (45-то место од 149 земји; со индекс 0,241), по што следуваат образовните можности (68-мо место од 149 земји; со индекс 0,993) и општото здравје (73-то место од 149 земји; со индекс 0,976). Најнизок ранг земјата постигнува во полето на економско учество (103-то место од 140 земји; со индекс 0,62) (World Economic Forum 2018, 10). Со други зборови, според добиените индекси, жените во Северна Македонија имаат солидни услови за образование и општо здравје, додека, пак, на осигурување на можностите за економско

и политичко учество сè уште треба да се работи. Важно е да се напомене дека високиот ранг на Северна Македонија во полето на политичко зајакнување на жените повеќе се должи на релативно ниските индекси во земјите што учествуваат во истражувањето, а не на фактичката состојба во државата (индексот во ова поле изнесува 0,241).

Од друга страна, според податоците од Светска банка (2019), кои се фокусираат на правната дискриминација и нејзиното влијание врз можностите што жените ги имаат за вработување и претприемништво, Северна Македонија е оценета со 88,13 поени (од вкупно 100 можни поени), при што повисок број поени означува помала правна дискриминација (World Bank 2019, 9). Во прегледот на Светска банка се вклучени 187 држави од целиот свет, оценувани според осум индикатори: можности за мобилност, ново вработување, добивање плата, стапување во брак, започнување семејство и имање деца, водење бизнис, менаџирање имот и добивање пензија (World Bank 2019, 3-4). Просечната оценка на државите вклучени во овој преглед изнесува 74,71 поени, односно нецели 14 поени пониска од оцената што ја имаат Северна Македонија, Босна и Херцеговина, Лаос и Јужна Африка (88,13/100) (World Bank 2019, 8).

Во поглед на осумте индикатори, Северна Македонија е оценета со највисоките можни поени (100) во пет полиња: можности за мобилност, ново вработување, стапување во брак, водење бизнис и менаџирање имот. Следуваат полето на започнување семејство и имање деца (80 од 100 можни поени) и добивањето пензија (75 од 100 можни поени). Најниска оценка земјата добива во полето на добивање плата (50 од 100 можни поени) (World Bank 2019, 28). Со други зборови, легислативната рамка во Северна Македонија на жените им овозможува еднакви можности за учество во голем дел од полињата, но неопходни се уште чекори за намалување на правната дискриминација во полињата на започнување семејство и имање деца, добивање пензија и добивање плата.

Сепак, имајќи ги предвид податоците од Светскиот економски форум (2018) и од Светска банка (2019), поставувањето правна рамка за еднакви можности за учество во општественото дејствување не се преведува секогаш директно и во практична имплементација во еднаквите можности. Па така, иако во последната деценија во Северна Македонија е изградена легислативна рамка што цели кон обезбедување еднакви можности за учество во сите сфери на општественото дејствување (како што се Законот за еднакви можности, Националниот план и Стратегијата за родова еднаквост, Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство), голем број податоци на локално ниво посочуваат дека сè уште постои голем простор за подобрување. На пример, според Индексот на родова еднаквост¹⁷⁹ (изработен од Реактор – Истражување во акција), највисоко рангираната општина во Северна Македонија (скопската општина Центар) постигнува

179 Индексот на родова еднаквост е композитен показател за статусот на жените и мажите во различни сфери од живеењето, достапноста на јавни услуги што се релевантни за остварување родова еднаквост и напорите на локалните власти за промовирање родово одговорни политики.

само 59 од 100 можни поени. Ниското ниво на родова еднаквост во општините во Северна Македонија е особено индикативно ако се земе предвид фактот дека дури 20% од општините постигнуваат помалку од 20 од 100 можни поени на Индексот на родова еднаквост.

Кога станува збор за учеството на жените во политиката, според податоците од Извештајот на Европската комисија за напредокот на Северна Македонија од 2018 година, директното политичко учество на жените во државата е релативно ниско: станува збор за 7% на ниво на локална власт, 13% во извршната власт како именувани и назначени лица, 18% на министерско ниво и 37% во Собранието на Република Северна Македонија (кое засега е единствената државна институција за која постојат законски обврзувачки квоти за вклучување жени) (European Commission 2018, 9, 11, 13). Исто така, жените што се активно вклучени во политиката во Северна Македонија често се дискриминирани од страна на политичките партии, што го отежнува нивното напредување на повисоки функции (Коруновска, Србијанко, Илиќ и Малеска 2015, 75). Освен тоа, постои и дискриминација на жените во самиот процес на регрутирање за градоначалнички позиции и општински совети. Резултатите од истражувањето покажуваат дека политичките партии често на мажите им даваат шанса поради нивниот перципиран потенцијал, а од жените се очекува прво да ја докажат својата способност (преку завршување повисок степен на образование и напредување на повисоки работни места). Практично, ова значи дека во просек, мажите добиваат раководна позиција во политичките партии на возраст од 31 година, додека, пак, за жените ова се случува во периодот помеѓу 38 и 45 години (Коруновска, Србијанко, Илиќ и Малеска 2015, 75-76). Ваквиот начин на функционирање на политиката во Северна Македонија се отсликува и во ставовите на младата популација – младите од машки пол имаат поголема доверба во домашните политички институции, почесто учествуваат во политички активности и подготвени се да прифатат извршување политичка функција во споредба со младите од женски пол (Топузовска Латковиќ et al. 2019, 76-77, 85).

Во приватниот сектор, учеството на жените сè уште е релативно ниско: според податоците на Државниот завод за статистика од 2019 година, 78% од мажите учествуваат на пазарот на трудот, во споредба со 52% од жените. Расчленето според места на живеење, само 48% од работоспособните жени во урбаните и 39% во руралните заедници активно учествувале на пазарот на трудот. Во споредба со женската популација, дури 68% од работоспособните мажи во урбаните и 71% во руралните заедници зеле учество на пазарот на трудот (ДЗС 2019, 57-62). Дополнителен проблем на кој посочуваат јавно достапните податоци од ДЗС е родовото стереотипизирање во поглед на работоспособноста на кандидатите во различни полиња на професионално дејствување: жените се позастапени во пониско платените сектори што почесто се поврзуваат со традиционално дефинирани „женствени“ карактеристики (на пример, грижа за други, љубезност, посветеност на следните генерации, домашна работа и др.), како што се здравството, образованието, угостителството и текстилната индустрија (ДЗС 2019, 68-69).

Земајќи го предвид родовото стереотипизирање на полињата на професионално дејствување, не изненадуваат податоците од ДЗС што укажуваат на постоењето родов јаз во плати/надоместоци¹⁸⁰: во 2014 година, мажите што биле активни на пазарот на трудот во Северна Македонија заработувале во просек по 181 денари за работен час, додека, пак, жените заработувале по 166 денари за работен час (ДЗС 2016, 23). Овие бројки, во годишната бруто-заработувачка, посочуваат на просечна родова разлика од 50-ина илјади денари (во просек, 419 999 денари за вработените мажи и 369 711 денари за вработените жени) (ДЗС 2016, 12). Поинаку кажано, иако се вработуваат жени со повисок степен на образование, тие заработуваат помалку: меѓу жена и маж со исти работни квалификации постои разлика од околу 18% во полза на мажот (Petreski and Mojsoska Blazhevski 2015, 1). Постои и значителен мајчински јаз¹⁸¹ во платите: жените мајки во просек добиваат плата што е за околу 8% пониска од таа на мажите татковци (Petreski and Mojsoska Blazhevski 2015, 1). Ситуацијата е слична и кога станува збор за младинската вработеност во Северна Македонија – иако речиси секој втор млад човек во земјата работи на работно место за кое е преквалификуван и зема помала плата од онаа што би требало да ја зема ако работи на соодветно работно место, а најизложени на ваквиот феномен на „подвработеност“ се жените што потекнуваат од рурални средини и имаат завршено високо образование (Petreski et al. 2019).

Освен преку влијанието на родовото стереотипизирање на полињата на професионално дејствување, родовата разлика од годишната бруто-заработувачка би можела да се објасни и преку традиционалната поделба на работите помеѓу мажите и жените во Северна Македонија. Според податоците од Анкетата за користење на времето на ДЗС (2015б), мажите во Северна Македонија поголемиот дел од времето го поминуваат на платена работа, додека, пак, најголемиот дел од своето време жените го посветуваат на домашни активности. Ако се направи споредба само помеѓу вработените лица од двата пола, разликата во времето посветено на домашни активности е цели 9% – 14% од своето време вработените жени го посветуваат на домашни активности, а вработените мажи учествуваат со само 5% од своето време (ДЗС 2015б, 13).

Многу важен аспект од родовите разлики во општественото дејствување е застапеноста на жените на раководни позиции. Само 25% од работодавците во Северна Македонија се жени, а само 4% од управните одбори на компаниите што котираат на македонската берза се предводени од жени (ДЗС 2019, 66). Овие бројки се особено изненадувачки ако се земе предвид фактот дека жените претставуваат околу 3% од високообразованото население

180 Родовиот јаз во платите се дефинира како разликата во платите што ги заработуваат жените и мажите што активно учествуваат на пазарот на трудот.

181 Мајчинскиот јаз во платите (понекогаш нарекуван и семеен јаз) најчесто се дефинира како разликата во платите меѓу вработените мајки и жените што немаат деца. Понекогаш, мајчинскиот јаз се однесува и на разликата во платите помеѓу мајките и татковците.

во Северна Македонија на сите образовни нивоа (додипломски, магистерски и докторски студии) (ДЗС 2019, 48-54).

Според истражувањето на Малеска и Србијанко (2015), иако има жени на раководни позиции во компаниите/организациите во кои работат, нивните машки колеги почесто се на повисоките раководни позиции. Со други зборови, иако бројот на лица на раководни позиции во нивниот примерок е сличен (26% од вработените мажи и 19% од вработените жени), дури 65% од високите раководни позиции ги исполнуваат мажи (Малеска и Србијанко 2015, 17). Дополнително, 74% од испитаничките и 64% од испитаниците сметаат дека мажите имаат поголеми можности за унапредување и напредок во кариерата (Малеска и Србијанко 2015, 16).

ПОТРЕБА ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Доколку се земат предвид податоците сумирани во претходните поглавја, може да се заклучи дека степенот на свесност на македонските граѓани за родовата пристрасност и стереотипизирањето што следува од неа е релативно низок. Со други зборови, иако, на пример, 70% од испитаниците изјавуваат дека за нив родот на кандидатот за висока политичка функција не е важен (што е донекаде изненадувачки затоа што политиката е „машко“ поле на работа, според традиционалната култура во Македонија) (IRI 2017), податоците укажуваат на родово стереотипна поделба на улоги (на пример, поголем број жени работат во образовни и медицински установи, а поголем број мажи поседуваат сопствени бизниси и се на раководни позиции (ДЗС 2019)). Накратко, „слепилото“ кон родовите стереотипи за раководни позиции е само декларативно.

Поради тоа, потребно е емпириско истражување на родовата пристрасност кај граѓаните на Македонија во поглед на работоспособноста на кандидати за раководни позиции. Информации околу (не)постоењето (несвесна) родова пристрасност би биле моќен индикатор за потребата од засилени активности во полето на едуцирање на младата популација за родовата пристрасност и начините на кои таа може да се намали.

ИСТРАЖУВАЧКИ ПРАШАЊА

Земајќи ги предвид претходно сумираните податоци и резултатите од светската литература, кои укажуваат на постоењето родово стереотипизирани области на професионално дејствување на раководни позиции (на пример, Coffey and McLaughlin 2009; Coffman et al. 2017; Moss-Racusin et al. 2012; Riach and Rich 2006; Ryan et al. 2011; Steinpreis et al. 1999), ова истражување има цел да одговори на прашањето:

Дали постои родово пристрасност кога станува збор за раководни позиции во три области од општественото дејствување во Македонија (политика, приватен сектор, граѓански сектор)?

Дополнително, за да се провери влијанието на перцепциите за родово стереотипизирани карактеристики на кандидатите за раководни позиции, ова истражување ќе одговори и на прашањето:

Какви се родово стереотипизираните перцепции за кандидатите за раководни позиции во политиката, приватниот и граѓанскиот сектор во Македонија?

ИНСТРУМЕНТ И ВАРИЈАБЛИ ОД ИНТЕРЕС

Преку приспособување постојни методологии (Ryan et al. 2011; Naus 2014), авторката на истражувањето подготви прашалник што експериментално ги мери: 1) *родовата пристрасност* во однос на соодветноста на кандидат(к)ите за раководни позиции во политиката, приватниот сектор и граѓанскиот сектор, и 2) *перцепциите за родово стереотипизираните карактеристики* на испитаниците за кандидат(к)ите за раководни позиции во наведените сектори. Прашалникот беше достапен во долга и во кратка форма, при што долгата форма ги мереше двете главни варијабли од интерес, а кратката ја мереше само родовата пристрасност.

Родова пристрасност: За секој од трите сектори (политика, приватен и граѓански сектор) на испитаниците им беше презентирана хипотетичка ситуација: дадени беа три кратки биографии на кандидати за раководна позиција во дадениот сектор и од нив требаше да го одберат кандидатот, кој, според нивното мислење, е најсоодветниот избор. Раководните позиции за кои испитаниците го избираа најсоодветниот кандидат беа: градоначалник на општина во централна Северна Македонија (политика), претседател на управен одбор (приватен сектор) и извршен директор на граѓанска организација (граѓански сектор). Овие позиции беа избрани поради нивната раководна природа, која бара активно менаџирање на човечките, финасиските и временските ресурси

што се на располагање. По секое од прашањата каде што требаше да го избераат најсоодветниот кандидат за дадената функција во секторот за кој станува збор во прашањето, на испитаниците им беше поставено отворено прашање каде што можеа да ги објаснат причините за сопствениот избор.

Во секоја хипотетичка ситуација, од трите биографии дадени според случаен редослед, две припаѓаа на кандидат од машки пол (кандидати А и В), а една на кандидат од женски пол (кандидат Б). Во секоја од хипотетичките ситуации, кандидатите А и Б беа еднакво соодветни за избор, а нивните биографии беа внимателно изедначени според сите карактеристики (на пример, поле на студии, години на работно искуство, хоби и сл.), освен полот што беше означен преку користените имиња за кандидатите (особено внимание беше посветено на употребата на имиња што се вообичаено машки/женски во Северна Македонија). Биографиите на кандидатите А и Б се ротираа помеѓу испитаници, со крајна цел балансирање во целиот примерок.

Кандидатот В беше додаден како контролна варијабла, со цел да ја направи хипотетичката ситуација пореалистична (како што беше претходно објаснето, на пазарот на труд во Северна Македонија, жените се помалку застапени). Дополнително, биографијата на кандидатот В беше намерно напишана како помалку соодветна од таа на кандидатите А и Б, за вистинскиот избор сепак да се сведе помеѓу двата еднакво квалификувани кандидати (А и Б) од машки и женски пол. Во табелите 1, 2 и 3 се дадени прашањата преку кои се мереше родовата пристрасност во истражувањето.

Табела 1. Прашање преку кое се мери родова пристрасност при избор на кандидат за извршен директор на граѓанска организација.

Прочитајте ги внимателно дадените кратки биографии на кандидатите што аплицираа на конкурсот за извршен директор на една граѓанска организација. Потоа одберете го кандидатот за кој сметате дека е најсоодветен за функцијата извршен директор преку кликање на соодветното копче.

(КАНДИДАТ А) Миле Шашев (1985) дипломира политички науки и магистрира меѓународни односи, европски интеграции и дипломатија на Правниот факултет „Јустинијан I“ при УКИМ – Скопје. 10 години членува во организацијата, а во последните 5 години работи како координатор на проекти од областа на политичките науки. Паралелно на професионалниот ангажман во организацијата, работи и на меѓународни истражувања од областа на европските интеграции. Во слободно време трча на кеј и волонтира во прифатилиште за животни.

(КАНДИДАТ Б) Нина Јаневска (1986) дипломира правни студии и магистрира меѓународно право и односи и право на ЕУ на Правниот факултет „Јустинијан I“ при УКИМ – Скопје. Има 6-годишно работно искуство како координатор на правната програма на организацијата, а во неа активно членува веќе 9 години. Има големо искуство во спроведување домашни и интернационални обуки во повеќе области и е меѓународно сертифициран тренер за „меки“ вештини. Кога има слободно време, обично го посетува на планинарење и на свирење пијано.

(КАНДИДАТ В) Владимир Илиевски (1991) дипломира финансиски менаџмент на Економскиот факултет при УКИМ – Скопје, каде што ги завршува и магистерските студии по стратемиски менаџмент на човечки ресурси. Во последната година волонтира во граѓанска организација во Литванија. Има 2-годишно работно искуство како координатор на проекти на организацијата, а 7 години е нејзин член. Во слободно време оди во вежбалница и црта.

Табела 2. Прашање преку кое се мери родова пристрасност при избор на кандидат за градоначалник на општина во централна Северна Македонија.

Прочитајте ги внимателно дадените кратки биографии на кандидатите за градоначалник на една општина во централна Северна Македонија. Потоа одберете го кандидатот за кој сметате дека е најсоодветен за функцијата градоначалник преку кликање на соодветното копче.

(КАНДИДАТ А) Златко Мишов (1970) е дипломиран правник на Правниот факултет „Јустинијан I“ при УКИМ – Скопје. По додипломските студии оди на тримесечна практика во Министерството за правда, каде што подоцна се вработува и таму работи 5 години. Потоа основа компанија со средна големина што успешно работи веќе 16 години на домашниот пазар, а во последните 3 години своите производи ги извезува и во странство. Своето слободно време им го посветува на домашните миленици.

(КАНДИДАТ Б) Илина Велева (1972) дипломира сметководство и ревизија на Економскиот факултет при УКИМ – Скопје. По две години работа во Германија се враќа во Македонија каде што работи како сметководител за големи компании во следните 4 години. Потоа се вработува во Општината каде што работи во последните 14 години. Од нив, последните 3 години е раководител на Секторот за правни и општи работи, јавни дејности и јавни набавки во Општината. Во слободно време одгледува растенија во својот двор.

(КАНДИДАТ В) Јован Кирковски (1980) дипломира на Архитектонскиот факултет при УКИМ – Скопје. Има 12-годишно работно искуство во приватниот сектор во областа на архитектурата и урбаното планирање, а добитник е и на 3 меѓународни награди. Во слободно време патува на екзотични дестинации.

Табела 3. Прашање преку кое се мери родова пристрасност при избор на кандидат за претседател на управен одбор на голема компанија (со повеќе од 300 вработени).

<p><i>Прочитајте ги внимателно дадените кратки биографии на кандидатите што аплицираа на конкурсот за претседател на управен одбор на една голема компанија од Северна Македонија (повеќе од 300 вработени). Потоа одберете го кандидатот за кој сметате дека е најсоодветен за функцијата градоначалник преку кликање на соодветното копче.</i></p>	<p>(КАНДИДАТ А) Агим Хасалари (1969) дипломира правни студии и магистрира корпоративно право на Правниот факултет „Јустинијан I“ при УКИМ – Скопје. По 3 години работа во граѓанска организација, се вработува во конкурентна компанија од истиот сектор и таму работи веќе 19 години. Во последните 4 години активно ја извршува функцијата претседател на управен одбор на компанијата конкурент. Во слободно време чита книги и плива.</p>
	<p>(КАНДИДАТ Б) Вјоса Селмани (1967) дипломира маркетинг и магистрира корпоративен финансиски менаџмент на Економскиот факултет при УКИМ – Скопје. Пред 20 години, својата студентска пракса ја врши во компанијата, по што се вработува како млад маркетер и напредува на сè повисоки позиции во компанијата. Во последните 6 години е раководител на најголемиот сектор. Слободното време го посветува на сликање и на возење велосипед.</p>
	<p>(КАНДИДАТ В) Флорим Куртиши (1973) дипломира социјална работа на Филозофскиот факултет и магистрира менаџмент на човечки ресурси на Економскиот факултет при УКИМ – Скопје. Работи во еднакво голема компанија во различен сектор веќе 16 години, а последните 3 години е и нејзин главен финансиски директор. Кога има слободно време, сака да го посветува на готвење и на свирење гитара.</p>

Родово стереотипизирани перцепции: За секој од трите сектори (политика, приватен и граѓански сектор), од испитаниците беше побарано да оценат еден од кандидатите (А или Б, според случаен избор) според претходно подготвена листа на родово стереотипизирани карактеристики поврзани со успешност на раководни позиции (Ryan et al. 2011; Hauss 2014). Како и во претходниот дел, биографиите на кандидатите А и Б беа изедначени според сите карактеристики освен полот и се ротираа помеѓу испитаниците. На секое прашање, родово стереотипизираните карактеристики беа дадени според случаен редослед. Во табела 4 е дадена листата на родово стереотипизирани карактеристики.

Табела 4. Родово стереотипизирани карактеристики според кои испитаниците ги оценуваа кандидатите за раководни позиции.

