

Магистерски труд - Промена на родовите улоги во
Европската Унија и во Република Македонија

УНИВЕРЗИТЕТ „СВЕТИ КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ - СКОПЈЕ

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ



ИНСТИТУТ ЗА СОЦИОЛОГИЈА

ЕВРОПСКИ СТУДИИ ЗА ИНТЕГРАЦИЈА

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

**Тема: Промена на родовите улоги во
Европската Унија и во Република Македонија**

Ментор:

проф. д-р Милева Ѓуровска

Изработил:

Јагода Јованова

Бр. на индекс: 3900/10

Скопје, 2019 година

Содржина:

Вовед.....	4
I.ПОИМ, ОПРЕДЕЛБА И КАРАКТЕРИСТИКИ НА РОДОВИТЕ УЛОГИ.....	9
1.1. Поим за родовите улоги.....	9
1.2.Определба на родовите улоги.....	11
2.Содржина на женските и машките улоги.....	12
2.1.Женските занимања и машката доминација во прединдустриското време	14
3.Историска перспектива на поделбата на родовите улоги.....	16
3.1.Трансформација на половите во семејствата.....	18
4.Родови улоги и родови стереотипи.....	20
II.ПРОМЕНАТА НА РОДОВИТЕ УЛОГИ ВО ЕУ.....	23
2.1.Трансформација на родовите улоги во европските семејства.....	24
2.2. Масовното вработување на жените од европските семејства како причина за промена на моќта.....	25
III. РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ВО ЕУ.....	31
3.1.Состојба на пазарот на трудот во ЕУ.....	32
3.1.1.Неплатен труд кај жените.....	35
3.2.Усогласување меѓу работата и семејниот живот (work – life balance).....	37
3.3.Европски политики во функција на промена на родовите улоги.....	40
3.4.Отсуства од работа поради семејни причини (раѓање и грижа за деца).....	43

IV. ПРОМЕНА НА РОДОВИТЕ УЛОГИ ВО СЕМЕЈСТВАТА ВО РЕПУБЛИКА

МАКЕДОНИЈА.....47

4.1.Промена на родовите улоги во македонските семејства.....47

4.2.Жената во типичното македонско традиционално семејство.....53

4.3.Правна и институционална законска рамка за родова еднаквост во РМ.....57

4.4.Стратегија за родова еднаквост.....61

4.4.1.Пристап на Стратегијата.....62

4.5.Политики за родова еднаквост што ги презема РМ во однос на препораките на ЕУ.....64

4.6.Индекс на родова еднаквост во РМ.....69

5. ПРОМЕНИТЕ НА РОДОВИТЕ УЛОГИ ВО МАКЕДОНИЈА - ЕМПИРИСКА

АНАЛИЗА.....73

5.1.Анализа на примерокот76

5.2.Табеларен и графички приказ со интерпретација и анализа на добиените
податоци.....77

ЗАКЛУЧОК.....107

Користена литература.....111

Прилог – Анкетен прашалник.....117

ВОВЕД

Родот, односно општествено детерминираниите односи коишто постојат помеѓу припадниците на женскиот и машкиот пол, во современите општества претставува една од најактуелните теми. Самото проучување на родовите прашања зад себе има долга историја. Уште од временскиот период на античкото време се размислувало за севкупните содржини на родовите улоги. Аристотел е тој којшто во однос на содржините на родовите улоги нагласува дека: „Ако Господ не ги сакаше жените, тогаш ќе направеше разбојот да го ткае сам“. Големите број на феминистички движења се тие коишто силно го изразуваат револтот којшто постоел во поглед на нивните доминантни улоги коишто се поврзани со биолошката репродукција. Свкупната посветеност за децата и работата во домаќинството се тие коишто го обликувале женското секојдневие, додека машкиот пол во тој временски период извршувал голем број на работи во јавниот простор, па на тој начин обликувал еден целосен корпус на збир од машки улоги.

Промените претставуваат составен дел од општественото живеење, па како резултат на сето тоа е направен прилично голем напредок околу правата на жените во општеството, а со самото тоа и во семејството. Ова денешно брзо и динамично време креира такви промени коишто овозможуваат жената постепено да се приближува во поглед на рамноправноста во семејството и домот. Уште со Пекиншката конвенција на Обединетите нации донесена во 1995 година и прифаќањето на Платформата за акција, меѓународната заедница се обврза за подобрување на статусот на жените и нивно зајакнување во јавниот и во приватниот живот. Областите се однесуваат на жените и на сиромаштијата, образованието, жените и здравјето, насилството, жените во вооружените конфликти, жените и економијата, жените и моќта и учеството во процесите на донесување одлуки, институционалните механизми за зајакнување на жените, жените и човековите права, жените и медиумите, жените и животната средина и грижата за

женските деца. ¹ Иако сè уште постојат отворени прашања што се однесуваат на родовата рамноправност и иако сè уште има одредени разлики кои треба да се решаваат, сепак може да се каже дека земјите во Европската Унија активно работат на изнаоѓање мерки на имплементација на конкретните цели и акции на родовата рамноправност во своите програми и политики. Сè почесто како главни критериуми за изедначување на родовите права се земаат рамнотежата помеѓу работата и градењето на кариера наспроти обврските во домот и семејството. Се поставува прашање каква улога имаат мажите, односно каква одговорност преземаат тие во однос на семејството? Статистичките податоци покажуваат дека во најголем број на случаи мажите преземаат дел од многубројните обврски кои ги имаат жените, тие се одлучуваат за грижата околу децата или готвењето. Кога зборуваме за времето поминато со децата, мажите се тие кои се посветуваат на забава и игра со нив додека пак жените ги извршуваат секојдневните обврски од типот на секојдневната грижа на детето и тоа: облекување, бањање, хранење. Доколку жената е вработена, таа го чувствува задоволството од професионалната активност, но го чувствува и силниот притисок поради преголемиот број на обврски.

Севкупните содржини на традиционално определените родови улоги во глобала се манифестираат во сите постоечки сфери на општеството како што се: семејството, политиката, претпријатието, уметноста, книжевноста и слично. Во денешно време се поставуваат голем број на прашања во однос на родовите улоги, а едни од основните се: „Како се менуваат родовите улоги?“ „Кои фактори ги менуваат?“ „Каде најпрво се случуваат промените?“ Општ заклучок во однос на сите прашања е дека промените на родовите улоги резултираат од целокупниот начин на живеење.

Во овој магистерски труд главниот акцент е насочен на мутација на традиционалните родови улоги во рамките на семејството, при што како средина во која се спроведува процесот на примарната социјализација, односно почетниот контакт со самите содржини на родовите улоги, се смета семејството, во чии рамки се репродуцираат митовите за родовите улоги. Исто така, важна инстанца којашто ги репродуцира родовите

¹ UN Women, World Conferences on Women, (интернет), достапно на: <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

улоги претставува училиштето, при што ако се тргне од фактот дека во примарното основно образование повеќе од 98 % од наставничкиот кадар се жени, тогаш во таков случај се доаѓа до констатацијата дека повеќе од сигурно е дека оние кои работат со деца треба да се жени бидејќи самите тие мошне добро го разбираат детскиот свет.

Истражувањата покажуваат дека денес промената на родовите улоги има посебна динамика. Податоците покажуваат дека расте свеста за фактот дека родовите улоги се општествено (културно) дефинирани и дека се покажува поголема толеранција во однос на прифаќање на содржини различни од традиционално дефинираните улоги. Денес сè помалку се зборува за биолошките разлики, а се во значителен пораст дискусиите за социјалните разлики. Исто така, родовите содржини се пренесуваат во доменот на личниот избор. Во оваа трансгресија на родовите улоги истражувањата покажуваат поголема толеранција во промената на женските улоги, но во случај на децата. На пример, кога едно девојче преферира да биде облечено во сино или кога обожува да игра со автомобили или пиштоли е значително повеќе одобрено од ситуација кога едно машко дете игра со кукли или се облекува во розова боја. За возрастите не важи истото бидејќи поголема толеранција се покажува во однос на машките улоги. На пример, општественото опкружување покажува поголемо разбирање за мажот кој се грижи за детето или врши домаќински работи, а помалку за жени кои извршуваат типично машки работи.

Во 80-тите години од XX век мнозинството од луѓето мислеа дека улогата на мажите е да заработуваат надвор од семејството и да бидат главни снабдувачи со ресурси за сите членови на семејството. Улогата на жените била грижата за децата и за куќата. Ваквата поделба на улогите која се среќава низ долгата историја на човековите општества ги раздели мажите и жените да дејствуваат во различни сфери. Една студија во 2013 година покажа дека само 1 од 8 луѓе мислат дека родовите улоги треба да се одвојат и да ја следат традицијата. Денес многу од жените излегуваат на пазарот на трудот и претставуваат економски активен дел на популацијата со што се наметнува потреба од градење на поинаков пристап кон родовите улоги. Оваа транзиција на родовите улоги е бавен процес кој денес се забележува во повеќе домени. Во магистерскиот труд се општо разработувани основните поими т.е. дефинирање на поимите (род, пол, родови улоги).

Посебно внимание се посветува на општествениот контекст кој доведува до мобилност и транзиција на родовите улоги.

Покрај големите промени во содржините на родовите улоги повеќето факти зборуваат за нееднаквоста, второстепеноста и инфериорноста на жената. Проблемот на дискриминацијата според половата припадност е сè уште реален проблем. Денес сè уште главните проблеми се поврзуваат со насилство врз жените (во семејството и надвор од него), маргинална положба на жените на пазарот на трудот, експлоатација и различни форми на принуден труд. Во многу случаи во денешно време, мажите се тие коишто ја контролираат работата на жената, како во домот така и надвор од него, а ова посебно се однесува на земјите со низок стандард. Во вакви услови во домот, жените се тие коишто обезбедуваат голем број на привидно бесплатни услуги за своите деца, сопрузи, како и за другите членови на семејството.

Промените се составен дел од општественото живеење и се однесуваат на сите сегменти вклучувајќи ги и родовите улоги. Зголемен број на разводи, намалување на бројот на склучени бракови, намалена стапка на наталитет, зголемување на бројот на вонбрачните заедници и процентот на деца родени надвор од брак, зголемен број на монородителски семејства и на рекомпонирани семејства и зголемување на процентот на жени што се вработени претставуваат дел од палетата на промени кои го засегаат основниот проблем. Масовното вработување на жените и примената на ефикасни средства за контрацепција овозможуваат жените да станат рамноправни партнери во семејството, но и во други сфери на општеството.

Индивидуализмот и либерализмот карактеризирајќи го современото општество доведоа до правото на секој човек слободно да бара алтернативи обликувајќи ги семејните односи со оглед на постоечките услови, но и според свои лични афинитети. Денес централен сегмент на општеството е поединецот кој на втор план ја поставува припадноста кон групите – вклучувајќи го тука и семејството. Неговите желби, потреби и интереси имаат доминантно место во вредносниот и моралниот систем на современото општество. Токму поради ова, во сите европски земји се менува и природата на брачните односи, а со тоа и природата на родовите улоги. Очекувањата од брачните партнери (како

и партнерите во вонбрачните заедници) се разликуваат во однос на минатото. Веќе никој не води грижа за традиционалните темелни вредности, секој има право да избира меѓу многуте алтернативи во рамките на основните права и слободи и новото законодавство кое ги следи овие промени во европските држави.

Законските промени во последниве неколку децении сосема јасно покажаа дека законодавците во европските земји го прифаќаат и го регулираат плурализмот. Според тоа, целта на современите законодавства веќе не е да се врши влијание врз изборот и врз однесувањето на луѓето во нивниот приватен и семеен живот, туку да се решаваат општествените последици од слободниот избор на граѓаните во сите сфери. Длабоките и брзи трансформации на односите помеѓу родовите и помеѓу родителите и децата, како и глобалните културни, економски и општествени промени укажуваат дека семејното право ќе мора и натаму да се менува и реформира, со цел да одговори на новите потреби и за правното регулирање на интимните и на родителските односи во современото општество.

Во многу европски земји се кројат политики за пораст на бројот на вработени жени на пазарот на трудот и многу мерки се преземаат за да се поттикнат жените рамномерно како и мажите да учествуваат на пазарот на трудот. Ваквите политики се однесуваат на поддршката што им се дава на родителите (парична помош, обезбедување услови за детска заштита, права на различни видови отсуства), како и легитимирање на флексибилно работно време со флексибилни работни аранжмани. Усогласеноста помеѓу семејниот и професионалниот живот е мерка која е насочена кон легитимирање на овие промени дефинирајќи ја потребата од регулација. Како примери за добра практика се нордиските земји Данска, Норвешка и Шведска каде што, покрај високата стапка на наталитет и релативно високата стапка на вработеност на жените со полно работно време, постои и релативно висока, континуирана и рамномерна поддршка на вработените родители во текот на растењето на нивните деца. Покрај тоа, обезбедена е и значајна поддршка од работодавците во однос на флексибилноста на работното време и видовите отсуства кои се наменети за родителите за да им се олесни балансирањето на семејниот со професионалниот живот.

I. ПОИМ, ОПРЕДЕЛБА И КАРАКТЕРИСТИКИ НА РОДОВИТЕ УЛОГИ

1.1. Поим за родовите улоги

„Терминот род во нашето научно подрачје владее поради неговата широка употреба во англосаксонската литература која била под особено влијание на феминистичките движења. Родот (gender) ја акцентира социјалната или културната димензија во дефинирањето на жената и мажот. Тој е социјалната конструкција на полот.“ (Ѓуровска, 2008:40)

Родовите улоги се дефинираат како норми или уверувања во дадена општествена заедница коишто условуваат кои одговорности, задачи и активности се перципирани како женски или машки.

Врз родовите улоги посебно влијание имаат:

- возраста,
- класата,
- расата,
- етничката и религиската припадност,
- географското, економското и политичкото опкружување.

Во суштина, разликата меѓу полот и родот е направена за да се нагласи дека сето она што го прават жените и мажите и сето она што од нив се очекува, со исклучок на нивните полово определени разлики (бременост, раѓање деца и доење) се менува со текот на времето, во согласност со менувањето на различни социјални и културни фактори. Во процесот на социјализација, машките и женските деца учат дека за нив постојат соодветни однесувања, активности и улоги. Таквото научено однесување е она што го гради идентитетот на родот и што ги определува родовите улоги. „Родовите улоги не се статичен, туку динамичен концепт – тие варираат од една до друга култура, како и од една до друга социјална група во иста култура. Расата, класата, економските околности,

возраста – сето тоа влијае врз она што се смета како соодветно за жената и мажот“.
(Пејковски, 2013:1).

Промените во родовите улоги претставуваат одговор на севкупните промени во природните, политичките и економските прилики, вклучително и генерални развојни напори, при што самите тие се класифицираат како:

- продуктивни - бидејќи генерираат приход, а со самото тоа и богатство,
- репродуктивни - бидејќи опфаќаат грижа и одржување на човечкиот живот, како и управување со заедницата.

Со родовите улоги голема поврзаност имаат родовите стереотипи кои претставуваат гледиште за атрибутите или карактеристиките кои треба да ги поседуваат мажите и жените, како и улогите кои треба да ги имаат самите тие. Женскиот пол претставува половина од севкупната популација во светот, па како резултат на ваквите податоци се доаѓа до констатацијата дека половина од придобивките на развојниот процес се упатени кон женскиот пол, додека пак другата половина кај мажите, меѓутоа реалноста е сосема поинаква. „Седумдесеттите години од минатиот век го отсликуваат временскиот период кога на жените им беше посветено големо внимание, благодарение на *Првата светска конференција за жените во Обединетите нации* и прогласувањето на *Годината на жените која што беше одржана во 1975 година*.² Императивот да не се дискриминира ни еден човек врз основа на половата припадност, бил од самиот почеток значаен составен дел на декларациите на Обединетите нации. Со тоа жените требало да бидат поставени на иста позиција со мажите, со еднакви права и можности.

Исто така беа публикувани и повеќе книги коишто го потенцираа исклучувањето на жените од меѓународниот развој. „Во осумдесеттите години се појавува еден нов приод, кој претставува алтернатива на Жени во развој приодот, а се нарекува Род и развој. Овој приод препознава дека жените се различна група со интереси кои се разликуваат според полот, но и според класата, возраста и етничката припадност. Холистичкиот

² В. Јованова, Ј. Фришчик, Д. Димитријевска. (2002), Жените тоа го можат, читанка, (интернет), достапно на: <https://www.esem.org.mk/en/pdf>

пристап на овој приод, кој ги вклучува и жените и мажите, ги препознава придонесите на мажите исто како што ја препознава и подредената положба на жената.“³

Ваквиот приод познат како *Жени во развој*, пред сè, се базираше на теоријата за модернизација и беше комплетно прифатен од страна на повеќето чинители и влади. Овој приод беше навистина доста критикуван пред сè заради посматрањето на жените во изолација и процесот на нивното игнорирање во однос на нивната положба кон мажите. Нагласувањето на продуктивниот капацитет на жените беше предмет на критика поради непознавањето на репродуктивните одговорности на жените.

1.2.Определба на родовите улоги

Зборот род за првпат се употребува во 70-тите години од страна на Ен Оукли, и со истиот овој поим се правел обид да се објаснат сите оние *карактеристики на жените и мажите кои се социјално определени*, за разлика од оние кои се *детерминирани биолошки*. Сето ова претставува еден вид на суштинска разлика којашто нè води до многу важни импликации. Поимот „род“ се употребува за да се опишат сите општествено зададени карактеристики, улоги, активности и одговорности кои се поврзуваат со тоа што значи да се биде маж и што значи да се биде жена во дадено општество.

Разликата меѓу родот и полот е направена сè со цел да се нагласи фактот дека она што го прават мажите и жените, и сето она што од нив се очекува, може да се промени со тек на времето, во согласност со менувањето на различни културни и социјални фактори. Женските и машките деца во процесот на социјализација учат дека за нив постојат соодветни ставови, однесување, активности и улоги, при што ваквото однесување е она што го гради идентитетот на родот и што ги *определува родовите улоги*, коишто се *динамичен концепт – и самите тие варираат од една до друга култура, како и од една до друга социјална група*.

³ Ibid, стр.3

Како резултат на фактот што културата е динамична, а социо-економските услови постојано се менуваат, битно е да се нагласи дека како резултат на сето тоа се менува и рамката на родот. Разбирањето на родовата дискриминација и родовата диференцијација, помага да се разбере диференцијацијата и дискриминацијата на другите останати полиња. На човекот како дел од општествената заедница му се припишуваат различни карактеристики и улоги и тоа не само врз основа на нивниот род, но и врз основа на неговата возраст, раса, класа и етничка припадност.

Голем број социјални анализи стануваат подобри, а со текот на времето социјалните интервенции стануваат многу поусогласени, бидејќи во општеството се зголемува свеста за сите комплексни начини преку кои самото општество ги подредува луѓето во различни улоги и категории. „Жените можат да влезат во конфликт заради меѓусебната расна разлика, или жени од различни националности или класни групи можат да се солидаризираат по основа на својот родов идентитет“.⁴

Професионалната активност на жените ја опфаќа секоја работа која е платена и се работи надвор од домаќинството и истата се гледа на спротивен начин за разлика од работата која неминовно мора да ја работи жената во самото домаќинство. Во прединдустрискиот период, сфаќањето за трудот како професионална работа која е платена, е премногу тесно сфаќање. „Имено, кога се говори за женскиот труд во прединдустриската доба, се мисли на севкупните работни активности на жените-независно од тоа дали се обавуваат без надомест во корист на семејството или станува збор за платена активност.“ (Митерауер, 2005: 41)

2. Содржина на женските и машките улоги

Доколку се анализира интеркултуралната споредба на општествата во Европа од минатото, како и воневропските општества во сегашно време, се доаѓа до преклопувања кои се однесуваат на поделба на машки и женски труд, а ваквата поделба е направена врз основа на полот.

⁴ Ibid, стр. 4

„Со проучувањето на 224 племенски заедници, етнологите утврдија дека во повеќето од 75 % случаи следниве дејности ги извршуваат исклучиво жени: мелење жито, носење вода, готвење, собирање дрва за потпал и растенија за исхрана, изработка и поправка на облеката, конзервирање на месо и риба, грнчарство, ткаење, како и плетење кошници“. Уште поголем процентуален дел се појавува при анализата на специфични машки работни задачи: сточарство 84 %, рибарење 86 %, сечење дрва 92 %, поставување замки за животните 95 %, работа во рудник или каменолом 95 % и лов 98 %.⁵

Воените активности ги извршувале претежно мажите, а мал дел ги извршувале и жени, но сепак со помош на мажите. Ако се направи подетална анализа на поделбата на работите врз основа на пол, предвид се земаат сите области на трудот, иако сето ова не се однесува на продуктивната активност.

Правото политички да се одлучува како и одбранбените способности гледано од генетски и историски аспект се во многу блиска врска. Исклучувањето на лицата од женски пол од војничките обврски, особено од војните резултира како последица на отсуството од политичките активности како и самата подредена положба. И во останатите работни задачи, каде етнологијата утврдила дека во минатото постоеле специфични машки задачи постојат многубројни поклопувања, додека пак кај дејностите кои ги извршувале жените, тоа не е случај, иако претпоставката дека тоа се случувало во раните периоди, најверојатно владееле слични односи.

Историските и етнолошките споредби укажуваат на тоа дека постоела извесна правилност во поглед на поделбата според полот, но сепак исклучоци отсекогаш постоеле. Сепак не постои апсолутен услов кој би ги одредувал општите правила за дејности кои во општествата се припишуваат на еден пол, односно поделбите кои се однесуваат на работата, а се направени според полот не претставуваат антрополошка константа. Ваквата констатација произлегува од нормативните дејности. Постојат одредени работи кои се сметаат исклучиво за машки или пак за женски. Тука само да споменам дека секоја култура има своја претстава за правилна распоредба на работите помеѓу мажите и жените,

⁵ Ивановска Ф., Димитровска Н. (2015), „Прирачник за родова демократија, за врнички едукатори“, (интернет), достапно на: <http://www.glasprotivnasilstvo.mk/wp-content/uploads/2015/05/Mak-verzija.pdf>.

но тие претстави меѓусебно никако не се поклопуваат. Секое општество ја толкува поделбата на работите која е својствена за него, како природно дадена.

„Областите на работите кои во интеркултурна споредба се покажале во голема мера како полово условени, искажуваат одредени заеднички карактеристики. Дејностите кои генерално им се доделуваат на мажите се високоризични, бараат просторно ограничување од моменталното место на живеење, големо психичко оптоварување и континуирано извршување во тек на подолг временски период.“ (Митерауер, 2005:45).

За женските дејности општо прифатено е мислењето дека се помалку опасни и истите можат да се извршуваат на местото каде живеат, или пак во поблиската околина. Ваквите активности можат да бидат полесно прекинати и истите бараат помала телесна сила. Ваквите општо изведени критериуми за поделби на работата спрема полот, можат да се сведат на фактот дека секое општество го има потребниот егзистенцијален интерес пред сè да се репродуцира и да се обезбеди преживување на младите лица. Природно е жената да раѓа деца и да ги дои, па како резултат на сето ова и самата работа потребно е да биде помалку опасна и да е со помалку опасни последици.

Факт е дека во текот на историскиот развој човекот своите способности ги изградувал преку поделбата на трудот. Токму преку поделбата на трудот, човекот може да ги развие своите потенцијали, да се усоврши. Но од друга страна, како што сметаат класиците на марксизмот, секоја поделба на трудот ја осакатува личноста ограничувајќи ја во рамките на определени дејности, односно ја ограничува на поединечно занимање каде би се развиле само некои способности.

2.1. Женските занимања и машката доминација во прединдустриското време

Во прединдустриското време женскиот труд се изедначувал пред сè во водење на домаќинството од страна на жените и мажите во селата. Меѓусебната соработка се претпоставува во занаетите кои своето потекло го имаат во традиционалните женски занаети и тоа: кројачки, пекарски занает, ткајачки занает и негувателство. Во изворите

многу ретко може да се најдат потврди за постоењето на женски бравари, ковачи или пак столари.

Еснафските правила многу често ја ограничувале дејноста на жените, а паралелно на тоа нивната дејност ја сведувале на мал број на квалификувани работи. „Токму во текстилните занаети за нив постоеле многу подготвителни работи како што се чешлањето на волната, предењето, влечењето, или намотувањето и слично. Во гранките на производство каде работите се продавале поединечно, жената била вработена во дуќаните или пак на тезгите во пазарот, што бил случај да речеме кај пекарите и месарите.“ (Митерауер, 2005:64)

Во средниот век продажбата на трговијата на мало спаѓала во доменот на карактеристичните женски работи. Во еснафот биле примени токму жените кои им помагале на своите мажи во занаетчиските работи. Голем е бројот на жени кои во периодот на прединдустриското време воделе занаети кои имале непосредна врска со работата на мажот. Жените на занаетчиите кои биле посиромашни, многу често работеле како ткајачки, дури постоеле и неколку одредби каде било наведено дека доколку жената исткае повеќе од три платна, таа задолжително мора да се придружи кон еснафскиот занает кај ткајачите.

„Ваквите норми покажуваат две работи: најнапред дека во градовите постоеле такви платени работи за жените кои непосредно се надоврзувале на тоа што го произведувале за сопствени потреби, со што тие не можеле да бидат одвоени од домашните работи во потесна смисла; потоа дека членството на жените во еснафите никако не можело да се смета за полно вработување во денешна смисла.“ (Митерауер, 2005:71). Во прединдустриското време, голем дел од жените биле дел од мешани облици на работа, кои се неспоиви со претставата на занимањата во денешно време.

Во средновековниот град, нов момент претставува зголемувањето на можноста за самостојна платена женска дејност која е надвор од облиците на работа кои се претходно утврдени, а се врзани за семејното стопанство. Сепак станува збор за одредени женски занимања во една современа смисла на зборот. Поединечните женски дејности биле многу тесно поврзани со семејната мануфактура, нивното извршување не било континуирано, а понекогаш имале карактер на мешани дејности кои се повеќестепени и кои многу ретко се само дополнителна заработувачка.

3. Историска перспектива на поделбата на родовите улоги

Во периодот на раното европско аграрно општество, распространувањето на домашната индустрија довело до создавање на нови облици на трудот во општествата. Во периодот од последните два века на историјата на Европа, се промениле работните односи, но и самите услови на специфичната поделба на трудот.

Постојат голем број на објаснувања кои се разликуваат едни од други, а се однесуваат на жените и мажите во едно општество, но сепак клучните разлики меѓу жените и мажите имаат своја биолошка основа. Историјата на човештвото ни покажува дека уште во минатото главни човечки активности биле земјоделието и ловството, а самата генетска структура која се формирала во тогашниот временски период се пренесува и до ден денес.

Во самиот процес на борба за опстанок и адаптација, мажите со своите активности се усовершиле за одбрана на групата и ловење на животни, додека пак жените ги одгледувале децата и собирале плодови во близина на местото каде што живееле. Реалноста покажува на фактот дека добар дел од поделбата на работите меѓу жените и мажите не е последица на биолошки туку на општествени фактори.