КАРАКТЕРИСТИКИ ШТО ПОЧЕСТО СЕ ПОВРЗУВААТ СО ЖЕНИ НА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ	КАРАКТЕРИСТИКИ ШТО ПОЧЕСТО СЕ ПОВРЗУВААТ СО МАЖИ НА РАКОВОДНИ ПОЗИЦИИ
Високоразвиена емпатија	Амбициозност
Демократски лидер	Висока самодоверба
Добри интерперсонални вештини	Директност
Грижа за професионалниот развој на колегите	Добра смисла за бизнис
Зрелост	Натпреварувачки дух
Отвореност за соработка	Одлучност
Посветеност	Самостојност
Професионалност	Снаодливост во работа под притисок
Развиени вештини за поддршка на соработниците	Убедливост
Тимски играч	Упорност

Демографски карактеристики: Во прашалникот беа вклучени и незадолжителни прашања наменети за прибирање податоци за демографските карактеристики на испитаниците: пол, возраст, место на живеење (село/град), етничка припадност, највисок степен на завршено образование, работен статус и месечни примања (лични и на домаќинството во кое живееат испитаниците). Последно во прашалникот беа вклучени и две прашања за проверка на вниманието на испитаниците (на пример, „За да го демонстрирате вашето внимание, во овој ред одберете број 2“).

МЕТОДОЛОГИЈА НА СОБИРАЊЕ ПОДАТОЦИ

Истражувањето се базира на квантитативна методологија и анкета како истражувачка алатка. Прибирањето на податоците се одвиваше со помош на онлајн системот „Qualtrics“ каде што беше поставен анкетниот прашалник. Главната фаза на прибирање податоци траеше 14 дена во март и во април 2019 година.

ПРЕДМЕТНА ПОПУЛАЦИЈА И СТРАТЕГИИ НА МОСТРЕЊЕ

Предметната популација во ова истражување ја сочинуваат сите граѓани на Северна Македонија што се на возраст од 16 до 30 години. Поради ограничените ресурси и временската рамка, истражувањето се базира на таргетиран и пригоден примерок.

Во текот на прибирањето податоци, контактирани беа 270 граѓански организации (од кои 58 младински организации), со молба за понатамошно споделување на прашалникот до потенцијални испитаници. Дополнително, линк до прашалникот беше објавен на 14 активни групи на Фејсбук каде што членуваат потенцијални испитаници, како и на приватните профили на соработници на авторката на истражувањето. Прашалникот беше препратен и до листа на координатори на Еразмус со молба да се сподели до тимовите што ги координираат. Беа објавени и неколку реклами на Фејсбук со повик за учество во истражувањето, кои вкупно имаа 171.926 импресии во рок од 10 дена.

ПРИМЕРОК

Со пополнувањето на прашалникот започнаа 713 испитаници, од кои 282 испитаници одговориле над 70% од прашалникот (12/17 прашања). Прашањата за демографски податоци (вкупно осум) беа последни и незадолжителни, па поради тоа податоците што недостасуваат не влијаат врз главните варијабли од интерес.

Од $n=282$ испитаници што ги одговориле сите задолжителни прашања, од финалната анализа исклучени беа 24 испитаници што погрешно одговориле на прашањата за проверка на вниманието. Поради тоа, финалниот примерок е составен од $N=258$ испитаници. Описот на примерокот е направен според податоците

на испитаниците што ги пополниле незадолжителните прашања за демографски карактеристики.

ИСТРАЖУВАЧКА ЕТИКА

Во истражувањето учествуваа лица на возраст од 16 до 30 години за чие учество не е потребна дозвола од родител. Дополнително, на првата страница од прашалникот беа споделени основни информации за истражувањето и од сите испитаници беше побарано на неа електронски да ја изразат својата согласност за учество во истражувањето.

За да се минимизира можното свесно одговарање на прашањата насочено кон прикривање на родовата пристрасност, во повикот за учество во истражувањето и во самиот прашалник родовата пристрасност воопшто не беше спомената како поим. Наместо тоа, целта на истражувањето беше прикриена и претставена како „испитување на младинските ставови за пазарот на трудот во Северна Македонија, односно влијание на образовните квалификации и работните вештини во процесот на аплицирање за работа“ (цитат директно преземен од првата страница на прашалникот). По пополнувањето на прашалникот, испитаниците што веќе го пополниле за главната варијабла од интерес (родова пристрасност), притоа ненагласувајќи ја разликата во претходно споделените податоци, за да се намали можното „контаминирање“ на примерокот потенцијални испитаници од страна на испитаниците што веќе го пополниле истражувањето. Ваквата манипулација и прикривање на целта на истражувањето беше минимална и немаше никакви негативни последици врз испитаниците, при што беа задоволени сите етички начела за истражувачки проекти (European Science Foundation 2011).

МЕТОДОЛОШКИ ОГРАНИЧУВАЊА

Поради недостиг на официјални и јавно достапни канали за комуникација со потенцијални испитаници, истражувањето се потпира на податоци прибрани од таргетиран и пригоден примерок испитаници. Дополнително, оценувањето на репрезентативноста на примерокот е отежнато поради непостоењето официјални податоци за големината на населението и неговите демографски карактеристики.

Имајќи го предвид ова, важно е да се напомене дека е можна појава на самоселекција на испитаниците (Bethlehem 2010), и покрај напорите на авторката да вклучи колку што е можно повеќе млади од Македонија во истражувањето. Поради тоа што во повиците за вклучување во истражувањето беа споменувани ставовите околу пазарот на трудот во Северна Македонија, не треба да се исклучи можноста дека потенцијални испитаници што не учествуваат активно на пазарот на трудот (на пример, ученици, студенти, млади што

спаѓаат во категоријата NEET¹⁸²) не се вклучиле во истражувањето (или престанале со одговарање на прашалникот во текот на самото учество). Со други зборови, можно е во истражувањето да се вклучиле само млади луѓе што активно се заинтересирани за случувањата на пазарот на трудот во Северна Македонија. Оваа претпоставка, дополнително, може да се поткрепи и со карактеристиките на примерокот.

Кога станува збор за употребата на онлајн прашалник и можните негативни ефекти врз точноста на податоците, важно е да се напомене дека авторката користеше техника на случаен избор на можните „патеки за одговарање“ за да ја балансира главната варијабла од интерес (родова пристрасност) преку целиот примерок и за да го контролира ефектот на варијабли што не беа во фокусот на истражувањето (на пример, влијание на полето на студии, искуство во странство, избор на професија, хоби и сл. карактеристики на кандидатите за раководни позиции). Дополнително, употребени беа и две контролни прашања за проверка на вниманието на испитаниците за да се намали ефектот на можното пополнување на прашалникот без активно читање и учество во истражувањето. Исто така, не може со сигурност да се надминат можноста за сензитивизирање на испитаниците кон вистинската тема на истражувањето, како и негативните страни на самоизвестувачките техники (Rosenman, Tennekoop, and Hill 2011). Последно, при анализата на резултатите од истражувањето, треба да се има предвид и дека користениот прашалник за првпат беше приспособен за употреба во Северна Македонија, па немаше големи можности за детално пилотирање и тестирање на неговите психометриски карактеристики.

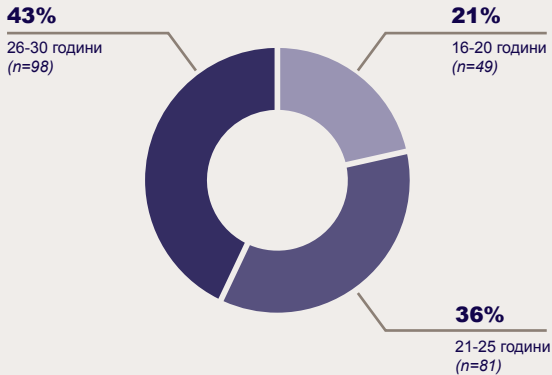
РЕЗУЛТАТИ

ОПИС НА ПРИМЕРОКОТ

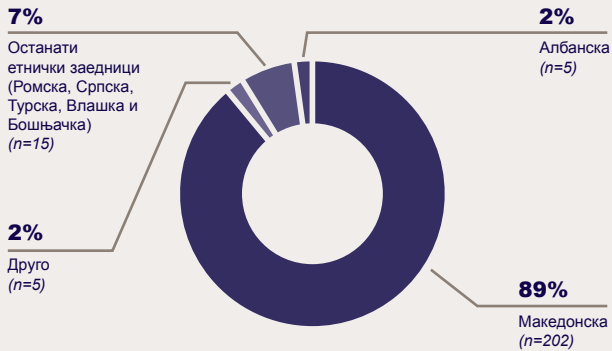
Од 228 испитаници што ги одговориле незадолжителните прашања за демографски карактеристики, 60% (n=136) се од женски пол, 39% (n=89) се од машки пол, а 1% (n=3) одговориле со „друго“. Просечната возраст на испитаниците е 24 години (M=24,21, SD=3,12). 92% (n=209) од испитаниците живеат во град, а 8% (n=18) на село. Во графиконот бр. 1 е даден преглед на дистрибуцијата на примерокот според возрастни групи. Во графиконот бр. 2 е даден преглед на дистрибуцијата на примерокот според етничка припадност.

182 Во категоријата NEET спаѓаат млади што не се вработени, ниту, пак, се вклучени во образовниот систем/дополнителни тренинзи (на англиски: Not in Employment, Education or Training, од каде што доаѓа кратенката NEET).

Графикон 1. Преглед на дистрибуцијата на примерокот според возрастни групи.

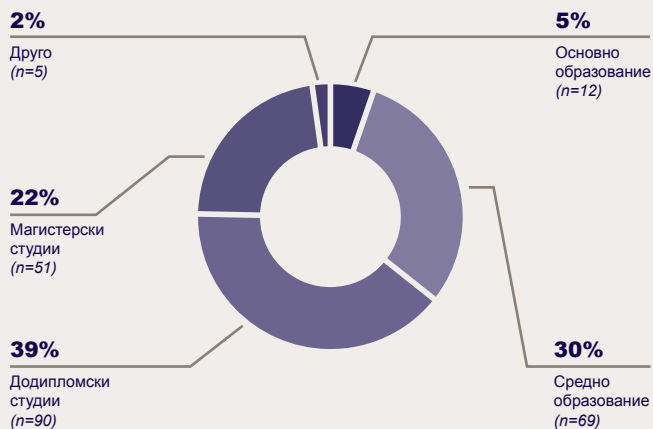


Графикон 2. Преглед на дистрибуцијата на примерокот според етничка припадност.

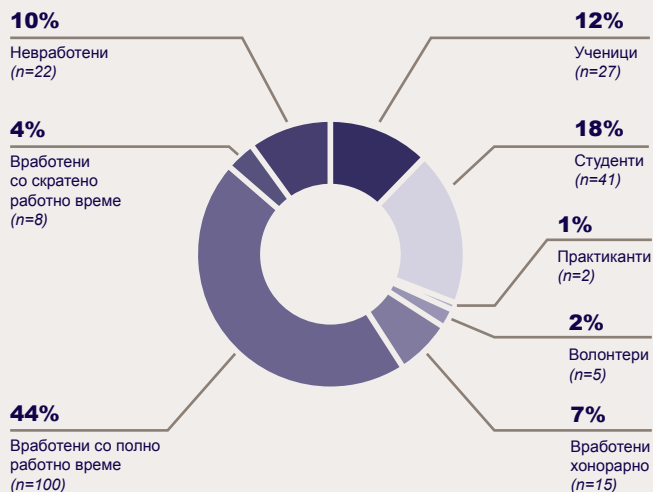


Во однос на највисокиот степен на образование што го имаат завршено, најбројни се испитаниците што имаат завршено додипломски студии (39%; n=90) и средно образование (30%; n=69). Најголемиот дел од испитаниците (44%; n=100) се вработени со полно работно време. Детален преглед на дистрибуцијата на примерокот според степен на образование и работен статус е даден во графиконите 3 и 4.

Графикон 3. Преглед на дистрибуцијата на примерокот според највисок степен на завршено образование.

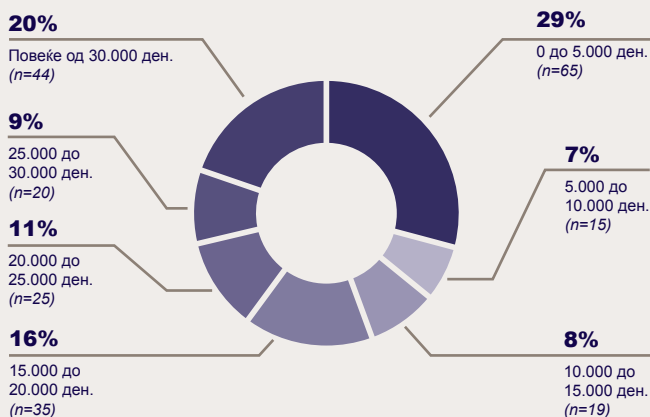


Графикон 4. Преглед на дистрибуцијата на примерокот според работен статус.

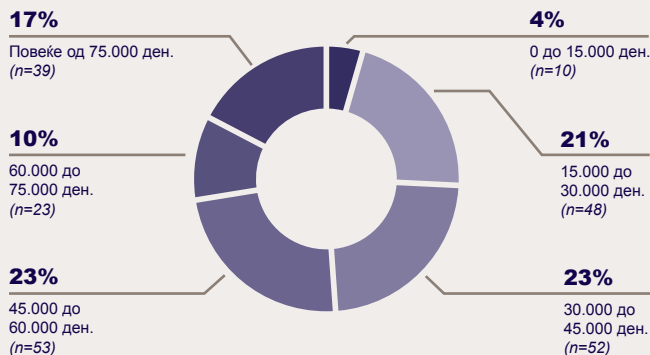


Речиси една третина од испитаниците (29%; n=65) имаат месечни примања од 0 до 5.000 денари, а една петтина (20%; n=44) имаат месечни примања повисоки од 30.000 денари. Најголемиот дел од испитаниците живеат во домаќинства каде што вкупниот месечен приход е помеѓу 45.000 и 60.000 денари (23%; n=53) и помеѓу 30.000 и 45.000 денари (23%; n=52). Детален преглед на дистрибуцијата на примерокот според просечните месечни лични примања на испитаниците во последните 6 месеци и вкупните месечни примања во домаќинството во кое живеат испитаниците е даден во графиконите 5 и 6.

Графикон 5. Преглед на дистрибуцијата на примерокот според просечни месечни лични примања на испитаниците во последните 6 месеци.



Графикон 6. Преглед на дистрибуцијата на примерокот според вкупните месечни примања на домаќинството во кое живеат испитаниците.



ГЕНЕРАЛНИ НАОДИ

Квантитативни наоди за родова пристрасност: Кандидатките се почестиот избор на испитаниците во хипотетичките ситуации поврзани со граѓанскиот сектор и со политиката, додека, пак, во ситуацијата поврзана со приватниот сектор, кандидатот А е почестиот избор на испитаниците. Дополнително, не постои поврзаност помеѓу полот на испитаниците и полот на кандидатите за кои тие сметаат дека се соодветни за дадените раководни позиции во сите три сектори. Исто така, кандидатот В, кој беше вклучен во истражувањето со намера да служи како контролна варијабла, во сите три сектори е одбран од 20-ина проценти од испитаниците.

Квантитативни наоди за родово стереотипизирани карактеристики: При анализата на резултатите за родово стереотипизирани карактеристики на кандидатите во сите три сектори заедно, не се појавуваат статистички значајни разлики помеѓу кандидатот А и кандидатката Б.

Квалитативни наоди: Според одговорите на отворените прашања, родот на кандидатите не е помеѓу клучните фактори за избор на кандидатите. Најчесто спомнувани се искуството во областа, образовниот профил и возраста на кандидатите, како и меѓународното искуство и начинот на кој кандидатите го трошат своето слободно време, односно изборот на хоби.

НАОДИ ЗА ГРАЃАНСКИОТ СЕКТОР

Квантитативни наоди за родова пристрасност: Во хипотетичката ситуација што бара од испитаниците да одберат кандидат соодветен за извршен директор на граѓанска организација, кандидатката е убедливо најчестиот избор на испитаниците, одбрана од дури 46,5% од испитаниците. Во споредба со неа, кандидатот А бил одбран од 31,8% од испитаниците. Последен е кандидатот В, кого го одбрале 20,9% од испитаниците.

Квантитативни наоди за родово стереотипизирани карактеристики: Кога станува збор за раководна позиција во граѓански сектор, нема големи разлики во мнозинството од оценуваните карактеристики помеѓу кандидатот А и кандидатката Б. Сепак, важно е да се напомене дека кај големо мнозинство од карактеристиките, опсегот на оценки што испитаниците му ги даваат на кандидатот А е поголем од опсегот на оценки што испитаниците ѝ ги даваат на кандидатката Б. Со други зборови, перцепцијата за карактеристиките на кандидатката изгледа поуниформно од перцепцијата за кандидатот.

Статистички значајни разлики помеѓу перципираните карактеристики на кандидатите се забележуваат во карактеристики што често се стереотипизирани како „типично женски“ – кандидатката Б е оценувана со повисоки оценки на карактеристики како што се грижа за професионалниот развој на колегите, добри интерперсонални вештини, развиени вештини за поддршка на соработниците

и однесување како тимски играч. Дополнително, изненадува повисоката оценка за кандидатката Б за карактеристиката директност, која обично се дефинира како „типично машка“. Детали за просечните оценки на кандидатите за раководна позиција во граѓанскиот сектор, како и за разликите помеѓу нив, се дадени во табела 4.

Табела 4. Просечни оценки на кандидатите за раководна позиција во граѓански сектор. Со * се означени карактеристиките каде што разликите се статистички значајни, $p < ,05$.

Карактеристика	Кандидат А	Кандидатка Б	Разлика
Амбициозност (М)	4,07	4,06	0,014
Висока самодоверба (М)	3,26	3,53	0,27
Високо развиена емпатија (Ж)	3,36	3,33	0,027
Грижа за професионалниот развој на колегите* (Ж)	2,67	3,25	0,581
Демократски лидер (Ж)	3,17	3,32	0,156
Директност* (М)	2,64	3,22	0,580
Добра смисла за бизнис (М)	3,62	3,65	0,026
Добри интерперсонални вештини* (Ж)	3,31	3,752	0,443
Зрелост (Ж)	3,81	3,68	0,132
Натпреварувачки дух (М)	3,29	3,54	0,260
Одлучност (М)	3,5	3,62	0,120
Отвореност за соработка (Ж)	3,31	3,74	0,426
Посветеност (Ж)	3,81	4,12	0,298
Професионалност (Ж)	3,88	3,98	0,094
Развиени вештини за поддршка на соработниците* (Ж)	3,07	3,57	0,499
Самостојност (М)	3,83	3,81	0,023
Снаодливост во работа под притисок (М)	3,00	3,26	0,264
Тимски играч* (Ж)	3,02	3,52	0,497
Убедливост (М)	3,21	3,29	0,075
Упорност (М)	3,69	3,69	0,005

Квалитативни наоди: На отвореното прашање за причините за избор на кандидат за раководна позиција во граѓански сектор (извршен директор на граѓанска организација), одговориле 165 испитаници. Интересен е фактот дека иако во оваа хипотетичка ситуација кандидатката е во предност од 14,7%, релативно мал број испитаници (n=9) го наведуваат родот на кандидатите како клучен во нивниот избор. Наведени се неколку изворни цитати како илустрација.

„Последните две биографии се многу слични, но меѓу маж и жена секогаш одбирам жена.“

„Ако бидам целосно искрена, секогаш ми е фасцинантно кога жена успева во области со кои доминираат мажи.“

„Повеќе жени треба да управуваат со организации, иако сум маж.“

Најголемиот дел од испитаниците како клучни фактори во изборот често ги наведуваат карактеристиките на кандидатите што беа балансирали помеѓу кандидати и испитаници. За 86 испитаници, искуството на кандидатот во организацијата било пресудно за нивната одлука, притоа избирајќи го кандидатот со најдолго искуство. За 32 испитаници, образовниот профил на кандидатот бил клучен, но за оваа карактеристика се појавуваат неколку струи на одговори што преферираат различни образовни области (менаџмент на човечки ресурси, економија, правни и политички студии). За 12 испитаници, исклучително е важно хиерархиското ниво на досега извршуваните позиции од страна на кандидатот, при што акцентот е ставен на искуство со програмско координирање (наспроти проектно координирање). Хобито на кандидатот е споменато од 11 испитаници со различни струи на одговори. Десет испитаници предност му дале на помладиот кандидат токму поради неговата возраст. За девет испитаници меѓународното искуство е важно во изборот на соодветен кандидат, а за шестмина пресудни се меките вештини. Подолу се наведени изворни цитати како илустрација.

„Го одбрав најмладиот кандидат бидејќи обично младите како резултат на немање многу искуство не добиваат ниту можност да стекнат такво искуство.“

„Поради фактот дека умее со луѓе и има меки вештини, кој е клучен во работата и успехот на извршен директор, мислам дека е подобар избор од другите двајца кандидати, кои имаат завидно искуство, меѓутоа во поле на истражувања.“

„Не мислам дека некој треба да има завршено факултет за менаџмент за да биде способен менаџер. Предност би дала на тематски стручни луѓе што се дообучени за извршување менаџерски функции (не менаџери, да ги дообучуваме за темата на работа)...“

„Планинарењето и пијаното се активности што ги празнат умот и телото од фрустрации. Со тоа знае како да одржува баланс во самоконтролата и однесувањето што го прави смирен за повторно да се врати на работа“

во услови на притисок, конфликти или тешкотии за работа со тимот, а со тоа и би имал успешна работа.“

„Фактот дека волонтира во организација за заштита на животните зборува за нејзината искрена потреба да придонесе општествено што, според мене, е навистина важно кога станува збор за извршен директор на граѓанска организација.“

„За разлика од останатите кандидати, овој кандидат дополнително волонтира и работи надвор од работниот ангажман на истражувања, што е огромен индикатор дека верува и сака да го прави тоа што го работи. Тоа е индикатор за внатрешна мотивација на кандидатот.“

„Лично за мене голем плус е и тоа што го прави во слободно време, за разлика од останатите кандидати, кои слободното време го искористуваат за сопствениот развој, таа повторно се залага за другите, во овој случај – животните.“

Само двајца од испитаниците во своите одговори наведуваат дека дадените информации не се доволни за да се направи финална одлука. Сепак, врз основа на дадените информации, некои од испитаниците носат пошироки претпоставки за кандидатите.