Кога се дава одговор на прашањето зошто е бавно прифаќањето на егалитарната поделба на работите меѓу родовите во едно современото општество, дел од авторите ја наведуваат „силната идеја на мајчинството“. Според оваа идеологија, жените имаат потреба да се реализираат како личности преку грижата за децата, додека мажите не можат да ја извршуваат оваа задача. Во сите европски земји, во периодот на изминативе два века, доминираше силната идеологија која е насочена кон жртвувањето на жената за децата како една најголема животна цел во нејзиниот живот.

Што се однесува до карактеристиките на машките и женските особености, традиционалното машко однесување во западната цивилизација се карактеризира со применување на сила, агресивност, желба за натпревар, доминација и независност.

Спротивно на ова, однесувањето на жените се карактеризира со грижа за останатите членови во семејството, осетливост и емотивност.

Самото општество од жените очекува типично пасивно однесување, додека пак од мажите активно однесување, но сепак секоја култура на свој начин ја детерминира улогата на содржината на половите.

„Во модерното западно семејство улогите на мажите и жените беа стриктно дефинирани и постоеше строга поделба на работите според родот. Мажите беа глава на семејството, а нивната основна задача беше да обезбедуваат приходи за задоволување на потребите на семејството. Наспроти тоа жените беа цврсто затворани во нивната улога на женски домаќинки и нежни сопруги и мајки.“ (Мицковиќ, 2008:237)

Една од највлијателните фигури во социологијата и претставник на функционалистичката социологија, Талкот Парсонс (1902–1979), кој анализирајќи го семејството, смета дека децата ги учат од нивните родители нормите и вредностите во општеството и дека родителите треба да им бидат пример на своите деца. За Парсонс, ова значи дека така се учат родовите улоги. На машките им дава инструментални улоги, а на женските експресивни улоги и смета дека заедно ваквите улоги се комплементарни. Така, на мажите им дава улога на дисциплинираност и нивна основна задача е да обезбедат приходи за задоволување на потребите на семејството, а на жените им дава улога на нежни и грижливи не само кон децата, туку и кон сопрузите. Парсонс смета дека фамилијата игра битна улога во општеството и ги држи индивидуите стабилни. Членовите на фамилијата си даваат меѓусебно поддршка и внимание и си помагаат да пребродат низ тешките периоди во животот. Парсонс ова го објаснува со примерот на маж кој си доаѓа дома после напорниот ден на работа и се релаксира со фамилијата, како во топла бања. „Но овде се наметнуваат прашањата: Кој ќе ја праша сопругата како го поминала денот? Дали грижата за децата и сите други семејни обврски не предизвикуваат напор или стрес? Се чини дека вака дефинираните женски улоги сосем ја негираат личноста на жените и нивните лични потреби.“ (Ѓуровска, 2008:169)

Во средината на XX век, поточно во периодот кога овој модел го започна своето разградување и тоа под влијание на големите општествени трансформации кои се

однесуваа на многубројни сфери во животот, како и на односите помеѓу родовите, се случи со новите елементи на граѓанската поделба на улогите меѓу половите, да се продре и во самиот концепт на полови карактери, кој и денес егзистира. Сепак, традиционалните стереотипи кои се однесуваат на улогата на половите станаа предмет за кој се практикува вкрстената расправа.

Така, спротивно од очекувањата на Парсонс, во втората половина од дваесеттиот век, во сите европски земји, настанаа големи промени во односите со бракот, па како последица на ова:

- дојде до намалување на склучувањето на бракови,
- се намали стапката на наталитет,
- се зголеми бројот на разводите во бракот,
- се зголеми бројот на деца родени надвор од брак,
- се зголеми бројот на вонбрачни заедници,
- се зголеми бројот на рекомпонирани и монородителски семејства,
- се намали стапката на наталитет,
- се зголеми бројот на жени кои се вработени.

3.1. Трансформацијата на половите во семејствата

Брзите промени кои се однесуваат на односите на родовите, а се случуваат во општествата влијаат на дефинирањето на моделот на семејните и брачните односи каде секој ќе ги знае своите обврски и права. Недостатокот на прецизни правила за улогите на жените и мажите во современото семејство е спротивен на фиксните норми и правила кои го карактеризирале модерното и традиционално семејство. Судирите меѓу жените и мажите во современиот брак во поголема мера произлегуваат од конфликтите околу нејасно дефинираните улоги. Најчесто вакви конфликти се појавуваат кога и двајцата брачни другари се обидуваат да остварат успешна кариера. „Меѓу позначајните проблеми кои се појавуваат во професионалниот живот на жените е проблемот кој во науките е познат како кумулација на улоги. Овде станува збор за квалитативниот и квантитативниот

аспект на улогите кои се вршат од страна на жените. Жените се носители на многу различни улоги и многу често се случува да дојде до отежнато реализирање или до конфликт на улогите. На пример, улогите што ги има жената како мајка се контрадикторни со улогите што ги има на професионален план. Посветувањето на едната улога значи запоставување на друга. (Ѓуровска, 2008:177)

Постојат голем број на истражувања кои укажуваат на условите кои се потребни за тоа како еден современ брак треба да биде успешен. Поголемиот дел од истражувањето е насочено кон улогата на мажот и жената во бракот. Институтот за семејни студии во Америка посочува на тоа дека за еден брак да биде успешен потребно е пред сè:

- Да постои прецизна слика за сопствената улога, но и за улогата на брачниот партнер;
- Антиципаторна социјализација - меѓусебно посматрање и разговарање со цел да имаат појасна претстава за нивните улоги во бракот;
- Консензус за улогите;
- Степен на инвестирање во улогата - колку партнерите даваат поголемо значење на успешното извршување на улогата толку и бракот ќе биде поуспешен.

Сепак, согласно статистиката на Еуростат во врска со браковите и разводите⁶, околу 2,2 милиони бракови и речиси 1 милион разводи се регистрирани во ЕУ во 2016 година. Правните алтернативи кои постојат за бракот, како што е регистрираниот брак, се проширија во многу европски земји и националното законодавство во многу земји е сменето со цел да им се дадат поголеми права на невенчаните двојки. Неодамнешните демографски податоци покажуваат дека бројот на бракови на 1000 лица се намалил во рамките на ЕУ-28 во последните децении, додека бројот на разводи се зголемил. Исто така, забележано е зголемување на процентот на деца родени во вобрачна врска. Така, стапката на бракови е намалена од 7,8 на 1000 лица во 1965 година, а на 4,4 во 2016 година. Во исто време, стапката на разводи е повеќе од двојно зголемена од 0,8 на 1000

⁶ Eurostat, Marriage and divorce statistics, (интернет), достапно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics#Fewer_marriages.2C_more_divorces

лица во 1965 година на 1,9 во 2016 година. Дел од ова зголемување на разводите може да се должи на фактот дека во неколку земји членки на ЕУ разводот беше легализиран во текот на овој период (на пример, во Италија, Шпанија, Ирска и Малта). Бројката на децата кои се родени надвор од брак се зголеми во земјите на ЕУ од 27,3 % во 2000 година, на 42,6 % во 2016 година.

Процентот на раѓање на деца кои се родени надвор од брак во ЕУ изнесува 42,6 % и ваквата состојба продолжи да се зголемува, сигнализирајќи нови модели на формирање на семејство заедно со традиционалната шема каде децата се родиле во брак. Вонбрачни раѓања се јавуваат меѓу парови кои живеат заедно, но одлучиле да не ја официјализираат нивната врска и кај самохрани родители. Во 2017 година бројот на вонбрачни раѓања го надминал бројот на деца родени во брак во неколку земји членки на ЕУ: Франција (59,9 %), Бугарија (58,9 %), Естонија (58,6 %), Словенија (57,5 %), Португалија (54,9 %), Шведска (54,5 %), Данска (54,2 %), како и во Исланд (71,2 %) и Норвешка (55,7 %). Бројката на родени деца вон брак во земјите членки на ЕУ се зголеми од 27,3 % во 2000 година, на 42,6 % во 2016 година. Гледајќи ги најновите достапни податоци, вонбрачните раѓања се зголемија во 15 земји членки на ЕУ во 2017 година во однос на 2016 година. Најголем релевантен исклучок од овој тренд беше Унгарија, каде е забележано намалувањето на раѓањето на вонбрачните деца за 2 % (од 46,7 % на 44,7 %). Во 2017 година во однос на 2016 година, вонбрачните раѓања се зголемија и во земјите кандидати за влез во ЕУ, но со исклучок на Република Македонија и Норвешка, додека во Лихтенштајн тие останаа стабилни.⁷

4. Родови улоги и родови стереотипи

Родовите улоги се дефинираат како норми или уверувања во дадено општество или заедница што условуваат кои активности, задачи и одговорности се перципирани како машки или женски. На родовите улоги влијаат возраста, класата, расата, етничката и религиска припадност, како и географското, економското и политичкото опкружување.

⁷ Ibid.

„Родовите улоги континуирано се менуваат како одговор на промените во општествените и економските услови. На пример, во кризна состојба, жените можеби би прифатиле да исполнуваат традиционално машки улоги. На пример тие би ја играле улогата на глава на семејството, вработени во фабрика или војници“. Родовите улоги се менуваат постојано, при што ако мајката остане дома од работа и се грижи за нејзиното болно дете, тогаш во таков случај самата таа веќе ја исполнила традиционалната женска родова улога. Кога нејзиното дете ќе оздрави, таа личност продолжува да оди на работа надвор од домот, при што во оваа улога таа има традиционално машка родова улога. Секоја промена на една улога влијае на друга улога. „Терминот 'родова улога' и 'родов стереотип' често се користат паралелно, овие се улогите кои се создадени од страна на традицијата“. ⁸

Родовиот стереотип претставува гледиште за карактеристиките кои треба да ги поседуваат половите во општеството, како и улогите кои треба да ги имаат. Стереотипите за машките особини опфаќаат карактеристики како што се:

- компетитивноста,
- храброста,
- строгоста,
- агресивноста,
- активноста.

Што се однесува до стереотипите за женските црти, битно е да се нагласи дека самите тие опфаќаат: плашливост, кооперативност, попустливост и нежност. Постојат четири основни типови на родови стереотипи и тоа:

- „Лични карактеристики - од жените се очекува да бидат пасивни, додека од мажите се очекува да имаат висока самодоверба и да бидат агресивни.

⁸ Центар за истражување и креирање политики, (2010), Кон родово рамноправна Македонија, (интернет), достапно на: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/03/Kon-rodovo-ednakva-makedonija-Makedonski.pdf>.

- Однесување во домот - се претпоставува дека жените имаат подобро развиени вештини и способности поврзани со грижа за децата, додека поправките во домот најдобро ќе бидат направени од мажот.
- Професии – најчесто медицински сестри, секретарки, учителки се жени, додека доктори и работници во градежништво се мажи.
- Физички изглед – пример, жените пожелно е да бидат ситни и грациозни, додека мажите да бидат високи и атлетски градени“ (Ивановска, Димитровска, 2015:12).

Стереотипните идеи можат да бидат штетни пред сè затоа што самите тие го ограничуваат севкупниот потенцијал којшто овозможува целосен развој на човековите способности. Со секое прифаќање на овие стереотипи се ограничуваат активностите, односно се прави ограничување во однос на постојаниот избор на човековите однесувања, способности и вештини. Родовата стереотипизација се карактеризира со висок степен на штетност кога влијае на кршењето на севкупните човекови слободи и права. Соодветен пример на сето ова претходно наведено е т.н. „силување во брак“ каде што се смета дека жената е сопственост на мажот.

Стереотипите и предрасудите се длабоко вкоренети во секојдневното живеење во секое општество и тие доведуваат до подреденост, дискриминација, нееднаквост, стигматизација, говор на омраза и во крајна линија насилство. Во богатата судска практика на Европскиот суд за човекови права во случаите на дискриминација се разработени најчесто стереотипите врз основа на пол, род, етничко потекло, раса и сексуална ориентација. Два вида на родови стереотипи се истакнати како најчести. Првата група на стереотипи и предрасуди се засноваат на идејата на супериорност на мажите и инфериорност на жените, која доведува до широко распространета практика на присилност и насилство, посебно изразено и најчесто во форма на домашно насилство. Втората група на стереотипи се однесуваат на определените стереотипизирани социјални улоги кои двете групи ги имаат во општеството, т.е. мајката како фигура која обезбедува

грижа и нега за децата и постарите членови на семејството, а таткото како лице кое заработува и финансиски го одржува семејството.⁹

⁹ ОБСЕ, (2018), Човекови права, (интернет), достапно на: <https://www.osce.org/mk/mission-to-skopje/385977?download=true>

II. ПРОМЕНА НА РОДОВИТЕ УЛОГИ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

Во предмодерната Европа која по природа го имаше традиционалниот карактер постоеше класичниот патријархален договор, според кој жените не спротивставувајќи се, ја прифаќаа својата потчинета положба како соодветна замена за добивање на стабилен социјален статус. „Со оглед на фактот што жените и мажите не започнуваат од иста позиција, еднаквиот третман не води секогаш до еднакви резултати.“ (Maria, 2005: 86)

Од модерниот период, патријархалниот период ја задржа потчинетоста на жената, каде сепак преовладуваше идеологијата за романтична љубов, како и за најголема должност на жената е токму грижата за семејството и децата. Јавниот живот припаѓал на мажите, додека пак за жената се создал еден култ пред сè како мајка и домаќинка. Помеѓу родовите, во модерниот живот, улогата на жената беше да го слуша својот сопруг, да се грижи за семејството, децата и домаќинството, додека пак мажот ја има природната наклонетост да раководи со своето семејство.

„Во овој контекст, за време на расправиите при донесувањето на Францускиот граѓански законик, познатиот француски Portalis вели дека жената веднаш по склучувањето на бракот се претвора во мајка, а љубовниот пар се претвора во родителски пар.

Современиот тип на семејства го одбележува периодот по индустриската револуција. Наспроти традиционалното, патријархално семејство, карактеристиките на современото семејство лежат на поинаква основа, поради промената која е предизвикана од индустрискиот начин на стопанисување. „Додека патријархалното семејство во исто време претставува и произведувачка и потрошувачка заедница, современото семејство во економски поглед е редуцирано на заедничко трошење на тоа што се стекнува надвор од семејството. (Радуловиќ, 2014:26)

Најзначајната промена која целосно предизвика радикално редефинирање на родовите улоги е економското активирање на жените, односно нивното масовно вклучување во

јавната економска сфера. Низ историјата се кристализирале три модели кои се поврзуваат со активноста на жените во економијата и тоа:

- На почетокот од развојот на модерните општества се развил модел на вработена жена на возраст од 16 до 20 години.
- Во вториот модел, жените работат во периодот по завршувањето на студиите, правејќи пауза со цел да ги одгледаат децата, за потоа повторно да се вратат на работа, по наполнувањето на 35-годишна возраст.
- За современите европските општества најкарактеристичен модел кој е доминантен, а се однесува на еднаквоста на родовите во поглед на активностите кои се од економска природа, и се проследени со непрекината активност на жената, со направена кратка пауза по раѓањето на деца.

2.1. Трансформација на родовите улоги во европските семејства

За современото семејство во денешно време, карактеристична е промената на односите меѓу половите. Најзначајната промена која доведе до голема промена на односите меѓу родовите е масовното вклучување на жените во образованието и активностите во доменот на економијата.

Во периодот на средината од дваесеттиот век, модерното нуклеусно семејство се темели на:

- брачна врска која пред сè е стабилна,
- изолирање на семејството од поширокиот круг на роднини,
- поделбата меѓу родовите,
- големата грижа за децата.

Во ваквото семејство, владееше чувството на сигурност токму поради фактот што кај брачните другари постоеше разбирање за улогите во кои се наоѓаат. Мажите коишто се

јавуваат во улога на глава на семејството се грижеа за обезбедување на материјалните услови за животот на семејството, додека пак жените се јавуваа во улога на добри мајки, сопруги и домаќинки. Бракот, својата основа ја наоѓаше во љубовта, додека пак во семејството владееше блискоста на емотивните односи меѓу брачните другари и децата. По периодот на Втората светска војна, во поголемиот дел од западните земји егзистираше економски просперитет, со кој беше овозможено мажот да се грижи за финансиската состојба на семејството, додека пак жената соодветно се грижи за домаќинството и децата. Во овој период разводите и вонбрачните заедници беа исклучително ретки, а доста низок беше и процентот на деца родени надвор од брак. Но сепак, општоприфатен модел во западната цивилизација во периодот на XX век, нуклеарното семејство, во рамките на функционалистичката теорија (што во тој период доминираше во социологијата), беше претставено како идеална заедница што најдобро одговара на потребите на современото општество.

2.2. Масовното вработување на жените од европските семејства како причина за промена на моќта

Масовното вработување на жените доведе до промена на односите кои се однесуваат на моќта во бракот, како и до рedefинирање на улогите кај брачните партнери, па како резултат на тоа се дојде до промена на модерниот семеен модел. „Најновиот Стратешки ангажман за родова еднаквост 2016 – 2019 претставува продолжение и пролонгирање на Стратегијата на Комисијата за еднаквост помеѓу жените и мажите 2010 – 2015“¹⁰. Оваа Стратегија опфаќа и целосна еднаквост при вработувањето на жените, меѓутоа почетокот на масовно вработување на жените од ЕУ започнува во 60-тите години на XX век. Во периодот на шеесеттите години на XX век се случува масовно вработување на жените, напуштајќи го моделот според кој грижата за домот и децата беше нивната основна задача. Постојат многу причини поради кои жените токму во тој период почнуваат да се вработуваат. Би издвоила три причини за значајниот пораст на вработени жени и тоа:

¹⁰ European Commission, Commission Strategy for equality between women and men 2010-2015, (интернет), достапно на: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en>

- Жените добиваат помала плата за иста работа;
- Комуникациски способности;
- Флексибилност при вработувањето.

Во минатото, преовладуваше потребата од работниците во непосредното материјално производство, па во современото општество, настана експлозија во услужниот сектор како и недостиг на работната сила. Намалувањето на бројот на родени деца придонесе за активно вклучување на жените во економскиот живот. „Намалувањето на бројот на децата го трансформираше мајчинството во една фаза од животот, а не во доживотна активност, како во поранешниот период. Просечната жена во педесеттите години на XX век имала само 2-3 деца. Наспроти тоа, во 1890 година, просечната жена во западните земји имала и до 10 деца...“ (Мицковиќ, 2008:240).

Секако дека порастот на жени кои се активни на професионален план, е основен фактор за зголемување на моќта на жената во едно современо општество. Во САД, жената која имала исто ниво на образование, во 1965 година заработувала 60-65 % од заработувачката на мажот. Во 1991 година, ваквиот сооднос се подобрува, така што жените заработуваат во просек 72 % во споредба со мажите. Во Германија, во 1991 година жените заработувале 73 % од заработувачката на мажите. Благодарение на стекнатата финансиска самостојност, жените многу влијателно ја менуваат структурата на моќ во семејството и бракот, токму поради фактот што не се целосно економско зависни од мажите. Голем дел од истражувањата покажуваат дека моќта на жената значително се зголемува доколку таа е во работен однос, особено доколку нејзините примања се на повисоко ниво во споредба со мажот.

Во зависност од тоа на кој социоекономски слој припаѓа жената, се одговара на прашањето какво ќе биде влијанието на вработувањето на жената врз улогата и моќта која ја остварува во бракот. Голем број автори наведуваат дека голема е разликата која се однесува на ставот кој го имаат работниците, но и припадниците на средната класа. Кај работничката класа, целта на работењето на жените е поради економски и лични причини, а главниот мотив е задоволството и почитта која се добива кога се заработува плата.

Врз основа на тоа што во овој социјален слој сè уште постојат стереотипните сфаќања во однос на улогите на половите, жените се тие коишто имаат контрадикторни чувства во поглед на нивната работа. Брачните другари имаат позитивен пристап кон работата на нивните жени, пред сè поради фактот што се свесни за потребата од финансии во нивните домови. Жените кај ваквите семејства сепак се тие кои само помагаат во подобрувањето на финансиската состојба, додека пак главните носители на економските придобивки ги остварува токму мажот кој ја има главната моќ и главниот авторитет во семејството. Во средната класа, работите се разликуваат. Во средната класа, мажите најчесто доволно заработуваат така што тие не ја сметаат заработувачката од нивните жени како услов кој е неопходен за нивното издржување, туку сметаат дека интересот на жената да работи, се состои во исполнувањето на себе и личното задоволство.

Во денешно време, се прифаќаат новите односи меѓу жените и мажите. Постепено доаѓа до напуштање на женските и машките обврски, и двајцата партнери заедно учествуваат во социјалниот живот и заедно ги извршуваат домашните работи.

Сосема спротивно од ваквите ставови, феминистичките автори од седумдесеттите години на минатиот век укажувале дека улогите на половите се тие коишто незначително се модифицираат и покрај самиот факт дека освен улогата на мајка, сопруга и домаќинка, жените сè почесто се јавуваат во улога на вработена жена. Поголемиот дел од истражувањата кои се направени сепак укажуваат на фактот дека вработувањето на жената не придонесува за реално поголемо учество на мажот во поглед на извршувањето на домашните обврски, како и во поглед на издржувањето на децата. Во едно домаќинство, настануваат многубројни спорови, поради силно прифатената идеологија според која мажите ја имаат обврската за обезбедување на средства на егзистенција на семејството, поради тоа што нивниот природен идентитет наводно не е во согласност со вршењето на домашните работи. Самиот отпор на мажите кон извршувањето на домашните обврски се должи на нивниот пристап. Во суштина тие го потценуваат значењето на извршувањето на домашните обврски. Жените кои сакаат успешна кариера се соочуваат со многубројни проблеми, поради усогласувањето на нивната професија и нивните обврски во семејството. (Ѓуровска, 2008:177)

Во европските земји, бројот на жени кои студираат постојано се зголемува, а паралелно на ова се зголемува и бројот на вработени жени во државните институции и големите компании. Поголемиот дел од овие жени не се откажуваат од семејниот живот, а во голем број случаи и брачните другари имаат кариера која е успешна. Ваквите семејства се нарекуваат семејства каде има двојна кариера. Индексот на родова еднаквост објавен од страна на Европскиот институт за родова еднаквост во 2017 година го потенцираше тоа во споредба со 10 години претходно. Така, 12 земји се движеле наназад кога станува збор за родовиот баланс во времето поминато за грижа, домашна работа и социјални активности. Во најголем број случаи се утврди дека мажите преземаат дел од многубројните обврски кои ги имаат жените, тие се одлучуваат за грижата околу децата или готвењето. Кога зборуваме за гледањето на децата, мажите се тие кои се посветуваат на забава и игра со децата додека пак жените ги извршуваат секојдневните обврски од типот на секојдневната грижа на детето и тоа: облекување, бањање, хранење. Доколку жената е вработена, таа го чувствува задоволството од професионалната активност, но го чувствува и силниот притисок поради преголемиот број на обврски. Секој трет маж готви и се вклучува во работата околу домашните обврски, додека повеќето жени го прават тоа секој ден (79 %). Со просечен резултат од 66,2 за родова еднаквост, ЕУ е сè уште далеку од тоа да има родово балансирано општество.¹¹

Кај семејствата со двојна кариера, главен проблем со кој се соочуваат е обезбедувањето најквалитетна грижа и квалитетна нега за децата, во периодот додека нивните родители работат. Ваквиот модел на однесување, не е прифатен во културните норми. Во однос на оваа смисла може да се потенцира дека натаму средината во којашто живееме очекува од жените целосно да ја прифатат само онаа работа којашто е комплетно компатибилна со нивните семејни обврски.

Брачните другари кои имаат двојна кариера се дел од еден социјализиран културен систем во период подолг од 30 години. Свкупниот културен контекст, во периодот на нивното детство им презентирал модели кои се со традиционален карактер. Ваквите

¹¹ EIGE, Gender Equality Index, 2017, (интернет), достапно на: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

моделите се присвоени уште во детството па како последица на ова во моментите кога е потребно да се соочат со систем кој е спротивен на нивните претходни сфаќања се соочуваат со многубројни дилеми.

Мажите кои се социјализирани и се наклонети кон ставот дека е неопходна стриктна поделба на улогата, се соочуваат со „проблеми“ кога е потребно да ја третираат жената рамноправна на себе во секој поглед на семејниот и брачниот живот, додека пак жената која има за цел да постигне успешна кариера, се соочува со чувство на вина и со грижа на совест дека го нема на располагање времето кое е потребно да се грижи за своето семејство.

Брачните другари кои градат кариера, во повеќето ситуации потребно е да се борат против општествените норми, бидејќи самиот стил на функционирање е многу поразличен од останатите семејства, во кои преовладуваат нормите кои се традиционално поставени, но истовремено се борат и со внатрешните конфликти кои се појавуваат како резултат на разликите кои се појавуваат во начинот на воспоставување и начинот на живот. Така, како што и се очекуваше со текот на промените на општествените текови, дојде до пораст на бројот на семејства со двојна кариера, благодарение на порастот на бројот на жени кои се стекнаа со високо образование, и сè повеќе се застапени во политиката и бизнисот.

Спрема податоците прикажани во 6-тата Европска анкета за работните услови во 2016 година е утврдено дека најзастапен модел на работници во Европа, дури 56 %, припаѓаат на двојни – заработувачки домаќинства, каде што работат и двата партнера со полно работно време. Околу 32 % од работниците припаѓаат во категоријата на единичен снабдувач, односно 21 % се мажи кои заработуваат, а 11 % се жени кои заработуваат. Дополнителни 11 % од работниците живеат во домаќинство каде еден партнер работи полно работно време, а другиот партнер работи скратено работно време. Во огромно мнозинство на случаи, мажот е тој кој работи со полно работно време, а жената со скратено работно време, и ваквиот модел е пријавен од 9 % од сите работници. Најголемиот број на работници (повеќе од 70 %) живеат во домаќинства со двојни снабдувачи во Унгарија, Чешка, Естонија, Литванија и Финска. Најраспространети домаќинства со еден снабдувач кои сочинуваат над 50 % од домаќинствата ги има во Турција (73 %), Црна Гора (58 %), Република Македонија (56 %), Малта (54 %), Албанија

(52 %) и Србија (51 %). Во Грција процентот е помал: 48 % од работниците изјавиле дека живеат во домаќинство со еден снабдувач, сепак, овој процент е далеку повисок од оној на земјите со домаќинства кои имаат двојни снабдувачи. Работници кои живеат во домаќинства со еден вработен на полно работно време и еден вработен со скратено работно време се почести во Холандија (26 %), Швајцарија (22 %) и Белгија (20 %). Околу 72 % од машките испитаници изјавиле дека живеат во домаќинство со повеќе снабдувачи и дека тие најмногу придонесуваат за приходите во семејството, а ваквиот случај со жените е застапен само во 17 %. Само 10 % од работниците посочуваат дека сите снабдувачи придонесуваат подеднакво.¹²

¹² Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey: 2015, (интернет), достапно на:
<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

III. РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ВО ЕУ

Кога станува збор за односите помеѓу родовите битно е да се потенцира дека ЕУ уште од своето формирање постојано презема конкретни мерки за креирање на еднаквост помеѓу родовите. Родовата еднаквост е позиционирана како едно од фундаменталните начела кои се инкорпорирани во сите договори за воспоставување на ЕУ. На начелото на еднаквост сè уште се работи континуирано и се подобруваше во текот на децениите постоење на ЕУ со намера да постигне поголема јасност и поголема ефективност. Политиката на семејството во ЕУ е поставена преку учеството на жените на пазарот на трудот и преку унапредување на рамнотежата помеѓу семејниот и професионалниот живот.