„Не изгледа како демотивирана или како да ќе се отсели од државата.“

„Остава впечаток на сестран човек, не само професионално ориентиран.“

„Според напишаното, ми изгледа на сериозна и амбициозна личност и личност што може да успее во зацртаните цели. Останатите кандидати ми изгледаат вештачки и мислам дека нема да бидат вистински избор.“

НАОДИ ЗА ПОЛИТИЧКИОТ СЕКТОР

Квантитативни наоди за родова пристрасност: Во хипотетичката ситуација што бара од испитаниците да одберат кандидат соодветен за градоначалник на општина во централна Северна Македонија, повторно кандидатката е најчестиот избор на испитаниците, одбрана од 40,9% од испитаниците. Во споредба со неа, кандидатот А бил одбран од 37% од испитаниците. Последен е кандидатот В, кого го одбрале 22% од испитаниците.

Квантитативни наоди за родово стереотипизирани карактеристики: Кога станува збор за раководна позиција за кандидатите за градоначалничка позиција, нема статистички значајни разлики во оценуваните карактеристики помеѓу кандидатот А и кандидатката Б. Детали за просечните оценки на кандидатите за градоначалничка позиција, како и за разликите помеѓу нив се дадени во табела 5.

Табела 5. Просечни оценки на кандидатите за градоначалничка позиција.

Карактеристика	Кандидат А	Кандидатка Б	Разлика
Амбициозност (М)	4,04	3,91	0,136
Висока самоверба (М)	3,79	3,75	0,033
Високо развиена емпатија (Ж)	3,21	3,14	0,076
Грижа за професионалниот развој на колегите (Ж)	3,05	3,10	0,043
Демократски лидер (Ж)	3,20	3,18	0,022
Директност (М)	3,33	3,32	0,018
Добра смисла за бизнис (М)	3,88	3,88	0,003
Добри интерперсонални вештини (Ж)	3,52	3,55	0,028
Зрелост (Ж)	3,88	4,00	0,120
Натпреварувачки дух (М)	3,44	3,38	0,056
Одлучност (М)	3,84	3,62	0,224
Отвореност за соработка (Ж)	3,51	3,71	0,206
Посветеност (Ж)	4,19	3,88	0,310
Професионалност (Ж)	4,01	3,84	0,178
Развиени вештини за поддршка на соработниците (Ж)	3,21	3,44	0,225
Самостојност (М)	3,87	3,95	0,079
Снаодливост во работа под притисок (М)	3,65	3,48	0,174
Тимски играч (Ж)	3,23	3,16	0,062
Убедливост (М)	3,55	3,41	0,150
Упорност (М)	4,03	3,88	0,136
Упорност (М)	4,03	3,88	0,136

Квалитативни наоди: На отвореното прашање за причините за избор на одреден кандидат за раководна позиција во политиката (градоначалник на општина во централна Северна Македонија), одговориле 117 испитаници. Иако кандидатката е во мала предност од 3,9%, мал број испитаници (n=4) го наведуваат родот на кандидатите како важен фактор во нивниот избор, при што тоа не е секогаш во полза на кандидатката. Наведени се два изворни цитати како илустрација.

„Женскиот кандидат сметам дека партиски е туркан да оди напред, што ме иритира.“

„Таа е вистинскиот избор за градоначалник и треба да го смениме ставот дека само маж може да биде градоначалник, претседател и сл. И жената има право да биде на функција и мислам дека ќе биде таа што ќе ја движи државата напред.“

Речиси сите испитаници (n=113) како клучна причина за изборот ги наведуваат професионалното искуство на кандидатот и областа во која дејствува (кои се ротираа помеѓу кандидати и испитаници). Сепак, постојат различни струи на одговори: за еден дел од испитаниците (n=45) клучно е работното искуство во јавната администрација, за други (n=23) најважни се познавањата од областа на архитектурата и урбаното планирање, а за трети (n=17) од пресудна важност е искуството како претприемач и сопственик на компанија што извезува надвор од државата. Наведени се неколку изворни цитати како илустрација.

„Кандидатот е запознаен со општинското работење како долгогодишен вработен, а неговото образование и искуство од економијата би го направиле добар и разумен управувач на буџетот.“

„Веќе е запознаен со работата и нема да има потреба за градење на неговиот капацитет одново, што знае да биде макотрпно и да трае многу време.“

„Тоа што е архитект, претпоставувам дека нема да дозволи да се градат згради на 10 метри една од друга.“

„Наведениот регион има потреба од инфраструктурен развој и градежна експанзија со цел економско издигнување на тој регион, а избраното лице за градоначалник може со сето негово знаење, искуство и успеси да придонесе кон тоа, особено кон издигнување на културни градби со поголеми културни елементи за поголема автентичност.“

„Реално, не постои личност што може да биде градоначалник во РСМ (членка на една од големите 6 партии) која заслужува да биде, ама во хипотетички свет каде што некој има можност да биде и би имал моќ самостојно во овој трул систем да направи нешто, би одел со човек со познавања од полето на урбанистичкото планирање и обликување, затоа што од тој аспект голем број населени места во оваа држава се со алармантна состојба, несоодветна за нивниот прираст или негативен прираст... можеби пристрасно затоа

што сум архитект, ама во идеализиран свет би сакал малку мои колеги да се позанимаваат со политиките на населените места што се две децении диктирани од различни индивидуални интереси спротивни на идеите на општо добро на урбанизмот.“

„Има работно искуство во јавна администрација, што е важно за вршење на градоначалничката функција, а тековно има успешна сопствена фирма што извезува надвор од државата. Ова упатува дека знае како ја води организацијата, знае со кои проблеми се соочува бизнис-секторот и полесно може да ги разбере и да работи за подобрување на јавните услуги што ги дава општината.“

„Има искуство и во државна администрација и во приватна фирма. Знае да почне нови работи и да ги развива, што би било предуслов за еден успешен политичар. Вториот кандидат има искуство во администрацијата, ама не покажува толкава самоиницијативност. Архитектот би го внел во трката само доколку беше урбана средина. Во централното подрачје се доминантно рурални средини и неговите квалитети нема да додадат толку многу во вредност.“

„Затоа што сметам дека е неопходно секој градоначалник да има познавање од основните права, со цел тој како претставник на општината да може и да донесе одлука што ќе се заснова на правото, а не по своја волја, како што прават многумина, а сè уште никој не го регулира сето тоа.“

„Архитектот најмалку личи на партиски паразит, најмногу на професионалец.“

За речиси една третина од испитаниците (n=34) поседувањето личен бизнис покренува прашања околу степенот на посветување кон општината и можен судир на интереси, но овие две прашања се толкуваат на неколку различни начини. Дадени се изворни цитати за илустрација.

„Човек кој е запознаен со тежината на водење сопствен бизнис, менаџирање луѓе и нивно позиционирање на вистинските работни позиции, како и човек кој, пред сè, верувам дека би ги ставал интересите на граѓаните отколку личните, со оглед на тоа дека личните интереси веројатно му се повеќе од остварени. Човек кој не ја гледа оваа позиција на градоначалник како можност за дополнително осиромашување на народот, туку напротив, збогатување на градот и општествениот живот на што е можно повеќе начини.“

„Останатите имаат приватни фирми и не се соодветни. Нема да се посветат доволно на општината, а може да има и конфликт на интереси.“

„Човек што е добар во својот бизнис ќе биде добар и во јавна одговорна функција.“

Хобито на кандидатот е споменато од шестмина испитаници со различни струи на одговори. Подолу се наведени изворни цитати како илустрација.

„Желбата за патување на интересни места укажува на отворен дух за нови идеи и перцепции.“

„Другите двајца сакаат егзотично да шетаат и имаат сопствена фирма – работи што според мене би им биле поголем фокус, со што послабо би се посветиле на работата во прашање.“

„Огромна е потребата од градоначалник што знае да почитува животни и да се погрижи за нивниот соодветен третман.“

„Тоа што му е хоби да патува на егзотични дестинации докажува дека е добар да направи тим што ќе работи и кога тој не е присутен.“

НАОДИ ЗА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Квантитативни наоди за родово пристрасност: Во хипотетичката ситуација што бара од испитаниците да одберат кандидат соодветен за функцијата претседател на управен одбор на голема компанија (со повеќе од 300 вработени), кандидатот А е најчестиот избор на испитаниците, одбран од 41,7% од испитаниците. Следува кандидатката што била одбрана од 37,7% од испитаниците и кандидатот В, кој бил одбран од 20,5% од испитаниците.

Квантитативни наоди за родово стереотипизирани карактеристики: Кога станува збор за раководна позиција во приватниот сектор, најголемите разлики се појавуваат во оценуваните карактеристики помеѓу кандидатот А и кандидатката Б. Слично како и со податоците за граѓанскиот сектор, важно е да се напомене дека кај мнозинство од карактеристиките, опсегот на оценки што испитаниците му ги даваат на кандидатот А е поголем од опсегот на оценки што испитаниците ѝ ги даваат на кандидатката Б. Со други зборови, перцепцијата за карактеристиките на кандидатката изгледа поуниформно од перцепцијата за кандидатот.

Кандидатката добива статистички значајно повисоки оценки на низа карактеристики што често се дефинираат како „типично женски“: високоразвиена емпатија, зрелост, отвореност за соработка, посветеност, професионалност, развиени вештини за поддршка на соработниците, однесување како демократски лидер и како тимски играч. Од друга страна, кандидатката добива статистички значајно повисоки оценки и на неколку карактеристики што често се дефинираат како „типично машки“: амбициозност, висока самоверба, добра смисла за бизнис, натпреварувачки дух, одлучност, самостојност, снаодливост во работа под притисок, убедливост и упорност. Детали за просечните оценки на кандидатите за раководна позиција во приватниот сектор, како и за разликите помеѓу нив се дадени во табела 6.

Табела 6. Просечни оцени на кандидатите за раководна позиција во приватен сектор. Со * се означени карактеристиките каде што разликите се статистички значајни, $p < .01$.

Карактеристика	Кандидат А	Кандидатка Б	Разлика
Амбициозност* (М)	3,33	4,38	1,047
Висока самодоверба* (М)	2,94	3,87	0,931
Високо развиена емпатија* (Ж)	2,37	3,31	0,942
Грижа за професионалниот развој на колегите (Ж)	2,53	3,25	0,725
Демократски лидер* (Ж)	2,59	3,42	0,836
Директност (М)	2,68	3,49	0,815
Добра смисла за бизнис* (М)	3,07	4,07	1,001
Добри интерперсонални вештини (Ж)	2,85	3,69	0,840
Зрелост* (Ж)	3,02	4,20	1,174
Натпреварувачки дух* (М)	3,00	3,94	0,944
Одлучност* (М)	3,05	4,11	1,067
Отвореност за соработка* (Ж)	2,64	3,78	1,131
Посветеност* (Ж)	3,25	4,34	1,085
Професионалност* (Ж)	3,046	4,28	1,236
Развиени вештини за поддршка на соработниците* (Ж)	2,62	3,64	1,013
Самостојност* (М)	3,00	4,10	1,110
Снаодливост во работа под притисок* (М)	2,85	3,82	0,966
Тимски играч* (Ж)	2,68	3,52	0,843
Убедливост* (М)	2,97	3,87	1,000
Упорност* (М)	3,24	4,30	1,054
Упорност* (М)	3,24	4,30	1,054

Квалитативни наоди: На отвореното прашање за причините за избор на одреден кандидат за раководна позиција во приватен сектор (претседател на управен одбор на голема компанија) одговориле 85 испитаници. Интересен е фактот дека иако во оваа хипотетичка ситуација кандидатот е во мала предност од 4%, ниту еден од испитаниците не го наведува родот на кандидатите како клучен фактор во нивниот избор. Како главни фактори најчесто се споменуваат долгото работно искуство (n=47), образовниот профил на кандидатите (n=17) и лојалноста кон компанијата (n=10) (карактеристики што се ротираа помеѓу кандидатите и испитаниците). За деветмина испитаници, важен е лидерскиот потенцијал на кандидатите, а за петмина испитаници клучно е давањето можност на кандидати што досега не биле на високи позиции. Наведени се неколку изворни цитати како илустрација.

„Кандидатката е веќе дел од компанијата и се развивала во неа. Веќе врши раководна функција и би било логичен напредок да преземе поголема одговорност.“

„Затоа што долго работел таму, ќе ја сака работата како претседател на управен одбор, ќе има добар однос со работниците и ќе знае како да ја води компанијата.“

„Се гледа дека се посветил на компанијата – работата му е важна, а не успехот на кој било начин.“

„Има прогрес во кариерата од ниско кон високо ниво – тоа е показател дека е добар работник.“

„Делува како човек со потенцијал да направи промени во компанијата.“

„Ги има сите потребни квалификации и досега не бил на толку висока позиција, па јас би му дала шанса.“

„Позицијата ќе му биде предизвик и ќе сака да напредува и да се докаже, а другите двајца, иако имаат повеќе познавање, потешко ќе прифатат промена.“

Често споменуван фактор при изборот на кандидатите е (не) работењето во конкурентна компанија (n=25) што се толкува на различни начини. Наведени се неколку изворни цитати како илустрација.

„Иако иницијално сметам дека кандидатката ги има подобрите квалификации за позицијата, работењето на вториот кандидат во конкурентна компанија му дава дополнителни информации за пазарот што се важни за добро позиционирање на компанијата и нејзин напредок.“

„Кандидатот што работел во конкурентската компанија е ризик за избор поради корпоративни тајни (на двете компании) и потенцијални договори со кои му се забранува премин од една во друга компанија од ист сектор.“

„Го одбрав овој кандидат само поради неговото претходно искуство како претседател на одборот во конкурентната компанија.“

„Другите двајца кандидати не се сигурни опции затоа што доаѓаат од конкурентна средина.“

„Кандидатот не бил претходно на позиција во конкурентна фирма со што би ги загрозил податоците од компанијата.“

„Тоа што бил претседател на управен одбор на конкуренцијата е ОГРОМНА предност затоа што може лесно да пренесе искуства за подобрување на новото работно место.“

ДИСКУСИЈА

Целта на ова истражување беше експериментална проверка на постоењето на родовата пристрасност кај младите во Северна Македонија кога станува збор за раководни позиции во три области од општественото дејствување (политика, приватен сектор, граѓански сектор). Дополнително, истражувањето се осврна и на влијанието на родовите стереотипи врз перцепцијата за неопходни карактеристики за успешна работа на раководни позиции во Северна Македонија. Земајќи ја предвид појдовната точка (недостиг на истражувања што се фокусираат на (не)постоењето на родовата пристрасност кај младите во Северна Македонија и причините за тоа), авторката се стремеше кон базична процена на родовата пристрасност со која ќе се создаде основа за понатамошни истражувања на темата.

Пред да се навлезе во дискусија за резултатите од истражувањето, неопходно е уште еднаш да се напомене дека беа користени стратегии за мострење на таргетиран и пригоден примерок, а големо мнозинство од испитаниците се високообразовани млади луѓе што живеат во урбана средина (повеќе за ограничувањата на истражувачкиот пристап во делот *Ограничувања*). Поради тоа, резултатите од ова истражување треба да послужат само како основа за понатамошни длабински истражувања на тема родова пристрасност и родово стереотипизирани перцепции за карактеристики на кандидати за раководни позиции.

Наспроти голем број истражувања од светската академска литература што укажуваат на постоење родова пристрасност (во корист на кандидатите од машки пол) кај младата популација (на пример, Moss-Racusin et al. 2012; Reuben et al. 2014; Sarsons 2017), во ова истражување резултатите не даваат јасна слика. Освен во хипотетичката ситуација што се однесува на граѓанскиот сектор (каде што предноста на кандидатката е цели 14,7% над следниот најчесто одбиран кандидат), разликите во изборот на испитаниците во хипотетичките ситуации што се однесуваат на градоначалничка функција и раководната позиција во приватниот сектор се релативно

мали (станува збор за 3,9%, односно 4%). Овие податоци се особено интересни ако се имаат предвид резултатите за родово стереотипизираните карактеристики на кандидат(к)ите, каде што, во целина, не се појавуваат статистички значајни разлики помеѓу кандидатот А и кандидатката Б. Слично на ова, во своите одговори на незадолжителните отворени прашања, испитаниците ретко го споменуваат родот на кандидатите како важен фактор при нивниот избор.

Дополнително, спротивно на претходни наоди (Neumark et al. 1996; Goldin and Rouse 2000; Vaert et al. 2016), во ова истражување не беше пронајдена поврзаност помеѓу полот на испитаниците и полот на кандидатите за кои тие сметаат дека се соодветни за дадените раководни позиции во сите три сектори, што би можело делумно да се објасни преку карактеристиките на испитаниците (мнозинство млади и (високо) образовани луѓе што живеат во урбана средина), кои често се поврзани со поголема грижа за родовата еднаквост (Munoz Boudet, Petesch, and Turk 2013). Исто така, одбирањето на кандидатот В од страна на една петтина од испитаниците во сите три сектори беше неочекувано, особено кога ќе се земат предвид претходни истражувања (на пример, Haslam and Ryan 2008). Овој резултат би можел да се објасни преку перцепцијата на испитаниците за карактеристиките што беа наменети за да го означат кандидатот В како помалку соодветен за избор: иако првично наменети за да ја намалат веројатноста дека ќе биде одбран кандидатот В, карактеристиките вклучени во прашалникот (на пример, недостиг на искуство, пониска запознаеност со случувањата во Северна Македонија поради волонтирање во странство, „расипнички“ тенденции, работа во друг сектор) во некои случаи ја постигнаа обратната цел, односно го направија кандидатот В еднакво привлечен за избор.

Во хипотетичката ситуација поврзана со изборот на соодветен кандидат за раководна позиција во граѓанскиот сектор, кандидатката беше почест избор на испитаниците – дури 46,5% од нив ја одбрале неа за извршен директор на граѓанска организација, со предност од 14,7% пред следниот најчесто одбиран кандидат. Важно е да се нагласи дека граѓанскиот сектор е единственото поле во кое испитаниците го нагласуваат родот на кандидатите како важен фактор во нивниот избор. Дополнително, родовата пристрасност во полза на кандидатката може делумно да се објасни со перцепцијата за родово стереотипизираните карактеристики на кандидатката, каде што таа добива повисоки оценки на карактеристиките, како што се грижа за професионалниот развој на колегите (во просек, повисока оцена за 0,581 од кандидатот А), добри интерперсонални вештини (во просек, повисока оцена за 0,443), развиени вештини за поддршка на соработниците (во просек, повисока оцена за 0,499) и однесување како тимски играч (во просек, повисока оцена за 0,497). Единствената карактеристика што „отскокнува“, поради тоа што често е родово стереотипизирана како машка, е директноста каде што кандидатката добива повисока оцена за 0,58. Со други зборови,

жените во граѓанскиот сектор во Северна Македонија се перципирани како подобри комуникатори и тимски играчи, погрижливи за соработниците и подиректни (перцепција што веројатно се должи на јавните настапи на голем број претставнички од граѓанскиот сектор во изминатите неколку години во Северна Македонија). Треба да се има предвид и дека голем дел од регрутирањето на испитаниците се одвиваше преку комуникација со граѓански организации и нивното членство, па ваквата перцепција за жените на раководни позиции во граѓанскиот сектор може да произлегува и од директното окружување на испитаниците и рол-моделите со кои тие се среќаваат.¹⁸³

Сепак, вреди да се напомене дека и во домашната и во светската академска литература, која се занимава со родовата пристрасност, учеството на жените во граѓанскиот сектор не е истражено, па така, не може да се направи споредба со претходни наоди.

Во хипотетичката ситуација поврзана со политичката раководна позиција (односно градоначалник на општина во централна Северна Македонија), кандидатката повторно беше најчесто одбирана (овој пат, со помала предност од 3,9%). Ниската разлика помеѓу кандидатите се одразува и во оцените на родово стереотипизирани карактеристики, каде што нема значителни разлики помеѓу оцените на кандидатката Б и кандидатот А. Родот како фактор во изборот на кандидатите е ретко спомнуван и во одговорите на незадолжителните отворени прашања (иако политичкиот сектор е единствениот каде што родот на кандидатот е директно поврзан со негативни коментари). При толкувањето на овие резултатите треба да се имаат предвид карактеристиките на примерокот испитаници (Munoz Boudet et al. 2013), па оттука не изненадуваат речиси еднаквата фреквенција на избор на кандидатот А и кандидатката Б и сличните оценки на родово стереотипизирани карактеристики. Наодите од ова истражување се особено интересни доколку се земе предвид тврдењето на 71% од испитаниците во истражувањето на Интернационалниот републикански институт (2017) дека за нив, родот на кандидатот за политичка функција не прави никаква разлика при носењето одлука за кого ќе гласаат. Дополнително, за интерпретацијата на наодите од ова истражување важни се и наодите за родова дискриминација во рамките на партиите (Коруновска et al. 2015), како и податоците од последните три циклуси на локални избори. Така, на пример, во 2009 година, на изборите се кандидирале само 13 кандидатки (3,6% од вкупниот број кандидати), од кои ниту една не добила градоначалничка позиција (наспроти 85 градоначалници од 352 кандидати, 24,15%). Во 2013 година, на изборите се кандидирале 29 кандидатки (7,6% од вкупниот број), од кои само четири (13,8% од кандидатките) добиле градоначалничка позиција (наспроти 76 градоначалници од 351 кандидати, 21,7%). Во 2019 година се кандидирале 15 кандидатки (6% од вкупниот број), од кои шест (40% од кандидатките) добиле градоначалничка позиција (наспроти

¹⁸³ Иако начелно планирано, во прашалникот не беше вклучено прашање за секторот во кој професионално дејствуваат испитаниците. Поради ова, не може да се донесат подетални заклучоци за можното влијание на нивото на нивната запознаеност со секој од секторите врз нивните перцепции за кандидатите за раководни позиции.

74 од 245 кандидати, 30%). Со други зборови, според наодите од ова истражување, кандидатка за градоначалник би била во мала предност кај младите гласачи, иако генералниот тренд на локалните избори во државата се менува многу бавно.

Единствено во хипотетичката ситуација поврзана со приватниот сектор, кандидатот А беше почесто одбиран како соодветен (со мала предност од 4% пред кандидатката). Ако се земат предвид истражувањата од светската литература (на пример, Hays 2014) и податоците за родовата структура на приватниот сектор во Северна Македонија (на пример, ДЗС 2019), овој резултат е очекуван. Сепак, во контекстот на ова истражување, малата предност на кандидатот А изненадува кога ќе се земат предвид разликите помеѓу кандидатите на родово стереотипизирани карактеристики и фактот дека родот како фактор воопшто не е споменат во одговорите на незадолжителните отворени прашања. Кандидатката за раководна позиција во приватниот сектор доби значително повисоки оценки на низа карактеристики што често се дефинираат како „типично женски“: високоразвиена емпатија (предност од 0,942 поени, на скалата од 1 до 5), зрелост (предност од 1,174 поени), отвореност за соработка (1,131), посветеност (1,085), професионалност (1,236), развиени вештини за поддршка на соработниците (1,013), однесување како демократски лидер (0,836) и како тимски играч (0,843). Од друга страна, кандидатката доби повисоки оценки и на неколку карактеристики што често се дефинираат како „типично машки“: амбициозност (1,047), висока самоверба (0,931), добра смисла за бизнис (1,001), натпреварувачки дух (0,944), одлучност (1,067), самостојност (1,110), снаодливост во работа под притисок (0,966), убедливост (1,00) и упорност (1,054). Ваквите повисоки оценки на кандидатката на 17 од 20 карактеристики вклучени во истражувањето се во контраст со малата предност на кандидатот за раководна позиција во приватниот сектор. Со други зборови, иако кандидатката добива повисоки оценки на мнозинството карактеристики важни за ефективно извршување на раководната позиција, кандидатот е во мала предност кога станува збор за изборот на испитаниците. Во ситуација кога сите други варијабли се изедначени помеѓу кандидатите, овој контраст помеѓу перцепцијата за работоспособноста на кандидатката и малата предност во изборот на кандидатот дава индикации за постоење родово пристрасност.

При генералната анализа на наодите од ова истражување и процената на неговото значење за улогата на младите во македонското општество, важно е да се напомене дека степенот на родово пристрасност кај испитаниците е релативно низок, освен во хипотетичката ситуација поврзана со граѓанскиот сектор. Земајќи ги предвид демографските карактеристики на примерокот, наодите од ова истражување може да се толкуваат како знак за зголемена свесност на младите во однос на родовите прашања, како и нивната идна улога како потенцијален катализатор за општествени промени.

ПРИДОНЕС КОН ПОЛЕТО И ИДНИ ИСТРАЖУВАЊА

И покрај сите ограничувања на истражувачкиот пристап, ова истражување дава неколку важни придонеси кон литературата за учеството на жените во општественото дејствување во Северна Македонија. Досегашната литература за учеството на жените во општественото дејствување во Северна Македонија е фокусирана само на свесни и експлицитни самоизвестувачки техники кога станува збор за ставовите на испитаниците. Клучниот придонес на ова истражување е токму експерименталната проверка на степенот на родовата пристрасност кај пригоден примерок. Поинаку кажано, ова истражување за првпат на експериментален начин го проверува постоењето на имплицитната, односно несвесна и ненамерна родова пристрасност. Важен придонес на ова истражување е и проверката на родово стереотипизираните перцепции на личните карактеристики на кандидатите за раководни позиции.

Во однос на можностите за понатамошно развивање на истражувачкиот пристап и спроведување идни истражувања, подобрувања се можни во три главни насоки што дополнително ќе го зголемат квалитетот на потенцијалните резултати. Потребни се официјални податоци за младата популација во Македонија, за да може да се осигури репрезентативноста на примерокот. Понатаму, потребно е понатамошно развивање и усовршување на истражувачкиот инструмент, за да се осигури целосна адаптираност на македонската популација. За зголемување на релијабилноста на податоците и нивната употребливост во институционалните политики, идеално би било користење официјални канали за регрутирање за учество на колку што е можно повеќе млади во истражувањето. Така, институционалните политики што би се развиле според резултатите од идните истражувања би се потпирале на сеопфатни анализи на моменталните перцепции на младите во Северна Македонија.

ЗАКЛУЧОК

Главната цел на ова истражување беше експериментална проверка на степенот на имплицитната родова пристрасност кај пригоден примерок од млади граѓани на Северна Македонија, како и подлабоко разбирање на родово стереотипизираните перцепции на лични карактеристики кај кандидатите за раководни позиции. Наодите посочуваат на разлики помеѓу трите сектори што беа опфатени во ова истражување (граѓанскиот сектор, политиката и приватниот сектор).

Во граѓанскиот сектор (единствен во кој родот на кандидатката е споменат како позитивен фактор во одговорите на отворените прашања), родовата пристрасност во полза на кандидатката за раководна позиција е најголема (14,7% предност пред следниот најчесто избиран кандидат). Овој податок, заедно со високите оценки на родово стереотипизираните карактеристики, кои почесто се поврзуваат со женствено однесување, зборува за јасна слика (според испитаниците) за потребните карактеристики кај лицата на раководни позиции во граѓанскиот сектор (грижливи и директни, добри комуникатори, тимски играчи), која повеќе соодветствува со „женствен“ начин на раководење.

Во политиката (каде што родот на кандидатката беше споменуван и во позитивна и во негативна конотација во одговорите на отворените прашања), родовата пристрасност во полза на кандидатката е релативно мала (3,9% предност пред следниот најчесто избиран кандидат). Дополнително, не се појавија статистички значајни разлики во однос на родово стереотипизираните карактеристики на кандидатите. Овие наоди може да се протолкуваат како чекор напред кон менување на традиционалните ставови во Северна Македонија дека „политиката е машка работа“.

Во приватниот сектор (каде што родот на кандидатите воопшто не беше споменат како важен во одговорите на отворените прашања), наодите посочуваат на спротивставени сфаќања. Иако кандидатката добива повисоки оценки на мнозинството карактеристики (што би се очекувало да се пренесе и во генералната оценка за соодветност за раководна позиција), кандидатот А е во мала предност (4%). Со други зборови, ваквите наоди даваат индикации за родово пристрасност во полза на кандидатот, и покрај повисоките оценки на карактеристиките што се поврзуваат со успешно извршување раководна позиција што ги добива кандидатката.

ПРЕПОРАКИ

- Министерството за образование и наука, во соработка со Министерството за труд и социјална политика и останатите ресорни институции, да работи на зајакнување на наставно-образовните политики и содржини од аспект на родовата еднаквост, како и воведување на сеопфатно сексуално образование како важен фактор во постигнувањето на родово еднакви можности за учество.
- Министерството за труд и социјална политика, заедно со ресорните институции, да работи на зголемено учество на жените во процесите на одлучување на национално и локално ниво преку воведување на квоти.
- Министерството за труд и социјална политика, заедно со ресорните институции, да работи на зголемено учество на жените на пазарот на трудот, а особено на повисоките раководни нивоа.
- Министерството за труд и социјална политика, заедно со Државниот завод за статистика и останатите ресорни институции, да воведат практика на собирање родово поделени и јавно достапни податоци за сите нивоа на јавна администрација, локална и централна власт, како и во приватниот и граѓанскиот сектор, заедно со информации за вид на професионален ангажман, ниво на позиција и сума на плата/надоместок.
- Министерството за труд и социјална политика, во соработка со останатите ресорни институции, да спроведува редовни национални истражувања за проценка на ставовите на населението во однос на родовата пристрасност и спроведувањето на политиките за родова еднаквост, чии резултати ќе бидат јавно достапни.

БИБЛИОГРАФИЈА

- Agars, Mark D. "Reconsidering the impact of gender stereotypes on the advancement of women in organizations." *Psychology of Women Quarterly* 28, no. 2 (2004): 103-111.
- Antal, Ariane Berthoin, and Dafna N. Izraeli. "A global comparison of women in management: Women managers in their homelands and as expatriates." (1993).
- Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth, and Mark L. Bryan. "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution." *ILR Review* 60, no. 2 (2007): 163-186.
- Baert, Stijn, Ann-Sophie De Pauw, and Nick Deschacht. "Do employer preferences contribute to sticky floors?" *ILR Review* 69, no. 3 (2016): 714-736.
- Beghini, Valentina, Cattaneo, Umberto, and Pozzan Emanuela. 2017. "A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all." Retrieved from: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm
- Bertrand, Marianne, and Sendhil Mullainathan. "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination." *American economic review* 94, no. 4 (2004): 991-1013.
- Bethlehem, Jelke. "Selection bias in web surveys." *International Statistical Review* 78, no. 2 (2010): 161-188.
- Black, Sandra E., and Philip E. Strahan. "The division of spoils: rent-sharing and discrimination in a regulated industry." *American Economic Review* 91, no. 4 (2001): 814-831.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations." *Journal of Economic Literature* 55, no. 3 (2017): 789-865.
- Catalyst. 2009. "Statistical Overview of Women in the Workplace." Retrieved from: http://www.catalyst.org/file/172/qt_statistical_overview_of_women_in_the_workplace.pdf
- Center for American Women and Politics. 2019. "Women in the U.S. Congress 2019." Retrieved from: <https://www.cawp.rutgers.edu/women-us-congress-2019>
- Coffey, Bentley, and Patrick A. McLaughlin. "Do masculine names help female lawyers become judges? Evidence from South Carolina." *American Law and Economics Review* 11, no. 1 (2009): 112-133.
- Coffman, Katherine B., Christine L. Exley, and Muriel Niederle. *When gender discrimination is not about gender*. Harvard Business School, 2018.
- Council of the European Union. 1999. "Review of the implementation by the Member States and the European Institutions of the Beijing Platform for Action." Retrieved from: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?i=FN&f=ST%2011829%201999%20REV%201>
- Државен завод за статистика на Република Северна Македонија. 2015а. "Анкета за работна сила 2014". Retrieved from: http://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1.aspx?rbr=564
- Државен завод за статистика на Република Северна Македонија. 2015б. "Анкета за користење на времето 2014/2015". Retrieved from: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.20.pdf>
- Државен завод за статистика на Република Северна Македонија. 2016. "Анкета за структура на заработувачката 2014". Retrieved from: <http://www.stat.gov.mk/publikacii/2.4.16.03.pdf> Државен завод за статистика на Република Северна Македонија.
2019. "Жените и мажите во Северна Македонија". Retrieved from: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2019.pdf>
- Eagly, Alice H., and Steven J. Karau. "Role congruity theory of prejudice toward female leaders." *Psychological review* 109, no. 3 (2002): 573.

Eagly, Alice H., Mona G. Makhijani, and Bruce G. Klonsky. "Gender and the evaluation of leaders: A meta - analysis." *Psychological bulletin* 111, no. 1 (1992): 3.

European Commission. 2005. "Social values, science and technology." Retrieved from: http://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinon/archives/ebs/ebs_225_report_en.pdf

European Commission. 2010. "Database on Women and Men in Decision-making: Methodology." Retrieved from: [http://www.eif.gov.cy/misi/dl/genderequality.nsf/All/67B692DA2EAA1BEBC22579A70030F682/\\$file/database_on_women_and_men_in_decisionmaking-wmid_methodology.pdf](http://www.eif.gov.cy/misi/dl/genderequality.nsf/All/67B692DA2EAA1BEBC22579A70030F682/$file/database_on_women_and_men_in_decisionmaking-wmid_methodology.pdf)

European Commission. 2018. "Commission staff working document: The former Yugoslav Republic of Macedonia 2018 Report." Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2018:0154:FIN:EN:PDF>

European Institute for Gender Equality. 2017. "The proportion and number of women and men among senior/junior ministers in the different fields of action (portfolios/ministries by BEIS type) of the national/federal governments of the Member States." Retrieved from: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g6_wmid_natgov_govbeis/bar

European Parliament. 2019. "Women in the European Parliament". Retrieved from: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20190226STO28804/women-in-the-european-parliament-infographics>

European Science Foundation, and All European Academies. *The European code of conduct for research integrity*. European Science Foundation, 2011.

Falk, Erika, and Kate Kenski. "Issue saliency and gender stereotypes: Support for women as presidents in times of war and terrorism." *Social Science Quarterly* 87, no. 1 (2006): 1-18.

Fox, Richard L., and Eric RAN Smith. "The role of candidate sex in voter decision-making." *Political Psychology* 19, no. 2 (1998): 405-419.

Gertzog, Irwin N., and M. Michele Simard. "Women and" hopeless" congressional candidacies: Nomination frequency, 1916-1978." *American Politics Quarterly* 9, no. 4 (1981): 449-466.

Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. "Orchestrating impartiality: The impact of" blind" auditions on female musicians." *American economic review* 90, no. 4 (2000): 715-741.

Haslam, S. Alexander, and Michelle K. Ryan. "The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations." *The Leadership Quarterly* 19, no. 5 (2008): 530-546.

Hays. 2014. "Gender diversity: why aren't we getting it right?." Retrieved from: https://www.hays.com.au/gender-diversity/HAYS_2006971

Heilman, Madeline E., Caryn J. Block, Richard F. Martell, and Michael C. Simon. "Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers." *Journal of applied psychology* 74, no. 6 (1989): 935.

Heilman, Madeline E., Aaron S. Wallen, Daniella Fuchs, and Melinda M. Tamkins. "Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks." *Journal of applied psychology* 89, no. 3 (2004): 416.

International Republican Institut. 2017. "Public opinion poll in Macedonia." Retrieved from: http://www.iri.org/sites/default/files/2017-9-18_macedonia_poll.pdf

Jacobs, Jerry A. "Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers." *Administrative Science Quarterly* (1992): 282-301.

Кениг, Николина. "Неподносливата леснотија на половото стереотипизирање: анализа на учебниците по македонски јазик, историја и природа и општество за основно образование". „Годишен зборник на Филозофскиот факултет“, (2014): 159-176.

Коруновска, Неда, Јана, К. Србијанко, Снешка Илиќ, и Тања Малеска. 2015. "Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија."

Kulich, Clara, Michelle K. Ryan, and S. Alexander Haslam. "The political glass cliff: Understanding how seat selection contributes to the underperformance of ethnic minority candidates." *Political Research Quarterly* 67, no. 1 (2014): 84-95.

Kulich, Clara, Michelle Ryan, and Alex Haslam. *Where is the Romance for Women in Leadership? Gender Effects on the Romance of Leadership and Performance-Based Pay*. mimeo, 2006.

Lovenduski, Joni. *Feminizing politics*. Polity, 2005.

Lyness, Karen S., and Donna E. Thompson. "Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route?." *Journal of applied psychology* 85, no. 1 (2000): 86.

Малеска, Тања и Јана К. Србијанко. 2015. "Работни услови и рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот: родова анализа".

Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman. "Science faculty's subtle gender biases favor male students." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109, no. 41 (2012): 16474-16479.

Muñoz Boudet, Ana María, Patti Petesch, and Carolyn Turk. *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries*. The World Bank, 2013.

Newmark, David, Roy J. Bank, and Kyle D. Van Nort. "Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study." *The Quarterly journal of economics* 111, no. 3 (1996): 915-941.

Petreski, Blagica, Jorge Davalos, Ivan Vchkov, Despina Tumanoska, and Tereza Kochovska. 2019. "Analysis of youth underemployment in North Macedonia, Montenegro and Serbia."

Petreski, Marjan and Nikica Mojsoska Blazhevski. 2015. "The gender and motherhood wage gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia: An econometric analysis". International Labour Organization.

Reuben, Ernesto, Paola Sapienza, and Luigi Zingales. "How stereotypes impair women's careers in science." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111, no. 12 (2014): 4403-4408.

Riach, Peter A., and Judith Rich. "Field experiments of discrimination in the market place." *The economic journal* 112, no. 483 (2002): F480-F518.

Rosenman, Robert, Vidhura Tennekoon, and Laura G. Hill. "Measuring bias in self-reported data." *International journal of behavioural & healthcare research* 2, no. 4 (2011): 320.

Rudman, Laurie A., and Peter Glick. "Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women." *Journal of social issues* 57, no. 4 (2001): 743-762.

Ryan, Michelle K., S. Alexander Haslam, Mette D. Hersby, and Renata Bongiorno. "Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype." *Journal of Applied Psychology* 96, no. 3 (2011): 470.

Ryan, Michelle K., S. Alexander Haslam, and Clara Kulich. "Politics and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to contest hard-to-win seats." *Psychology of Women Quarterly* 34, no. 1 (2010): 56-64.

Sarsons, Heather. "Recognition for group work: Gender differences in academia." *American Economic Review* 107, no. 5 (2017): 141-45.

Schein, Virginia E. "The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics." *Journal of applied psychology* 57, no. 2 (1973): 95.

Schein, Virginia E. "A global look at psychological barriers to women's progress in management." *Journal of Social issues* 57, no. 4 (2001): 675-688.

Short, Clare. "Women and the Labour party." *Parliamentary Affairs* 49, no. 1 (1996): 17-26.

Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders, and Dawn Ritzke. "The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study." *Sex roles* 41, no. 7-8 (1999): 509-528.

Топузовска Латковиќ, Марија, Мирјана Борота Поповска, Елеонора Серафимовска, Анета Цекиќ, и Нита Старова. 2019. „Студија за млади во Северна Македонија 2018/2019.“

United Nations. 2015. "Facts and figures: Leadership and political participation." Retrieved from: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

UK Parliament. 2017. "Members of Parliament by gender: Numbers". Retrieved from: <https://www.parliament.uk/about/parliament-and-women/women-in-parliament-today/>

Vial, Andrea C., and Jaime L. Napier. "Unnecessary Frills: Communitarity as a Nice (But Expendable) Trait in Leaders." *Frontiers in psychology* 9 (2018): 1866.

Weinberg, Daniel H., Chester Levine, and Laurie Salmon. *Evidence from Census 2000 about earnings by detailed occupation for men and women*. US Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, US Census Bureau, 2004.

World Bank. 2017. "Proportion of seats held by women in national parliaments (%)." Retrieved from: <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS>

World Bank. 2019. "Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform." Retrieved from: <https://wbi.worldbank.org/#>

World Economic Forum. 2018. "The global gender gap report 2018." Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

Wright, Erik Olin, Janeen Baxter, and Gunn Elisabeth Birkelund. "The gender gap in workplace authority: A cross-national study." *American sociological review* (1995): 407-435.



СОЦИО-ЕКОНОМСКИ ФАКТОРИ И НИВНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

БЛАГИЦА ПЕТРОВА

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	201
ТЕОРЕТСКА РАСПРАВА (ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА)	202
РОДОВИОТ ЈАЗ ВО ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО	203
МЕТОДОЛОГИЈА	212
ДОБИЕНИ ПОДАТОЦИ	213
ДОБИЕНИ ПОДАТОЦИ	218
РАЗБИРАЊЕ НА ПОЛИТИЧКОТО И ГРАЃАНСКОТО УЧЕСТВО	219
РАСПРЕДЕЛБАТА НА ДОМАШНАТА РАБОТА И СЛОБОДНОТО ВРЕМЕ ВО СЕМЕЈСТВАТА	222
МОТИВАЦИЈА ЗА ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО	225
ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА	229
ПРЕПОРАКИ	232
ЗА ГРАЃАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ	232
ЗА ИНСТИТУЦИИТЕ	232
АНЕКС 1.	234
БИБЛИОГРАФИЈА	238

5

СОЦИО-ЕКОНОМСКИ ФАКТОРИ И НИВНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

РЕЗИМЕ

Еден од важните предизвици во полето на политичкото учество е еднаквоста. Нееднаквото политичко учество и нееднаквата застапеност во политичкиот живот ја доведуваат во прашање легитимноста на демократските процеси во едно општество. Голем број фактори влијаат врз политичкото учество. Меѓу најанализираните фактори што придонесуваат за нееднаквоста во политичкото учество е родот од аспект на степенот на учество на жените во политиката и во општествените текови наспроти мажите.