Поради фактот дека низ историјата секогаш постоело недостаток на женска работна сила на пазарот на трудот, и за да се подобри ваквата ситуација, преземени се различни мерки за активно вклучување на жените на пазарот на трудот со тоа што им се обезбедува приспособување на работното време кон семејните потреби, а со тоа им се овозможува на родителите да поминат повеќе време со своите деца, односно подобро да се посветат во грижата кон децата. Бидејќи новата родова улога на жените главно е поврзана со нивниот зголемен придонес во економската сфера и донесувањето на одлуки во семејството, додека новата родова улога на мажите е поактивно вклучување во домаќинството и поголема грижа околу семејните должности, па така следствено на тоа, главните истражувања во модерното семејство се фокусираат на прераспределба на домашните обврски меѓу мажите и жените каде се претендира да се создадат услови каде што и двајцата родители ќе можат наизменично да ги извршуваат обврските кон семејството.

Родовата еднаквост не може да се постигне без општествено признавање на потребата од обезбедување на ресурси и поддршка за да им се помогне на вработените да управуваат и со работата и со семејните одговорности. Згора на тоа, во родовите егалитарни општества, жените мора да бидат вклучени во улоги на донесување одлуки, во кои тие можат да влијаат врз политиките за да ја рефлектираат важноста на прашањата поврзани со работата и семејството. ЕУ преку родовата еднаквост постигнува особено значајни и

ефективни резултати во постигнувањето на родово балансиран живот. Зголемувањето на учеството на жените на пазарот на трудот, промовирањето на еднаквите поделби во грижата на обврските меѓу мажите и жените и овозможувањето на подобар баланс меѓу професионалниот и приватниот живот е главен приоритет на политиката на ЕУ во достигнувањето на родовата еднаквост. Флексибилното работно време, работа со скратено работно време, работа од дома и многу други алтернативи се креирани сè со цел да им се задоволат потребите на родителите – и жените и мажите да имаат доволно време да се грижат за своето семејство секојдневно.

3.1 Состојбата на пазарот на трудот во ЕУ

Во сите европски земји настанаа голем број на трансформации во однос на вработувањето на жените каде драстично е зголемен процентот кој покажува на порастот на економската активност на жените. И покрај многуте преземени политики и програми за постигнување на родов балансиран живот, и денес скоро три децении се забележува дека бројот на вработени мажи е поголем во однос на бројот на вработени жени.

Може да се каже дека поактивното вклучување на жените на пазарот на трудот за разлика од минатите години на XX век доведе до прогрес, а сепак жените сè уште се на долг пат да постигнат целосна економска независност. Во споредба со мажите, жените сè уште претендираат да бидат помалку вработени, да бидат вработени во ниско платени сектори, да работат во просек неделно 6 часа подолго од мажите (платено и неплатено) но сепак имаат помалку платени саати, користат повеќе паузи и отсуства во текот на кариерата и се соочуваат со помали и побавни унапредувања.

Во Европската Унија се прават статистики и анализи кои укажуваат на разликите во однос на бројот на вработени според пол. Што се однесува до бројот на вработени жени во европските земји во 2018 година, на возраст од 20 до 64 години, земји кои покажале највисока стапка на вработеност на жени се Исланд (83,2 %) и Шведска (80,4 %), додека

најниска стапка на вработеност на жени се забележани во Италија (53,1 %) и Грција (49,1 %).¹³

Истиот извор наведува дека најголем процент на работна сила во земјите на ЕУ главно бил со скратено работно време и кај двата пола и таа практика се зголемуваше бавно но стабилно од 14,9 % во 2002 година на 19,0 % во 2015 година, а потоа се намали маргинално на 18,5 % во 2018 година. Така, 31,2 милиони жени и 9,5 милиони мажи на возраст од 20 до 64 години работеле со скратено работно време во Европската Унија во 2018 година. Како најчести причини за ваквата состојба се наведува „ненаоѓање на работа со полно работно време“ (26 %) а потоа следува „грижата за деца или за немоќни возрасни лица“ (24 %). Мажите (36 %) изјавиле дека се нафатиле да работат со скратено работно време поради тоа што не ја пронашле работата со полно работно време и тоа е почесто случај за разлика од жените (23 %). Од друга страна, работата со скратено работно време за да се грижат за деца или стари лица се јавува почесто кај жени (29 %) отколку кај мажи (6 %). Највисока стапка на вработени со скратено работно време од женската популација во 2018 година имало во Холандија и во Италија.¹⁴

Креаторите на политиката во ЕУ долго време признаваат дека нееднаквото споделување на одговорностите за грижа за децата во рамките на семејството е една од главните причини за пониското учество на жените на пазарот на трудот. Ова кулминираше со имплементацијата на „целите на Барселона“ договорени од лидерите на ЕУ во 2002 година кои ја препознаа ваквата состојба и поставија цели во однос на достапноста на висококвалитетна нега на деца во градинките земајќи ја предвид побарувачката на установи за деца и во согласност со националните модели на одредба да обезбедат грижа за децата до 2010 година:

- 0 до 90 % од децата на возраст од 3 години до задолжителна училишна возраст
- 0 до 33 % од децата под 3 години.

¹³ EUROSTAT, Employment Statistics 2019, (интернет), достапно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Rise_in_part-time_and_temporary_work

¹⁴ ibid

Европскиот совет бараше овие цели да бидат достигнати до 2010 година, но во Извештајот на Европската комисија во 2013 година, за целите на Барселона 11 се вели дека иако е постигнат напредок од 2002 година, сепак се потребни значителни подобрувања за да се постигне задоволително ниво на достапност, особено за деца под 3 години.

Иако бавно, целта од 33 % во најголем дел е постигната во 12 земји членки во 2016 година: Данска, Холандија, Шведска, Луксембург, Португалија, Франција, Белгија, Словенија, Шпанија, Италија, Германија и Финска. Во 7 земји членки на ЕУ: Германија, Финска, Италија, Шпанија, Словенија, Белгија и Франција помеѓу 33 % и 49 % имаат пристап до грижа за децата. Во 5 земји членки на ЕУ: Данска, Холандија, Шведска, Луксембург и Португалија 50 % или повеќе деца имаат пристап до детска грижа. Данска е апсолутен шампион со двојно повеќе од постигнатата цел (70 %).¹⁵

Европскиот столб за социјални права, кој беше формално прогласен во ноември 2017 година од Европскиот парламент, Советот и Европската комисија ја потврди важноста на формалните структури за грижа на децата и покажа дека пристапот на достапно и висококвалитетно образование и грижа за раното детство ќе помогне во:

- Зголемување на потенцијалот на пазарот на трудот кај жени со деца;
- Да ги развијат когнитивните и социјалните способности на децата од предучилишна возраст;
- Да се зајакне социјалното вклучување на децата од загрозено потекло.¹⁶

Целите на Барселона остануваат важен фактор за промовирање на родовата еднаквост и формираат важен дел од Стратегијата „Европа 2020“ за инклузивен и одржлив развој во поглед на подобрувањето на учеството на жените на трудот и грижата за деца како круцијален елемент во постигнувањето на баланс помеѓу работата и семејството за вработени родители. Тука исто така би ја спомнала Препораката за висококвалитетно рано

¹⁵ European Commission, 2018, Barcelona objectives, (интернет), достапно на:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

¹⁶ European Commission, Delivering on the European Pillar of Social Rights, (интернет), достапно на:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

образование и системи на грижа што Советот ја усвои во мај 2019 година, согласно Европскиот столб за социјална правда каде се наведува дека децата имаат право на образование и на нега во раното детство со висок квалитет и главна цел на оваа препорака е да се даде најдобар почеток на сите деца и на семејствата.¹⁷

Во насока на намалување на родовиот јаз и создавање на подобри услови на работните ангажмани на вработените, современите држави развиваат сензитивно родови политики. Според овие политики, насоките одат кон институциите каде им се предлага да бидат пофлексибилни и да се развијат семејните политики каде се претендира да се развијат услови кои би придонеле и двајцата родители подеднакво да ги исполнуваат своите семејни обврски. Според Еурофонд, регулирањето на работното време (флексибилноста) би требало да ја зголеми и подобри усогласеноста на професионалниот со приватниот живот и исто така да го зголеми учеството во пазарот на трудот, а исто така е и начин за да се подобри продуктивноста на работното место и да се зголеми задоволството на вработените. Со брзото темпо на промена на економската клима, и компаниите и работниците имаат потреба од флексибилност. Согласно податоците на European Working Conditions Survey (EWCS) од 2015 години, се утврдува дека постои тренд на намалување на просечното неделно работно време. Така, во 2005 година работното време изнесувало 38,6 часа неделно, во 2010 година е намалено на 37,6 часа а во 2015 година изнесувало 36,6 часа. (Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey: 2015)

3.1.1 Неплатен труд кај жените

Професионалната сегрегација на жените на одредени работни места, занимања и сектори ја зголемува веројатноста дека работата што главно ја извршуваат жени е потценета во однос на работата каде што доминираат мажите. Дискриминацијата на жените при вработување, пристап до обука, напредување, како и нееднаквата поделба на семејните обврски и обврските во домаќинството меѓу мажите и жените има директно

¹⁷ Повеќе информации на интернет: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG

влијание врз нивото на примања на жените. Кога жените заработуваат помалку од нивните машки партнери, помала е веројатноста еднакво да се делат задачите поврзани со домаќинството и семејството, при што голем број жени ја напуштаат работата.¹⁸

Како резултат на традиционалните ставови и стереотипи дека жената е одговорна за грижата околу семејните обврски, европските политики прават напори за ограничување или намалување на традиционалните улоги. Нееднаквата распределба во родовите улоги и неплатената работа која се смета за женска одговорност, е неопходен фактор од кој зависи благосостојбата на поединците, нивните семејства и општествата. Секојдневно жените поминуваат по неколку часа на чистење, пеглање, грижа околу децата или постарите лица во семејството. И покрај ваквата состојба, неплатената грижа е обично изоставена од агендите на политиките, заради погрешната перцепција дека веројатно ваквата ситуација е тешко да се измери. Факт е дека во просек жените посветуваат значително повеќе време на обврските во домаќинството отколку мажите и ваквата нееднаква распределба е главниот извор на родова нееднаквост. „Низ сите региони во светот, жените просечно трошат помеѓу три и шест часа на неплатени активности за неа, додека мажите поминуваат помеѓу половина час и два часа.“¹⁹ Според податоците од анкетите користени од ОЕЦД, жените во Португалија, Италија и Ирска извршуваат повеќе од 70 % од неплатената работа.

Многу фактори влијаат во менаџирањето на обврските во домаќинството во однос на неплатената работа. Семејствата со високи приходи и високообразованите парови ја делат неплатената работа подеднакво, за разлика од семејствата со ниски приходи и нискообразовани парови. Неплатената работа рапидно се зголемува кај фамилиите кои имаат деца. Според ОЕЦД, во најголем број од европските земји, во семејствата со деца, татковците поминуваат помалку време со децата за разлика од мајките, но овој јаз исчезнува кај родителите со деца на училишна возраст. Татковците во однос на грижата за

¹⁸ Меѓународна организација на трудот, еднакви плати, водич: Мартин, Шона, Мануела, (интернет), достапно на: <http://sociojalendijalog.mk/wp-content/uploads/2019/03/EDNAKVI-PLATI-ILO-WEB-2015.pdf>

¹⁹ Ferrant G., Pesando L.M., Nowacka K: Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Centre, December 2014, (интернет), достапно на: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

децата, времето со своите деца го поминуваат читајќи, играјќи си со нив, учејќи со нив и во разговор. (интерактивна грижа, често реферирана како квалитетно поминато време, англ., „Quality time“). За разлика од нив, мајките посветуваат релативно поголем удел во психичката состојба и надзорот. Бидејќи мајките во целина поминуваат повеќе време во грижата околу децата, мајките исто така поминуваат повеќе квалитетно време и со децата во предучилишна возраст процентуално повеќе од татковците.²⁰

3.2 Усогласување меѓу работата и семејниот живот (Work – Life Balance)

Овозможувањето на подобар баланс меѓу работата и семејниот живот е важен фактор во одржувањето на жените на пазарот на трудот. За да се сврти вниманието кон семејната политика и олеснувањето на актуелните животни потреби, Европската Унија во последнава деценија презема политика на усогласување меѓу работата и семејниот живот и тие активности се насочени и кон поттикнување на рамноправноста меѓу половите, забрана за дискриминација, за еднаквост на пазарот на трудот, за заштита на мајчинството, за родителско отсуство и сите овие мерки ја потенцираа потребата од поинаква организација на работното време и од поинаква распределба на улогите на мажот и жената во рамките на семејството.

Европскиот столб за социјални права ја истакнува важноста на работните практики и социјалната средина кои им овозможуваат на луѓето да ги исполнат своите професионални и семејни улоги. Хармонијата помеѓу работата и домот може да има битно значење за подобрување на благосостојбата на децата и возрасните и промовирање на попресперитетно општество во целост. Ваквата иницијатива има за цел да ги подобри предизвиците со кои се соочуваат родителите околу поделбата на улогите на работното

²⁰ OECD, 2018, The Pursuit of Gender Equality, (интернет), достапно на: <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>

место и во семејството, односно воспоставување на рамнотежа и помирување на семејниот и професионалниот живот.²¹

Согласно ваквата политика, Европската комисија предложи Директива за рамнотежа помеѓу животот и работата за родители и негуватели која беше усвоена на 13 јуни 2019 година, а чија првенствена цел главно е фокусирана на:

- Татковско отсуство – татковците или старателите неколку дена по раѓањето на детето ќе имаат право да искористат најмалку 10 неработни дена, платени на ниво кое е еднакво на она што моментално е поставено на ниво на ЕУ за породилно отсуство (во согласност со член 11 од Директивата на Советот 92/85/ЕЕЗ);
- Родителско отсуство – индивидуално право на родителско отсуство во време од 4 месеци, од кои 2 месеци се непреносливи меѓу родителите и се исплаќаат. Нивото на исплата и старосната граница на детето ќе бидат поставени од страна на земјите членки;
- Одмор за негуватели – ова е нов концепт кој се однесува на работниците кои се грижат за роднините кои имаат потреба од грижа и поддршка заради сериозни здравствени причини. Негувателите ќе можат да земат 5 работни дена годишно. Земјите членки можат да користат различен референтен период, да го распределат отсуството од случај до случај и да воведат дополнителни услови за остварување на ова право, и
- Флексибилни работни аранжмани – проширено е правото на родителите да ги бараат ваквите аранжмани за да ги вклучат старателите кои се во работен однос.²²

²¹ European Commission, 2017. Work-life balance, (интернет), достапно на: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

²² European Commission, 2019. Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules, (интернет), достапно на: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

Директивата е придружена и со низа мерки на политики кои се дизајнирани да ги поддржат земјите членки во постигнување на целите за подобар баланс на работата и семејството и подеднакво распоредени улоги околу обврските. Ова вклучува:

- Охрабрување за користењето на европските фондови за подобрување на обезбедување на службени услуги за нега;
- Обезбедување на заштита на родителите и старателите од дискриминација или отпуштање од работа;
- Отстранување на економските дестимулации за вториот вработен во семејството.

Како резултат на овие мерки, Директивата има за цел не само да ја подобри урамнотежата меѓу професионалниот и семејниот живот, туку и да придонесе за зголемување на вработеноста на жените и економската стабилност на семејствата.²³

EQLS преку анкетирање на испитаниците спроведе истражување каде што ги мери проблемите поврзани со усогласувањето помеѓу работата и приватниот живот, на три различни димензии:

- 1) Дали се премногу уморни од работата за да работат дополнително и во домаќинството?
- 2) Дали се соочуваат со тешкотии во исполнувањето на обврските во домаќинството заради поминатото време на работа?
- 3) Дали имаат потешкотии да се концентрираат на работа заради семејните одговорности?

Согласно одговорите на испитаниците, се доаѓа до заклучок дека жените се чувствуваат поуморни од работата за разлика од мажите, а особено младите жени на возраст од 34 години. Во најголем број жените од сите старосни групи изјавиле дека се премногу

²³ European Commission, 2019, EU Work-life balance Directive enters into force, (интернет), достапно на: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>

уморни од работата за да извршуваат и домашни обврски, додека мажите од старосната група од 35 до 49 години имаат најголема тешкотија во извршувањето на домашните работи после работа (61 %), додека 42 % имаат потешкотии во исполнувањето на домашните обврски поради времето поминато на работа. Жените од 18 до 34 години пак имаат тешкотии да се концентрираат на работа поради семејните одговорности (23 %).²⁴

Во однос на државите во кои испитаниците тврдат дека се премногу уморни од работа за да ги извршуваат домашните обврски се од Балканот (Бугарија и Романија) со 67 % од испитаниците и од западните острови (Ирска и Велика Британија) со 66 % од испитаниците. Најнизок процент на испитаници кои изјавиле дека се премногу уморни од работа за да ги извршуваат домашните обврски се од нордиските земји (Данска, Финска, Шведска) со 53 % од испитаниците.

Влијанието на работното време како тешкотија во исполнувањето на семејните обврски е пријавено најчесто од испитаниците од Балканот (51 %) и Источна Европа (50 %), а најнизок процент кај испитаниците од нордиските земји. (26 %).

И согласно потешкотиите за концентрација на работното место поради семејни обврски, Балканот и Источна Европа повторно имаат најголем процент кој изнесува 31 % наспрема 28 % од испитаниците.²⁵

3.3 . Европски политики во функција на промена на родовите улоги

Промените на европското семејство во денешното современо живеење се резултат на големиот број на политики, чекори, мерки и директиви коишто ги има донесено и спроведено Европската Унија. Активирањето на жените на пазарот на трудот поради економски просперитет, и подигањето на свеста за вклучувањето на жените на пазарот на трудот во последните неколку децении беше причина да се развијат и креираат политики

²⁴ Eurofound (2017), European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²⁵ Ibid

во насока на стимулирање на унапредување на жените во кариерата, намалување на родовиот јаз во платите и неплатената работа, усогласување на работата со семејниот живот, флексибилност, и право на отсуство поради раѓање, грижа за дете, како и заштита и сигурност на работното место за бремени жени и жени кои неодамна се породиле, или дојат како и овозможување на безбедност при здравјето на мајката и плодот. Еднаквиот третман се залага за тоа сите поединци да имаат еднакви права и можности и таквиот пристап претставува суштински елемент во политиката на еднакви можности.

Во ова поглавје акцентот ќе се стави на вработените лица, но од аспект на нивната организација на работното место и во семејното домаќинство особено од перспектива на младите парови кои имаат мали деца. Факт е дека раѓањето на деца и нивното одгледување и грижа влијаат врз можностите за вработување и изборот околу начинот на организирање на слободното време. Поради обврските во домаќинството и грижата за децата се јавува потреба од финансиска поткрепа и зголемување на животниот стандард. На одлуката дали да се работи или да се продолжи со работата, влијаат многу фактори: финансиските потреби на домаќинството, можностите за грижата на децата, културни аспекти и лични преференции, и како целокупна рамка, составот на засегнатото домаќинство. Оттука, неизбежен е фактот дека мајчинството и родителството играат клучна улога во обезбедувањето на поквалитетна урамнотеженост помеѓу работата и приватниот живот на родителите. Со вклучувањето и на двата родители во балансирањето на работата и приватниот живот, постепено се разбиваат традиционалните стереотипи дека жената е одговорна за домаќинството, а мажот е снабдувач на ресурси потребни за одржување на семејството. За таа цел, се појави потребата од креирање на подобри услови за родителско отсуство кое би било подеднакво важно како за мајките така и за татковците.

Членот 33 од Повелбата на основните права на Европската Унија (2000/С 364/01) изготвена во Ница на 7 декември 2000 година го истакнува семејниот и професионалниот живот, наведувајќи дека „секој ќе има право на заштита од отпуштање од работа заради мајчинство и право на породилно отсуство и родителско отсуство по раѓање или усвојување на дете“.

Поради тоа што во минатото честа практика била породилното отсуство да го користи мајката, Меѓународната конвенција на трудот (МОТ) во Резолуцијата за родова еднаквост ги поттикнува владите да го истакнат правото на родителското отсуство да биде овозможено од страна и на двата родитела, односно да ги стимулира и татковците да го користат ова право. Оваа мерка ја респектира потребата и таткото да воспостави близок однос со новороденото бебе, и со тоа да ја поддржи рамноправната поделба на родителските должности и улоги помеѓу половите.

Во многу европски земји грижата за децата е едно од фундаменталните права на ЕУ и поради тоа заштитата на мајчинството е основно загарантирано трудово право во сите европски земји. Денес, речиси сите земји имаат донесено законодавни одредби за заштита на мајчинството во работниот однос. Меѓународната организација на трудот со донесувањето на Конвенцијата за заштита на мајчинството (број 183) во 2000 г. (претходните две се постари од 1919 и 1952 г.) и во нив се предвидуваат заштитни мерки за бремените жени и за жените кои неодамна се породиле, превенција од изложеноста на опасности по здравјето и безбедноста на мајката во текот на бременоста, право на платено породилно отсуство, здравствена заштита на мајката и бебето, паузи за доење по завршување на породилното отсуство, заштита од дискриминација и прекин на работниот однос поради мајчинство, како и загарантирано право за враќање на работа по завршувањето на породилното отсуство (секоја земја различно го утврдува временскиот период на оваа заштита). Не само што секоја земја има одредено законодавство за заштита на мајчинството, туку многу земји имаат мерки за поддршка на работниците во однос на семејните обврски, вклучувајќи ги и татковците.²⁶

Постоењето на различни облици на семејно отсуство е една од централните теми на Европската Унија. Шемата на отсуства, односно породилното отсуство, отсуството за татковците, родителското отсуство и отсуството поради посебна грижа за детето се

²⁶ International Labour Organization, Мајчинството и татковството во работниот однос: Закон и практика ширум светот, Brochure 2015, (интернет), достапна на: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_409461/lang--en/index.htm

политики на отсуства од работа поради балансирање на професионалниот со семејниот живот каде што е случај и двата родители да уживаат во рамномерната поделба на родителските должности и улогите меѓу половите. Додека Директивата за родителско отсуство (2010/18 ЕУ) го утврдува минимумот за целокупното времетраење на отсуството за мажи и жени кои работат, сепак условите за пристап се дефинирани различно од страна на земјите членки.

3.4 Отсуства од работа поради семејни причини (раѓање и грижа за деца):

- Породилно отсуство

Претставува период на заштитено отсуство од работа во смисла на зачувувањето на работното место и целта е да ѝ се овозможи на мајката одмор пред раѓањето на детето, како и да ѝ се овозможи во целост да закрепи по породувањето и да помине што е можно повеќе време со новороденчето. Должината на породилното отсуство е различна кај сите земји, и се движи од најмалку 14 недели во Германија, Хрватска и Шведска, а најдолго траење на породилно отсуство има во Бугарија каде породилното отсуство трае 410 дена.

27

Во повеќето земји, надоместок за породилно отсуство се исплаќа врз основа на здравствено осигурување или од страна на социјалните фондови.

- Родителско отсуство

Родителското отсуство е законско право на заштитено отсуство од работа на вработените родители со цел да им се овозможи на родителите да се грижат за детето во првите години од раѓањето. Родителското отсуство е право кое им припаѓа и на двата

²⁷ European Parliament (2015), Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, (интернет) достапно на:
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf). Accessed 4 April 2019

родители, но не во исто време, и нивна одлука е кој ќе го користи ова право, а сепак во најчест случај ова право се користи од страна на мајките. Затоа во одделни земји е воведена таканаречена „квота за татковци“, која има за цел да ги поттикне татковците да земаат родителско отсуство. Има неколку земји кои воведоа строга политика на родителско отсуство, и нивните мерки се насочени кон нарушување на родовата нерамнотежа. Овие земји не само што нудат долги периоди на платено отсуство за мајките, туку и промовираат иницијативи за користење на тоа право и за татковците. Исто така субвенционираат и голем дел од раната грижа за децата и сето тоа придонесува за намалување на финансискиот товар и на двајцата родители. Времетраењето, исплаќањето и другите аспекти на родителското отсуство се одредуваат на национално ниво.

Во Шведска на пример, се вовеле 180 дена родителско отсуство доделени на секој родител, од кои 3 месеци се незаменливи и платени на ниво на боледување (речиси 80 % од заработувачката). Со воведувањето на квотата за татковци, се зголеми и бројот на татковците кои го користеле ова право. Во 2016 година, 45 % мажи користеле родителско отсуство, наспроти 55 % кои биле жени; во просек мајките земале 89 дена, а татковците 39 дена во текот на таа година. Во Германија пак, реформата за родителско отсуство во 2007 година имаше експлицитна цел да го зголеми бројот на татковците кои ќе користат родителско отсуство, а податоците покажуваат дека процентот на татковците кои користеле родителско отсуство оттогаш е значително зголемен и постојан. Родителското отсуство за раѓање на деца во 2014 било користено од 34,2 % од татковците, споредено со 3,5 % во 2006 година (пред новото законодавство). Времетраењето на родителското отсуство што го користеле татковците било 3,1 месеци, споредено со просечното времетраење од 11,6 месеци родителско отсуство од мајки.²⁸

Петте земји кои делат најдобри родителски отсуства се Финска, Германија, Исланд, Норвешка и Шведска.²⁹ Единствената земја која не е скандинавска, а котира заедно со најдобрите е Германија која оствари огромен напредок кон премостување на родовиот јаз.

²⁸ European Commission, 2018. Report on equality between women and men in the EU, (интернет), достапно на: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

²⁹ theculturetrip.com, (интернет-извор) 2019, достапно на: <https://theculturetrip.com/europe/sweden/articles/the-5-countries-with-the-best-shared-parental-leave-policies/>

Германија нуди 67 недели одмор што се исплаќа на 67 % од платата на родители за 10 месеци по завршувањето на породилното отсуство. Германија има систем на бонуси при што ако двајцата родители бараат два месеца бенефиции, добиваат уште два месеца платен одмор. Финска гарантира најдолго време на отсуство за родителите и тоа 170 недели. Но само 26 од тие недели се исплаќаат во 70 % од платата на родителите, а за преостанатите недели се плаќаат како рамна даночна стапка. Во Исланд родителите имаат право на 39 недели родителско отсуство, кое се исплаќа 80 % од платата на родителите. Од тоа време, 13 недели се резервирани одделно за мајката и за таткото, а останатите 13 недели може да се разделат како што ќе се договорот родителите. Норвешка пак им нуди на родителите до 101 недела вкупно отсуство од кои 10 недели се резервирани за секој родител. За првите 52 недели родителите може да заработат помеѓу 80 % и 100 % од нивните плати во зависност од времетраењето на отсуството за кое се одлучиле.

- **Татковско отсуство**

Отсуството за татковци претставува мерка на заштитено отсуство за вработени татковци, главно непосредно по раѓањето на детето, и главна цел е да му овозможи на таткото да помине што повеќе време со новороденчето и да ѝ даде поддршка на мајката и помош околу другите деца во семејството. Не постои правен инструмент на Европската Унија што бара од земјите членки воведување на минимален стандард во врска со отсуството на таткото од работа по повод раѓањето на дете. Сите земји членки на ЕУ од 2018 година нудат некаква форма на татковско отсуство и/или родителско отсуство. Сепак, постојат повеќе различни варијации во однос на времетраењето на отсуството од работа заради раѓање на дете, нивото на компензација и дали отсуството од работа е семејно или индивидуално право. Изборот дали да го користат ова право, го одлучуваат самите татковци и тоа е индивидуално право во 16 земји членки на ЕУ, во 2 земји членки е микс на индивидуално и семејно право и семејно право во 10 европски земји. Само 10 европски земји имаат период на отсуство резервиран за татковците, но дури и во овие земји ова право често може да биде пренесено на мајката. Понекогаш разликата меѓу татковското и родителското отсуство знае да биде

нејасна и збунувачка. Тоа е така затоа што некои земји не нудат отсуство за татковство само по себе, но обезбедуваат дел од родителското отсуство резервирано исклучиво за татковците.

Во 2016 година, со воведувањето на опцијата за дополнителни 5 дена платено татковско отсуство, рапидно се зголемил бројот на мажи кои земале татковско отсуство. Висока стапка на користење на ова право е забележано во Словенија, Данска, Португалија и Шпанија, а најниско во Естонија, Франција, Латвија, Литванија и Полска. Сепак, со промената на семејното законодавство, во 2017 година Словенија го укина татковското неплатено отсуство и додаде уште 15 дена платено отсуство. Татковското отсуство е наменето за татковците за период од 30 календарски денови, но таткото го користи најмалку 15 календарски дена од раѓањето на детето до најдоцна еден месец по истекот на родителското отсуство/родителскиот додаток, а остатокот до 30 дена во секое време до завршување на прво одделение основно училиште.³⁰

Постоењето на различни облици на семејно отсуство е еден од начините со кои родителите, посебно мајките, се обидуваат да се справат со индиректните трошоци за подигнување и за грижа на децата, настојувајќи времето што го посветуваат за таа цел да не претставува пречка во нивното напредување во кариерата. Семејните политики на Унијата се огледуваат во преземањето активности и чекори во воспоставувањето на рамнотежа меѓу семејниот и професионалниот живот, а исто така и во областа на еднаквоста меѓу половите со промовирање на рамноправно учество во донесувањето на одлуките, со флексибилните форми на трудот, со забрана на дискриминација, со заштита на мајчинството и со достапноста на установите за грижа за децата. Вработеноста на родителите и растот на работните места ќе придонесат да се искоренува сиромаштијата и социјалната исклученост. Истражувачките резултати јасно покажуваат дека усогласеноста меѓу семејниот и професионалниот живот придонесува за благосостојба на детето, а промените со вклучувањето и на таткото во грижата за децата, придонесува да се елиминираат стереотипите во однос на родовите

³⁰ Republika Slovenija, gov.si, Birth rights (Интернет), достапно на: <https://www.gov.si/teme/pravice-ob-rojstvu-otroka/#c9664>

улоги. Веќе таткото не е само обезбедувач на егзистенцијата во семејството, туку неговото вклучување во животот на децата гради подобра комуникација во семејството и одржува поголема лична среќа.

IV. ПРОМЕНАТА НА РОДОВИТЕ УЛОГИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

4.1. Промена на родовите улоги во македонските семејства

Промените во општеството што настануваат како резултат на глобализацијата и либерализмот не ја одминаа ниту Република Македонија да ги следи западните трендови на живеење. Во зависност од културните, политичките, економските, социјалните, религиозните и другите фактори се создава едно општество од очекувања коишто се поврзани со родовите улоги на мажите и жените. Во Македонија, во изминатите неколку години се зголемува трендот на промена во улогите на членовите на семејството. Сè помасовната присутност на жените на пазарот на трудот и стекнувањето на високо образование, доведуваат до тоа постепено да исчезнува патријархалниот модел на односи, а мажот во семејството да исполнува улоги кои порано се сметало дека биле традиционално резервирани за жените.

Во минатото улогата на жената во нашата земја беше во голема мера врзана за домаќинството, а таа самата, пак, пред сè беше перципирана како единствената задолжена за готвење и чистење, водење грижа за домот и семејството, додека улогата на мажот беше врзана за јавната сфера, обезбедување на финансиски средства потребни за егзистенција на семејството, како и општествена активност“. (Мицковиќ, 2008:8)

Проценка на анализите е дека родова еднаквост во нашата земја не постои во таков голем расчекор како што го направи ЕУ и сепак нивната позиција во однос на мажите е многу неповолна. Меѓутоа различната положба на жените и мажите првенствено е одредена од перцепцијата на биолошката жена, односно од предодреденоста жената да биде мајка. Улогата на мајката е примарна и истата се изразува преку призмата на мајчинството со помош на којашто се набљудуваат и се анализираат сите други останати улоги на жената, нејзините изгледи и перспективи, но пред сè нејзините обврски. Од друга страна машката предност се изразува преку нивната физичка супериорност, а сето тоа е основна причина да се создаде, односно да се креира состојба на несовапаѓање на

распределбата на семејните и домашните одговорности меѓу мажите и жените, или таткото и мајката во самото македонско семејство.

Како резултат на сето ова се јавуваат следниве состојби кои сè повеќе стануваат реалност во нашето општество:

- различни можностите на пазарот на трудот за мажите и жените;
- различни позиции во општеството;
- различна распределба на моќта.

Во македонските семејства е евидентиран речиси комплетен недостаток на работен ангажман на мажите во домашната - семејна работа, меѓутоа гледано од друга страна самите тие се носителите на одлуки во семејството. Меѓутоа со тек на време направен е напредок во однос на претходната генерација на семејства, но оваа промена сè уште не се смета за значајна. Разликата помеѓу денешните мажи и нивните родители (татковци) се рефлектира со поголема вклученост на новата генерација при процесот на воспитувањето на децата и времето поминато со самите деца, но не и во други обврски во домаќинството.

Во денешни услови голем дел од жените од помладата генерација (до 35 години), постојано се борат против патријархалните односи и вредности, и истите тие сметаат и се потпираат на борбата за подеднаква родова еднаквост. За нив оваа борба е индивидуална и зависи исклучиво од самите нив - жените („секоја жена може да го избере правото за да биде еднаква со мажот“). „Учеството на жените на пазарот на трудот во Македонија е сè уште на многу ниско и незадоволително ниво. Овој проблем е особено забележителен во руралните средини“. (НСРР, 2014:3)

Иако може да се констатира дека денес животот на руралните жени во Македонија се разликува во однос на минатото како резултат на општествените промени кои се последица на демократизирање на општеството, но сепак анализата на Хелсиншкиот комитет за човекови права на Република Македонија направена во 2018 г. покажа дека патријархалната матрица и традиционалната поделба на машко – женски улоги, особено во делот околу домот и семејството, сè уште претставува пречка во процесот на остварувањето на одредени права на жената. Жените во малите рурални места имаат

многу мали можности за социјален живот, бидејќи кафеаните или кафетериите претставуваат забрането место за нив. Оддалеченоста од поголемите градови како и непостоењето на добро организиран јавен превоз се дополнителна пречка за нивна меѓусебна социјализација во јавниот простор, и како резултат на тоа, единствена опција што им преостанува е меѓусебните посети во нивните домови. Во домаќинствата од руралните средини, најчесто приходите ги остварува мажот, кој традиционално е сопственик на целиот имот, и иако поголемиот број на жени се невработени, а за тоа во голем дел придонесува ниското образование, што најчесто е резултат на раното стапување во брак и формирање на семејство на помлади години, може да се каже дека трудот на овие жени е ниско вреднуван, вклучително и трудот во семејното домаќинство околу семејните обврски и работата на семејниот земјоделски имот. Согласно ваквата состојба, државата треба да вложи напори за подигнување на јавната свест и да помогне во рушењето на родовите стереотипи и предрасуди преку донесување политики за финансиска помош и потреба од целосно имплементирање на веќе постоечките законски регулативи и подзаконски акти.³¹

Во денешни услови во нашата земја сепак е направен позитивен исход во однос на рамноправноста, а сето тоа се однесува на слободата жените да учествуваат во процесот на донесување на одлуки во семејството и слободно да го организираат своето слободно време. Како еден од предусловите за целосно градење на еднакви позиции, потребна е поголема економска независност на жените. Меѓутоа гледано од друга страна, како резултат на лошата економска состојба во која се наоѓа нашата земја во споредба со европските земји, не е лесно да се постигне сето ова претходно наведено. Голем број на истражувања покажуваат дека населението и работодавачите ги сметаат жените за послаб пол. Мажите се подобро оценети од жените за сите области на работа во приватниот и јавниот сектор. Исклучок е само способноста за тимска работа, каде што нема статистички значајна разлика во перцепцијата на мажите и жените во поглед на општата популација.

³¹ Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, (2018), Анализа на состојбата на жените во рурални средини повеќе пречки отколку можности, (интернет), достапно на: https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/05/Ruralni_Sredini_MK__5_.pdf

Највисоки регистрирани разлики во корист на мажите во споредба со жените, регистрирани се во поглед на:

- самодовербата,
- лидерството,
- храброста,
- независноста.

Исто така битно е да се нагласи дека работодавачите, кај мажите ја нагласуваат автономијата, самодовербата, мотивацијата и способноста за работа во тимот. Работодавците се насочени кон работа во тим којшто се карактеризира со храброст, самодоверба, карактер и мотивација. Сепак, дури и самите жени ги гледаат мажите како посposобни. Традиционален поглед на мажи и жени, каде што мажите се фаворизирани речиси во поглед, креира директен ефект врз положбата на жените на пазарот на трудот, а сето тоа води кон хоризонтална сегрегација на професии, односно поделба на машки и женски занимања.

„Работниот ден на жената, покрај обврските на работното место (ако е вработена), вклучува и голем број активности во домаќинство коишто ѝ одземаат дополнително време:

- подготовка на оброци,
- миеење садови и чистење на домот,
- купување,
- водење сметка за буџетот во домаќинства итн.“³²

Меѓутоа, повеќето мажи во нашата земја од друга страна, помагаат околу физичката работа во домот поправајќи некои ситни корекции. Сето ова претходно

³² В. Јованова, Ј. Фришчиќ, Д. Димитриевска. (2002), Жените тоа го можат, читанка, (интернет), достапно на: <https://www.esem.org.mk/en/pdf>

наведено ја претставува нерамнотежата којашто е резултат на влијанието на традицијата и воспитувањето. Жените во нашата земја се свесни дека ваквиот однос треба да се промени и да се вложат напори барем промените да ги направат нивните потомци во однос на изедначување на родовите улоги на мажот и жената во самото семејство.

Сепак во однос на оформувањето на семејство и раѓањето на деца кај помладите генерации се воочува дека денес се изменети мислењата за вонбрачните заедници и разводите на брак. Ако порано беше срамно да се живее во заедница што не е официјализирана и да се раѓаат деца во таква заедница, да се разведат двајца кои стапиле во брак, денес на тоа не се гледа со прекор и осуда. Ако порано возрасната граница за склучување на брак и раѓање на деца била во помлади години и по завршувањето на средното образование, денес сè почесто се стапува во брак во поодминати години, односно откако младите ќе се реализираат себеси прво во планот на образованието и после во активното вклучување на пазарот на трудот. Личната среќа и задоволство е главната причина за да се одлучат младите на брак и сè почесто бракот не се смета за примарна цел, туку сопствените убедувања и потреби се ставаат на прво место. Во прилог на ваквата констатација е состојбата за стапувањето во брак и раѓањето на деца во нашата земја, и во тој контекст би ги издвоила официјалните податоци од Државниот завод за статистика во однос на старосната граница на населението за стапување во брак, во однос на бројот на склучени бракови и разводи и во однос на бројот на раѓање на деца согласно возраста на мајката:

- Како резултат на одложувањето на стапувањето во брак во повозрасните години, просечната возраст при склучувањето прв брак во 2017 година е 26,6 години за невестата и 29,3 години за младоженецот, а споредбено со 2007 година возраста на невестата била 24,7 и 27,7 за мажи.³³
- Што се однесува до склучените и разведени бракови во 2017 и 2018 година, бројот на склучените бракови во 2018 година, во споредба со претходната година е намален за 2,1 % и изнесува 13 494 склучени брака наспрема 13 781 во 2017 година.

³³ Државен завод за статистика (2019), Жените и мажите во Северна Македонија.
<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2019.pdf>

Во 2018 година, најголем број бракови, 4 446, се склучени кај жените на возраст од 25 до 29 години или 32,9 %. Според возраста, и кај мажите најголем број бракови, 4 999 или 37,0 %, се склучени во истата старосна група од 25 до 29 години.

Во однос на бројот на разводи во 2018 година се забележува намалување од 18,8 % во споредба со 2017 година и бројот изнесува 1 620 разведени бракови, додека во 2017 година изнесува 1 994 вкупно разведени бракови.³⁴

Според Соопштението на Државниот завод за статистика од 7.6.2019 г. за наталитетот на Република Северна Македонија во 2018 година, а што се однесува до бројот на раѓањето на деца според возраста на мајката, најголемо учество, односно 34,1 % имаат живородените деца од мајки на возраст од 25 до 29 години. Просечната возраст на мајката при вкупниот број раѓања изнесува 29,1 година и кај првите раѓања изнесува 27,3 години.³⁵

Условите за склучување и полноважност на бракот, односите во бракот и семејството, одредени облици на посебна заштита на семејството, семејното насилство, како и вршење на родителското право, старателство, посвојувањето и издржувањето како и постапките за склучување и развод на бракот, како и постапката пред судот во брачните и семејните спорови во македонското законодавство се утврдени во Законот за семејство („Службен весник на РМ“, број 153 од 20.10.2014) и семејството во нашиот закон е дефинирано како „животна заедница на родители и деца и други роднини, ако живеат во исто домаќинство“.

³⁴ Државен завод за статистика (2019), Склучени и разведени бракови во Република Северна Македонија во 2018 година – дефинитивни податоци. <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooptenie.aspx?rbtxt=11>

³⁵ Државен завод за статистика (2019), Соопштение: Наталитетот во Република Северна Македонија, 2018, по општини. http://www.stat.gov.mk/pdf/2019/2.1.19.21_mk.pdf

4.2 Жената во типичното македонско традиционално семејство

Работата во домаќинството е непроценлива и многу трудољубива. Поради домашните обврски и сите активности во домот од страна на жената, останува многу малку слободно време за жените. Дополнителен товар што ги намалува ресурсите на жените е грижата на постарите членови во семејството. Во нашата земја евидентиран е бројот на типични традиционални семејства каде што на жената покрај сите обврски ѝ се наметнува и обврската за грижа и нега на родителите на нејзиниот сопруг коишто живеат во иста заедница со нив. Во зависност од возраста и здравјето на старите лица, грижата на жената во семејството ги опфаќа следниве работи:

- помош во домот,
- помош во одржување на лична хигиена,
- купување лекови и сл.

За да го организираат и да го реализираат сето ова претходно наведено, ним им треба дополнителен поголем напор за да обезбедат поголема грижа за постарите лица во споредба со грижата за децата. За разлика од акутните болести на децата, проблемите на постарите лица се хронични и бараат континуирана нега. Од друга страна, работодавците од приватниот сектор, но и од државата, не дозволуваат слободни денови за нега на стари лица.

Патријархалните односи што сè уште се присутни и длабоко вкоренети во нашата земја се силно обликувани во нашето општество, а генераторите на оваа состојба се мажи, но и жени. Улогата на мајката е примарна (често единствено видлива) и низ призмата на мајчинството ги набљудува и анализира сите други улоги на жената, нејзините можности и перспектива, но прво и основно нејзините обврски. Токму тука е и големото несовпаѓање во распределбата на семејните и домашните одговорности меѓу мажите и жените, или таткото и мајката, при што во голема мера се предизвикуваат сите други разлики меѓу нив: различните можности на пазарот на трудот, различните позиции во општеството, разликите во распределбата на моќта и угледот. Во контекст на професионалното достигнување и работната активност на жените, успешната кариера и стабилноста, семејствата често се гледаат како дихотоми, каде што едниот пол го

исклучува другиот. Затоа, повеќето жени не го сметаат својот пол како дискриминиран, но сметаат дека оваа позиција од нивна страна се избира под потполна свест: жената го избира семејството при што нејзината кариера ја става во втор план. Созревањето на жената во нашата земја опфаќа еден процес кој не само што е наметнат, туку самиот тој е целосно природен, и комплетно исполнет со предизвици кои се во целосна согласност со временскиот период во којшто живееме.

Моќта на т.н. „приватна патријаршија“, која јасно се гледа во нашето општество, предупредува за потребата на систематска и постојана акција на сите општествени чинители со цел да се сменат доминантните стереотипи за родовите улоги. Ова значи дека општеството треба да креира такви политики со кои ќе поттикне балансирано учество на жените и мажите во сите сфери. Политиките за родова рамноправност на ниту еден начин не може да ја намалат поддршката на индивидуалните жени. Претходните политики за родова еднаквост честопати се сфаќаа традиционално, па така мерките беа фокусирани на тоа како жените треба да бидат „подобри жени“, т.е. како подобро да ги исполнат своите обврски во домот и на пазарот на трудот. Затоа е особено важно да се нагласи дека овие политики, исто така, мора да бидат насочени и кон мажите (на пр. мерки за стимулација за родителско отсуство или промовирање на еднаква одговорност во домот и итн.) за да се избегне традиционалното набљудување на родова еднаквост.

Што се однесува до учеството на жените на пазарот на трудот во нашата земја, бројот на вработени жени значително опадна во годините на транзиција и подоцна. Главна карактеристика на вработеноста во земјата е многу неповолната полова структура, која останува непроменета подолг временски период, а причините за ваквата состојба се во корелација со нестабилните економско-социјални услови во земјата и неусогласеноста на потребните профили на пазарот на труд. Според Анкетата за работна сила во 2017 година на Државниот завод за статистика, за населението над 15 години во Република Македонија работната сила изнесува 954 212, од кои 740 648 (77,6) се вработени, додека 213 564 (22,4 %) се невработени.³⁶ Анализирајќи ги податоците според полот, бројот на вкупно вработени мажи изнесува 450 261 (53,6 %), а бројот на вработени жени изнесува 290 387

³⁶ Државен завод за статистика (2017), *Анкета за работната сила*.
<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

(34,6 %). Бројот на невработени мажи изнесува 132 512 (15,8 %), а бројот на невработени жени изнесува 81 052 (9,7 %). Од вкупниот број на неактивно население кое изнесува 725 723, од кои 258 025 (30,7%) се мажи, а 467 698 (55,7 %) се жени.

Истата анкета за работна сила спровела анализа и во однос на работните часови во текот на неделата и доколку ја споредиме истата состојба и со земјите на ЕУ, ќе увидиме дека во нашата земја бројот на вработени кои работат со полно работно време (8 часа дневно) изнесува 95,8 %, додека бројот на вработени кои работат со скратено работно време е многу мал и изнесува 4,2 %.³⁷

Што се однесува до новите облици на вработувања кои се практикуваат во ЕУ, а кои се унапредени да ги олеснат начините на трудот и да се зајакне рамнотежата помеѓу семејниот и професионалниот живот како што се флексибилноста и скратеното работно време може да се увиди дека ваквите практики сè уште се неприменливи во македонското законодавство. Република Македонија има долг пат за работа на имплементација на ваквите европски закони кои одат во корист на граѓаните. За споредба, кај нас во Законот за работни односи не се имплементирани флексибилното работно време и родителското отсуство, како и скратеното работно време по желба на работникот или работничката како позитивни промени кои би го олесниле усогласувањето на професионалниот со приватниот живот. Во нашиот Закон за работни односи има опција на скратено работно време, но тоа важи само во посебни услови и случаи, што значи дека работникот работи помалку од полното работно време поради здравствени причини како инвалидност или медицинска рехабилитација а како посебни услови се подразбираат тешки, напорни и работи штетни по здравјето. Скратено работно време согласно член 169 од Законот за работни односи му следува на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби, но само доколку двајцата родители се во работни односи или ако родителот е самохран, а врз основа на наод од надлежна лекарска комисија.

Ваквите споредби со состојбите во ЕУ само ги потврдуваат сериозните проблеми на нашата земја со невработеноста и неповолната структура на невработените лица и ваквата состојба на пазарот на трудот покажува дека Македонија се соочува со бавен

³⁷ ibidem

економски развој, помала побарувачка за нови вработувања, несоодветна образовна и старосна понуда на профили и многу работа во делот на креирање на политики за зголемување на животниот стандард на населението и подобрување на социјалните и економски услови кои би придонеле и би ги охрабриле семејствата за раѓање на деца и нивни подобри услови за одгледување и задоволување на животните потреби.

Особено загрижувачки е статусот на младите лица на пазарот на трудот во Република Северна Македонија спореден со статусот на младите лица во европските земји. Во услови на процес на глобализација и несоодветни политики кон младите лица во Република Македонија, може да се очекува нивно заминување од земјата, а со тоа може да се очекува да се случи влошување на социо-економската структура на населението и намалување на можностите да се остварува одржлив развој на подолг рок.³⁸

4.3 Правна и институционална законска рамка за родова еднаквост во Република Македонија

Националните парламенти и влади се добро позиционирани да ја промовираат и поддржат целта за родовата еднаквост во своите политики. Нашата земја во минатиот временски период донесе значаен број на закони насочени кон човековите слободи, права и еднакви можности. Самото спроведување на ваквото законодавство оствари силно влијание во праксата, како врз перцепцијата на постоечките владини институции во однос на демократските принципи на почитувањето на човековите права и родовата рамноправност, така и врз севкупната свест на граѓаните. Претходно наведеното претставува добра основа за создавање на еден одржлив и независен систем за нивна имплементација и заштита.

Уставот на нашата земја се карактеризира со повеќе значајни одредби во однос на основните права и слободи на човекот, при што во делот на политички и граѓански слободи и права нагласено е дека сите граѓани се целосно еднакви во однос на правата и

³⁸ Лазаревска, Д. (2019) Социо-економски фактори и нивното влијание во современото семејство, докторска дисертација, Филозофски факултет, Скопје

слободите независно од полот, бојата на кожата, расата, социјалното и националното потекло, општествената положба и слично. Овие уставни одредби се елаборирани и во повеќе законски акти каде на сеопфатен начин се третира прашањето на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација по основ на пол, посебно од областа на кривичното, семејното и работното законодавство кои го промовираат принципот на еднаквост и еднакви можности на жените и мажите. Врз основа на самото вметнување на рамноправноста помеѓу машкиот и женскиот пол во одредбите на Уставот на нашата земја, прикажана е политичката волја дека нашата земја се вбројува во онаа група на земји коишто својот поредок го градат врз основа на целосно промовирање на вредностите и принципите за родовата рамноправност. Остварувањето на родовата рамноправност овозможува еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, а со тоа и еднакви придобивки од остварените резултати. Целта кон постигнувањето на родова еднаквост, а следејќи ги добрите примери од европските земји и земјите во регионот во делот на родовата рамноправност, Собранието на Република Македонија во мај 2006 г. го донесе Законот за еднакви можности на жените и мажите, како посебен закон со кој ќе се уредуваат сите мерки со коишто ќе се воспоставуваат еднакви можности за мажите и жените во нашето општество. Законот беше изменет и дополнет во 2012, 2014 и 2015 г. поради усогласување на постоечките дефиниции за дискриминација и видовите на дискриминација во Законот со Директивите на Европската Унија кои го регулираат нееднаквиот третман на мажите и жените. Исто така усогласувањето на казнените одредби со измените на Законот за прекршоци доведе до измени и на казнените одредби од законот, односно се изменети износите на глобите кои се пропишани како казнени мерки во случај на неисполнување на обврските кои произлегуваат од самиот закон, а како инспекциски надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон и прописите донесени врз основа на овој закон е назначен Државниот инспекторат за труд при Министерството за труд и социјална политика. (член 37 став (2) од Законот за еднакви можности на мажите и жените, „Службен весник на РМ“ бр. 201/2015).

До 2007 година, прашањето за родовата рамноправност во нашата земја се третираше во Министерството за труд и социјална политика во Секторот труд – Одделение за унапредување на рамноправноста помеѓу половите. Со донесувањето на

Законот за еднакви можности на жените и мажите, во Министерството за труд и социјална политика се формираше посебен Сектор за еднакви можности. Покрај Секторот за еднакви можности (Одделението за родова рамноправност) при Министерството за труд и социјална политика, институционалниот механизам / (родовата машинерија) кој се грижи за спроведување на политиките го сочинуваат и координатори/ки за еднакви можности во рамките на секое министерство, комисии за еднакви можности во единиците на локалната самоуправа и координаторите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа. Дополнително, во Собранието на Република Македонија во 2006 година формирана е Комисија за еднакви можности на мажите и жените која има основна задача да води сметка за внесување на родовиот концепт во законската регулатива.³⁹

Основното дефинирање на поимот „еднакви можности“ произлегува од Конвенцијата на Обединетите нации за целосно елиминирање на сите постоечки форми на дискриминација на жените во едно општество. Со цел да бидат креирани подобри можности во однос на заштитата на лицата коишто се сметаат за жртви на дискриминација, ваквиот закон креира комплетни процедурални и институционални претпоставки за заштита и еднаков третман на мажите и жените. Генерално, може да се заклучи дека овој закон е насочен пред сè кон унапредување на еднаквите можности на жените и мажите на национално и локално ниво, за воспоставување на механизам за инкорпорирање на родовиот концепт во законите, политиките, програмите и проектите како на национално така и на локално ниво. Поголемата свесност и осетливост за прашањето на еднаквите можности на жените и мажите, покажување на поголема почит и сериозен пристап кон законот и неговата имплементација исто така е прилично неопходна од страна на сите одговорни субјекти во државата.

Сепак, во последните неколку години од аспект на формално-правните достигнувања, ратификувани се многу директиви, закони, политики и практики кои ја потенцираат важноста на родовата еднаквост и им овозможуваат на жените еднаква достапност до образование, социјална и здравствена заштита. Како една од релативно

³⁹ Министерство за труд и социјална политика, Родова еднаквост, (интернет), достапно на:
<http://www.mtsp.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nspix>

новите алатки која претставува само дел од стратегијата за вклучување на родовата перспектива во политиките и практиките и главните текови, кои се насочени кон постигнување на родова рамноправност (gender mainstreaming) е т.н. родово буџетирање.