Овој научноистражувачки труд има цел да ја продлабочи истражувачката и научната мисла за родовата нееднаквост во политичкото учество, поконкретно испитувајќи ги социо-економските фактори и нивното влијание врз политичкото и граѓанско учество на жените во Република Северна Македонија. Трудот претставува обид да се детектираат сите релевантни социо-економски фактори што влијаат врз женското политичко учество, да се испитаат факторите што го инхибираат или го поттикнуваат учеството и да се дадат соодветни препораки до релевантни актери за поттикнување поактивно учество на жените во политичките и во општествените текови во нашата земја.

Како релевантни социо-економски фактори што беа земени предвид при спроведувањето на овој научноистражувачки труд се економската (не)зависност на жените, нивниот социјален капитал, пристапот до соодветна инфраструктура, слободното време со кое (не)располагаат тие и (де)мотивацијата за политичко и граѓанско учество. Целта беше да добиеме колку што е можно појасна слика за начинот на разбирање, толкување и практикување политичко и граѓанско учество, за што беа спроведени индивидуални полуструктурирани интервјуа на вкупно 54 жени од цела држава.

Мотивот за спроведување на овој научноистражувачки труд лежи во комплексноста на темата за која постојат многу мал број податоци, анализи и истражувања во нашата земја и се очекува да биде силна основа за идни продлабочени истражувања и анализи. Спроведувањето на овој научноистражувачки труд е овозможен и поддржан од Фондацијата за демократија на Вестминстер.

Политичкото учество е клучен катализатор во процесите на демократизација на едно општество, тоа го поттикнува развојот и ја унапредува благосостојбата на граѓаните. Политичкото учество придонесува за создавање здраво демократско општество во кое граѓаните им ги соопштуваат нивните желби, потреби и интереси на носителите на одлуки. Политичкото учество претставува механизам за поставување на вистинските општествени цели што ги задоволуваат желбите и потребите на сите граѓани преку нивно директно адресирање до носителите на одлуки. (Sidney Verba, Norman H Nie 1972, 3-5; Sidney Verba, Kay Lehman Schlozman, Henry E. Brady 1995, 37.)

Концептот за политичкото учество, неговото разбирање и толкување во теоријата се многу широки и низ историјата се продалочуваат согласно светските трендови на социо-економски и технолошки развој. Sidney Verba и Norman H. Nie го истражуваат политичкото учество како активности насочени директно кон структурите на власта, носителите на одлуки и/или кон конкретни одлуки што ги носат тие, односно во нивната теорија фокусот го ставаат на институционалното политичко учество. Barnes и Kaase подоцна ја продалочуваат теоретската расправа со воведување на активното граѓанско учество во дефиницијата, со цел денес овој концепт да се прошири со појавата на интернетот и дигиталните медиуми, вклучувајќи ги новите форми на онлајн политичко учество (Van Deth 2016).¹⁸⁴

Во последните две децении повеќемина теоретичари концептуално и термилошки попрецизно го дефинираат политичкото учество правејќи разлика помеѓу конвенционалното и граѓанското учество, односно учеството што е директно поврзано со формалното политичко дејствување во рамките на институциите, како што е гласање на избори, вклучување во политички кампањи и активистички групи и учеството што е индиректно или „латентно“ и подразбира волонтирање, односно активно вклучување во рамките на заедниците за нивно унапредување. (Dejaeghere & Hooghe 2009, 723-732; Joakim Ekman, Erik Amna 2012, 283-300.)

Не само што демократијата е незамислива без можноста граѓаните активно и слободно да учествуваат во демократските процеси, туку, на долг рок, политичкото учество поттикнува општествен развој, учејќи ги граѓаните на одговорност кон одржување и негување на демократијата (Verba, Schlozman & Brady 1995, 1). Демократските системи, особено во оние таканаречени нови демократски земји во кои спаѓа и Република Северна Македонија, се исправени пред безброј предизвици што влијаат врз унапредувањето на демократските процеси преку поттикнување на политичкото учество на сите граѓани, без оглед на нивните демографски, социо-економски и културолошки разлики.

¹⁸⁴ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118541555.wbiepc171> (Пристапено на 31.5.2019 г.)

Mefy најанализираните фактори што придонесуваат за нееднаквоста во политичкото учество во рамките на овие модели се социо-демографските и социо-економските фактори, како што се образование, личен доход, социјална класа, род и возраст. Иако родот е широк социјален конструкт, сепак кога се мисли на родов јаз во политичкото учество, литературата најчесто подразбира степен на учество на жените наспроти мажите.

РОДОВИОТ ЈАЗ ВО ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО

Скорашните истражувања на тема родовиот јаз во политичкото учество на глобално ниво укажуваат дека родовиот јаз има тенденција на стеснување, па дури и бележи негативен тренд кај некои граѓански и политички активности, како што се излегување на протести и таканаречениот политички конзумеризам, кој подразбира селективен пристап во изборот на производи и услуги што ги нуди пазарот (Dalton 2002; Micheletti, Follesdal and Stolle 2004; Norris 2002). Но, тоа не е случај и со конвенционалното политичко учество кај кое постои сериозен родов јаз на глобално ниво.

Според повеќето истражувања, објаснувањето за малиот прогрес во поттикнувањето на учеството на жените во јавниот и политичкиот живот на глобално ниво се должи на повеќе причини, и тоа: немањето доволно слободно време што се должи на домашните обврски, нивната слаба социјализација на политички план, малиот социјален капитал, дискриминацијата на пазарот на трудот и во образованието, нивната нерепрезентативност во сферата на политиката како професија, маргинализацијата во партиите доминантно предводени од мажи. (Randall 1998, 109-125, Rule 1981, 60-77.)

Теоријата на Becker за тоа како се создава домаќинството покажува дека, генерално, жените имаат повеќе опции за користење на нивното време од мажите, т.е. одгледување деца и дополнителни обврски во домот. Овој теоретски правец е тесно поврзан со таканаречениот „класичен тип“ домаќинство, каде што сопругот е оној што го одредува најдобриот можен исход за распределба на времето на неговата сопруга. (Becker 1965, 493-517.)

Дури и во модерните типови домаќинство, каде што одлучувачката моќ на жената во рамките на семејството само зависи од нејзината преговарачка моќ, ситуацијата не е поразлична. Во модерните типови домаќинство, преговарачката моќ на жената во рамките на семејството подразбира само одредени домени на контрола. Жените во таканаречените модерни домаќинства уживаат апсолутна контрола врз грижата за домот и за семејството, додека, пак, поважните одлуки, како што е образованието на децата, сè уште се под контрола на мажот. (Eckstein and Lifshitz 2012, 18; Basu K. 2006, 1361-1373.)

Во релативно новите демократии, како што се земјите од Западен Балкан, каде што доминира патријархатот, одлучувачката моќ во рамките на семејството сè уште доминантно му припаѓа на мажот. Во таа смисла, ако семејството претставува микростаедница,

тогаш женското политичко учество во ваквите земји е минорно на микрониво, но и на институционално ниво. И покрај напорите, на ниво на Европската Унија, застапеноста на жените во националните парламенти е само 30,2 %, ¹⁸⁵ Земјите од Западен Балкан особено се соочуваат со сериозен родов јаз во политичкото учество. И покрај мерките воведени за намалување на јазот, како што е воведувањето на квотите, застапеноста на жените во политиката во овие земји сè уште е на незавидно ниво. Транзицијата во Република Северна Македонија придонесе за сериозно продлабочување на родовиот јаз меѓу мажите и жените, и денес земјата сè уште се соочува со дискриминација и системска нееднаквост во поглед на политичкото учество, особено кога станува збор за женската застапеност на извршно ниво. ¹⁸⁶ Истражувањето на Реактор од 2015 година, „Жените во политиката“ ¹⁸⁷ покажува дека сè уште постои дискриминација во рамките на партиите, линеарност во однос на предложените кандидатки и нивниот избор, дека жените сè уште се тие што се грижат за домот и за семејството и дека родовата еднаквост сè уште се гледа како „женско прашање“.

Оттука, целта на овој научноистражувачки труд е да ја истражи и да ја разјасни врската помеѓу политичкото (не)вклучување на жената во Северна Македонија и социо-економските фактори што го ограничуваат учеството, како што се неформалната нега и неплатената домашна работа, економската (не)зависност, социјалниот капитал, инфраструктурата, слободното време и мотивацијата.

При испитувањето на поттикот за поактивно политичко учество, теоријата поставува повеќе модели што вклучуваат релевантни варијабли, односно фактори што влијаат врз процесот. Социо-економскиот модел (SES) на Sidney Verba и Norman H. Nie (1972) ги третира вработеноста, образованието и личниот доход како фактори што може да го поттикнат или да го ограничат политичкото учество во едно општество, а, секако, ги вклучува и социо-демографските карактеристики. Со продлабочувањето на теоретската расправа, овие основни модели се прошируваат и се креираат нови што ги проучуваат поттикнувачките и ограничувачките фактори на политичкото учество. Социо-економскиот модел во теоријата подоцна е проширен во таканаречениот модел на граѓанско волонтерство (Civic Voluntarism Model), поставен од Verba, Schlozman и Brady, кој е широко применуван во истражувачката сфера. Освен што ги предвидува социо-економските фактори, како дополнителна компонента овој модел ја вклучува и мотивацијата како важен фактор за политичко учество. Подоцна во 1995 година, овие автори го креираат и моделот на постојни ресурси, кој е во тесна врска со

185 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635548/EPRS_BRI\(2019\)635548_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635548/EPRS_BRI(2019)635548_EN.pdf) (Пристапено на 31.5.2019 г.)

186 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/625139/EPRS_BRI\(2018\)625139_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/625139/EPRS_BRI(2018)625139_EN.pdf) (Пристапено на 31.5.2019 г.)

187 http://rodovreactor.mk/media/publications/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5_%D0%B2%D0%BE_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B0__MK.pdf (Пристапено на 31.5.2019 г.)

социо-економските фактори, односно времето, парите и вештините, кои се во силна спрега со социо-економскиот статус на индивидуата. (Sidney Verba, Kay Lehman Schlozman, Henry E. Brady 1995, 271-294; Sidney Verba, Norman H. Nie 1972, 13-17.)

Во овој научноистражувачки труд се повикуваме на постојните теоретски модели на испитување на влијанието врз политичкото учество за да креираме автентичен модел што е релевантен за контекстот на Република Северна Македонија. Ги користиме факторите што ги предвидуваат овие модели со цел да испитаеме каква е врската помеѓу политичкото учество на жените, од една страна, и другите социо-економски фактори што се релевантни за нашиот контекст, од друга страна.

Како зависна варијабла на предметот на истражување е степенот на политичко учество на жените во Македонија. Како важни независни варијабли што влијаат врз политичкото учество во овој труд ги анализираме: неплатената домашна работа и неформалната нега, степенот на образование, економската (не)зависност, социјалниот капитал, инфраструктурата, слободното време и мотивацијата.

Во Конвенцијата за платена домашна работа на Меѓународната организација на трудот, чија цел е препознавање на значајниот придонес на домашните работници кон глобалната економија, домашната работа е дефинирана како збир на активности во рамките на едно домаќинство и поконкретно ги опфаќа грижата за домот и грижата за постарите, помладите и помалку моќните членови на семејството. Во истата Конвенција се потенцира дека домашната работа на глобално ниво и натаму е потценета и првенствено се врши од жени и од девојчиња. (Domestic Workers Convention 2011, No. 189.)

Низ годините, многумина теоретичари и истражувачи откриле тесна врска помеѓу домашната неплатена работа и неформалната нега и политичкото учество на жените. Многумина од нив ја објаснуваат недоволната застапеност во рамките на институциите и државните органи преку моќта на традиционалната улога на жените во семејствата, која подразбира улога на домаќинка и негувателка на повозрасните и помладите членови на семејството. Овој фактор, во помала или во поголема мера, значително го инхибира политичкото учество на жените, како на политички активните со амбиција да се позиционираат во повисоките кругови на партиите или во рамките на државните органи, така и на политички неактивните жени кај кои овој фактор придонесува за нивно помало експонирање во јавниот живот, помала можност за политичко општење, а со тоа и помала заинтересираност и амбиција за активно учество. (Verba, Almond 1965; Andersen 1975, 439-454; Conway, Ahern, and Steuernagel 2004, 17-31; Dolan, Deckman, and Swers 2010.)

CEDAW: Комитетот на Обединетите нации констатира дека на глобално ниво, покрај културолошките разлики, нееднаквата распределба на домашните обврски и грижата за семејството, како и недостигот на јавни услуги значително влијаат врз политичкото учество на жените. (CEDAW 1997, No. 23: Article 7.)

Од податоците добиени од малкуте анализи и истражувања на тема граѓанско и политичко учество на жените во Република Северна Македонија, се гледа дека постои формална зависност со неплатената домашна работа и неформалната неа со политичкото учество на жените. Како еден од четирите главни фактори што го попречуваат постигнувањето паритет во политиката, според истражувањето на Реактор (2015)¹⁸⁸, е домашните обврски и грижата за семејството. Како еден од проблемите во оваа анализа се нотира двојниот товар од работата (дома и на работното место), заедно со долгите и нефлексибилни ангажмани што се дел од политичкиот и јавниот живот. Според ова истражување, политички активните жени прават многу повеќе лични компромиси за разлика од мажите.

Во Република Северна Македонија, според податоците од последната Анкета за користење на времето 2014-2015¹⁸⁹ на Државниот завод за статистика, вработените жените на возраст од 20 до 64 години трошат трипати повеќе време на домашните обврски од мажите, додека, пак, невработените жени на истата возраст трошат речиси петпати повеќе време на домашните обврски од мажите. Генерално земено, неплатената домашна работа и неформалната неа се значајни ограничувачки фактори за политичко учество на жените во Република Северна Македонија.

При испитувањето на политичкото учество, без оглед дали кај мажи или кај жени, степенот на образование во литературата е дефиниран како влијателен фактор. Наодите на многумина автори укажуваат на тоа дека степенот на образование влијае пропорционално врз степенот на граѓанското учество, односно колку поголемо образование има индивидуата, толку поголемо е граѓанското учество, но и конвенционалното политичко учество (Verba 1995; Berinsky & Lenz 2011, 371; Nie, Junn and Stehlik-Barry 1996, 182). Дополнителното објаснување е дека образованието е ресурс, односно преку него луѓето стекнуваат вештини, а со тоа и самодоверба за комуницирање со носителите на одлуки и придонесување кон заедницата, но и за професионално вклучување во политиката.

„Образованието има сосема поинаков ефект врз демократското просветлување, развива когнитивна способност која им овозможува на граѓаните да ги разберат компромисите што на долг рок се потребни за демократија“ (Nie, Junn and Stehlik-Barry 1996, 6)

188 Четири главни фактори што го попречуваат постигнувањето паритет во политиката во РСМ, според истражувањето, се: Политичките партии ги попречуваат и ги дискриминираат жените; Ограничен број предложени кандидатки и постриктен список на потенцијални кандидатки; Жените сè уште се тие што главно се грижат за домашните обврски и за децата; Родовата еднаквост сè уште исклучиво се смета за „женско прашање“. Види стр. 75: http://rodovreactor.mk/media/publications/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5_%D0%B2%D0%BE_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B0_MK.pdf

189 <http://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija.aspx?id=58&br=599> (Пристапено на 31.5.2019 г.)

Во Република Северна Македонија, жените се доминантни во сферата на образованието, односно 60,5 % од вкупниот број лица што стекнале научен степен магистер на науки во 2018 година се жени, процентот на дипломирани студентки во 2017 година изнесува 57,5 % и бројот жени што одбраниле докторска дисертација во 2018 година е 58 % од вкупниот број. (ДЗС, 2017.)

Но, од друга страна, важно е овие наоди да се споредат со наодите на Реактор (2015) во истражувањето за жените во политиката во Република Северна Македонија што покажуваат дека 64 % од испитаните советнички имаат универзитетска диплома наспроти 45 % од мажите советници и дури 15 % од жените советнички имаат магистратура или докторат споредено со 9 % од мажите советници.¹⁹⁰ Дополнително, ако го земеме предвид и податокот од истото истражување дека 58 % од вработените советнички се експерти, научници или професори, а ова е случај само кај 37 % од мажите советници, како и родовиот јаз во платите во РСМ, кој изнесува 12 %¹⁹¹ и покажува дека за една иста работна позиција жената заработува помалку од мажот, може да го издвоиме степенот на образование како индикатор за нерамноправните критериуми за професионален развој на жените, односно за учество на жените во политиката, но и, генерално, на пазарот на трудот нужно е стекнување повисок степен на образование, што не е случај и кај мажите.

Како феномен, феминизацијата на сиромаштијата во литературата особено внимание привлекува во последните три декади. Терминолошки, женската сиромаштија се дефинира во поширок контекст, кој освен што опфаќа помал доход во форма на плати и пасивни приходи, опфаќа и ограничен пристап до приватни и јавни добра, степен на социјална исклученост и субјективни потреби, како што се самодоверба, избор, достоинство и моќ. (Fukuda-Parr 1999, 99-103; Chant 2006, 202.)

Според мислењето на Razavi (1999, 417), ваквото широко гледање на женската сиромаштија е клучно бидејќи големината на доходот во монетарна смисла не е доволен показател за женската сиромаштија и ги запоставува нејзините посуштински аспекти, како што е, на пример, моќта за контрола врз важните одлуки што се носат, кои директно или индиректно влијаат врз животите на жените. Тоа значи дека освен што опфаќа учество на пазарот на труд, право на стекнување имот и друга форма на монетарна придобивка, опфаќа и моќ за носење одлуки во личната и семејната сфера, како и во сферата на јавниот живот. Економската независност на жената е во многу тесна врска со нејзината еманципација како политички субјект и затоа во овој научноистражувачки труд, економската независност ќе се анализира со особено внимание.

Врз основа на одлуките на жената во поглед на работниот статус во таканареченото „традиционално“ домаќинство во кое мажот го издржува семејството, таа ќе влезе на пазарот на трудот само

190 Види стр. 30-33.

191 <http://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2017/04/Policy-Brief-15.compressed-1.pdf> (Пристапено на 31.5.2019 г.)

ако платата на мажот не го достигнува задоволителниот праг (Becker, 1965). Но, дури и во модерните домаќинства ситуацијата ни оддалеку не е подобра. Во модерните домаќинства жените ја имаат одлучувачката моќ само за маргиналните прашања и таа зависи од нивната преговарачка моќ што директно е поврзана со погоре споменатите субјективни аспекти и со пристапот до јавните и приватните добра. (Eckstein and Lifshitz 2012; Basu K. 2006.)

Во последниот извештај на Комисијата за еднакви можности на мажите и жените во Македонија за 2017 година се вели дека вработеноста во Република Северна Македонија се карактеризира со многу неповолна полово структура. Но, според голем број истражувања, позагрижувачки е фактот што има огромен процент неактивно женско население и причините за таа неактивност во најголем дел може да се бараат во обврските во домаќинството и грижата за децата и за повозрасните лица.

Во краткото известување на истражувачкиот сервис на Европскиот парламент (2018), како и во регионалното истражување за инклузијата на жените од Западен Балкан во социо-економскиот живот, дефинирани се неколку бариери и демотиватори за учеството на жените на пазарот на трудот, и тоа: родовиот јаз на пазарот на трудот, особено во бизнис-секторот, слабиот пристап на жените до земјиште и имот, пристапот до ресурси, особено финансиски услуги, како и значителното време поминато на неплатен домашен труд и неформална нега што, исто така, се должи и на недоволно пристапната инфраструктура за дневна грижа на деца и возрасни.

Според Анкетата за работна сила на ДЗС за 2017 година, огромен е родовиот јаз во поглед на економски активните лица, поконкретно, во поглед на работодавците и вработените за сопствена сметка и оние што управуваат со сопствен деловен субјект или се сопственици што работат во сопствен дуќан, или се сопственици на свој земјоделски имот и вработуваат или не вработуваат други лица. Од вкупниот број работодавци, само 22,5 % се жени, а само 18,4 % се жени вработени за сопствена сметка.

Од друга страна, пак, истражувањето на Реактор од 2015 година¹⁹² за жената во политиката, како и анализата на Светска банка укажуваат на тоа дека жените што се политички активни дополнително се оптоварени со нееднаквата распределба на домашните обврски помеѓу жените и мажите во рамките на семејството. Ваквиот двоен товар од работата дома и на работното место спречува поголем број жени да бидат политички поактивни.

Социјалниот капитал ја детерминира природата на меѓучовечките релации, и во контекст на социо-економскиот, политичкиот и културолошкиот живот претставува важен ресурс при развојот и напредокот на една личност. Кога станува збор за социјалниот капитал, се мисли на релациите што една личност ги гради со другите личности во својата средина и тие релации претставуваат клучниот извор на неговата/нејзината предност. Затоа, на социјалниот капитал

192 Види стр. 24-30.

се гледа како на животна индивидуална и колективна инвестиција од која се очекува поголем или помал бенефит во некое догледно време. (Portes 1998, 1-24; Bourdieu 1986, 241-258.)