Процесот на вклучување на родовата перспектива во севкупните - главни практики, политики и текови, претставува целосно интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на: градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики.

Врз основа на сето ова претходно наведено битно е да се нагласи дека предвид се зема промовирањето и унапредувањето на еднаквоста помеѓу мажите и жените, а сето тоа подразбира:

- проценка на тоа како севкупните политики имаа големо влијание врз животот и местото на жената и мажот
- преземање на директна одговорност истите да се адресираат по пат на создавање на еден простор за секого, од ниво на семејната заедница, па сè до ниво на пошироката заедница.

„За да се постигне ова, неопходно е високо ниво на политичка волја, посветеност и разбирање низ сите структури и сфери во општеството.“⁴⁰

Промената на родовите улоги претставува суштинско прашање коешто сериозно влијае врз развојот на денешното општеството во кое живееме, па како резултат на тоа во последниот двегодишен временски период во нашата земја беа преземени повеќе конкретни мерки, а една од тие мерки претставува Програмата на Владата за периодот 2017 – 2020 година која се дефинира како обврска за државата која произлегува од Агендата за одржлив развој до 2030 година. Претходно наведената Програма е резултат од донесувањето на Законот за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник бр. 166/2014) со помош на којшто се создаде правен основ за подготовка и донесување на подзаконски акти, со помош на коишто се креира

⁴⁰ Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, 2013 година, стр.7, 8

успешна реализација на предвидените законски решенија од една страна, како и спроведување на сите обврски кои произлегуваат од законот од страна на сите одговорни субјекти во нашата земја. Во однос на оваа насока Владата на Република Македонија во 2018 година го усвои и Националниот акциски план за родова еднаквост 2018-2020.

4.4 Стратегија за родова еднаквост 2013-2020

Почитувањето на општоприфатените норми на меѓународното право, како и човековите права и слободи коишто се признати во меѓународното право се темелни вредности на уставниот поредок на нашата земја. Базичното начело на еднаквост кое е воспоставено со Уставот на Република Македонија, гарантира дека граѓаните во нашето општество се целосно еднакви во однос на правата и слободите, независно од полот, при што ваквата уставна одредба е елаборирана во повеќе законски акти, па како резултат на сето тоа во Законот за еднакви можности на мажите и жените се третира основното прашање на родовата еднаквост, како и заштитата од дискриминација по основ на пол.

Претходно наведените законодавства ја регулираат забраната за дискриминација во повеќе домени, а исто така самите тие го промовираат принципот на целосна еднаквост. Еднаквите можности на мажите и жените, односно ваквиот процес овозможува:

- еднакво учество на самите нив во областите од приватниот и јавниот сектор;
- еднаков третман и статус во остварувањето на нивните права;
- еднакви придобивки од остварените - реализирани резултати.

Националната стратегија за родова еднаквост (2013 – 2020 година) претставува значаен стратешки документ којшто е донесен во насока на унапредување на еднаквите можности на мажите и жените во нашето општество.

Националната стратегија содржи и Национален план за акција за родова еднаквост, којшто опфаќа временски период од 4 години, период којшто предвидува директно преземање на конкретни активности, кои се реализираат по пат на годишни оперативни програми. Подготовката на Национална стратегија и Национален план за родова еднаквост

е дел од проектот кој Министерството за труд и социјална политика го реализираше во соработка со UN Women и другите агенции на Обединетите нации во Република Македонија.

„Правната основа за донесување на Стратегија и Националниот план за родова еднаквост е содржана во членот 9 став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РМ број 6 од 13.1.2012 година), каде се вели дека: Собранието донесува Стратегија за родова еднаквост и го следи нејзиното спроведување во секторските политики и програми и соработува со социјалните партнери, невладините организации и други јавни институции во соодветната област“⁴¹.

4.4.1 Пристап на Стратегијата

Стратегијата за родова еднаквост се донесува врз основа на сите одредби од Законот за еднакви можности на мажите и жените, при што самата таа во себе прави една детална анализа на состојбата, ги одредува националните приоритети за следните години, а исто така Стратегијата ги утврдува мерките и насоките за постигнување на зацртаните цели.

Во Стратегијата за родова еднаквост, нашата земја предвид ги зема активностите на меѓународен план, сè со цел целосно и правилно исполнување на преземените меѓународни обврски, но и воспоставување на соработка со важните меѓународни институционални механизми и организации (вклучително и новото тело на ОН за Родова еднаквост).

Стратешкиот пристап на оваа стратегија се темели на постоечките обврски кои се преземени со процесот на потпишување на големиот број на меѓународни договори како што се: Конвенцијата на ООН за елиминација на сите облици на дискриминација на жените и Милениумската декларација на ООН.

Ако се тргне од самиот факт дека обезбедувањето на еднаквите можности и борбата со половата и родова дискриминација претставува стратешка цел на нашата земја, и дека еднаквоста на половите претставува битна темелна вредност на Европската Унија,

⁴¹ Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Скопје, јануари 2013 година, стр. 5

битно е да се нагласи дека Македонија, како земја кандидат за членство во ЕУ, се движи во насока којашто опфаќа следење и имплементирање на целите коишто се дефинирани во стратешките документи кои институциите на ЕУ ги донесуваат со цел воспоставување на реална родова еднаквост.

Оваа стратегија пред сè го нагласува фактот дека земјите кандидатки се тие коишто мора да го прифатат самото начело на рамноправност на мажите и жените, при што процесот на следење и примена на законите на ЕУ во ова подрачје, и понатаму претставува еден од основните приоритети во процесот на проширување. Во своите редовни извештаи Европската комисија за напредокот на нашата земја во процесот на пристапување, го оценува општиот напредок на човековите права, и напредокот во однос на правата на жените.

Процесот на едукација во однос на креирањето на еднакви можности се дефинира како еден интегрален дел кој обезбедува подготвеност на мажите и жените за еднакво учество во сите области на општествениот живот на една земја. При спроведувањето на програмите за образование или професионална обука, се креираат такви механизми со помош на кои се овозможува отстранување на стереотипите во однос на воспоставување на еднаквите можности. Органите на државната управа на една земја, се тие коишто се надлежни за вршење на работите. „Собранието, Владата, органите на државната управа, правосудните органи и другите државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, правните лица на кои со закон им е доверено вршење дејности од јавен интерес, здруженијата, фондациите, јавните претпријатија, образовните установи, установите во областа на социјалната заштита, здравствените установи, политичките партии, средствата за јавно информирање, трговските друштва и други субјекти кои со закон се должни да прибираат, евидентираат и обработуваат статистички податоци - се должни овие податоци да ги прикажуваат според полова припадност и да ги доставуваат до Државниот завод за статистика.⁴²

⁴² Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012; и Закон за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 166/2014

4.5 Политики за родова еднаквост што ги презема РМ во однос на препораките на ЕУ

Во изминатиов период, во однос на политиките коишто ги презема Република Македонија како земја членка на Организацијата на обединетите нации (ООН) и Советот на Европа а што се однесуваат на родовата рамноправност, беа донесени или изменети и дополнети и многу други политики кои се однесуваат на човековите права и слободи и еднакви можности и таквото инкорпорирање на меѓународните стандарди во македонското законодавство оствари зголемена свесност кај граѓаните и поинаква перцепција на владините институции во врска со демократските принципи на почитување на човековите права и родовата рамноправност и тоа секако претставува добра основа за обезбедување на независен и одржлив систем на нивна заштита и имплементација. Најголем дел од овие политики се преточени во националното законодавство, а оние што сè уште не се усогласени имаат директна примена.

Парламентарното собрание на Советот на Европа ја демонстрираше својата силна политичка волја за елиминирање на сите форми на насилство врз жените преку резолуции и препораки со кои повика на усвојување на правно обврзувачки стандард за превенција, заштита и гонење на најсериозните и најраспространетите форми на родово-базирано насилство. Со ратификувањето на Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство, усвоена во Истанбул на 11 мај 2011 година се манифестираа историските нееднакви односи меѓу мажите и жените каде насилството врз жените го карактеризира како кршење на основните човекови права. По ратификацијата од страна на десет земји, во април 2014 година Конвенцијата влезе во сила на 1 август 2014 година. Република Македонија беше меѓу првите земји што ја потпишаа Конвенцијата, додека во декември 2017 година Собранието на Република Македонија го усвои Законот за ратификација на Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените, вклучувајќи го и домашното насилство. Инструментот за ратификација беше предаден на 23 март 2018 година, а Конвенцијата влезе во сила на 1

јули 2018 година. Поради ова, Министерството за труд и социјална политика пристапи кон подготовка на Национален акциски план за спроведување на Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство преку кој беше предвидено да се следи динамиката на усогласување на националното законодавство со одредбите на Конвенцијата, но и исполнување на преостанатите обврски во насока на превенција на родово-базираното насилство и обезбедување на брза и ефикасна заштита на жртвите и гонење и казнување на сторителите. Фокусот на Конвенцијата е санкционирање на сите форми на насилство врз жените, што го вклучува и семејното насилство, но исто така препознава и други жртви на семејно насилство, како што се мажите и момчињата. Ова ги вклучува и геј-мажите, трансродовите луѓе или оние мажи кои не се вклопуваат во хетеронормативното општествено прифатливо однесување, што повторно се жртви на патријархалното сфаќање на жените и мажите и нивните стереотипизирани улоги.⁴³

Исто така, со Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РСМ, бр. 101 од 22 мај 2019) се зајакнаа капацитетите на институциите позасилено да се борат против искоренувањето на насилството врз жените и семејното насилство, каде во семејството жртва може да биде секој негов член, но во најголем процент жртви се жените, децата и старите лица. Со вклучувањето на основите на сексуалната ориентација и родовиот идентитет, ја проширува заштитата од дискриминацијата и на овие маргинализирани групи на граѓани и со овој закон Република Македонија го направи и првиот чекор кон борбата за превенција на сите форми на дискриминација, вклучувајќи го со тоа законодавството на ЕУ и меѓународните стандарди за човекови права. Со новиот закон се додаде и сегрегацијата како нов облик на дискриминација а називот на „Комисијата за заштита од дискриминација“ е заменет со називот „Комисија за спречување и заштита од дискриминација“ со тоа што нејзините надлежности се прошируваат и во насока на превенција, а исто така се проширени и критериумите за изборот на членовите на Комисијата, каде освен принципите за соодветна и правична застапеност, се додаваат и начелото за соодветна и правична застапеност на

⁴³ Министерството за труд и социјална политика, Акциски план за спроведување на Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство на Република Македонија 2018-2023

припадниците на заедниците и родово балансирано учество. Новиот закон предвидува јасни критериуми за изборот на членовите на Комисијата и нивна поголема независност и професионализација и тие овојпат имаат статус на именувани лица и таа функција е неспоива со извршувањето на друга јавна функција или функција во политичка партија, а доколку членот пред назначувањето бил во работен однос, работниот однос му престанува. За вршење на стручно-административни и технички работи се формира стручна служба на Комисијата која е должна да ги почитува посебните акти со кои се уредува внатрешната организација и систематизација за работата. Вработените во стручната служба на Комисијата имаат статус на административни службеници и за нив се применуваат одредбите во согласност со Законот за административни службеници.

Во однос на судската заштита, се воведува тужба за заштита од дискриминација од јавен интерес и со тоа се укинува потребната писмена согласност од странките, доколку се работи за група. Со ова дополнување, здруженија, фондации и разни граѓански организации може да поднесат тужба доколку со постапувањето на тужениот се дискриминирани поголем број лица. Инаку согласно новините во законот се ослободуваат од судски трошоци лицата кои ќе поведат судска постапка за заштита од дискриминација (тие трошоци се на товар на буџетот на Република Македонија), а се зголемува износот на прекршочните одредби за правни и физички лица доколку се докаже дека сториле дискриминација.

Вградувањето на родовата перспектива во македонското законодавство најде место и во Законот за заштита од вознемирување на работното место, донесен во 2013 година а со цел спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работно место. Со овој закон се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичкото и половото вознемирување на работното место, мерките и постапките за заштита од вознемирување на работното место. Законот се применува на работодавците, вработените, кандидатите за вработување и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавецот.⁴⁴ Сепак и покрај ваквите настојувања да се спречи како и да се обезбеди побрза и поефикасна заштита од мобинг на работното место, Македонија не може да се пофали со значителна

⁴⁴ Службен весник на РМ број 79 од 3.5.2013 година

пракса во однос на постапувањето во однос на оваа област. Веројатно таквата состојба се должи на непознавањето на вработените на можностите за заштита од мобинг.⁴⁵

Што се однесува до заштитата и недискриминацијата на пазарот на трудот, Законот за работните односи во нашата земја ја регулира посебната заштита на жената во работниот однос и принципот на недискриминација во работната сфера. Покрај општата забрана за дискриминација, во членот 9-б изречно се забрануваат сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање на дете, родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован во согласност со овој закон. Исто така овој закон обезбедува и еднаков третман на мажите и жените при пристапот до вработувањето, унапредување и стручна и професионална обука, еднаква плата за иста работа, отсуство од работа. Со законот е регулирано на огласите за вработување работодавците да не смеат да го потенцираат полот или да сугерираат предност во вработувањето на одреден пол, освен се разбира, ако одредениот пол е неопходен услов за вршење на професијата.⁴⁶

Во однос на законодавството околу мајчинството и родителството, Република Македонија со ратификувањето на Конвенцијата бр.183 за заштита на мајчинството (2002) на Меѓународната организација на трудот (МОТ) отвори широка рамка за превентива на бремените работнички и мајките кои дојат. Уредувањето на работното време е важно како начин на здравствена заштита па многу одредби за заштита на мајчинството се применуваат согласно Законот за работни односи како покривање на ноќна работа, прекувремена работа, слободно време за лекарски прегледи за време на бременоста. Здравствената заштита при работа предвидува бремените жени или жените кои дојат да не бидат обврзани да работат работа што е опасна и штетна по нивното здравје и по здравјето

⁴⁵ Гелевска М. (2015), Имплементација на Законот за заштита од вознемирување на работно место, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ЕСЕ, (интернет), достапно на: <http://www.esem.org.mk/pdf/Publikacii/2015/Analiza%20Zastita%20od%20voznemiruvanje%20na%20rabota%20CNV.pdf>

⁴⁶ Закон за работни односи на Република Македонија („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 и 27/2016), преземен од официјалната интернет-страница на Службен весник на Република Македонија, <http://www.slvesnik.com.mk/>

на нероденото бебе, паузите за доење кои согласно Конвенцијата за заштита на мајчинството се остава на земјите да ја одредат должината и бројот на паузите. Така, согласно член 171 од Законот за работни односи, работничката која по завршувањето на платеното породилно отсуство сè уште го дои детето, има право на платена пауза во текот на работното време во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Ваквото право работничката го ужива до наполнета една година на детето. Работничката во Македонија има право на платено отсуство од работа од 9 месеци по основ на бременост, раѓање и родителство а доколку роди повеќе деца наеднаш (близнаци, тројка или повеќе) има право на платено отсуство од 15 месеци. Доколку работничката сака да се врати на работа порано од истекот на породилното отсуство, но не и пред 45 дена од денот на раѓањето на детето. Доколку работничката се врати на работа по истекот на тие 45 дена по раѓањето на детето освен правото на плата има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50 % од утврдениот износ од надоместокот за отсуство. По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката - мајка има право на 3 месеци неплатено родителско отсуство во периодот до завршување на тригодишна возраст на детето, заради грижа за детето.

Ваквото право ретко кој родител може да си го дозволи затоа што неплатеното отсуство од работа влијае негативно на економските ресурси во семејството, особено во периодот кога давачките се поголеми со мало дете. Исто така важно е да се напомене дека целиот товар во нашето законодавство паѓа на товар на мајката, затоа што кај нас не е имплементирано и родителското отсуство како начин родителите да ги споделат обврските. Единствената можност што ја нуди нашиот закон за користење на татковско отсуство е доколку мајката не го користи породилното отсуство што ѝ следува. Ваквата ситуација е многу неповолна и не нуди поширок спектар на можности и поволности.

Иако во однос на времетраењето на породилното отсуство кое за разлика од другите европски земји е прилично подолготрајно и во однос на надоместокот кој покрива 100 % од платата, сепак има и прилично ригорозни мерки кои го исклучуваат и другиот родител, односно таткото од грижата за детето и обврските кон семејството. Затоа, потребно е да се уреди правото на родителско отсуство и да се усвои нов модел како по примерот на европските земји каде мајката и таткото заеднички ќе се грижат за децата и

целиот товар нема да биде на мајката како што беше досегашната практика на родилките кај нас. Целодневната грижа за детето од страна на мајката додека таткото е на работа е најчест случај во македонското семејство па обврските во домаќинството кои треба да се завршат се нерамномерно распоредени во македонското семејство и ваквата ситуација често е стресна поради притисокот од неможноста да се завршат сите обврски наеднаш.

Затоа потребно е да се работи на усогласување на семејните политики со политиките во ЕУ затоа што Република Македонија во моментот има несоодветен систем за регулирање на родителското отуство и потребно е во блиска иднина да се креира амбиент со кој би се поддржало семејството преку подобрена заштита на родителството, особено да се вклучат проширените модели на родителско отуство кои би препознале разлики помеѓу породилно, родителско и татковско отуство. Друга мерка која е значајна и позитивно би била прифатена во нашето граѓанство е овозможување на посоодветни услови во градинките која е честа причина за напуштање на работното место од страна на мајките поради немање доволен капацитет на одржување на ваквите предучилишни установи, особено во руралните средини каде практично нема установи за згрижување на деца од предучилишна возраст и потребни се инвестиции во социјалната инфраструктура и обезбедувањето на квалитетна и достапна услуга за деца ќе влијае позитивно на вклучувањето на жените на пазарот на трудот.

4.6 Индекс на родовата еднаквост во РМ

Република Македонија иако бавно сепак се труди да ги следи препораките и европските насоки во однос на родовата еднаквост и за прв пат во октомври 2019 година Министерството за труд и социјална политика го вовеле Индексот на родова еднаквост кој е клучен индикатор за мерење на родовата еднаквост кој покажува јасна заложба за намалување на нееднаквоста во сите сфери на живеење. Овој индекс е инструмент за родовата еднаквост кој ја мери родовата еднаквост во шест домени (работа, пари, знаење, време, моќ и здравје) и два придружни домени (интерсекциски нееднаквости и насилство). Потребата за Индексот за родовата еднаквост првично била претставена од Европската комисија во Планот за еднаквост на мажите и жените 2006-2010 и подоцна вклучена во

Акцискиот план за Стратегијата за еднаквост на мажите и жените 2010-2015. Европскиот институт за родова еднаквост ја презел задачата за креирање на овој сложен, композиторен индикатор што ја одразува мултидимензионалната, комплексна реалност на родовата еднаквост. Неговата сумарна вредност покажува дека во Република Македонија сè уште постои значајна родова нееднаквост и земјата заостанува зад просекот на ЕУ во постигнувањата на полето на родовата еднаквост во речиси сите домени што ги опфаќа индексот.

Доколку се анализираат поединечните резултати кај секој од шесте домени на родова еднаквост, најголемото заостанување на Македонија споредено со просекот на ЕУ (ЕУ-28) се евидентира во доменот Пари и доменот Време. Најмалата разлика во родовата еднаквост се евидентира во доменот Здравје, додека единствен домен каде Македонија има подобар резултат од просекот на ЕУ (ЕУ-28) е доменот Моќ. Овој домен детално е анализиран во посебен дел од извештајот, но она што е значајно да се напомене тука е дека подобриот резултат во доменот Моќ се должи пред сè на релативно повисоката репрезентативност на жени во управните тела на националните радиодифузни институции и управните тела на институции за поддршка на истражувања. Делумно, повисокиот резултат во доменот Моќ се должи и на повисоката репрезентативност на жени во Парламентот, што, пак, е резултат на законски утврдените квоти за избор на пратеници од помалку застапениот пол во Собранието.⁴⁷

Нема да навлегувам во сите наведени домени опфатени во Индексот, туку ќе се фокусирам на доменот Време, и оваа состојба укажува дека во Македонија силно преовладуваат родовите стереотипи во поглед на традиционалните родови улоги и истакнува дека жените во најголем просек ја извршуваат домашната работа, односно неплатената работа во домот поврзана со грижата и домашните обврски.

⁴⁷ Министерство за труд и социјална работа, Индекс на родова еднаквост, (интернет), достапно на:
<http://www.mtsp.gov.mk/indeks-na-rodova-ednakvost.nspx>

Слика 1 Вредност на индикатори во домен Време, 2015

Поддомен	Индикатори	Извор	Жени	Мажи	Вкупно
Активности за грижа	Лица кои имаат време за грижа и образование на своите деца или внуци, секој ден (% , население 18+)	Европско истражување за квалитет на живеење (EQLS)	39.3	29.9	34.6
	Лица кои имаат време за готвење и домашни работи, секој ден, (% , население 18+)		71.1	10.4	41.0
Општествени активности	Вработени кои имаат време за спортување, културни или забавни активности надвор од својот дом, дневно или неколку пати неделно (% , вработени 15+)	Европско истражување за условите за работа (EWCS)	13.3	16.4	15.1
	Вработени кои имаат време за доброволна или добротворна активност, барем еднаш месечно (% , вработени 15+)		16.6	22.9	20.2

Извор: Индекс на родова еднаквост во Република Северна Македонија

Според овие податоци може да забележиме дека се укажува на штета на жената во однос на активностите за грижа за децата и нивното образование и бројот тука е поголем во однос на процентот на мажите (9,4 % разлика), а во однос на лицата кои имаат време за готвење и домашни работи, индикаторот покажува значителна висока разлика, каде процентот на жени за оваа активност е седум пати поголем споредбено со мажите.

Што се однесува до поддоменот Општествени активности, индикаторите тука покажуваат дека вработените жени многу поретко посветуваат време на спортски, културни и забавни активности за разлика од мажите (3,1 % разлика) како и на волонтерски и добротворни активности споредено со вработените мажи. (6,3 % разлика)

Тука би ги спомнала и податоците кои ни ги дава Eurofound во врска со живеењето и работењето во Македонија во однос на квалитетот на живот во известувањето на Анкетата за Европскиот квалитет на живот European Quality of Life Survey (EQLS)⁴⁸ каде индикаторите за квалитетот на живот во Македонија се малку под просекот на земјите од ЕУ. На пример, просечното задоволство на населението во Македонија изнесувало 5,1 во

⁴⁸ Eurofound, 2019. Life and Society in the EU candidate countries, (интернет) достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/life-and-society-in-the-eu-candidate-countries>

2016, многу пониско од просекот на земјите од ЕУ кој изнесувал просечно 7,1 (на скала од 1-10), и Македонија е рангирана како втор најнизок рејтинг меѓу сите земји членки и членки за кандидатство во ЕУ (на прво место е Албанија со просек од 4,9).

Мерењето на проблемите поврзани со усогласувањето помеѓу работата и приватниот живот кај четири различни димензии во Република Македонија во 2016 година ги даде следните резултати кои се споредени и со вкупниот просек на европските земји:

- Лица кои се премногу уморни, најмалку неколку пати месечно, да завршат некоја работа од домашните обврски - просекот во Македонија е 75 % мажи а 84 % жени, додека во земјите членки на ЕУ просекот изнесува 57 % мажи а 62 % жени.
- Лица кои наоѓаат тешкотија, најмалку неколку пати месечно, во исполнувањето на семејните обврски поради времето поминато на работа, просекот во Македонија е 59 % за мажи и 62 % за жени додека во земјите членки на ЕУ просекот за мажи е 38 % и истиот просек за жени 38 %.
- Лица кои наоѓаат тешкотија, најмалку неколку пат месечно, а се сконцентрираат на работа поради семејни одговорности, просекот во Македонија е 35 % за мажи а 33 % за жени, додека во земјите членки на ЕУ е 18 % за мажи а 20 % за жени.
- Лица чии работни часови не се поклопуваат баш најдобро или воопшто не се поклопуваат со нивните семејни или социјални обврски, просекот во Македонија е 25 % за мажи и 20 % за жени, додека во земјите членки на ЕУ е 22 % за мажи и 21 % за жени.

Сите наведени податоци во ова истражување покажаа дека Република Македонија има уште многу работа во однос на родовата еднаквост, а особено во семејната политика. Високите нивоа на материјални лишувања и тешкотиите во одржувањето на балансиран живот помеѓу работата и семејството, треба да бидат адресирани во спроведување на пофлексибилни форми на трудот во Македонија, за да може да се постигне подобар баланс помеѓу работата и животот и да се преземат мерки во однос на поголема достапност на жените и мажите да можат да работат од дома, да можат да работат со скратено работно време, а не да има ригорозни услови за ваквата можност, да се работи на

овозможување на флексибилно работно време согласно европската практика во некои земји, и да се намали времетраењето од 40 работни часа неделно да рече на 38 работни часа неделно и согласно ваквата практика верувам дека ќе се зголеми задоволството кај македонскиот народ и ќе се мотивира поактивно да се вклучи во пазарот на трудот, а тоа ќе придонесе и за растоварување на социјалниот систем на нашата држава и воедно би ја намалило сиромаштијата и социјалната исклученост. Бидејќи и личната среќа и благосостојба се важни критериуми за постигнување на исполнет живот, потребно е да се вложува со цел капацитет расположливи мерки кои би му го олесниле животот на македонското семејство и би го мотивирале во поефективно исполнување на својата семејна функција. Со ваквите усвоени мерки, верувам дека Република Македонија ќе биде на добар пат да го подобри оптимизмот кај своите граѓани и да ги реши постојните тешкотии и социјални тензии со кои секојдневно се соочува македонското семејство.

V. ПРОМЕНИТЕ НА РОДОВИТЕ УЛОГИ ВО МАКЕДОНИЈА - ЕМПИРИСКА АНАЛИЗА

Цели и задачи на истражувањето

Генерална цел на ова теоретско – емпириско истражување е да даде еден посистематски пристап кон промените на родовите улоги во Република Македонија и земјите од ЕУ користејќи компаративен пристап. Исто така, целта опфаќа и дефинирање на определени економски аспекти кои главно влијаат на редифинирање на родовите улоги. Иако поделбата на трудот на машки и женски труд ги следи долго време човековите општества, фактите ја наметнуваа потребата од нови анализи за поделбата на трудот во семејството и анализа на начинот на усогласување на семејните наспроти професионалните обврски. Во овој труд се прави конкретен обид пред сè да се анализира промената на родовите улоги во семејството, но и во поширокиот општествен контекст. Анализата ќе ги опфати и општествените фактори кои значително влијаат врз промените во родовите улоги. Сознанијата добиени врз основа на теоретските податоци и емпирискиот дел на истражувањето претставуваат доволна платформа за компаративен пристап во следењето на промените на улоги за европското и македонското семејство.

Практичната цел на истражување се поврзува со можноста скромните податоци од ова истражување да бидат земени предвид во креирање на определени политики во оваа област, но и како почетна теориска основа за натамошни истражувања.