Социјалниот капитал, според повеќето теории, го чинат социјалните врски и социјалните норми и тој е присутен во сите сфери на општеството, како што се семејството, заедниците и државата. Во тој контекст се креираат хоризонтални врски што најчесто се однесуваат на поддршка, прифаќање и солидарност во рамките на заедниците и помалите општествени групи и вертикални врски, наречени врски на моќ, и се однесуваат на врската меѓу граѓаните и институциите. За овој труд важни се и структурниот и когнитивниот аспект на социјалниот капитал, каде што првиот се однесува на социјалните врски и релации и размената на информации (претежно доминантни во сферата на вработувањето), додека, пак, вториот се однесува на генерално прифатените норми, вредности и ставови. (Woolcock 1998, 51-208; Putnam 2008, (1): v-viii.)

Во секој случај, на ниво на индивидуа, важна е големината на социјалниот капитал. Како што вели Putnam (2000, 18-19), есенцијалноста на социјалниот капитал лежи во социјалните врски и тие врски влијаат врз продуктивноста на индивидуата и на заедницата во целост. Колку повеќе една индивидуа вложува во социјалниот капитал преку разни општествени мрежи, заедници и социјални структури, дотолку повеќе може да ги ужива придобивките од социјалниот капитал и да остварува цели што е невозможно да се остварат во друг случај.

Но, преиспитувајќи го социјалниот капитал според неговата структура, теоријата утврдува бинарност во неговата природа и тој не може да се дефинира ниту како апсолутна придобивка за еден граѓанин или општество, ниту како апсолутно негативна појава (Rubenson 2000). Од една страна, може да ги мобилизира граѓаните и поттикнува на колективни акции, да има проток на корисни и важни информации, но, од друга страна, може да поттикне и непотизам, корупција и подлабоко класно раслојување, особено во земји со неповолна социо-економска и политичка сцена, како во Република Северна Македонија. Ова, меѓу другото, е и географски детерминирано, односно вредноста на социјалниот капитал зависи од општествената локација на креирање на врските, каде што секогаш е можно посилените мрежи да го потиснат социјалниот капитал на актерите од други инфериорни мрежи (Edwards & Foley 1997, 677). Покрај географскиот фактор, социјалниот капитал е детерминиран и од други фактори. Социјалниот капитал, како и капиталот во економска смисла подразбира инвестиција на ресурси (како што се време, труд, пари и други) со очекувана пазарна придобивка (Lin 2001, 3).

Па така, ако ги погледнеме достапните емпириски податоци во однос на економската независност и социјалната (не)еднаквост, како и доминантното патријархално окружување во нашата земја, може да заклучиме дека жените во Република Северна Македонија имаат помала можност за градење и збогатување на социјалниот капитал за разлика од мажите. Во емпириската анализа на социо-економските детерминанти за учеството на жените на пазарот на трудот во

Западен Балкан, за поглавјето на Република Северна Македонија е констатирано дека дури 21,65 % од жените во брачна заедница се изјасниле дека многу малку време поминуваат со луѓе надвор од своето семејство, а 68,74 % поминуваат релативно доволно време со луѓе надвор од семејството. (Abazi-Alili H., Atanasovska V., Angjelkovska T. 2016, 175.)

Кога станува збор за инфраструктурата од аспект на политичкото учество на жените, најчесто се мисли на инфраструктурната поврзаност, односно јавниот превоз, како и на достапноста на градинки и установи за грижа на стари лица и лица со посебни потреби.

Според Државниот завод за статистика, вкупните капацитети за згрижување на децата на претшколска возраст во Македонија покриваат меѓу 11 % и 20 % од вкупниот број деца на таа возраст (ДЗС, 2009 и 2013). Исто така, важен податок е дека дури 26 општини од вкупно 81 во Република Северна Македонија немаат државна градинка.¹⁹³ Во однос на јавниот превоз, освен во Скопје, во другите градови тој речиси не постои и луѓето најчесто користат такси или приватни автомобили. Според податокот добиен од Министерството за внатрешни работи, околу 10 % од вкупните сопственици на моторни возила се жени, додека, пак, над 70 % од вкупните сопственици се мажи.¹⁹⁴

Една од препораките на повеќето истражувања за родовиот јаз во Република Северна Македонија се однесува на унапредувањето и подобрувањето на инфраструктурата, обезбедувајќи попристапни и поквалитетни услуги. Поконкретно, препораките се однесуваат на подобра инфраструктурна поврзаност на релација село – град, повеќе градинки и центри за згрижување, како и подостапни услуги од ваков тип, имајќи ја предвид стапката на невработеност на жените и ниските примања на вработените жени. (Реактор, 2015, 81-82; Abazi-Alili H., Atanasovska V., Angjelkovska T. 2016, 207-210.)

Според Моделот на постојни ресурси на Brady, Verba и Schlozman (1995, 271-294), слободното време е важен фактор за политичкото учество, кој не е во врска со социо-економските предности на една индивидуа, туку многу повеќе со животните околности. Според анализата на овие автори, слободното време не е во директна врска со степенот на образование и големината на доходот, туку слободното време во поголема мера е одредено од животните околности, како што се вработеноста, брачниот статус, бројот на деца итн.

„Слободното време е тесно поврзано со бројот на деца... една политички активна личност што во просек троши еден час дневно на општествено корисни активности, доколку би имала деца, тоа ќе ја намали нивната активност на дури еден час неделно... секако, во овој случај е важно дали оваа личност е маж или жена. Вработена

193 <http://www.rodivindeks.mk/> (Пристапено на 31.5.2019 г.)

194 <https://www.facebook.com/reactormkd/photos/a.185840851516978/152310447790602/?type=3&theater> (Пристапено на 31.5.2019 г.)

жена губи повеќе од слободното време посветувајќи се на децата за разлика од мажот и, следствено на тоа, таа би го намалила времето за политичко учество.“ (Verba and Schlozman (1995, 285).)

Според извештаите на Државниот завод за статистика, жените на возраст од 20 до 64 години во Република Северна Македонија, во просек, дневно поминуваат три часа повеќе на активности поврзани со домашните обврски и неформалната грижа за разлика од мажите на истата возраст, а еден час помалку од мажите на слободни активности (ДЗС, 2014-2015).

Во литературата се поставени повеќе фактори како (де)мотивиращки за учеството на граѓаните во политичките процеси. Тргувајќи од теоријата за рационален избор, која претпоставува дека една индивидуа е рационална во своите избори и акции, политичкото учество е предодредено од анализата на исплатливоста на нејзиниот влог во форма на време и други ресурси, како што се пари, образование, социјален капитал итн. (Dalton 2008).

Но, од друга страна, пак, една индивидуа не егзистира во изолација, туку е во постојана интеракција со средината и со заедницата. Оттука, мотивацијата за политичко учество сведена исклучиво на личен интерес или некаква монетарна и немонетарна придобивка не е доволна и теоријата оди подалеку од индивидуалната мотивација, земајќи ја предвид и колективната мотивација, односно мотивацијата во рамките на заедниците (Dalton, 2008).

Исто така, мотивацијата на една индивидуа за политичко учество потекнува и од степенот на изложеност на политички активности во рамките на семејството, колку често се разговара за политика или се практикува политичко учество во рамките на семејството (Lawless and Fox, 2013). Во Република Северна Македонија, 70 % од младите жени ретко или никогаш не следат политика и, генерално, за политичките настани младите најмногу се информираат од телевизијата и интернетот, но и од разговорот со пријателите и во семејното окружување (Коруновска, Србијанко et al, 2011; Латковиќ, Поповска, Серафимовска, Џеќиќ 2013).

Сите погоре теоретски елаборирани фактори спаѓаат во групата социо-економски фактори, кои сметаме дека на глобално ниво се од голема важност кога станува збор за политичкото и граѓанското учество на жените и дека се апликативни и во контекстот на Република Северна Македонија. Затоа, испитувањето на влијанието токму на овие фактори врз политичкото и граѓанското учество на жените во нашата земја е фокусот на овој научноистражувачки труд. Веруваме дека наодите и препораките што ќе произлезат од овој научноистражувачки труд ќе придонесат за поттикнување поактивно и проактивно политичко и граѓанско учество.

Поради природата на темата што е предмет на истражување на овој труд и неможноста да се обезбедат доволно податоци за тестирање на предодредените варијабли и изготвување квантитативна анализа, за целите на овој научноистражувачкиот труд се користеше квалитативен методолошки пристап што вклучува наративно прикажување и интерпретација на добиените наоди. Изборот на овој методолошки пристап овозможува посеопфатно разбирање на контекстот и на факторите што влијаат врз политичкото учество на жените.

Истражувачката техника што се користеше во овој научноистражувачки труд е индивидуално полуструктурирано интервју. Полуструктурираните интервјуа овозможува поголема слобода во испитувањето и подлабоко проучување на врската меѓу идентификуваните варијабли и главната варијабла неплатена домашна работа и неформална нега, како и да се идентификуваат и други фактори што можеби се суштински и повлијателни.

За спроведување на индивидуалните интервјуа беше дизајниран прашалник во кој прашањата беа поделени во неколку категории со цел подетално да се испитаат претпоставените варијабли. Прашањата се однесуваа на демографските податоци, како што се возраст, етникум, место на живеење (село/град), степен на образование, економска (не)зависност, понатаму прашања за испитување на структурата на социјалниот капитал, пристапноста до инфраструктура, прашањата за искористување на слободното време и прашањата за мотивацијата за политичката и граѓанска активност, односно неактивност на жените.

Примерокот е обезбеден главно со таргетирана селекција преку контакти. Дел од примерокот е обезбеден преку методот „снежна топка“ каде што мала група испитанички ни овозможува контакт со други испитанички, со цел да добиеме колку што е можно поголема разновидност во примерокот. Вкупниот број испитанички е 54, на возраст од 24 до 64 години, од кои: 32 Македонки, 10 Албанки, 8 Ромки, 2 Турчинки, 1 Србинка и 1 Влаинка. Во однос на местото на живеење беа испитани 38 жени што живеат во град и 16 жени што живеат во село. Од вкупниот број, 18 испитанички се вработени во бизнис-секторот, 6 во јавниот сектор, 4 во граѓанскиот сектор и 4 од нив професионално се занимаваат со политика и се дел од различни политички партии. Од другите, 19 се невработени, а 3 се пензионерки.

Полуструктурираните интервјуа беа спроведени на терен во периодот од 15.4.2019 година до 25.4.2019 година. Пред почетокот на интервјуата, на сите испитанички им беше презентираан формуларот за информирана согласност за интервју во кој се наведени условите под кои ќе бидат спроведени интервјуата, целта за која се спроведуваат, политиката на заштита на лични податоци, начинот на

користење и обработка на податоците. По презентирањето, сите 54 испитанички ја дадоа согласноста потпишувајќи го формуларот за информирана согласност.

Како ограничувачки фактори на овој научноистражувачки труд се јавуваат времето и ресурсите за спроведување, ограничениот обем на расположливи квантитативни податоци за темата што е предмет на истражување и бројот на испитанички. Поради краткото време и ограничените ресурси, бројот на испитанички е мал и не е можна поширока споредбена анализа на податоците. Ограничениот обем на податоци, исто така, не овозможи квантифицирање на податоците, односно изготвување статистики релевантна квантитативна анализа.

ДОБИЕНИ ПОДАТОЦИ

Како релевантни демографски карактеристики за овој научноистражувачки труд ги издвојуваме географската одредница, во смисла на урбано и рурално место на живеење, и етникумот, како важна компонента на едно мултиетничко општество какво што е Република Северна Македонија.

Етникум	Број на испитанички	Број на испитанички во проценти (%)
Македонки	32	59,3 %
Албанки	10	18,5 %
Ромки	8	14,8 %
Турчинки	2	3,6 %
Влаинки	1	1,8 %
Србинки	1	1,8 %
Вкупно	54	100 %

Од вкупниот број испитанички, кој изнесува 54, распределбата на примерокот по етникум гласи: 32 се Македонки, 10 Албанки, 8 Ромки, 2 Турчинки, 1 Србинка и 1 Влаинка (табела 1).

Во однос на географската одредница, 16 од вкупниот број испитанички живеат во село, а 38 живеат во град.

Табела 2. Распределба на примерокот според степенот на образование

Степен на образование	Број на испитанички	Број на испитанички во проценти (%)
Без образование	5	9,4 %
Основно	6	11,1 %
Средно	22	40,7 %
Вишо	1	1,8 %
Високо	12	22,2 %
Магистратура	8	14,8 %
Вкупно	54	100 %

Согласно степенот на образование, од вкупниот број испитанички што одговориле на прашалникот, 5 немаат никакво образование и речиси се неписмени (9,4 %), 6 имаат завршено основно образование (11,1 %), 22 испитанички имаат завршено средно образование (40,7 %), 1 има завршено вишо (1,8 %), 12 имаат завршено високо (22,2 %) и 8 имаат магистратура (14,8 %) (табела 2).

Важно е да се направи распределба на примерокот и според вработувањето и секторот, каде што од вкупниот број, 18 испитанички се вработени во бизнис-секторот (33,3 %), 6 во јавниот сектор (11,1 %), 4 во граѓанскиот сектор (7,4 %), а 4 од нив професионално се занимаваат со политика и се дел од различни политички партии (7,4 %). Од другите, 18 се невработени (33,3 %), а 3 се пензионерки (5,6 %) (табела 3).

Табела 3. Распределба на примерокот според вработувањето и секторот

Вработување и сектор	Број на испитанички	Број на испитанички во проценти (%)
Политика	4	7,4 %
Граѓански сектор	4	7,4 %
Државна администрација	6	11,1 %
Бизнис сектор	18	33,3 %
Пензионерки	3	5,6 %
Невработени	19	35,2 %
Вкупно	54	100 %

Со цел да се добијат посеопфатни податоци во врска со социо-економските фактори што влијаат врз политичкото учество на жените во Република Северна Македонија, спроведен беше прашалник на терен. Прашалникот беше тематски поделен на 5 области, и тоа економска (не)зависност, социјален капитал, инфраструктура, слободно време и мотивација. Секоја област се состои од повеќе потпрашања преку кои опфаќаме повеќе аспекти што се релевантни за анализата.

Првата област на испитување е економската (не)зависност на жените преку која го анализираме статусот на жените на пазарот на трудот, нивната имотна сопственост и дополнителните лични примања. Од вкупно 54 жени, 19 се невработени (35,2 %), а само 17 од нив поседуваат имотна сопственост, и тоа 5 (9,3 %) од нив само автомобил, а само 5 од нив поседуваат стан или куќа. Само 3 (5,5 %) од вкупниот број жени имаат дополнителни пасивни приходи врз основа на хонорари или кирија, а само 3 од нив имаат сопствен бизнис. Важно е да се забележи дека само една од вработените жени е единствен придонесувач кон семејниот буџет, а во просек жените учествуваат со 39,7 % во вкупните семејни примања, што значи дека мажот е доминантниот придонесувач кон семејниот буџет.

Втората област на прашања се однесува на социјалниот капитал, а целта на прашањата беше да се добијат податоци за големината и структурата на социјалниот капитал на испитаничките. Прашањата беа во насока на тоа со кои лица поминуваат испитаничките најмногу време во текот на денот и на кои теми разговараат, колку време и со колкав круг на пријатели поминуваат надвор од домот и за кои теми најчесто се разговара, како и профилирање на доминантниот круг на поддршка. Од вкупниот број испитанички, 14 разговараат често за политика во рамките на домот и со пријателите, 8 од нив многу

ретко разговараат, и тоа само за време на избори, и 32 испитанички воопшто не разговараат за политика ниту во рамките на семејството ниту со пријателите. Поддршката за работите што ги прават речиси кај сите испитанички произлегува од семејството и од пријателите.

Третата област на интерес е пристапот до инфраструктурата. Со оваа област се цели да се испита колку од испитаничките имаат пристап до инфраструктурата, колку ја користат особено згрижувачката инфраструктура и колку им е реално достапна. При поставувањето на прашањата им беа посочени јавниот превоз и згрижувачките центри, како што се градинки, старечки домови, дневни центри за лица со попреченост, како инфраструктура од интерес за оваа анализа. Сите испитанички одговорија дека им е достапна инфраструктурата и дека, зависно од потребите, ја користеле, ја користат или ќе ја користат во иднина, освен старечките домови и дневните центри за лица со попреченост за кои сметаат дека не се доволно пристапни.

Преку четвртата област на прашања го испитавме слободното време што им е на располагање на жените и како го поминуваат, каква е распределбата на домашните обврски во рамките на семејството и како би го поминале доколку имаат на располагање повеќе слободно време. Од вкупниот број испитанички, 23 одговорија дека имаат многу малку слободно време во текот на денот, односно од 1 до 3 часа (40,7 %), 12 одговорија дека имаат релативно доволно слободно време од 4 до 7 часа дневно (22,2 %), 7 одговорија дека имаат многу слободно време или слободен им е цел ден (13 %), а 13 жени одговорија дека немаат воопшто слободно време (24,1 %) (табела 4).

Табела 4. Распределба на примерокот според слободното време

Слободно време (број на часови)	Број на испитанички	Број на испитанички во проценти (%)
1-3	22	40,7 %
4-7	12	22,2 %
7>	7	13 %
Нема слободно време	13	24,1 %
Вкупно	54	100 %

Во однос на прераспределбата на домашните обврски, 44 од испитаничките одговорија дека сите домашни обврски им припаѓаат единствено ним, а само 10 од испитаничките одговорија дека домашните обврски се еднакво распределени помеѓу членовите

на семејството. Во однос на потрошеното време на домашните обврските, кај овие 10 случаи на еднаква распределба на домашните обврски, испитаничките одговорија дека трошат во просек по 3 часа на домашните обврските, за разлика од нивните сопрузи, кои трошат само 1 час, а другите 44 испитанички во просек трошат по 4 часа на ден на домашните обврски. Испитаничките се изјаснија дека обврските околу домот и семејството доминантно им припаѓаат ним, додека, пак, обврските околу дворот и пазарењето им припаѓаат на нивните сопрузи.

Петтата област се состои од прашања што се однесуваат на мотивацијата за политичко и граѓанско учество. Целта на прашањата е да се испитаат мотивирачките и инхибирачките фактори за политичко и граѓанско учество на испитаничките. Од вкупниот број испитанички, 8 (14,8 %) членувале или членуваат во политичка партија, а 4 (7,4 %) во граѓанска организација. На прашањето што е, според нив, политичко, а што граѓанско учество, од вкупно 54 испитанички, 27 (50 %) не прават разлика помеѓу политичко и граѓанско учество. Другите 27 (50 %) испитанички, политичкото учество го поврзуваат со политички партии, а граѓанското со хуманитарни акции или членување во граѓанска организација.

На прашањето дали сметаат дека жените може да придонесат доколку се вклучат во политиката, 49 (90,7 %) од вкупно 54 одговорија дека може да придонесат, а другите 5 (9,3 %) сметаат дека жените не може да придонесат доколку се вклучат во политиката. Додека, пак, на прашањето дали тие би се вклучиле во политички и граѓански активности, 21 (38,9 %) испитанички одговорија дека не би се вклучиле ниту во граѓански, ниту во политички активности, 30 (55,5 %) би се вклучиле, но само во граѓански активности, а само 3 (5,5 %) испитанички, кои досега не членувале во политичка партија, се изјаснија дека би се вклучиле и во политичка партија.

Табела 5. Приказ на политичкото и граѓанското учество

Тип на учество	Број на испитанички	Број на испитанички во проценти (%)
Членување во политичка партија	8	14,8 %
Членување во граѓанска организација	15	27,8 %
Волонтирање	8	14,8 %
Учество на куќен совет и слични состаноци	12	22,2 %
Гласање на избори	52	96,3 %
Излегување на протести	8	14,8 %

Табелата погоре е приказ на политичкото и граѓанското учество на вкупниот број испитанички. Од нив, само 8 членуваат во политичка партија (14,8 %), 15 во граѓанска организација (27,8 %), од нив, само 8 испитанички волонтирале (14,8 %), а 12 испитанички учествувале на куќен совет или состанок на месна заедница (22,2 %). На избори гласале речиси сите, односно 52 испитанички (96,3 %), а на протести излегле само 8 испитанички (14,8 %).

Најчестите одговори на прашањето зошто не би се вклучиле во политичка партија или не би излегувале на протести беа: не ме интересира политика, не верувам во политички партии, поради идеолошки разлики, односно не постои политичка партија во чија идеологија и начин на работа верувам. На прашањето што треба да се промени, односно што треба да биде поразлично отколку во моментот за да бидат политички и граѓански поактивни, најчестите одговори на испитаничките се дека потребни се нова политичка опција, потранспарентно работење на партиите и институциите, повеќе слободно време, повисоки плати и пензии, поголем бенефит од нивното вклучување и помалку партиски манипулации. Како главни поттикнувачи за политичкото и граѓанското учество, испитаничките ги потенцираа неправдата, нееднаквоста и желбата да им се помогне на поранливите групи граѓани.

Од изнесеното може да заклучиме дека примерокот е мал, но истовремено и хетероген, а опфаќа жени што живеат во разновиден социо-економски контекст, што ни овозможува понатаму да ја анализираме состојбата на политичкото и граѓанското учество на жените подлабоко имајќи ги предвид сите социо-економски фактори, како што се економската (не)зависност, социјалниот капитал, инфраструктурата, слободното време и (де)мотивацијата. Во поглавјата што следуваат ги презентираме и ги анализираме наодите од интервјуата што се спроведени врз жени од целата Република и се надеваме дека тие ќе придонесат за подобро разбирање на мотивирачките и ограничувачките фактори за учество на македонските жени во политиката.