Хипотези на истражувањето

Општа хипотеза

Во современите општества веќе не постои стриктна поделба на родови улоги во смисла на активности со кои исклучително се занимаваат само жените и активности со кои исклучително се занимаваат мажите.

Поединечни претпоставки:

1. Содржината на родовите улоги во современите општества е значително определена од положбата која поединците ја имаат во јавната сфера (претпријатие, институција, организација);
2. Кон промените на содржините на родовите улоги влијае масовното вклучување на жените во сферата на трудот;
3. Традиционалното семејство претставува бариера за остварување на промените на родовите улоги во рамките на семејството, но и пошироко;
4. Условите во потесното и поширокото семејство влијаат врз намалување на значењето на родовите улоги;
5. Врз репродукцијата на родовите улоги во Р Македонија влијае религиската припадност;
6. Европските јавни политики за воспоставување на рамнотежа меѓу семејството и работата влијаат позитивно врз промена на свеста за надминување на стереотипните содржини на родовите улоги;
7. Промената на содржините на родовите улоги го менува карактерот на семејството во насока на намалување на значењето на стандардните формализирани семејства базирани врз брак;
8. Во македонските семејства сè уште жената е главен извршител на домашните обврски и грижата за семејството.
9. Во Европската Унија доминира модел на семејство базиран на вонбрачно партнерство меѓу мажот и жената со помало значење на родовите улоги.

Методи, техники и инструменти на истражувањето

При изработката на трудот беа применети методите од општата научна методологија со цел развивање и елаборација на проблемот и донесување на конзистентни заклучоци. Станува забор за методите: анализа, компарација, синтеза, генерализација, заклучоци и други.

Со оглед на поставените цели истражувачкиот процес опфати собирање, средување, обработка и анализа на собраните податоци со што се дојде до проверка на истражувачките прашања. Најпрво се направи теориско истражување на релевантни документи (политики, стратегии, легислатива, јавни дебати), но и на истражување на податоци од веќе реализирани истражувања (секундарни извори). За сегментот на Европската Унија и истражување на проблемот во определени држави на ЕУ се користеа официјални веб-страници на ЕУ, податоци од Еуростат и европските анкети (EWS I EWSC).

Компаративната анализа како квалитативен метод на истражување беше применета со цел да се креира една целосна типологизација на податоците за да се откријат дистинктивните аспекти на предметот на истражување.

Исто така, беше применет квантитативниот метод со примена на анкетен прашалник на 200 испитаници од градот Скопје во кој беа развиени прашања врз база на индикатори поврзани со основниот предмет на анализа т.е. промената на родовите улоги во семејство.

5.1 Анализа на примерокот

Во целите на магистерскиот труд беше реализирано емпириско истражување чија основна цел е да се дојде до конкретни аргументи. Анкетирањето беше извршено врз основа на анкетен прашалник кој опфати 30 прашања и неколку дополнителни потпрашања сè со цел да се добие реалната слика во однос на мислењето и ставовите на анкетираниите лица. Во однос на ова истражување вкупно беа анкетирани 200 испитаници

од кои 158 се од женски, а 42 се од машки пол. Базата на испитаници во ова целокупно истражување беше насочена пред сè на женскиот пол, а како причина за доминацијата на женските испитаници е тоа е што сметав дека женскиот пол за разлика од машкиот, е повеќе засегнат за оваа проблематика и дека тие се значително поподготвени за дискусија на оваа тема. Како и кај сите поголеми европски истражувања, така и овде кога се прават вакви анкети, сепак неизбежно е и анкетирање и на другиот спротивен пол, па врз основа на тоа, а и да се запазат таквите привидни постоечки правила во ова истражување $\frac{3}{4}$ се женски испитаници, а $\frac{1}{4}$ се испитаници од машки пол.

Во однос на временскиот период на истражување битно е да се нагласи дека анкетирањето беше спроведено во временски период од една недела и истото беше реализирано во државни институции и општините на град Скопје. Беа испитувани различни категории на граѓани од административни работници, раководители па сè до текстилни работници и невработени лица.

На сите анкетирани лица им беше загарантирана анонимноста, како и соодветна заштита на добиените информации и секако нивно чување, обработка и интерпретација односно презентација.

5.2. Табеларен и графички приказ со интерпретација и анализа на добиените податоци

Како што беше напоменато и претходно, сè со цел за да се добие комплетен приказ и реална слика за моменталното мислење и став по однос на темата којашто е предмет на истражување, во временски период од една недела беше извршено анкетирање на вкупно 200 анкетни испитаници на територијата на град Скопје.

Табела бр. 1 – Приказ на возраста на анкетираниите испитаници

Колку години имате?				
Возраст	20-30	31-40	41-50	51-60
Вкупен број на испитаници	81	16	84	19
%	40	8	42	10

Врз основа на добиените податоци од првото анкетно прашање се доаѓа до констатацијата дека најголем дел од вкупно 200 анкетирани испитаници односно 42 % припаѓа на групата од 41 до 50 години, 40 % односно 81 испитаник припаѓа на групата од 20 до 30 години, 10 % односно 19 анкетни испитаници припаѓаат на групата од 51 до 60 години, додека 16 испитаници т.е. 8 % од анкетираниите лица припаѓаат на онаа возрасна група од 31 до 40 години. Врз основа на возраста на анкетираниите лица можеме да заклучиме дека во анкетата свое сопствено учество земаа граѓани на различна возраст, а најзастапена беше категоријата од 41 до 50 години.

Табела бр. 2 – Приказ на полот на анкетираниите испитаници

Пол	Машки	Женски
Вкупен број на испитаници	42	158
%	21	79

Во анкетата свое учество имаа двата пола, при што машкиот пол со своето учество заведе 21 % односно 42 испитаници, додека женскиот дел во однос на оваа анкета изнесуваше цели 158 испитаници или 79 % од сите анкетирани лица. Во ова истражување главниот акцент кога станува збор за пол беше ставен на жените, односно на женскиот пол и тоа 79 % односно 158 анкетирани лица од вкупно 200 испитаници поради потребата од точни и реални податоци, и заради тоа женскиот пол преовладуваше со поголема

застапеност поради фактот дека на наведените прашања би дале поверодостојни одговори и не би биле пристрасни по однос на реалната состојба. Остатокот од 21 % или 42 лица се машки испитаници. Главниот акцент на анкетирање е ставен на женскиот пол, зашто според голем број на анализи и анкетирања каде што се во прашање темите за улогата на жената, женските обврски, жената во домот и слично, секогаш се фрла поглед одблизу на женската перцепција и нејзиното учество во горенаведените активности. Меѓутоа и покрај тоа, машкиот пол треба барем со мал дел да учествува во процесот на анкетирање и не треба да биде исклучен при анкетирањето во однос на сето тоа. Следејќи ја таа официјално недефинирана практика која се применува во претходно наведените случаи, во ова анкетирање беше анкетиран и машкиот пол кој зазема цели 21 % од вкупно анкетираните лица. На ваков начин се создава целосна комбинација во однос на машки и женски пол кои со своите одговори целосно ја отсликуваат темата на овој магистерски труд.

Табела бр. 3 - Степенот на образование на анкетираните испитаници

Степен на образование	Основно образование	Средно образование	Факултет
Вкупен број на испитаници	0	112	84
%	0	57	43

Анкетираните лица беа со различен степен на образование, но согласно изнесената бројка се утврди дека – најмногу од анкетираните има со 4-годишно средно образование и таа бројка изнесува 112 испитаници, додека 84 се со завршен факултет. Во однос на оваа анкета нема ниту еден испитаник којшто има завршено основно образование или пак некаков друг образовен степен. Имено, согласно Законот за средно образование, од учебната 2008/2009 година во нашата земја започна примена на задолжително средно образование кое е бесплатно во јавните средни училишта и на тој начин се направи голема позитивна промена и се овозможи поголем опфат на девојчињата во средно образование особено за девојчињата од руралните средини, како и кај одредени етнички заедници, сè

со цел за помасовно вклучување на запоставените групи во образовниот процес, односно стопроцентна опфатеност на учениците кои завршиле основно образование. Со таквата реформа во самиот образовен процес се направи чекор напред во едукација и освестување за родовата рамноправност и еднаквите можности во нашата земја.

Табела бр. 4 - Брачната состојба на анкетираниите испитаници

Дали дали сте во брак?					
	Да	Не сум мажена/женет	Разведен/а	Вдовец/ица	Живеам со партнер во вонбрачна заедница
Вкупен број на испитаници	172	20	4	3	1
%	86	10	2	1	1

Што се однесува до брачната состојба се констатираше дека македонското семејство е традиционално и има карактеристики на стабилност наспроти глобалните промени во денешното современо општество кои го дестабилизираа бракот и доведоа до големо покачување на бројот на разводите. Тоа може да се заклучи од одговорите на испитаниците каде 86 % од испитаниците одговориле дека се во брачна заедница, 10 % од нив, односно 20 анкетирани испитаници не се во брак, 4 испитаници односно 2 % се разведени, а на 3 испитаници им се починати брачните другари, додека само едно лице живее во вонбрачна заедница. Овие податоци укажуваат дека македонското семејство се труди да обезбеди стабилност и бракот како институција има големо значење но и важно влијание во одржувањето на семејното живеење што му помага на семејството како такво да биде функционално и организирано, а важноста и потребата од стабилност во бракот ни се потврдени од одговорите на испитаниците каде најголем број се во брачна заедница, а сосем малку се разведени или во вонбрачна заедница.

Табела 4.1. - Податок за бројот на деца во семејството

Колку деца имате?				
	Немам деца	Едно	Две	Три и повеќе
Вкупен број на испитаници	8	36	118	10
%	5	21	68	6

На прашањето за бројот на децата, од вкупно 200 испитаници деца имаат само 164 испитаници, од нив 36 имаат само едно дете, 118 испитаници имаат по две деца, додека само 10 испитаници имаат три и повеќе деца. Може да се види дека е мошне мал бројот на семејствата што имаат повеќе деца (се мисли кога имаат три или повеќе деца) но сепак и бројката од 21 % во семејства каде се определиле и останале само на едно дете е мошне актуелна состојба. Сепак како најпрактикувана традиција во однос на бројот на деца најголем број се семејства со две деца.

Табела бр. 5 - Работниот статус на анкетираниите испитаници

Работен статус		
Вкупен број на испитаници	Вработен/а	Невработен/а
	189	11
%	94	6

Што се однесува до работниот статус на анкетираниите лица се доаѓа до констатацијата дека 189 испитаници или 94 % се во работен однос, при што самите тие континуирано работат и дејствуваат на работно поле, меѓутоа остатокот од 6 % односно 11 испитаници се изјасниле како невработени. Овие податоци за економски активното население, односно за вработеноста и невработеноста на населението ни покажуваат дека во денешно време, жените заеднички како и мажите се борат да бидат застапени на пазарот на трудот и дека родовата еднаквост во вработувањето е од особено значење за индивидуите да го достигнат својот полн потенцијал, а за економијата значи бенефит и

ефективност поради вештините и продуктивноста на работната сила, а за општеството значи зголемување на социјалната кохезија. Со оглед на фактот дека повеќето испитаници во анкетата се жени се доаѓа до констатација дека повеќето жени се вработени и остваруваат финансиски средства, а со тоа и тие помагаат да се покачи семејниот буџет на месечно ниво што нè упатува на размислувањето дека жените во македонското општество се борат за финансиска независност, и еднакво како и мажот придонесуваат за поповолна економска ситуација во семејството и дека нивното учество на пазарот на трудот и нивниот потенцијал го помагаат економскиот раст, и не само што го зголемуваат приходот во семејството, туку им се збогатува мрежата на социјални односи и врски и шансите да се интегрираат во општественото ткиво. Голема е можноста да се осигураат дека во иднина ќе имаат адекватна пензија со што би го избегнале ризикот од сиромаштија во постари години.

Табела бр. 6 – Приказ по сектори за оние анкетирани испитаници коишто се вработени

Во кој сектор сте вработени?							
	Индустр ија	Образова ние	Администра ција	Полиц ија	Социјал ни служби	Градежниш тво	Дру го
Вкупен број на испитани ци	79	2	102	0	2	0	4
%	42	1	54	0	1	0	2

Од вкупно 200 испитаници 189 лица моментално се во работен однос, меѓутоа самите тие работат во повеќе различни сектори. Во однос на тоа, 54 % односно 102 испитаници работат во администрација, 79 испитаници односно 42 % работат во индустрија, во образование и во социјалните служби работат по 2 испитаници, додека 4 испитаници односно 2 % работат во други останати сектори. Во поглед на положбата на жената во сферата на трудот, најголем број од овие испитаници извршуваат канцеларско работење, но приближен е и бројот на вработени во индустријата и во овие два сегмента

женската работна сила се покажува најдоминантна и најупотреблива. Се доаѓа до заклучок дека најголем број на жени во македонското општество работат во администрација, заради сигурноста на работното место од аспект на привилегиите кои ги уживаат во остварувањето на работните права од работниот однос.

Табела бр.7 – Положбата во занимањето (назив на квалификации)

Положба во занимањето						
	Работник	Референт	Раководител висок ранг	Директор	Наставник основно и средно обр.	Наставник – универзитет
Вкупен број на испитаници	74	107	4	2	2	0
%	39	57	2	1	1	0

Од вкупно 189 вработени, најголем број од испитаниците работат како референти и тоа вкупно 107 на број, потоа 74 испитаници работат како општи работници, вкупно 4 испитаници работат како раководители од висок ранг, 2 анкетирани испитаници работат како директори, а остатокот од 2 анкетирани испитаници припаѓа на онаа категорија на испитаници коишто работат како образовен кадар - наставници. Или со други зборови најголем број се референти и општи работници, односно работни места кои се со помала одговорност и многу мали шанси за унапредување, што значи дека жените одбираат и се задоволуваат со работни позиции каде не се бара голема одговорност и прекувремена работа, и веројатно тоа се должи на фактот што работата и семејството во таков случај може полесно да ги балансираат. Иако анализите од претходните табели потврдија дека нема голема разлика во образованието, така што комплетирањето на формалното образование веројатно не врши голема улога, туку вештините и квалификациите, како и повеќегодишното работно искуство. Жените во принцип инвестираат помалку во обуки и лично надградување или можеби работодавачите инвестираат помалку кај жените

работнички. Што се однесува до работните позиции од висок ранг, како раководител или директор тие се во многу мал број и не надминуваат повеќе од 3 % од вкупната бројка на овие испитаници што дополнително го потврдува фактот дека жената во македонското општество многу ретко ја става кариерата на прво место, туку семејството и децата.

Табела бр. 8 - Висината на платата на вработените анкетирани испитаници (нето-плата на месечно ниво)

	до 20.000 денари	од 20.000 до 30.000 денари	помеѓу 30.000 до 40.000 денари	повеќе од 40.000 денари
Вкупен број на испитаници	99	88	2	0
%	52	47	1	0

Во однос на тоа дека од вкупно 200 испитаници 189 се во работен однос, и дека самите тие работат во различни сектори и различни работни места, земаат различни плати. Врз основа на податоците од анкетата се утврди дека 52 % од анкетираниите односно 99 испитаници земаат месечна плата до 20.000 денари, 47 % односно 88 испитаници земаат плата од 20.000 до 30.000 денари, додека остатокот од 1 % односно 2 анкетирани испитаници земаат плата од 30.000 до 40.000 денари. Со оглед на претходно изнесените податоци за образованието и работните задачи кои ги извршуваат, односно малиот процент на застапеност на раководни позиции, има основа за добивање на помала плата и затоа нè не изненадува податокот дека најголем број од испитаниците заработуваат до 20.000 денари месечно. Оттука се доаѓа до констатација дека жените се задоволуваат со т.н. средни нивоа на труд и исплата и не ги посакуваат високите инстанции на хиерархијата бидејќи тоа носи и поголема одговорност и поголема ориентираност и преокупација.

Табела бр. 9 – Етничка припадност на испитаниците

Етничка припадност						
	Македонец	Албанец	Турчин	Ром	Влав	Друго
Вкупен број на испитаници	178	19	0	1	2	0
%	89	9	0	1	1	0

Согласно етничката припадност на анкетираниите лица, 89 % од испитаниците се од македонска етничка припадност, 9 % се од албанска етничка припадност, 1 % се Власи и 0,5 % се Роми. Со други зборови, македонското општество е мултиетничко и мултикултурно и прифаќањето на различноста и заедничкото живеење е од примарно значење за мирен и хармоничен живот. Албанската популација како најголема етничка заедница во Македонија е присутна со 9 % од испитаниците во анкетата. Но во прашалникот постои многу низок процент на испитаници - припадници на помалите етнички заедници како турската, ромската, влашката. Во однос на бројките од оваа табела јасно е дека и помалите етнички заедници треба да добијат поголем простор и можности за остварување на своите права и развој на заедницата и дека треба да се применуваат афирмативни мерки на промоција и воспоставување на соодветна регулатива и механизми за заштита од дискриминација, вклучително и по основ на етничка припадност.

Табела бр. 10 - Приказ на состојбата на лица со коишто живеат анкетираниите испитаници

Со кого живеете?						
	Сами	Родители	Брачен другар	Брачен другар +родител	Брачен другар +деца	Брачен другар+деца+родител
Вкупен број на испитаници	12	15	6	2	79	85
%	6	7	3	1	40	43

Вкупно 85 од испитаниците или 43 % живеат со својот брачен другар заедно со родителите од едниот брачен другар и нивните деца, и тие таканаречени „проширени семејства“ се најмногу застапени во ова истражување. Може да претпоставиме дека овие семејни модели каде најчесто заедно живеат три последователни генерации – дедото и бабата, таткото и мајката и децата, се најмногу доминантни поради економска зависност на младите од постарите. Оваа состојба ги репродуцира вредностите на т.н. традиционални семејства и сè уште се чувар на доблестите кои овозможуваат опстојување на традиционалната поделба на улогите на машки и женски. Вториот семеен модел каде 79 испитаници односно 40 % живеат со својот брачен другар и нивните деца, сами и одвоени од нивните родители се семејства кои се вбројуваат во т.н. модерни семејства каде што сопругниците живеат сами со своите деца или како заедништво на партнери кои заеднички одлучуваат во поглед на односите на семејните улоги. Помал процент или 7 % живеат со своите родители, веројатно млади сопругници кои сè уште не оформиле свое семејство но се економско зависни од постарите; 6 % живеат комплетно сами, (разведени или лица кои не стапиле во брак); 6 испитаници или 3 % од анкетираниите живеат со својот брачен другар без присуство на деца, и 1 % од испитаниците живеат со брачниот другар заедно со родителите на својот сопатник без присуство на деца.

Табела бр. 11 – Табеларен приказ за вработеноста на таткото на испитаниците по сектори

Каде беше вработен Вашиот татко?							
	Индустр ја	Образован ие	Инфор. и телеком. технолог ии	Држав на адм.	Воен компле кс	Тргови ја	Невработ ен
Вкупен број на испитани ци	134	4	7	21	7	21	4
%	68	2	4	10	4	10	2

Во однос на прашањето „Каде беше вработен Вашиот татко“, од вкупно 200 испитаници 67 % односно 134 испитаници одговориле дека нивниот татко бил вработен во индустрија, 21 испитаник преку својот одговор во анкетниот прашалник потенцирал дека неговиот татко работел во државна администрација, а истиот овој број е идентичен со оној чиј родител работел во секторот трговија. Во однос на идентичноста на одговорите, таа се забележува и кај вработените родители во воен комплекс и информатички и телекомуникациски технологии по 7 вработени во секој од овие два сектори, додека бројот на невработените изнесува 2 % односно 4 лица.

Графикон бр. 11.1 – Графички приказ за вработеноста на мајката на анкетираниите испитаници по сектори



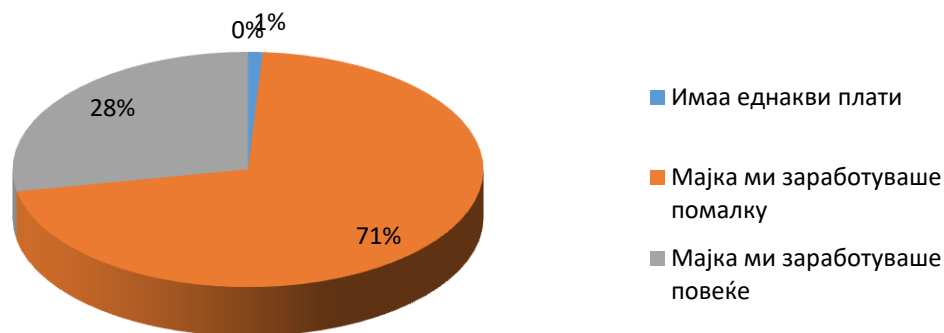
Врз основа на добиените податоци се утврди дека од вкупно 200 испитаници, мајката како нивни родител во однос на работен ангажман надвор од домот се јавува во вкупно 98 случаи, односно кај 98 испитаници. Со други зборови од вкупниот број на испитаници, кај 51 % нивните мајки се невработени и комплетно се посветени во работата во домот, 38 % работеле во секторот индустрија, 5 % во секторот трговија, 3 % во државната администрација, 2 % во образовните институции.

Од погореизнесените податоци за вработеноста на родителите на испитаниците, сè со цел за да се добие една комплетна компаративна анализа за улогата на мажот и жената во минатиот период, беше поставено прашањето дали и каде работел таткото на

испитаниците и истите прашања беа поставени и за мајките на испитаниците. Се утврди дека најголем број од татковците биле вработени во домен на индустријата, додека мајката во однос на работен ангажман надвор од домот се јавува во вкупно 98 случаи. Мајката како невработено лице во најчест одговор на прашањата е претставена како домаќинка, цврст столб на семејството, но и комплетно економски зависна од мажот. Таткото носи финансии, мајката се грижи околу обврските во домот и главна преокупација и е семејството. Компаративно гледано со прашањето за вработеноста на испитаниците лично, се утврди дека во денешно време повеќето жени се во редовен работен однос за разлика од нивните мајки каде најголем процент што се однесуваше за нивните мајки беа невработени, додека останатите беа вработени во индустриски сектор. Денес ситуацијата е поинаква: повеќето жени се во редовен работен однос и тоа најмногу во секторот администрација како референти но многу малку од нив се на висока раководна позиција. Останатите се вработени во секторот индустрија и најголем број од нив се работници и овие бројки покажуваат дека во нашата земја вработеноста се карактеризира со многу неповолна полова структура во однос на разноликоста на професии и таа е непроменета подолг временски период, пред сè поради нестабилните економско-социјални услови во земјава и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на труд.

Графикон бр. 12 – Еднаквост или разлика во платите на родителите на испитаниците?!

Доколку беа вработени двајцата родители дали постоеше разлика во платите?



Изненадувачки, податоците од графичкиот приказ откриваат дека доколку мајките биле вработени, 71 % од нив заработувалале многу помалку од финансиски аспект во однос на таткото. Кај 28 % односно кај 56 испитаници мајката е таа којашто заработувала финансиски повеќе од мажот, а што се однесува до останатиот 1 % од вкупниот број на испитаници, односно кај 2 испитаници родителите земале подеднакво изедначени плати. Ваквите податоци укажуваат дека мајката како родител во однос на заработувањето имала слаб пристап до економските можности и таквата нееднаквост на жените на пазарот на трудот водела кон нивна економска зависност. Ова сугерира дека мајките што работеле не значи дека имале полоши лични карактеристики од вработените мажи, но сепак заработувале пониски плати за истите карактеристики. Ова може да се поврзе со сè уште традиционалното општество што произлегува од историските ограничувања за жените во однос на пристапот до вработувањето, како и од културните стереотипи. Иако во минатото јазот во платите првенствено се поврзувал со родовите разлики во образованието, во многу земји сепак жените се еднакво образовани како и мажите, или дури се пообразовани од нив.

Се доаѓа до претпоставка дека оваа нееднаквост во исплатата на трудот се должи на разликите во работното искуство меѓу мажите и жените, со оглед на тоа што жените вообичаено и во чест случај работат со пократко работно време и стекнуваат помало искуство поради прекините во кариерата во својот животен век што се поврзани, пред сè, со грижата за децата и обврските во домаќинството и ова е секако причина за значајно намалување на нивните приходи.

Табела бр. 13 - Родовите улоги во семејството – колку татковците на испитаниците биле активно вклучени во извршувањето на домашните обврски

Кога вие бевте дете или тинејџер, дали Вашиот татко (или некој машки член на семејството) ги извршуваа следните активности дома?						
	Подготвуваа храна	Чистеа по дома	Переа алишта	Ја чистеа бањата	Водеа грижа за децата	Ништо од тоа
Вкупен број на испитаници	34	14	2	12	31	107
%	17	7	1	6	15	54

Кај 107 испитаници од вкупно 200, или гледано процентуално ваквата бројка опфаќа цели 54 % каде мажот односно таткото во нивното семејство нема извршувано ниту една од претходно наведените домашни обврски во домот во којшто живееле како подготвување храна, чистење по дома, перење алишта, и главно овие обврски се сметани за „женски работи“ и главниот фокус на извршување на овие обврски главно е насочен кон жената. Согласно приближната бројка од 17 % или кај 34 од машкиот пол подготвувал храна, а 15 % од машките во домот воделе грижа за децата, па согласно тоа се констатира дека подготвувањето на храна и грижата за децата биле главен фокус на семејствата па во интервентни случаи дел од овие обврски ги извршувал мажот во семејството меѓутоа за некој мошне краток временски период, можеби во некои исклучителни случаи кога требало да ја заменат сопругата. Кај 7 % од машките членови учествувале во чистењето во домот, кај 6 % машкиот член ја чистел бањата, додека остатокот од 1 % од вкупниот број на испитаници припаѓа на онаа категорија каде што машкиот пол во нивното семејство најмалку ја извршувал обврската на перење алишта. Според сите анализи, жената односно мајката била таа која во најголем број случаи готвела, чистела, перела, водела грижа за децата, а таткото поголемиот дел од времето бил на работа и придонесувал финансиски за одржување на семејството.

Табела бр. 14 - Родовите улоги во семејството - колку денес лично испитаниците се активно вклучени во извршувањето на домашните обврски?

	Јас правам сè	Обично јас	Поделени подеднакво или заедно	Обично партнерот	Партнерот прави сè	Тоа го прави друг член од семејството
Перење алишта	171	15	5	5	1	3
Поправка на куќа	2	4	24	58	122	10
Купување на храна	25	37	44	31	55	8
Чистење на куќата	151	22	3	5	11	8
Чистење на бања, тоалет	54	11	105	9	7	14
Подготвување на храна	138	24	12	4	20	2
Плаќање на сметки	22	2	12	110	50	4
Просечен број на испитаници	79	16	29	31	38	7

Во однос на извршување на обврските во домот врз основа на одговорите од анкетните прашања може да се заклучи дека во однос на наведените активности како перење на алишта, поправка на куќа, купување на храна, чистење на куќата, чистење на бањата и тоалетот, подготвување на храна и плаќање на сметки може да се забележи дека најголем број на испитаници, во 79 % сами прават сè од ова наведено, додека 38 % одговориле дека партнерот прави сè, 31 % одговориле со „обично партнерот“, 29 % одговориле со „поделено подеднакво или заедно“, а само 7 % одговориле дека сите наведени активности ги прави друг член од семејството.

Доколку ги разгледаме податоците од аспект на поделбата во однос на работи кои најчесто ги прават жените и на работи кои најчесто ги прават мажите ќе забележиме дека од горенаведените обврски подеднакво мажот и жената во семејството како заедничка обврска која ја извршуваат најчесто е чистењето на бањата и тоалетот (105). Како втора заедничка активност која ја прават подеднакво е готвењето и припремањето на храна во семејството (44). Но затоа купувањето на храна во најголем број од случаите е обврска за која се ангажирани мажите (55), а останатите обврски како што се перење на алишта

(дури 171 одговориле дека тие прават сè), а веднаш по перењето следува и чистење на куќата (151), а како активност која најчесто ја извршува машкиот пол е поправката на куќата (122) и плаќањето на сметки (110) припаѓаат на т.н. машки обврски.

Табела бр. 15 - Ставови на испитаниците за тоа дали сметаат дека жената во некои исклучителни ситуации слободно може да излегува од дома без партнерот со пријателки и слично?!

	Дали сметате дека жената надвор од домот во некои исклучителни ситуации слободно може да излегува без партнерот со пријателки и слично?		
Вкупен број на испитаници	Да 98	Не 10	Можеби 92
%	49	5	46

Врз основа на добиените податоци од сите анкетирани испитаници се покажа дека 49 % од испитаниците сметаат дека жената слободно може да излегува надвор од домот без партнерот во некои исклучителни ситуации, 5 % од испитаниците имаат сосема спротивно мислење, а остатокот од 46 % припаѓа на онаа категорија испитаници коишто не можат да дадат конкретен одговор во однос на ова прашање и одговараат со „можеби“. Согласно ваквите одговори, се укажува дека менувањето на традиционалните улоги и дава поголема слобода на жената со тоа што на најголем број испитаници не им смета жената да има поголема автономност и поголема слобода без ограничување и потчинетост. Сепак живееме во граѓанско, демократско општество чија основа е автономија на единката и нејзините слободи и права. Бидејќи и жената е човечко суштество, логично е да ги ужива истите слободи и права како и мажот. Затоа може да се потенцира дека во нашата земја е настаната драстична промена во однос на размислувањата за слободата на жената надвор од домот иако нееднаквоста меѓу мажот и жената во однос на социјализацијата има долга традиција со многу стереотипи по однос на ова прашање како на пример дека според традицијата „приватноста“ ѝ се препишувава на жената, а „јавноста“ на мажот. Во нашето општество денес може да се каже дека е подигната свеста и се спознаваат нештата во ново

светло со тоа што жените се прифаќаат како комплетни личности со свои права, потреби и интереси.

**Табела бр. 16 - Дали професионалните релации и мобилноста на жената како
нужноста од службени патувања или посетување на семинари ја зајакнува или
ослабнува довербата на сопругниците?!**

	Мислења и ставови на испитаниците во однос на тоа дали доколку жената работи на одредена позиција може слободно да оди на семинари, службени патувања и сл?		
	Да	Не	Можеби
Вкупен број на испитаници	74	21	105
%	36	12	52

Претходно наведените податоци јасно говорат дека 36 % од испитаниците сметаат дека ако жената работи на одредена позиција слободно може да оди на семинари и службени патувања, 12 % од испитаниците имаат сосема спротивно мислење, додека пак остатокот од 52 % во однос на ова прашање одговараат со „можеби“, односно не даваат прецизен одговор по однос на ова прашање. Иако најмал број испитаници одговориле негативно на ова прашање, сепак практиката покажала дека жените што сакаат успешна кариера се соочени со бројни проблеми, но дека и двата пола во најголем процент со овој одговор ни воочуваат дека согласно современиот начин на живот, се градат и нови односи во бракот, различни од оние традиционални модели со кои биле воспитувани. Промени во родовите улоги се јавуваат и во однос на функционирањето на жените на професионален план, во однос на тоа кога жената во семејството работи и во некои одредени ситуации кога таа мора да посетува семинари и да оди на службени патувања. За разлика од минатото кога жените кои одеа на работа се движеа кон една единствена релација од домот до работното место и од работното место до дома, денес со брзиот развој на глобализацијата се јавува потребата кај жените коишто работат да посетуваат семинари и да одат на деловни патувања сè со цел да ја доусовршат својата професионална кариера, а

со самото тоа да бидат надвор од семејството и од семејните обврски. Меѓутоа како резултат на привидно сменетите размислувања кај машкиот пол за разлика од порано, кога мажот бил доживуван како доминантен и одлучувачки фактор во семејството, денес во практиката најголемиот број на примери потврдуваат дека ако ситуацијата тоа го налага и ако сето тоа мора да е така, машкиот пол привидно попушта, бидејќи во ваков случај клучна улога игра опстанокот на работното место и финансиите што влегуваат во домот преку трудот на жената, така што со право може да се потврди дека во денешно време се има поголем осет за пошироко согледување за автономноста и слободоумноста на женскиот пол.

Табела бр. 17 - Приказ на ставовите и мислењата на испитаниците во однос на донесување на одлуки во нивното семејство

Донесување на одлуки во Вашето семејство во однос на купување недвижности:		
Сопругот	Сопругата	Заедно
72	4	124
Донесување на одлуки во Вашето семејство во однос на земање на кредит:		
Сопругот	Сопругата	Заедно
12	4	184
Донесување на одлуки во Вашето семејство во однос на изборот на образование на децата:		
Сопругот	Сопругата	Заедно
21	25	154
Донесување на одлуки во Вашето семејство во однос на изборот на купување на мебел		
Сопругот	Сопругата	Заедно
10	56	134

Во однос на донесувањето на одлуки во семејството најголем број од случаите и мажот и жената во семејството заеднички ги донесуваат одлуките во однос на купување на недвижности, во однос на земање на кредит, околу изборот на образование на децата и во

однос на изборот на купување на мебел. Со овие податоци може да се потврди дека во однос на донесувањето одлуки има еднакво вреднување на мислењето и од двата пола и одговорноста и привилегиите во овој случај се третирали еднакво без разлика на биолошкиот пол. Така, во поголемиот број на случаи мажот и жената најчесто ги донесуваат заеднички одлуките поврзани за домот. Сето ова потврдува дека на женскиот пол во семејството му се дава поголема слобода во однос на заедничкото донесување на одлуки за многу битни и конкретни прашања.

Табела бр. 18 - Градење кариера – машка или женска работа?!

	Според Вас кој треба да гради кариера во Вашето семејство?			
	Мажот	Жената	Подеднакво двајцата	Зависи од можноста и понудата за работа
Вкупен број на испитаници	60	14	102	24
%	30	7	51	12

Во однос на претходно наведените податоци се доаѓа до заклучокот дека 51 % од испитаниците сметаат дека и мажот и жената заеднички треба да градат кариера, 30 % сметаат дека кариера треба да гради мажот, 7 % жената, додека пак 12 % од испитаниците сметаат дека одлуката зависи во однос на можноста и понудата за работа. Согласно ваквите одговори, каде најголем број испитаници одговараат дека подеднакво и двајцата сопругници треба да градат кариера, се доаѓа до заклучокот дека кариерата на жената во денешно време се смета за нешто сосем нормално но и прилично неопходно. Иако низ историјата мажите биле доминантни и главниот фокус за градење на кариера бил насочен кон мажот, во денешно време сè повеќе среќаваме жени кои се главните хранители во семејството. Денешната општествена ситуација во нашата земја носи турбуленции и неизвесности, па затоа е неопходно и жената да гради кариера заради поголема безбедност и поддршка во семејството. На пример доколку мажот има идеја за сопствен

бизнис или смена на работното место, секогаш ќе може да се потпре на жената, односно нејзиниот приход ќе му обезбеди поддршка во текот на тој транзиционен период. Или доколку мажот остане без работа, приходите на жената ќе бидат од голема полза за целото семејство.

Табела бр. 19 – Приказ на ставовите и мислењата на испитаниците во однос на тоа дали жената треба да биде вработена во оние сектори каде што ќе може целосно да ги усогласи своите семејни обврски

	Дали жената треба да биде вработена во оние сектори каде што ќе може целосно да ги усогласи своите семејни обврски?			
	Да	Не	Делумно	Не знам
Вкупен број на испитаници	195	0	4	1
%	97	0	2	1

Претходно наведените податоци говорат дека во 97 % од случаите испитаниците сметаат дека доколку треба, тогаш жената треба да биде вработена во оние сектори каде што во целост ќе има време да ги изврши своите домашни и работни обврски без никаков проблем, 2 % одговараат со „делумно“, и 1 % од испитаниците не можат да дадат конкретен одговор по однос на ова прашање. Иако во претходното прашање се даваше голема можност за кариера, овде таа кариера не треба да ги ограничува и да ги става во заден план домашните обврски кои се очекуваат од жената, па доаѓаме до заклучок дека мислењето на испитаниците е дека доколку е жената вработена барем да биде на место и позиција каде што ќе може целосно да ги усогласи професионалните со домашните обврски. Во вакви случаи се поставува прашањето - дали жената треба да биде вработена во оние сектори каде што ќе може целосно да ги усогласи своите семејни обврски? Според одговорите на испитаниците 97 % сметаат дека доколку постои ваква околност, жената ќе треба да работи на такво место каде што ќе може паралелно со тоа да ги усогласи и своите

домашни обврски. Со тоа се потврдува дека без разлика на сите можности, аспекти и ситуации што може да ѝ се пружат, кај жената е вродено чувството семејството и децата да ѝ бидат најважни од сè друго.

Табела бр. 20 - Прашањето на неплатениот женски труд во рамки на семејството

	Во домот жените обезбедуваат бесплатни услуги за своите деца, за своите сопрузи и за другите членови на семејството, додека мажите градат кариера		
Вкупен број на испитаници	Се согласувам 69	Не се согласувам 21	Можеби 110
%	34	11	55

Претходно наведените податоци говорат дека од вкупно 200 анкетирани испитаници 55 % сметаат дека можеби жените се тие коишто во домот обезбедуваат бесплатни услуги за своите деца, своите сопрузи, и останати членови на семејството, 11 % не се согласуваат со претходно наведената констатација и даваат негативен одговор по однос на ова прашање, додека 34 % се согласуваат со ваквата констатација, односно даваат потврден одговор по однос на тоа прашање. Ваквата состојба укажува на фактот дека и покрај напорите на политиките на нашата земја кои се однесуваат на родовата рамноправност и зајакнување на жените и се фокусира на препознавање и вреднување на неплатената работа поврзана со грижа и домашна работа, инфраструктура и политики за социјална заштита, како и промоција на поделени обврски во домот и семејството, сепак може да се потврди од голем број на практични примери дека во нашата земја жените обезбедуваат бесплатни услуги за своите деца, за своите сопрузи и за другите членови на семејството, додека мажите градат кариера и сè почесто отсутни од домот. Стратегијата за родова еднаквост (2013-2020) укажува на поголемиот товар што го имаат жените во вршење на неплатена работа во домот и семејството наспроти мажите, но истовремено посочува и на поврзаноста на неплатената работа на жените со нивната пасивност односно

пониско учество на пазарот на труд. Сето ова е индикатор дека во нашата земја потребно е засилување во напорите на полето на унапредување на економските права на жените.

Табела бр. 21 - Дали сè уште постојат стереотипи во однос на тоа дека жената припаѓа и е украс на домот, а мажот е битен сегмент на професионалноста и работоспособноста?!

	„Местото на жената е во домот, а не во канцеларија или продавница“ и „подобро е ако мажот е тој што е успешен надвор од домот, а жената да се грижи за домот и семејството		
	Се согласувам	Не се согласувам	Можеби
Вкупен број на испитаници	21	23	156
%	10	12	78

Во однос на ова прашање, битно е да се нагласи дека 78 % од испитаниците сметаат дека можеби местото на жената е во домот, а не во канцеларија, и подобро е ако мажот е тој којшто е поуспешен надвор од домот, а жената се грижи за домот и семејството, 12 % даваат негативен одговор во однос на ова прашање, додека пак остатокот од 10 % дава потврден одговор по однос на ова прашање. Согласно ваквиот одговор и несигурната нота во најголемиот број на одговори со „можеби“, испитаниците укажаа дека кариерата на мажите не е значително одредена од условите и обврските кон семејството, додека кариерата на жената секогаш е одредена од условите во семејството.

Табела бр. 22 - Балансот меѓу работните и семејните обврски

	Дали жената во семејството е таа којашто може да воспостави многу подобра рамнотежа помеѓу работните и семејните обврски во однос на мажот?		
	Да	Не	Можеби
Вкупен број на испитаници	129	2	69
%	64	1	35

Врз основа на добиените податоци можеме да констатираме дека 64 % од испитаниците сметаат дека жената е таа којашто може да воспостави многу подобра рамнотежа помеѓу работните и семејните обврски во однос на мажот, 35 % од испитаниците одговараат со „можеби“, додека пак 1 % даваат негативен одговор во однос на ова прашање. Одговорите јасно го истакнуваат фактот и мислењето на повеќето испитаници дека жените може да се справат со повеќе обврски наеднаш.

Табела бр. 23 - Кариера или грижа за децата – вечната дилема на жената?!

	Дали сметате дека мајката е таа којашто во семејството секогаш ја става грижата за своите деца пред својата кариера, затоа што мажот постојано работи и носи поголем приход?		
	Со согласувам	Не се согласувам	Можеби
Вкупен број на испитаници	182	0	18
%	91	0	9

Според податоците 91 % даваат потврден одговор по однос на ова прашање, а 9 % одговараат со „можеби“. Оттука несомнено излегува на виделина фактот дека кај жените е длабоко всадена свеста за одговорноста кон семејството. И покрај сè, жената е таа којашто во улога на мајка во семејството секогаш ја става грижата за своите деца пред својата кариера, затоа што мажот постојано работи и носи поголем приход. Во ваков случај

постоњето на децата во едно семејство има големо влијание на одлуката на жената да се посвети целосно на домот, пред сè заради самите нив бидејќи на таков начин се обезбедува поголема грижа за самите нив од страна на жената која се јавува во улога на нивна мајка.

Табела бр. 24 – Право на репродукција – самостоен личен избор на жената или волја на мажот?!

	Дали жените немаат слобода да решат колку деца ќе имаат?		
	Да	Не	Можеби
Вкупен број на испитаници	37	54	109
%	18	27	55

Кога станува збор за одлучувањето на тоа колку деца ќе имаат, најголем број од испитаниците (109) во однос на ова одговараат со „можеби“, 54 испитанци одговараат со не, а само 37 даваат потврден одговор, и покрај тоа што одлуката за раѓање на деца е едно од најинтимните права на човекот, и треба да биде слободно усогласена волја и одлука на мажот и жената заедно, се доаѓа до констатација дека жените сè уште немаат слобода да решат колку деца сакаат да имаат. Кога станува збор за планирање на семејството, во целост се потврдува ставот дека жените немаат слобода да решат колку деца ќе имаат, зашто најголем број од испитаниците во однос на ова одговараат со „можеби“, а сето тоа на индиректен начин го потврдува нивното мислење дека се согласуваат со сето претходно наведено.

Табела бр. 25 - Прашања за женскиот пол - родовите улоги во поглед на обврските и посветеноста околу децата

	Јас правам сè	Обично јас	Поделени подеднакво или заедно	Обично партнерот	Партнерот прави сè	Тоа го прави друг член од семејството
Покривање на дете	35	37	60	18	6	2
Проверување дали спие	32	40	58	20	4	4
Менување на пелени	104	28	23	1	1	1
Играње со детето	27	23	91	5	4	8
Носење на прошетка	26	24	89	6	6	7
Гледање на едукативни содржини	27	23	91	8	4	5

Врз основа на добиените податоци може да се заклучи дека од вкупно 158 испитаници од женскиот пол, по однос на горенаведените обврски, менувањето на пелени се јавува во 104 случаи како обврска која во најголем број ја исполнуваат жени, но затоа во однос на сите останати спомнати активности во табелата, мажот и жената подеднакво или заедно ги извршуваат наведените активности како играње со детето, гледање на едукативни содржини, носење на прошетка, покривање на детето и проверување дали спие. Во однос на грижата и обврските околу децата, во најголемиот број на случаи тие се или на товар на жената или пак на заеднички товар - подеднакво, при што врз основа на добиените резултати во оваа група се вбројуваат следните обврски: покривање на дете, чување на дете, играње, носење на прошетка, гледање на едукативни содржини и слично. Меѓутоа гледано од процентуална гледна точка мајката е таа којашто се јавува најмногу во улога на менување на пелени. Меѓутоа во домот има обврски каде што мажите ги извршуваат речиси сразмерно со жените, а во оваа група се вбројуваат обврските во однос на водење на грижа за децата, нивна едукација и слично. Во однос на овие обврски и

машкиот пол учествува речиси еднакво како и женскиот, а тоа е така пред сè затоа што мажот смета дека без негово учество во овие обврски, придонесот на жената би бил прилично неуспешен или би вродил мал незабележителен плод. Со овој податок свесни сме и за улогата на мажот како присутен и неопходен фактор во поделбата на улогата околу грижата за децата.

Табела бр. 26 - Родова улога околу грижата и едукацијата на децата

	Севкупната грижа и едукација на децата во Вашето семејство е поеднакво поделена меѓу мажот и жената?		
	Да	Не	Зависи од периодот
Вкупен број на испитаници	12	87	101
%	6	43	51

Во однос на овие податоци се нагласува дека кај 6 % од испитаниците севкупната грижа и едукација на децата во семејството е поделена поеднакво меѓу мажот и жената, 43 % од испитаниците даваат сосема спротивен одговор, додека пак 51 % одговараат дека нивниот одговор зависи од периодот. Со ваквиот податок на вкупно 12 испитаници кои потврдуваат дека севкупната грижа и едукација на децата е поеднакво поделена меѓу мажот и жената, но 87 негираат, а дури 101 одговараат дека тоа зависи од периодот, доаѓаме до заклучок дека не постои јасен, прецизно дефиниран модел каде секој стриктно би си ги знаел своите права, обврски и одговорности, туку зависноста од периодот не наведува на претпоставката дека зависно од периодот кој им ги диктира условите, мажите и жените имаат судир на конфликти околу нејасно дефинираните улоги, особено присутни во семејствата каде и двајцата брачни другари работат и со тоа и двајцата се принудени да ги отфрлат традиционалните поделби на улогите каде задолженијата се дирижирани во зависност од моменталната прилика и неочекувана состојба која настанува како последица на натрупани обврски.

Табела бр. 27 - Прифаќањето на презимето од мажот – личен избор или наметната волја?!

	Дали се согласувате со фактот дека жената треба да го задржи своето презиме при склучувањето на брак?		
	Да	Не	Можеби-Зависи
Вкупен број на испитаници	40	39	121
%	20	19	61

Во однос на презимето на жената, податоците покажуваат дека 20 % од испитаниците сметаат дека жената при влегувањето во брак треба да го задржи своето моминско презиме, 19 % даваат сосема спротивен одговор, додека пак остатокот од 61 % припаѓа на онаа категорија којашто одговара со „можеби-зависи“. Ова нè наведува на фактот дека нашето општество ги надминало традиционалните сфаќања дека жената е обврзана да го земе презимето на мажот. Во македонското право, прашањето на изборот на презимето се остава на волјата на брачните другари и тие се еднакви во можностите предвидени со законот (член 31 од Законот за семејство) каде и двајцата може да одлучат дали ќе го задржат своето презиме, ќе го променат со презимето на партнерот или презимето на партнерот ќе го додадат на своето.

Табела бр. 28 - Правото на породилно отсуство кај мажите и нивното учество и користење на тоа право

Дали сметате дека мажите сакаат да земат породилно отсуство, меѓутоа се плашат дека тоа не е прифатливо од страна на заедницата во којашто живеат и од страна на работодавачите?	Да	Не	Не знам
		17	124
%	8	62	30

Врз основа на добиените податоци од овој приказ може да се констатира дека 62 % од испитаниците не сметаат дека мажите сакаат да земат породилно отсуство, 8 % имаат сосема спротивен позитивен одговор, додека 30 % не можат да дадат конкретен одговор по однос на ова прашање. Имено, во Законот за работни односи е определено дека и таткото на новороденчето може да го искористи правото на породилно отсуство наместо мајката само доколку во моментот на породувањето на мајката таткото има 6 месеци непрекинат работен стаж, но таквото право може да го користи по 45-тиот ден од раѓањето на бебето. Сепак иако правото на породилно отсуство можат да го користат еднакво и мајките и татковците, најголемиот процент на испитаници не се согласуваат со идејата породилното отсуство да го земе таткото, а најмал процент сметаат дека мажите сакаат да земат породилно, но поради тоа што таквата практика не се спроведува често, туку многу ретко во нашето општество, голема е веројатноста дека се плашат дека тоа не е прифатливо од страна на заедницата во којашто живеат и од страна на работодавачите, па кај најголем број на испитаници преовладува стравот дека користењето на породилно отсуство од страна на таткото ќе најде на предрасуди од страна на околината.

Табела бр. 29 - Дали висината на платата влијае на одлуката околу користењето на породилното отсуство?!

	Колку мажот и жената се согласуваат родителско отсуство да земе родителот со помала плата и помали можности за кариера? - Податоци за мажот		
	Се согласувам	Не се согласувам	Зависи од ситуацијата
Вкупен број на испитаници	2	31	9
%	5	74	21
	Колку мажот и жената се согласуваат родителско отсуство да земе родителот со помала плата и помали можности за кариера? - Податоци за жената		
	Се согласувам	Не се согласувам	Зависи од ситуацијата
Вкупен број на испитаници	4	120	34
%	3	76	21

Како резултат на промените во однос на користењето на родителско отсуство, и благодарение на заложбите за родова еднаквост ова право да биде привилегија и за двата родители, сепак во најголем број на случаи и мажите и жените не се согласуваат родителско отсуство да земе родителот со помала плата и помали можности за кариера. Согласно добиените податоци каде бројката е скоро идентична во ставот и кај двата пола, 74 % од мажите не се согласуваат наспроти 76 % од жените, 21 % од мажите одговорите дека зависи од ситуација и ист број од 21 % жени одговориле исто, додека 5 % од мажите и 3 % од жените се согласуваат родителско отсуство да земе родителот со помала плата и помали можности за кариера. Иако во текот на породилното отсуство се зема надомест од 100 проценти од просекот на платата од изминатата година, односно се пресметува лична основица од негова или нејзина плата, во зависност од тоа кој од родителите користи породилно отсуство, сепак според испитаниците, и мажите и жените, сметаат дека оваа обврска е единствено на женскиот род кој се јавува во улога на мајка, и во однос на оваа битна и клучна обврска не може никој и ништо да ја замени.

Табела бр. 30 - Промена на родовите улоги и нејзиното влијание на промената на психолошките својства на жената

	Промената на родовите улоги предизвикува менување на психолошки својства на жената (нежност, послушност, трпеливост...)		
	Се согласувам	Не се согласувам	Можеби
Вкупен број на испитаници	134	20	46
%	86	1	13

Што се однесува до профилот на психолошките својства на жената, дури 86 % од испитаниците се согласуваат и сметаат дека психолошките својства на жената во чија природа според традиционалната концепција за женственост и е вродено да биде нежна,

послушна, трпелива, а со промената на родовите улоги во современото општество кои се менуваат истовремено и со менувањето на родовите улоги, само 1 % не се согласуваат со сето ова претходно наведено, додека пак 13 % одговараат со можеби. Сепак, промената на родовите улоги предизвикува менување на психолошките својства на жената, а сето тоа е резултат на овој привиден современ, модерен период во којшто живеееме и резултат на брзите промени коишто ги наметнува глобализацијата, па како резултат на сето тоа квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги, а сето ова го потврдуваат резултатите од анкетата коишто се прикажани во следните две последни табели.

Табела бр. 30.1 - Ставови и мислења во однос на тоа дали квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги?

	Ставови и мислења во однос на тоа дали квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги?		
	Да	Не	Не знам
Вкупен број на испитаници	107	20	7
%	80	15	5

Како потпрашање на претходното прашање во врска со менувањето на психолошките својства на жената истовремено со менувањето на родовите улоги, со оглед на најголемиот број на испитаници кои се согласуваат со таквата констатација и сметаат дека жената и психолошки се менува како резултат на промените во родовите улоги, се постави и прашањето за тоа дали квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги и врз основа на одговорите се забележа дека 80 % од испитаниците сметаат дека квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги, 15 % даваат сосема спротивен - различен одговор, и само 5 % одговараат со „не знам“ што го

потврдува фактот дека стереотипите што општеството во минатото ги наложило како „машки“ и „женски“ улоги, со тек на време се губат и таквиот модел постепено се менува под влијание на брзите општествени трансформации.

И на крај можеме да заклучиме и оформиме конкретен заклучок којшто произлегува од последните две прашања: дека промената на родовите улоги предизвикува менување на психолошки својства на жената (нежност, послушност, трпеливост...) и дека квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги.

ЗАКЛУЧОК

Истражувањата покажаа дека денес промената на родовите улоги има посебна динамика. Заложбите на Европската Унија за родовата еднаквост и нејзина примена во сите сфери на општественото живеење, покажаа дека расте свеста за фактот дека родовите улоги и покрај тоа што се традиционално дефинирани, сепак се менливи согласно брзите општествени современи текови на општеството.

Покрај големите промени во содржината на родовите улоги и промените на европското семејство во денешното современо живеење тие се резултат на големиот број на политики, чекори, мерки и директиви коишто ги има донесено и спроведено Европската Унија. Директивите на ЕУ за родова еднаквост имаат посебна важност бидејќи самите тие креираат една комплетна родова еднаквост помеѓу машкиот и женскиот пол.

Законските промени во последните неколку години покажаа дека Европската Унија преку родовата еднаквост презема низа чекори и мерки во однос на семејните односи. Поаѓајќи од традиционалната поделба на родовите улоги во семејството, дека жените се предодредени да се грижат за домот и за децата, а мажите да придонесуваат во издршката на семејството, и постепено со тек на време се случија длабоки трансформации кои ги срушија ваквите традиционални норми, а современите креирани политики покажаа дека семејното право и родовите улоги во него ќе мора да се прилагодат на новите глобални, културни и економски промени.

Масовното вработување на жените доведе до промена на односите кои се однесуваат на моќта во бракот, како и до рedefинирање на улогите кај брачните партнери, па како резултат на тоа дојде до промена на модерниот семеен модел. Сепак, стереотипите кои се однесуваат на половите се многу силни, па во реалност многу често настануваат судири меѓу стариот поглед кон однесувањето на жените и мажите, и настанатата реалност каде сè повеќе се потенцира рамноправноста на жените во едно општество и во сите сфери на социјалниот живот. Постепено доаѓа до напуштање на женските и машките

обврски, и двајцата партнери заедно учествуваат во социјалниот живот и заедно ги извршуваат домашните работи.