ДОБИЕНИ ПОДАТОЦИ

Добиените податоци од спроведените полуструктурирани интервјуа ни дадоа појасен увид во разбирањето на политичкото и граѓанското учество во нашата земја, во мотивацијата на македонската жена за политичко и граѓанско учество, како и во факторите што влијаат врз мотивацијата за поактивно вклучување. Одблиску беше анализирано влијанието на социо-економските фактори врз политичкото учество на жените во Република Северна Македонија.

1. РАЗБИРАЊЕ НА ПОЛИТИЧКОТО И ГРАЃАНСКОТО УЧЕСТВО

Политичкото и граѓанското учество се концепти што се преклопуваат во својата суштина, а и двата го означуваат учеството на граѓаните во општествени и политички прашања во рамките на заедницата. Клучната разлика е во тоа што политичкото учество се однесува на активности чија цел е да се влијае врз управувачките владини структури и врз носењето на нивните одлуки, а граѓанското учество подразбира спроведување активности чија цел е да се придонесува за унапредување на заедницата.

Она што може да се истакне како важен наод е недоволната информираност и знаењето за тоа што претставува политичкото и граѓанското учество, на кој начин е можно да се оствари тоа учество и на кој начин е можно да се учествува во политичките и општествените текови. Сите политички неактивни испитанички одговорија дека не се политички активни, а притоа редовно гласаат на избори, но некои од нив, кои тврдат дека не се ниту граѓански активни, истакнаа дека повремено волонтирале. Од одговорите добиени преку структурираните интервјуа проценивме дека 21 испитаничка од вкупниот број испитанички не ја разбираат разликата помеѓу политичко и граѓанско учество и не знаат да наведат конкретни примери за политички и граѓански активности, 19 од испитаничките умерено ја познаваат разликата наведувајќи го учеството во политичка партија како политичко учество, а учеството во хуманитарни акции и организации како граѓанско учество. Другите 14 испитанички одлично знаат да разграничат што е политичко, а што е граѓанско учество и подготвени се да дискутираат и пошироко на темата.

Имајќи ја предвид хетерогеноста на примерокот во однос на степенот на образование, местото на живеење, социјалниот капитал и секторот во кој работат, важно беше да се испита и како жените го разбираат и го толкуваат политичкото и граѓанското учество. Најголемиот дел од нив, со исклучок на политички активните, под политичко и граѓанско учество подразбираат членување во политичка партија, односно активности поврзани со партиски кампањи, како што се одење на митинзи, делење флаери и лепење плакати, како и одење на редовни состаноци во партиски штабови. Граѓанските активности што беа споменувани од страна на испитаничките беа гласање на избори и учество во хуманитарни акции. Други активности, како што се волонтирање или каков било придонес кон заедницата, граѓански, локални и национални иницијативи, речиси и да не беа спомнати.

Според наодите од ова истражување, најзначајниот фактор што влијае врз разбирањето на политичкото и граѓанското учество е социјалниот капитал, кој е во тесна врска со економската независност на жените. Може да се забележи дека испитаничките што најмногу го разбираат политичкото и граѓанското учество се растени во семејства со повисок степен на образование, каде што често се разговара за политика, се разменуваат ставови и мислења. Нивните мајки претежно имаат завршено средно и високо образование и економски се независни. Исто така, овие испитанички поминуваат време и со пријатели што претежно имаат завршено

високо образование, економски се независни, а со кои разговараат и дискутираат за политика. Кругот на поддршка кај овие жени, освен семејството, се и пријателите, а и нивниот социјален капитал е поголем. Овие жени водат понезависен живот, односно претежно се вработени и живеат одделно од поширокиот круг на семејството.

Графикон 1. Вкрстен преглед на степенот на економската (не)зависност и разбирањето на политичкото и граѓанското учество

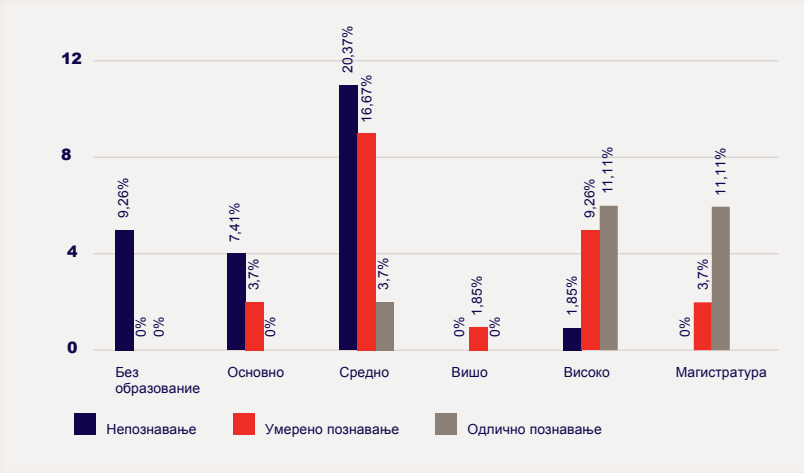


Од друга страна, жените кај кои е најмало разбирањето за политичкото учество се растени во семејства со многу ниско образование, претежно од работничка класа, каде што многу ретко или речиси и да не се разговара за политика. Нивните мајки во текот на целиот свој живот се претежно домаќинки или на работни позиции што се прилично малку платени, професии што ги наследуваат и нивните ќерки. Овие жени се потрадиционално воспитани и традиционалната женска улога е прифатена од нивна страна како општествен норматив. Овие жени живеат позависен живот, живеат со поширок круг на семејство и поддршката претежно ја добиваат од сопругот и од семејството. Пријателките не се поддршка за овие жени и нивниот социјален капитал е претежно помал.

Степенот на образование на жените е важен фактор во разбирањето на политичкото учество во нашиот случај, бидејќи колку повеќе расте степенот на образование на испитаничките, толку појасно ги дефинираат и ги разграничуваат активностите што подразбираат

политичко и граѓанско учество. Од направената кростабулација (Графикон 2) може да се утврди влијанието на степенот на образование врз разбирањето на политичкото и граѓанското учество.

Графикон 2. Вкрстен преглед на степенот на образование и разбирањето на политичкото и граѓанското учество



Во однос на местото на живеење, испитаничките што живеат во село многу помалку го разбираат политичкото и граѓанското учество отколку испитаничките што живеат во град. Речиси сите испитанички што живеат во село, под политичко и граѓанско учество подразбираат само членување во политичка партија, одење на митинзи што се организирани од политички партии и посета на партиски штабови. Сликата подолу е кростабулација што претставува јасен приказ за влијанието на местото на живеење врз разбирањето на политичкото и граѓанското учество.

Графикон 3. Вкрстен преглед на местото на живеење и разбирањето на политичкото и граѓанското учество



Во однос на етникумот, ромските испитанички покажаа најмало разбирање за политичкото и граѓанското учество, што, во суштина, е последица и на најнискиот степен на образование кај оваа етничка заедница, додека, пак, помеѓу албанските и македонските испитанички има мала, но не многу значајна разлика во посуштинското разбирање на политичкото и граѓанското учество. Анализата, исто така, покажа дека и возраста не игра важна улога во разбирањето на политичкото и граѓанското учество.

2. РАСПРЕДЕЛБАТА НА ДОМАШНАТА РАБОТА И СЛОБОДНОТО ВРЕМЕ ВО СЕМЕЈСТВАТА

Распределбата на домашната работа и слободното време во рамките на семејствата сè уште се прави врз основа на традиционалната и патријархална женска улога во домаќинствата. Наодите покажуваат дека и денес товарот од домашните обврски, како и грижата за постарите и помладите членови на семејството им припаѓаат на жените. Најголемиот дел од испитаничките, 44 од вкупно 54 одговорија дека домашните обврски и грижата за домот и за семејството целосно им припаѓаат ним.

„Јас го носам ова семејство 20 години на грб, сама. Никој не ми помага иако одам и на работа, а сопругот е невработен.“¹⁹⁵

„Не, домашните обврски се моја работа и кај нас тоа се знае. Мажите одат на работа, ние по дома.“¹⁹⁶

„Се знае, жената е околу домаќинството. Тоа мажите не можат.“¹⁹⁷

Има мал број испитанички (10) што тврдат дека обврските се еднакво распределени во рамките на семејството, но кога ќе се земе предвид времето што го поминуваат тие на овие обврски и времето што го поминуваат сопрузите, не може воопшто да се каже дека обврските еднакво се распределени. Имено, на прашањето колку време поминуваат овие жени на грижата за домот и за семејството, тие одговорија дека тие поминуваат просечно 3 часа, наспроти нивните сопрузи, кои поминуваат во просек само 1 час. Од друга страна, пак, на прашањето кои обврски им припаѓаат ним, а кои на нивните сопрузи, овие испитанички одговараат дека ним им припаѓаат сите домашни обврски, а на нивните сопрузи обврските околу дворот и пазарувањето.

„Поделени се обврските кај нас. Сопругот многу ми помага, ќе ми испазари и ако треба салата ќе направи. ...Јас поминувам околу 3 часа, а тој околу 1 час на домашните обврски.“¹⁹⁸

Од овие 10 испитанички, кои одговориле дека обврските и времето поминато на нив е распределено еднакво во рамките на семејството, само 4 од нив истакнуваат дека оваа поделба е помеѓу нив и нивните сопрузи, а другите се испитанички што обврските ги делат со нивните мајки, баби или свекрви или, пак, им помагаат надворешно ангажирани лица, кои се претежно жени.

Ако го анализираме профилот на жените кај кои е распределен домашниот труд, ќе заклучиме дека станува збор за високообразовани жени, доминантно од македонска етничка заедница, економски независни и растени во семејства чии членови имаат ист или сличен профил. Важно е да се забележи дека сите 5 политички активни испитанички спаѓаат во оваа категорија жени, кај кои декларативно постои поделба на домашните обврски во рамките на семејството, но се забележува присуство и на надворешно ангажирани лица како дополнителна помош.

195 Интервју бр. 4.

196 Интервју бр. 14.

197 Интервју бр. 18.

198 Интервју бр. 22.

Политички активните испитанички сметаат дека не ги ограничуваат домашните обврски, иако им се посветуваат повеќе од другите членови на семејството. Но, за разлика од другите жени, овие испитанички користат надворешна помош како дополнителна олеснителна околност, економски се понезависни и, процентуално, еднаква е распределбата на домашните обврските и грижата за семејството во рамките на домот за разлика од политички неактивните жени, што, пак, се должи на нивната поголема можност за раст во кариерата наспроти нивните сопрузи.

„Не се работи за слободното време и домашните обврски, ме мотивира мојата заедница во која гледам безброј неправди, но секојдневните внатрешно партиски препукувања се најголемиот проблем за да стигнам до повисока функција.“¹⁹⁹

„За мене, најголемите пречки се тоа што сум млада и што сум жена. Имам секојдневни сопки од колегите за тоа како сум се нашла јас тука, немам доволно вештини и знаење и слично.“²⁰⁰

Теоријата на Brady, Verba и Schlozman (1995) дека слободното време не е во директна врска со степенот на образование и големината на доходот, туку слободното време во поголема мера е одредено од животните околности, како што се вработеноста, брачниот статус, бројот на деца итн., се потврдува во нашиот случај. Кај вработените жени и жените што се граѓански и политички активни вообичаено е да имаат поголем степен на образование и поголема економска независност, но на прашањето колку слободно време имаат за лични потреби, поголемиот број од нив одговараат дека речиси и да го немаат откако ќе ги завршат сите домашни и семејни обврски. Тие жени, на прашањето доколку би имале повеќе слободно време, како би го искористиле, одговорија дека повторно би го искористиле за домашните обврските, што не е случај и со вработените жени, кои своето слободно време би го искористиле за шетање, дружење со пријателите и за патување.

„Цел ден ми е слободен и мое си е времето. Ако имам повеќе време, подобро ќе си ги завршувам домашните обавези.“²⁰¹

„Со повеќе време ќе си чистам и околу децата повеќе ќе бидам.“²⁰²

199 Интервју бр. 8.

200 Интервју бр. 2.

201 Интервју бр. 7.

202 Интервју бр. 52.

Од друга страна, пак, невработените испитанички велат дека целиот ден им е слободно време, но на прашањето за нивното лично слободно време, изземено од домашните и семејни обврски, одговараат дека речиси и да го немаат. Сепак, покрај финансискиот статус, брачниот статус, бројот на деца итн., во нашиот случај важна е и перцепцијата на жените за слободното време, што значи тоа и како може да се искористи поинаку освен само на домашните обврски. Перцепцијата за слободното време што ја имаат овие испитанички игра важна улога врз динамиката на нивното живеење, врз креирањето на нивните животни навики и влијае врз нивното однесување и дејствување.

3. МОТИВАЦИЈА ЗА ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО

Мотивацијата за вклучување на жените во политиката или граѓанските активности е многу мала. Многу мал број од испитаничките волонтирале, членуваат или членувале во граѓанска организација, верска заедница. Уште помал е бројот на жени, 8 од вкупно 54 испитанички што членувале или членуваат во политичка партија и дале незначителен придонес. Најголемиот број жени велат дека нивното неучествување во политичките и општествените текови не се должи на слободното време, туку на мотивацијата и нивната неинформираност.

Теоријата на Dalton (2008) за рационалниот избор во нашиот контекст се покажува како точна. Една индивидуа е рационална во своите избори и акции и политичкото и граѓанското учество е предодредено од исплатливоста на нејзиниот влог во форма на време и други ресурси, како што се пари, образование, социјален капитал итн., како и од колективната мотивација, мотивацијата во рамките на заедницата. Во нашиот случај, индивидуалниот рационален избор на жените е предодреден од нивната финансиска независност. Економски зависните жени и оние со значително помали примања изјавуваат дека не се вклучуваат во политички и граѓански активности бидејќи немаат личен бенефит од тоа вклучување.

„Денес не правиш ништо без членство во политичка партија. За да успееш во нашата земја, мора да си член на партија.“²⁰³

„Би се вклучила ама само во граѓански активности организирани од некое здружение и тоа во хуманитарни некои активности, да помагам на деца и болни. Во партија никако, нема фајде, секој си гледа само за себе.“²⁰⁴

203 Интервју бр. 40.

204 Интервју бр. 36.

„Зошто да се вклучам, немам никаков бенефит јас од тоа. Никој не ме вработува, сите тражат партиска книшка да имаш. Извадив и партиска книшка и џабе е и тоа штом си немаш некој свој таму.“²⁰⁵

Но, за да се разбере бенефитот во поширока смисла на зборот, потребно е поголемо политичко и граѓанско образование што недостасува кај оваа категорија жени. Тие, исто така, изјавуваат дека за да се вклучат поактивно политички и граѓански, потребно е да имаат примања или поголеми примања од сегашните. Особено впечатлива е ромската заедница, кај која жените живеат во најголема сиромаштија. Три од 8 Ромки изјавија дека се подготвени да се вклучат во политички активности, и тоа дури и би се вклучиле во политичка партија поради личен бенефит во финансиска смисла на зборот. За разлика од нив, другите економски постабилни жени, кога мислат на бенефит од политичко и граѓанско учество, всушност многу повеќе мислат на колективни придобивки.

„Ќе се вклучам, кај треба ќе се вклучам, и во партија ако треба, само да има работа, да има вработувања.“

Со оглед на фактот што најголемиот број испитанички се изјаснија дека би се вклучиле во граѓанска организација, хуманитарна акција или би волонтирале, а никако не би се вклучиле во политичка партија и не би протестирале, генерално може да заклучиме дека мотивацијата за учество произлегува од нивната општествено предодредена улога. Затоа избираат да се вклучат во активности чија основа е грижа и помагање на ранливи и послаби групи, активности што претставуваат продолжение на нивните домашни и семејни обврски, односно грижа за домот и за семејството.

„Јас сум вклучена и волонтирам во училиштето на моето дете. Шијам пердиња и помагам при украсување на училиштето по некој повод, како Велигден, патронат.“²⁰⁶

„Жените се креативни и треба да се вклучат во активности што нив најмногу им лежат, на пример, во некоја крафт-работилници или украсување, а можат и да помагаат нешто со децата ако треба.“²⁰⁷

„Можам да се вклучам и би се вклучила само во некоја организација за деца без родители или деца со попречености. На друго место никако!“²⁰⁸

205 Интервју бр. 34.

206 Интервју бр. 39.

207 Интервју бр. 44.

208 Интервју бр. 29.

Во поглед на видот политичко и граѓанско учество, најголемиот број испитанички би се вклучиле во неконвенционалниот тип политичко учество, односно се изјаснуваат дека би се зачлениле во граѓанска организација, би волонтирале и би се вклучиле во хуманитарни акции. Но, ниту една од политички неактивните не би се зачленила во политичка партија и многу голем дел од нив не би излегувале на протести. На прашањето зошто не би се вклучиле во политичка партија или не би излегувале на протести, одговорите беа: не ме интересира политика, не верувам во политички партии, поради идеолошки разлики, односно не постои политичка партија во чија идеологија и начин на работа верувам.

На прашањето дали сметаат дека жените може да придонесат доколку се вклучат поактивно, речиси сите, односно 49 од 54 испитанички одговорија дека може да придонесат, а причините за тоа се дека жените имаат исти капацитети како и мажите, покреативни се, поодговорни, поорганизирани, поинтелигентни и се поемпатични. Но, на прашањето дали тие лично би се вклучиле, речиси сите испитанички одговорија дека не би се вклучиле, иако сметаат дека жените би можеле и повеќе да придонесат од мажите.

„Можат, можат они повеќе и од мажите, само треба да им се даде шанса и повеќе поддршка. Покреативни се, поамбициозни и снаодливи, поорганизирани се.“²⁰⁹

Политички активните жени генерално се мотивирани да растат во своите кариери и да напредуваат на политички план, но внатрешно партиските конфликти се пречки со кои тие секојдневно се соочуваат, како и дискриминацијата врз основа на полот и возраста.

„Јас сум Ромка и не би се кандидирала преку ромска партија затоа што секогаш жените се дискриминирани во ромските партии. Еднаш ми понудија да бидам на листа, ама јас одбив бидејќи знам што се случува таму внатре. Ке стават жени на листи за да ја исполнат квотата и потоа им даваат Изјави да потпишат дека се откажуваат од позицијата за да им го отстапат местото на мажите од партијата.“²¹⁰

Освен внатрешнопартиските конфликти, како ограничувачки фактор го наведуваат и семејството, бидејќи често се принудени да компензираат помеѓу приватната и професионалната сфера, што особено е случај кај помладите испитанички. Тие се подготвени дури и да се откажат од својата кариера, но само доколку партнерот напредува повеќе во кариерата и во финансиска смисла.

209 Интервју бр. 28.

210 Интервју бр. 8.

„Зависи, ако маж ми напредува повеќе, на пример, е министер или друга некоја функција, нормално е јас да се повлечам и да се грижам за домот и семејството.“²¹¹

„Ќе се откажам заради децата и семејството. Сега немам деца, но не знам како ќе биде понатаму.“²¹²

Генерално земено, колективната мотивација е важен сегмент на испитаничките. За да се вклучат поактивно во граѓанска организација, хуманитарна акција или да волонтираат во заедницата, најголемиот број од испитаничките истакнаа дека без размислување би се вклучиле доколку се вклучат и нивните пријателки. Освен тоа, би се вклучиле и доколку директно бидат повикани и поканети да се вклучат во ваквите активности од страна на граѓанските организации, активистите или други организатори. Најголем дел од жените што не се политички активни, на прашањето дали доколку нивни блиски пријателки се вклучат во граѓанска организација, волонтираат, излезат на протести, се зачленат во политичка партија или учествуваат на состанок на куќен совет, би се вклучиле и тие, одговорија дека во тој случај би се вклучиле и тие. Ова укажува на ниската самоиницијативност и потребата за поширок фронт на поддршка.

Неинформираноста е важен фактор за учество. Секоја втора испитаничка, како одговор на прашањето зошто не е вклучена во граѓанска организација или верска заедница или не волонтирала, одговори дека до неа не стигнале информации за можностите што ѝ се нудат и дека би се вклучила доколку некој директно ја повика или ја покани да се вклучи.

„Ако се вклучат пријателките, ќе се вклучам и јас. Ние секаде заедно си одиме. Ама не за сите активности. Ќе се вклучам да волонтирам и хуманитарно да помагам ама треба организациите да бидат поактивни, да знаеме дека нешто прават оти многу се пасивни. Да дојдат, да кажат дека има нешто, некаде дека што можеме и ние да се вклучиме.“²¹³

На прашањето што треба да се промени, односно што треба да биде поразлично отколку во моментот за да бидат политички и граѓански поактивни, испитаничките со поголем степен на образование и поголема економска независност одговорија дека потребни се нова политичка опција, потранспарентно работење и повеќе слободно време, додека, пак, испитаничките со помал степен на образование и поголема економска зависност одговорија дека би се вклучиле доколку има повисоки плати и пензии, поголем бенефит од нивното вклучување и помалку партиски манипулации.

211 Интервју бр. 2.

212 Интервју бр. 3.

213 Анонимна испитаничка бр. 49.

- Според мислењето на испитаничките, најголемиот број жени во Република Северна Македонија го разбираат политичкото учество како членување во политичка партија, одење на митинзи и посета на состаноци во партиски штабови, а граѓанското учество го разбираат како учество во хуманитарни акции. Во однос на разбирањето, најважна улога играат социјалниот капитал и степенот на образование. Жените со повисоко образование и поголем социјален капитал, во смисла на степен на образование на членовите на семејството и пријателите, подобро го разбираат и го дефинираат политичкото и граѓанското учество и умеат да направат појасна дистинкција. Испитаничките што најмногу го разбираат политичкото и граѓанското учество се растени во градски средини и во семејства со повисок степен на образование, каде што често се разговара за политика, се разменуваат ставови и мислења, нивните мајки претежно имаат завршено средно и високо образование и економски се независни. Кругот на поддршка кај овие жени, освен семејството, се и пријателите со кои често разговараат и за политика, а со тоа нивниот социјален капитал е поголем. Овие жени водат понезависен живот, односно претежно се вработени и живеат одделно од поширокиот круг на семејството. Жените, пак, кои најмалку го разбираат значењето на политичкото и граѓанското учество се растени во село, во семејства со многу ниско образование, претежно од работничка класа, каде што многу ретко или речиси и да не се разговара за политика. Нивните мајки претежно се домаќинки или на работни позиции што се многу помалку платени, професии што ги наследуваат и нивните ќерки. Кај овие жени се забележува потрадиционалното воспитување и традиционалната женска улога е прифатена како општествен норматив. Овие жени живеат позависен живот, со поширок круг на семејство и поддршката претежно ја добиваат од сопругот и од потесното семејството. Пријателките не претставуваат поддршка за овие жени и нивниот социјален капитал е претежно помал. Возраста не игра значајна улога во дефинирањето на политичкото и граѓанското учество.
- Двојниот товар од работата и грижата за домот и за семејството е непобитен факт за македонската жена и е важен фактор за нејзиното политичко и граѓанско учество. Гледано од аспект на профилот на жените, кои тврдат дека домашниот труд е споделен во рамките на семејството, ќе забележиме дека станува збор за високообразовани жени, доминантно од македонска етничка заедница, економски независни и растени во семејства чии членови имаат ист или сличен профил. Важно е да се забележи дека од вкупно

10 испитанички, кои тврдат дека домашните обврски се поделени во рамките на семејството, 5 се политички активни испитанички и кај нив се забележува присуство и на надворешно ангажирани лица како дополнителна помош. Со подобра и поеднаква распределба на домашните обврски во рамките на семејството, политички активните жени би имале повеќе слободно време што би им дозволило поголем професионален политички раст, а другите би можеле да го искористат времето на тој начин што би се вклучиле во некоја граѓанска организација или иницијатива.

- Кај македонската жена, слободното време не е во директна врска со степенот на образование и со големината на доходот, туку слободното време во поголема мера е одредено од животните околности, како што се вработеноста, брачниот статус, бројот на деца итн. Овој фактор, исто така, е важен за женското политичко и граѓанско учество. Невработените жени имаат проблем да го разграничат слободното време помеѓу домашни обврски и слободното време за лични потреби, и често второво се занемарува. Кај овие жени посилено е вкоренета општествено предодредената улога. Времето поминато на домашните обврски тие го гледаат како слободно време, а за слободно време за лични потреби речиси и да не размислуваат. Доколку овие жени би имале повеќе слободно време, повторно би го искористиле за довршување на домашните обврските, што не е случај и со вработените жени што своето слободно време би го искористиле за шетање, дружење со пријателите и за патување.
- Индивидуалниот рационален избор на жените е предодреден од нивната финансиска независност. Колку е поголемо класното раслојување, толку е поголема подготвеноста на жените да се вклучат во политички и граѓански активности, но само ако имаат конкретен финансиски бенефит. Економски зависните жени и оние со значително помали примања би биле политички и граѓански поактивни доколку тоа вклучување има директни импликации врз квалитетот на нивниот живот преку нивно вработување или вработување член од семејството, зголемување пензии и друго. Нивните очекувања од политичкото и граѓанското учество претежно се материјални, што се подразбира имајќи ја предвид нивната финансиска зависност, а нивниот фокус е само личниот бенефит, за разлика од другите, кои се економски постабилни и за кои бенефитот претставува колективно добро, а не само вработување. Ова е случај особено кај најсиромашните жени, кои многу повеќе се подготвени да се вклучат дури и во конвенционални политички активности, би се вклучиле и во политичка партија, затоа што гледаат поголем личен бенефит.

- Генерално, речиси сите испитанички сметаат дека доколку жените би се вклучиле поактивно во политиката, би биле дури и подобри и поуспешни од мажите, бидејќи сметаат дека жените се покреативни, поодговорни, поорганизирани, поинтелигентни и поемпатични. Но, жените ја немаат таквата перцепција за себе и затоа не би се вклучиле во конвенционални политички активности, туку само во хуманитарни акции и иницијативи. Ваквата лична перцепција во голема мера се должи на општествено предодредената женска улога и на малата процентуална застапеност на жените во македонската политика.
- Колективната мотивација е важен сегмент на испитаничките. Жените во Република Северна Македонија би се вклучиле во граѓански и политички активности доколку се вклучат и нивните пријателки и доколку бидат информирани и директно поканети да учествуваат.
- За македонските жени со поголем степен на образование и со поголема економска независност, за да имаат политичко и граѓанско учество, потребно е да има нова политичка опција, потранспарентно работење на институциите и повеќе слободно време, додека, пак, за македонските жени со помал степен на образование и со поголема економска зависност, за да се вклучат поактивно, потребно е да има повисоки плати и пензии, поголем бенефит од нивното вклучување и помалку партиски манипулации.
- Политички активните жени генерално се мотивирани да растат во своите кариери и да напредуваат на политички план, но внатрешнопартиските конфликти се пречките со кои тие секојдневно се соочуваат, како и дискриминацијата врз основа на полот и возраста. Освен внатрешнопартиските конфликти, како ограничувачки фактор се јавува и семејството и тие често се принудени да компензираат помеѓу приватната и професионалната сфера, што особено е случај кај помладите испитанички. Тие се подготвени дури и да се откажат од својата кариера, но само доколку партнерот повеќе напредува во кариерата и доколку финансиски повеќе придонесува за семејниот буџет.
- Она што ги мотивира политички активните жени да се вклучат и да напредуваат е неправдата, нееднаквоста во општеството и желбата им да се помогне на поранливите групи граѓани.

За граѓанските организации:

- Граѓанските организации треба да ги вложуваат своите капацитети во давањето знаења на македонските жени за политичкото и граѓанското учество, што подразбира и на кој начин може да се вклучат и кои се придобивките од активното учество.
- Граѓанскиот сектор треба да поттикнува самопрепознавање на жените како важни политички и општествени актери и да поттикнува нивно поактивно вклучување во општествените и политичките текови во нашата земја.
- Граѓанскиот сектор треба да ги информира жените за своите активности и за можностите што ги нудат тие, да ги поттикнува директно на општествено одговорни активности и тоа да го прави преку личен контакт со заедницата.
- Граѓанските организации треба да промовираат жени лидери, кои ќе претставуваат примери за другите жени и кои ќе поттикнуваат поголемо нивно политичко и граѓанско учество.
- Граѓанските организации треба да работат со политичките партии на сузбивањето на родовите стереотипи и дискриминацијата врз жените во рамките на партиите и да работат на јакнење на капацитетите на жените во партиите и на нивно мотивирање со цел напредување во нивните политички кариери.
- Она што треба да се истражи во иднина е дали, на кој начин и во колкава мера општествено предодредената улога на жената во Република Северна Македонија ја детерминира мотивацијата за политичко и граѓанско учество и ги дефинира степенот и видот на политичко и граѓанско учество.

За институциите:

- Да се осигури препознавање на двојниот товар од домашната работа и неформалната грижа и нега кај жените и да се донесат политики и мерки за надминување на нееднаквата распределба на домашните и семејните обврски.
- Да се застапуваат за институционално препознавање, намалување и редистрибуција на женската неплатена домашна работа и грижа.

- Да се развијат, да се следат и да се мониторираат релевантните индикатори за целта 5.4. од Целите за одржлив развој (SDGs) на Обединетите нации што се однесуваат на препознавање и вреднување на неплатената домашна работа, грижа и нега.
- Да се унапредат инфраструктурните згрижувачки капацитети, но и да се дизајнира и да се финансира посебна програма за здравствена заштита, грижа за стари лица и деца, како и грижа и нега за лица со попречености.

АНЕКС 1.

ПРАШАЛНИК ЗА ИСПИТУВАЊЕ НА ВЛИЈАНИЕТО НА СОЦИО-ЕКОНОМСКИТЕ ФАКТОРИ ВРЗ ПОЛИТИЧКОТО УЧЕСТВО НА ЖЕНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Демографски карактеристики

Етникум

Возраст

Место на живеење

Степен на образование

Економска (не)зависност

Невработени

А 1.1. Колку време сте невработена?

А 1.2. Дали активно сте барале работа? Ако не, зошто?

А 1.3. Дали сте запознаени со мерките за самовработување и дали сте размислувале да ги користите?

А 1.4. Во рамките на семејството, од каде се основните примања и во која просечна висина?

А 1.5. Дали имате имот на ваше име – стан, куќа, бизнис, земја?

А 1.6. Дали имате пасивни приходи на ваше име – наем, дивиденда, процент од заработка итн.?

Вработени

Б 1.1. Дали сте вработени и во кој сектор?

Б 1.2. Колку време сте чекале за вработување и како сте ја нашле работата?

Б 1.3. Колкава е висина на вашата плата – 8 000-12 000; 13 000-18 000; 18 000-24 000; 24 000-30 000; над 30 000?

Б 1.4. Колкави се вкупните семејни примања, врз која основа и во која просечна висина?

Б 1.5. Дали имате имот на ваше име – стан, куќа, бизнис, земја?

Б 1.6. Дали имате пасивни приходи на ваше име – наем, дивиденда, процент од заработка итн.?

Социјален капитал

В 1.1. Колку членови брои вашето семејство и набројте ги членовите со кои живеете заедно?

В 1.2. Која возраст, кој степен на образование и каква професија имаат членовите на вашето семејство (мајка, татко, брат/сестра, свекор, свекрва)?

В 1.3. Со кого најмногу комуницирате во рамките на вашиот дом и семејството?

В 1.4. Дали во рамките на вашето семејство се разговара за политика и колку често? (речиси и да не се разговара, многу ретко, ретко, релативно често, многу често)

В 1.5. Со кого најчесто комуницирате надвор од вашиот дом и на кои теми најчесто разговарате?

В 1.6. Колкав е кругот на вашите пријател(к)и и каков е нивниот профил (степен на образование, професија итн.)?

В 1.7. Колку време поминувате заедно, како го поминувате времето заедно и на кои теми најчесто дискутирате?

В 1.8. Дали и од кого добивате поддршка за работите што ги правите, кој ве мотивира и на кој начин?

Инфраструктура

Г 1.1. Дали имате пристап до јавен превоз, дали го користите, колку често и за кои потреби?

Г 1.2. Дали имате пристап до згрижувачка инфраструктура, како што се градинки, старечки домови итн.? Ако не, дали би сакале да постои и под кои услови би ги користеле?

Г 1.3. Дали ги користите згрижувачките центри? Ако не, зошто и под кои услови би ги користеле?

Слободно време

Д 1.1. Дали имате слободно време и колку ви останува во текот на денот?

Д 1.2. Доколку имате, како успевате да го обезбедите слободното време?

Д 1.3. За кои активности најчесто го користите слободното време?

Д 1.4. Доколку би имале повеќе слободно време на располагање, како би го искористиле, на кои/какви активности?

Д 1.5. Кои од домашните обврски ви припаѓаат вам, а кои на вашиот сопруг или на другите членови на семејството?

Д 1.6. Колку време поминувате во текот на денот на сите обврски, а колку другите членови на семејството?

Д 1.7. На кои домашни обврски трошите најмногу време во текот на денот и како успевате да ги организирате?

Мотивација

Невработени и вработени:

Е 1.1. Што е, според вас, политичко и граѓанско учество и набројте неколку примери?

Е 1.2. Дали сметате дека жените може да придонесат доколку се вклучат поактивно? Зошто да/не?

Е 1.3. Дали би се вклучиле/сте вклучени во политика и во граѓански активности и на кој начин? Зошто да/не?

Е 1.4. Дали во вашата средина постои граѓанска организација и/или верска заедница и дали членувате во некоја од нив? Зошто да/не?

Е 1.5. Дали членувате во политичка партија? Зошто да/не?

Е 1.6. Дали досега сте волонтирале? Зошто да/не?

Е 1.7. Дали учествувате на состаноци на куќен совет? Зошто да/не?

Е 1.8. Дали доколку вашите пријателки и блиски учествуваат на состаноци на куќен совет, се вклучат во организација и волонтираат, би се вклучиле и вие? Зошто да/не?

Е 1.9. Дали гласате на избори? Зошто да/не?

Е 1.10. Дали излегувате на протести? Зошто да/не?

Е 1.11. Дали кога би имале повеќе слободно време, би се вклучиле во некоја од активностите што се споменати погоре?

Е 1.12. Што мислите дека би требало да биде поразлично отколку во моментот за да бидете поактивни?

Граѓански активистки, членови на НВО и жени што професионално се занимаваат со политика:

Ж 1.1. Која е вашата мотивација за политичкото и граѓанското учество?

Ж 1.2. Кои се пречките (доколку ги има) со кои се соочувате во однос на вашето политичко учество?

Ж 1.3. Дали сте мотивирани за напредок во вашата кариера, односно за зачленување во политичка партија, за поднесување кандидатури за советнички, градоначалнички, претседателки, премиерки, претседателки на политички партии итн.?

Ж 1.4. Доколку одговорот е да, што е тоа што ве мотивира, доколку одговорот е не, што е тоа што ве демотивира?

Ж 1.5. Што најмногу ве мотивира да бидете активни?

Ж 1.6. Дали имате член на семејството, пријател/-ка или друга личност што ве поттикнува и ве поддржува да бидете активни?

Ж 1.7. Зошто сметате дека вие лично сте општествено поангажирани?

Ж 1.8. Дали некогаш би се кандидирале или би прифатиле да се кандидирате за некоја позиција (советничка, пратеничка, итн.)? Ако да/не, зошто?

Ж 1.9. Што мислите дека би ви помогнало да бидете уште поактивни?

Ж 1.10. Дали доколку би имале повеќе слободно време на располагање, би се вклучиле поактивно во политиката (членување во политичка партија, кандидирање за функција, волонтирање итн.)?

БИБЛИОГРАФИЈА

- Andersen, Kristi 1975, Working Women And Political Participation, 1952-1972. American journal and political science, 19 (August 1975): 439-454.
- Basu, K., (2006). "Globalization, Poverty, and Inequality: What is the Relationship? What Can Be Done?", World Development No. 8, pp. 1361-1373.
- Becker, G. S., (1965). "A Theory of the Allocation of Time". Economic Journal, Vol. 75, No.299 pp. 493-517.
- Berinsky, A. J. & Lenz, S.G. 2010. Education and Political Participation: Exploring the Causal Link. Political Behaviour.
- Bourdieu, P. (1986). 'The forms of capital' in J.G. Richardson (ed) Handbook of theory and research for the sociology of education, New York: Greenwood Press, pp. 241-258.
- C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) - Convention concerning decent work for domestic workers (Entry into force: 05 Sep 2013).
- CEDAW. 1997. General Recommendation No. 23: Article 7, Political and Public Life. New York: United Nations.
- CEDAW. 1997. General Recommendation No. 23: Article 7, Political and Public Life. New York: United Nations.
- Conway, M. Margaret, David W. Ahern, and Gertrude A. Steuernagel. 2004. Women and Political Participation: Cultural Change in the Political Arena. 2nd ed. Washington, DC: Congressional Quarterly, Inc.
- Dalton, R.J. 2008. Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies. 5th ed. Washington, D.C: CQ Press.
- Dalton, R.J. (2002). Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies. 3rd edn. New York; London: Chatham House Publishers/Seven Bridges Press.
- Dejaeghere, Y., & Hooghe, M. (2009). Brief report: Citizenship concepts among adolescents. Evidence from a survey among Belgian 16-year olds. J Adolesc, 32(3), 723-732.
- Dolan, Julie A., Melissa M. Deckman, and Michele L. Swers. 2010. Women and Politics: Paths to Power and Political Influence. 2nd ed. New York: Pearson.
- Eckstein, Z. and Lifshitz, O., (2012). "Household Interaction and the Labor Supply of Married Women", IZA Discussion Paper No.7067.
- Edwards, B. & Foley, M.W. 1997. Social Capital and the Political Economy of our Discontent: Social Capital, Civil Society and Contemporary Democracy. American Behavioral Scientist.
- Fukuda-Parr S (January 1999). "What does feminization of poverty mean? It isn't just lack of income". Feminist Economics. 5 (2): 99-103.
- Henry E. Brady, Sidney Verba and Kay Lehman Schlozman - Beyond Ses: A Resource Model of Political Participation: The American Political Science Review Vol. 89, No.2 (Jun., 1995), pp. 271-294.

Henry E. Brady, Sidney Verba and Kay Lehman Schlozman. Beyond Ses: A Resource Model of Political Participation. *The American Political Science Review* Vol. 89, No. 2 (1995), pp. 271.

HyrLje Abazi-Alii, Viktorija Atanasovska, Tijana Angjelkovska - WOMEN'S INCLUSION IN SOCIO-ECONOMIC LIFE: Determinants of Female Labour Force Participation in the Western Balkans, Chapter 7.

JOAKIM EKMAN, ERIK AMNÅ 2012, 283-300: POLITICAL PARTICIPATION AND CIVIC ENGAGEMENT: TOWARDS A NEW TYPOLOGY.

Korunovska Srbijanko, J., Korunovska Avramovska, N., and Maleska T. 2011. Capitulation, Confusion and Resistance: Social Capital among Macedonian High-School Students. Skopje: Youth Educational Forum.

Lawless, J., and Fox, R. 2013. *Girls Just Wanna Not Run: The Gender Gap in Young Americans' Political Ambition*. Washington: American University.

Leighley, J.E. 1995. Opportunity and Incentives: A Field Essay on Political Participation. *Political Research Quarterly*, 48(1):181-209.

Leighley, J.E. 1995. Opportunity and Incentives: A Field Essay on Political Participation. *Political Research Quarterly*, 48(1):181-209.

Lin, Nan 2001, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press.

Micheletti, M., Follesdal, A. and Stolle, D. (2004). *Politics, Products, and Markets: Exploring political consumerism past and present*. New Brunswick, N.J.; London: Transaction Publishers.

Nie, N., Junn, J., & Stehlik-Barry, K. 1996. *Education and Democratic Citizenship in America*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Norris, P. (2002). *Democratic Phoenix: Reinventing Political Activism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Participation in America: Political Democracy and Social Equality - Sidney Verba, Norman H. Nie, 1972

Pattie, C., Seyd, P. & Whiteley, P. 2003. Citizenship and Civic Engagement: Attitudes and Behaviour in Britain. *Political Studies*, 51:443-468.

Pomper, Gerald 1975. *Voter's Choice*, New York: Dood Mead.

Portes, A., (1998). "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology", *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, pp. 1-24.

Putnam, R. D. 1998. Foreword to *Social Capital: Its Importance to Housing and Community Development*. *Housing Policy Debate* 9 (1): v-viii.

Putnam, R.D. 2000. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.

Randall V. 1998 Women's Representation in National Legislatures: Developed and Developing Countries, *Legislative Studies Quarterly* Vol. 23, No. 1 (Feb., 1998), pp. 109-125.

Razavi, Shahra (1999) 'Gendered Poverty and Well-Being: Introduction', *Development and Change*, 30:3, 417.

Rule W. 1981 "Why women don't run: The critical factors in Women's' Legislative Recruitment" *Western Political Quarterly* 34: 60-77.

Sylvia Chant 2006: Revisiting the 'Feminisation of Poverty' and the UNDP Gender Indices: What Case for a Gendered Poverty Index?

Uphoff, N. 2000. Understanding Social Capital: Learning from the Analysis and Experience of Participation. In: *Social Capital: A Multifaceted Perspectives*, G. Parthadas and S. Serageldin, eds. Washington D. C.: World Bank.

Van Deth, J. (2016). Political Participation. In G. Maxxoleni, K. G. Barnhurst, K. Ikeda, R. C. M. Maia, & H. Wessler (Eds.), *The International Encyclopedia of Political Communication*. Chichester: Wiley Blackwell.

Verba S., Almond G. 1965 *The civic culture*, Boston: Little Brown.

Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics - Sidney Verba, Kay Lehman Scholzman, Henry E. Brady.

Woolcock, M. 1998. Social Capital and Economic Development: Toward A Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society* 27:51-208.

Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: АНКЕТА ЗА КОРИСТЕЊЕ НА ВРЕМЕТО, 2014/2015 ГОДИНА, СТАТИСТИЧКИ ПРЕГЛЕД: Население и социјални статистики.

Истражувачкиот сервис на Европскиот парламент – Кратко известување: „Жените во Западен Балкан – Родова еднаквост во ЕУ пристапните процеси“ (јуни 2018).

Латковиќ М., Поповска М., Серафимовска Е., Цекиќ А., СТУДИЈА за младите во Република Македонија – Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, Канцеларија во Македонија, 2013 г.

**Western Balkans
Democracy Initiative**



**Funded by
UK Government**

**Westminster Foundation for
Democracy (WFD)**

www.wfd.org/wbdi