Со политиките за усогласување помеѓу семејниот и професионалниот живот, се дојде до стимулирање на поголемо учество на жените на пазарот на трудот, а со промените во трудовото право кои дадоа акцент на женската положба на пазарот на трудот, се развија низа закони, мерки, директиви, упатства и прирачници за одржување на урамнотеженост помеѓу брачниот и семејниот живот. Така, се зголемија мерките за економско јакнење на жените, сè со цел и тие да можат да придонесат за учество во поглед на семејните потреби. Вработувањето на жените и нивното стекнување со дипломи од високото образование, придонесе до соочување со бројни проблеми поради усогласување на нивната професија со улогата на мајка, па жените често беа растргнати помеѓу градењето на кариера и обврските во семејството. Голем број жени се одлучуваа да му дадат предност на семејството па голем број го напуштија пазарот на трудот. За да се смени таквата состојба и да им се даде простор да се докажуваат и на професионален план, се случија бројни промени кои ги олеснија условите на жените на пазарот на трудот. Потребата од обезбедување на ресурси, и поддршката за да им се помогне на вработените парови да управуваат и со работата и со семејните одговорности, даде позитивни ефекти. Со промовирањето на еднаквите поделби во грижата на обврските меѓу мажите и жените се креираа многу алтернативи кои се очекува да ги подобрат досегашните достигнувања на борбата за родова еднаквост. Зголемувањето на учеството на жените на пазарот на трудот, промовирањето на еднаквите поделби во грижата на обврските меѓу мажите и жените и овозможувањето на подобар баланс меѓу професионалниот и приватниот живот е главен приоритет на политиката на ЕУ во достигнувањето на родовата еднаквост. Флексибилното работно време, работа со скратено работно време, работа од дома и многу други алтернативи се креирани сè со цел да им се задоволат потребите на родителите – и жените и мажите да имаат доволно време да се грижат за своето семејство секојдневно. Иако ваквиот приод доведе до прогрес, сепак жените сè уште се на долг пат да постигнат целосна економска независност. Во споредба со мажите, жените сè уште претендираат да се помалку вработени, да бидат вработени во ниско платени сектори, работат во просек неделно 6 часа подолго од мажите (платено и неплатено), но сепак имаат помалку платени

саати, користат повеќе паузи и отсуства во текот на кариерата и се соочуваат со помали и побавни унапредувања.

Како резултат на традиционалните ставови и стереотипи дека жената е одговорна за грижата околу семејните обврски, европските политики прават напори за ограничување или намалување на традиционалните улоги. Нееднаквата распределба во родовите улоги и неплатената работа која се смета за женска одговорност, е неопходен фактор од кој зависи благосостојбата на поединците, нивните семејства и општествата. Согласно многу анализи, е проценето дека неплатената работа рапидно се зголемува кај семејства со деца.

Во многу европски земји и грижата за децата е едно од фундаменталните права на ЕУ и поради тоа заштитата на мајчинството е основно загарантирано трудово право во сите европски земји. Денес, речиси сите земји имаат донесено законодавни одредби за заштита на мајчинството во работниот однос со кои се предвидуваат заштитни мерки за бремениите жени и за жените кои неодамна се породиле, превенција од изложеноста на опасности по здравјето и безбедноста на мајката во текот на бременоста, право на платено породилно отсуство, здравствена заштита на мајката и бебето, паузи за доење по завршување на породилното отсуство, заштита од дискриминација и прекин на работниот однос поради мајчинство, како и загарантирано право за враќање на работа по завршувањето на породилното отсуство. Не само што секоја земја има одредено законодавство за заштита на мајчинството, туку многу земји имаат мерки за поддршка на работниците во однос на семејните обврски, вклучувајќи ги и татковците. Така со шемите за породилно отсуство, родителско отсуство и татковско отсуство, земјите членки на ЕУ го зголемија квалитетот на живот на младите и грижата за најмалите.

Во однос на родовите улоги во македонските семејства може да се заклучи дека е евидентиран речиси комплетен недостаток на работен ангажман на мажите во домашната - семејна работа, меѓутоа гледано од друга страна самите тие се носителите на одлуки во семејството. Меѓутоа со тек на време направен е напредок во однос на претходната генерација на семејства, но оваа промена сè уште не се смета за значајна. Разликата помеѓу денешните мажи и нивните родители (татковци) се рефлектира со поголема вклученост на новата генерација при процесот на воспитувањето на децата и времето

поминато со самите деца, но не и во други обврски во домаќинството. Македонското семејство не е доволно истражувано во македонската научна област и потребно е ново, современо скицирање на односите во македонското семејство.

Што се однесува до родовата еднаквост Република Македонија иако има долг пат за реализирање на политиките на родовата еднаквост, сепак активно се труди да развива правна и институционална рамка која треба да овозможи поголемо реализирање на поголема родова еднаквост во сите сфери на општественото делување. Република Македонија често ја промовира родовата рамноправност и во таквата заложба ги вклучува соработката со владините институции, невладиниот сектор и меѓународната заедница. Сепак, најголема полза во однос на зајакнување на родовата еднаквост е подигањето на свеста на граѓаните и со зачестени пораки преку медиумите и со поголема заложба на институциите да се помогне во препознавање на родовата нееднаквост и делување во насока на остварување на родовата рамноправност со цел отказите поради бременост, помалку платениот труд, мобингот и насилството да останат во минатото. Со имплементирање на многуте законски решенија на европските политики во пракса, како воведување на породилно отсуство, родителско отсуство и татковско отсуство и флексибилните работни ангажмани би требало да се подобрат условите на многу македонски семејства, за да може и тие да бидат во тек со современите случувања во светот.

Користена литература:

Ананиев Ј., Арифи Б., Дамјановска Г.Н, Трајковска Л. М, Попоска Ж., Чубриќ С, (2018) *Човекови права*, ОБСЕ, (интернет), достапно на: <https://www.osce.org/mk/mission-to-skopje/385977?download=true> (пристапено на 22 септември 2019)

В. Јованова, Ј. Фришчиќ, Д. Димитриевска. *Жените тоа го можат*, читанка (интернет), достапно на: <https://www.esem.org.mk/en/pdf>

Гелевска М. (2015), *Имплементација на Законот за заштита од вознемирување на работно место, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените - ЕСЕ* (интернет) достапно на: <http://www.esem.org.mk/pdf/Publikacii/2015/Analiza%20Zastita%20od%20voznemiruvanje%20na%20rabota%20CNV.pdf>

Генерален директорат за човекови права, (2005), *Родово буџетирање*, (интернет), достапно на: <https://rm.coe.int/1680596134> (пристапено на 11 април 2019)

Демографските политики и родовата еднаквост во Република Македонија: Мерките за унапредување на еднаквоста помеѓу жените и мажите како мерки за зголемување на natalitetot, (интернет), достапно на: <https://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/Predlog-merki-MTSP-8-11-12.pdf>

Државен завод за статистика (2019), *Жените и мажите во Северна Македонија*, (интернет), достапно на: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2019.pdf>

Државен завод за статистика (2019), *Склучени и разведени бракови во Република Северна Македонија во 2018 година – дефинитивни податоци*, (интернет), достапно на: <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstzenie.aspx?rbtxt=11> (пристапено на 22 септември 2019)

Државен завод за статистика (2019), *Соопштение: Наталитетот во Република Северна Македонија, 2018, по општини*. http://www.stat.gov.mk/pdf/2019/2.1.19.21_mk.pdf

Државен завод за статистика (2017), *Анкета за работната сила*, (интернет), достапно на: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

Ѓуровска, М. (2008), *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Филозофски факултет

ЖЕНИТЕ, МИРОТ И БЕЗБЕДНОСТА, Предлог-национален акциски план на Република Македонија за имплементација на Резолуција на ОН 1325, (2012), (интернет), достапно на: <http://www.seesac.org/f/tmp/files/failovi/534.pdf>

Змејкоски, Р. *Осврт на родовата застапеност во печатените медиуми и рекламните содржини во Македонија*, (интернет), достапно на: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2013/03/Osvrt-na-Rodovata-Final.pdf>

Ивановска Ф., Димитровска Н. (2015), „*Прирачник за родова демократија за врснички едукатори*“, (интернет), достапно на: <http://www.glasprotivnasilstvo.org.mk/wp-content/uploads/2015/05/Мак-verzija.pdf>.

Илиев. К., Поп Зариева Н., *Семејството и семејните вредности во глобалниот свет*, (интернет) достапно на: <http://eprints.ugd.edu.mk/12620/> (пристапено на 21 јануари 2019)

Караманова А., Дрпљанин В., Мадик В., Панова Љ., Бекири Љ., Шундовска Ф., *Родова дискриминација во медиумите, Документ за јавни политики во рамките на вториот форум за родова еднаквост, 2017*, (интернет), достапно на: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/14049.pdf>

Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство, (интернет), достапно на: <https://rm.coe.int/168046253a> (пристапено на 11 февруари 2019)

Лазаревска, Д. (2019). *Социо-економски фактори и нивното влијание во современото семејство*, докторска дисертација, Филозофски факултет, Скопје, (интернет), достапно на: <https://repository.ukim.mk/bitstream/20.500.12188/5587/1/dlazarevska2019.pdf>

Министерство за труд и социјална политика, *Стратегија за родова еднаквост 2013-2020*, (интернет), достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> (пристапено на 10 март 2019)

Министерство за труд и социјална политика, *Национална стратегија за еднаквост и недискриминација, 2016-2020*, (интернет), достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> (пристапено на 10 март 2019)

Министерство за труд и социјална работа, *Индекс на родова еднаквост*, (интернет), достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk/indeks-na-rodova-ednakvost.nspх> (пристапено на 9 октомври 2019)

Министерство за труд и социјална работа, *Прирачник за родово одговорно буџетирање за администрацијата на Република Македонија*, (интернет), достапно на: http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_rodovo_mkd.pdf (пристапено на 12 март 2019)

Министерство за труд и социјална политика, (2017), *Закон за работните односи*:

Консолидиран текст. Accessed 4 November 2019, (интернет), достапно на:
http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf//trud_2017/pravilnici/16,11-Закон за работни односи.pdf

Министерство за труд и социјална политика, *Закони од областа на еднаквите можности*, (интернет), достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk/zakoni.nspх> (пристапено на 4 ноември 2019)

Министерство за труд и социјална политика, *Родова еднаквост*, (интернет), достапно на:
<http://www.mtsp.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nspх> (пристапено на 20 ноември 2019)

Митерауер, М. (2005) *Европското семејство*. Скопје: Слово

Мицковиќ, Д. (2008), *Семејството во Европа XVI-XXI век*. Културна установа Блесок, Скопје

Меѓународна организација на трудот, *Еднакви плати*, Водич: Мартин, Шона, Мануела, (интернет), достапно на: <http://socijalendijalog.mk/wp-content/uploads/2019/03/EDNAKVI-PLATI-ILO-WEB-2015.pdf> (пристапено на 22 септември 2019)

НСРР, *Визија, мисија и стратегија на Националниот совет за безбедност за родова рамноправност*, Скопје, 2014, (интернет), достапно на:
<http://www.sozm.org.mk/Dokumenti/STRATEGIJA-SOZM.pdf>

Пејковски, Јован. *Социјалниот развој и родовата рамноправност*, (интернет), достапно на:
<http://www.spm.org.mk/wp-content/uploads/2013/11/Socijalen-razvoj-i-rodova-ramnopravnost.pdf> (пристапено на 14 септември 2019)

Померој, Б. Сара. (2005), *Божјици, курви, сопруги и робинки, Жената во класичната антика*, Слово, Скопје

Радуловиќ. М (2014), *Традицијата во европските и македонските семејства*. Култура

Ристеска, М., Лазаревски, Г., Ралева, А., (2012), *Перспективите на жените од руралните средини*, ЦИКП, Скопје

Службен весник на Република Северна Македонија, *Закон за еднакви можности на жените и мажите*, бр. 6, стр. 102, достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk/besplatni-izdanija.nspх?pYear=2012> (пристапено на 22 септември 2019)

Службен весник на Република Северна Македонија, *Закон за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите*, бр. 166, стр. 102, достапно на:
<http://www.slvesnik.com.mk/besplatni-izdanija.nspх?pYear=2012> (пристапено на 22 септември 2019)

Службен весник на Република Северна Македонија, *Указ за прогласување на Законот за спречување и заштита од дискриминација*, бр. 101, стр. 28, достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk/besplatni-izdanija.nspх> (пристапено на 23 септември 2019)

Службен весник на Република Северна Македонија, *Закон за заштита од вознемирување на работно место*, број 79, стр. 108, достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/837e7dd305e640288b79ffb8cee71c88.pdf> (пристапено на 25 септември 2019 година)

Стојановиќ, Д., Ѓорѓевиќ, Т., Томиќ, В., Куновска, А., (2003), *Анализа на состојбата на жените во руралните средини – повеќе пречки отколку можности*, (интернет), достапно на: https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/05/Ruralni_Sredini_MK__5_.pdf

Томевска Рената, *Улогата на жената во македонското општество*, (интернет), достапно на: <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/04/Renata-Tomevska-III-mesto.pdf>

Трајановска. Ј, (2016), *Социјализаторска функција на семејството - правни аспекти*, (интернет) достапно на: <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2016/01/semejstvo.pdf>

Трпеновска С. Љ, Мицковиќ Д, Ристов А. (2013), *Семејно право*, Културна установа Блесок, Скопје

Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, 2018, *Анализа на состојбата на жените во рурални средини, повеќе пречки отколку можности*, (интернет), достапно на: https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2019/05/Ruralni_Sredini_MK__5_.pdf

Центар за истражување и креирање политики, (2010), *Кон родово рамноправна Македонија*, (интернет), достапно на: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/03/Kon-rodovo-ednakva-makedonija-Makedonski.pdf>.

Центар за истражување и креирање политики, *Перспективите на жените од руралните средини*, достапно на: http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/03/Perspectives-of-women-in-rural-areas_MKD-2.pdf

Bok, G. (2005) *Žena u istoriji Evrope*. Beograd: CLIО.

Boss, P. G., et all. (ed.), *Sourcebook of Family Theories and Methods, A Contextual Approach*, Plenum Press, New York and London, 1993

Burguiere, A., Klapish-Zuber, C., Sagalen, M., Zonabend, F., (ed), *Histoire de la famille*, 1-2, Armand Colin, Paris, 1986

Eliot, F.B., *The Family: Change or Continuity*, Macmillan Education, 1986

European Institute for Gender Equality (2017), *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015-Report*, (интернет), достапно на: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (пристапено на 3 октомври 2019)

European Institute for Gender Equality (2011), *Work-life balance for men and women remains unequal*, (интернет), достапно на: <https://eige.europa.eu/news/work-life-balance-men-and-women-remains-unequal> (пристапено на 4 октомври 2019)

EUR-Lex *Access to European Union law*, (интернет), достапно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG (пристапено на 3 октомври 2019)

European Commission, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, (интернет) достапно на: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en> (пристапено на 22 април 2019)

European Commission, 2018, *Barcelona objectives*, (интернет), достапно на: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf 9 (пристапено на 10 ноември 2019)

European Commission, *Delivering on the European Pillar of Social Rights*, (интернет), достапно на: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en> (пристапено на 11 ноември 2019)

European Commission, (2017), *Work-life balance*, (интернет), достапно на: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en> (пристапено на 10 септември 2019)

European Commission, 2019. *Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules*, (интернет), достапно на : <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/> (пристапено на 10 септември 2019)

European Commission, 2019, *EU Work-life balance Directive enters into force*, (интернет), достапно на: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes> (пристапено на 10 септември 2019)

European Commission (2018), *Report on equality between women and men in the EU*, (интернет), достапно на: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1> (пристапено на 12 септември 2019)

EUROSTAT, *Employment Statistics 2019*, (интернет), достапно на:
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Rise_in_part-time_and_temporary_work (пристапено на 12 септември 2019)

Eurostat, *Marriage and divorce statistics*, (интернет), достапно на:
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics#Fewer_marriages.2C_more_divorces
(пристапено на 22 ноември 2019)

Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, (интернет), достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (пристапено на 16 октомври 2019)

Eurofound, (2019), *Life and Society in the EU candidate countries*, (интернет), достапно на:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/life-and-society-in-the-eu-candidate-countries> (пристапено на 12 ноември 2019)

Eurofound (2017), *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (пристапено на 11 септември 2019)

Eurofound (2019), *Work-life balance*. Accessed 4 November 2019, (интернет), достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-life-balance>

Eurofound (2017), *Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union, Dublin*. Accessed 3 November 2019, (интернет), достапно на: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/work_life_balance_eurofound.pdf

Eurofound (2017), *Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union, Eurofound, Dublin*. Accessed 3 November 2019, (интернет), достапно на:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1741en.pdf

Eurofound (2018), *Childcare*. Accessed 4 November 2019, (интернет), достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/childcare>

European Parliament (2015), *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, (интернет), достапно на: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf). Accessed 4 April 2019

Ferrant G., Pesando L.M., Nowacka K: *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Centre, December 2014, (интернет), достапно на: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

Foucault, Michel, and James D. Faubion. *Power*. New York: New Press, 2000

Haarmann Harald, *Plato on Women: Revolutionary Ideas for Gender Equality in an Ideal Society*, (интернет), достапно на:
<https://www.cambriapress.com/cambriapress.cfm?template=4&bid=650>

International Labour Organization, *Мајчинството и татковството во работниот однос: Закон и практика ширум светот*, Brochure 2015, (интернет), достапна на:
https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_409461/lang--en/index.htm

Issues Paper: *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD 2014. Accessed 4 November 2019, (интернет), достапно на:
https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

OECD, 2018, *The Pursuit of Gender Equality*, (интернет), достапно на:
<http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>
(пристапено на 26 октомври 2019)

Pateman, C. (1988) *Sexual contract*. Stanford: Stanford University Press

Plato's Views of Gender Equality, (интернет), достапно на:
<https://schoolworkhelper.net/platos-views-of-gender-equality/> (пристапено на 11 март 2019)

Republika Slovenija, gov.si, *Birth rights*, (интернет), достапно на:
<https://www.gov.si teme/pravice-ob-rojstvu-otroka/#c9664> (пристапено на 20 октомври)

Theculturetrip.com (интернет-извор) 2019, достапно на:
<https://theculturetrip.com/europe/sweden/articles/the-5-countries-with-the-best-shared-parental-leave-policies/> (пристапено на 30 октомври 2019)

Stone, L: *Broken Lives, Separation and Divorce in England 1660-1857*, (1993) Oxford University Press, Oxford

UN Women, *World Conferences on Women*, (интернет), достапно на:
<http://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (пристапено 12 март 2019 година)

UNIFEM, *Advancing Gender Equality Using CEDAW and UN Security Council resolution 1325, Training Module for Gender Equality Advocate,s* (интернет), достапно на:
https://www.un.org/ruleoflaw/files/AdvancingGenderEqualityManual_eng.pdf

Прилог-АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК

АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК

Целта на овој прашалник е да се дојде до точни, конкретни, прецизни и веродостојни информации за ставовите и мислењата на граѓаните на нашата земја во однос на родовите улоги и нивната промена која што е наметната како резултат на денешното брзо-динамично општество и ограничените можности за работа во истото. Намената на одговорите е за аргументирање на претпоставки при изработка на магистерски труд и тие нема да бидат злоупотребени за други цели.

- *Прашалникот содржи повеќе прашања на кои се понудени одговори од различен тип*
- *Од Вас се бара да го заокружите оној одговор што се совпаѓа со Вашето мислење.*
- *Прашалникот е анонимен!*
- *Вашиите искрени одговори ќе придонесат во објективноста на истражувањето.*

Однапред Ви благодарам!

1. ДЕЛ 1: Социодемографски карактеристики и вработување

2. Прво, сакаме да Ви поставиме неколку прашања за Вашата возраст, Вашиот сегашен статус на вработување, услови на работа, и со кого живеете

1. Колку години имате?

а) 20-30

б) 31-40

в) 41-50

г) 51-60

2. Кој пол сте?

а) машки

б) женски

3. Завршено образование

а) Основно образование

б) Средно образование

в) Факултет

г) Постдипломски студии м-р

д) Докторат

4. Дали сте во брак?

- a) да**
- б) не сум мажена/женет**
- в) разведен/а**
- г) вдовец/ица**
- д) живеам со партнер во вонбрачна заедница**

-Колку деца имате?

- a) немам деца**
- б) едно**
- в) две**
- г) три и повеќе**

5. Работен статус?

- a) Вработен/а**
- б) Невработен/а**

6. Во кој сектор сте вработени (за вработените)?

- a) Индустија**
- б) Образовние**
- в) Администрација**
- г) Полиција**
- д) Социјални служби**
- г) Градежништво**
- д) Друго**

7. Положба во занимањето

- a) Работник**
- б) Раководител низок ранг**
- в) Раководител висок ранг**
- г) Директор**
- ѓ) Наставник основно и средно образование**
- е) Наставник –универзитет**

8. Висина на платата

- a) до 20.000 денари**
- б) од 20.000 до 30.000 денари**
- в) помеѓу 30.000 до 40.000 денари**
- г) повеќе од 40.000 денари**

9. Етничка припадност

- a) Македонец**
- б) Албанец**
- в) Турчин**
- г) Ром**
- д) Влак**
- ѓ) Друго-----**

10. Со кого живеете?

- а) Сами*
- б) Родители*
- в) Брачен другар*
- г) Деца*
- д) Друго*

ДЕЛ 2: Прашања за родовите улоги во Вашето семејство - нивната распределба, кој работи во семејството, кој придонесува за економскиот развој на самото семејство...

11. Каде беше вработена Вашата мајка, а каде Вашиот татко?

Податоци за мајката:

- 1. Индустија (----- која)*
- 2. Образование (----- кое ниво)*
- 3. Информатички и телекомуникациски технологии*
- 4. Државна администрација*
- 5. Воен комплекс*
- 3. Трговија*

Податоци за таткото:

- 1. Индустија (----- која)*
- 2. Образование (----- кое ниво)*
- 3. Информатички и телекомуникациски технологии*
- 4. Државна администрација*
- 5. Трговија*

12. Доколку беа вработени двајцата родители дали постоеше разлика во платите?

- 1. Имаа еднакви плати*
- 2. Мајка ми заработуваше помалку*
- 3. Мајка ми заработуваше повеќе*

13. Кога Вие бевте дете или тинејџер, дали Вашиот татко (или некој машки член на семејството) ги извршуваа следните активности дома?

- а) Подготвуваа храна*
- б) Чистеа по дома*
- в) Переа алишта*
- г) Ја чистеа бањата*
- д) Водеа грижа за децата*

14. Во Вашето семејство денес како се извршуваат следните активности?

Податоци за мажот:

- а) Подготвува храна*
- б) Чисти по дома*
- в) Пере алишта*
- г) Ја чисти бањата*
- д) Води грижа за децата*

Податоци за жената:

а) Подготвува храна

б) Чисти по дома

в) Пере алишта

г) Ја чисти бањата

д) Води грижа за децата

15. Кој ги извршува денес домашните активности во Вашиот дом?

	<i>Јас пра вам сè</i>	<i>Обич но јас</i>	<i>Поделен и подедна кво или заедно</i>	<i>Обично партнер от</i>	<i>Партне рот прави сè</i>	<i>Тоа го прави друг член од семејств ото</i>
<i>Перење алишта</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Поправка на куќа</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Купување на храна</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Чистење на куќата</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Чистење на бања, тоалет</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Подготву вање на храна</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Плаќање на сметки</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>

16. Дали сметате дека жената надвор од домот во некои исклучителни ситуации слободно може да излегува без партнерот со пријателки и слично?

1. Да

2. Не

3. Можеби

17. Дали доколку жената работи на одредена позиција може слободно да оди на семинари, службени патувања и сл?

1. Да

2. Не

3. Можеби

18. Кој донесува одлуки во Вашето семејство во однос на следното:

а) Купување на недвижности

1. Сопругот, 2. Сопругата 3. Заедно

б) Земање на кредит

Сопругот, 2. Сопругата 3. Заедно

в) Изборот на образование на децата

1. Сопругот, 2. Сопругата 3. Заедно

г) Купување на мебел

Сопругот, 2. Сопругата 3. Заедно

19. Според Вас кој треба да гради кариера во Вашето семејство?

а) Мажот

б) Жената

в) Подеднакво двајцата

г) Зависи од можноста и понудата за работа

Доколку Вашиот одговор е мажот, тогаш дали сметате дека самиот тој додека жената гради кариера и е надвор од домот, самиот тој ќе може да се снајде во извршувањето на сите домашни обврски:

1. Да

2. Не

3. Не знам-можеби

20. Дали жената треба да биде вработена во оние сектори каде што ќе може целосно да ги услогласи своите семејни обврски?

1. Да

2. Не

3. Делумно

4. Не знам

21. Во домот жените обезбедуваат бесплатни услуги за своите деца, за своите сопрузи и за другите членови на семејството, додека мажите градат кариера.

1. Се согласувам

2. Не се согласувам

3. Можеби

22. „Местото на жената е во домот, а не во канцеларија или продавница“ и „подобро е ако мажот е тој што е успешен надвор од домот, а жената да се грижи за домот и семејството.

1. Се согласувам

2. Не се согласувам

3. Можеби

23. Дали жената во семејството е таа којашто може да воспостави многу подобра рамнотежа помеѓу работните и семејните обврски во однос на мажот?

1. Да

2. Не

3. Можеби

24. Дали сметате дека мајката е таа којашто во семејството секогаш ја става грижата за своите деца пред својата кариера, затоа што мажот постојано работи и носи поголем приход?

Со согласувам.....1

Не се согласувам.....2

Можеби.....3

25. Дали жените немаат слободата да решат колку деца ќе имаат?

а) Да

б) Не

в) Не знам

26. Доколку во семејството имате деца, вообичаено кој станува/станувал навечер да види децата дали спијат, дали се покриени и сл.?

	<i>Јас права м сè</i>	<i>Обич но јас</i>	<i>Поделе ни подедна кво или заедно</i>	<i>Обично партне рот</i>	<i>Партне рот прави сè</i>	<i>Тоа го прави друг член од семејств ото</i>
<i>Покривањ е на дете</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Проверув ање дали спије</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Менување на пелени</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Играње со детето</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Носење на прошетк а</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Гледање на едукатив ни содржин и</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>

27. Дали севкупната грижа и едукација на децата во Вашето семејство е подеднакво поделена меѓу мажот и жената? а) Да

б) Не

в) Зависи од периодот

28 Дали се согласувате со фактот дека жената треба да го задржи своето презиме при склучувањето на брак?

1. Да

2. Не

3. Можеби-Зависи

29. Дали сметате дека мажите сакаат да земат породилно отсуство, меѓутоа се плашат дека тоа не е прифатливо од страна на заедницата во којашто живеат и од страна на работодавачите?

Да.....1

Не.....2

Не знам.....3

30. Колку мажот и жената се согласуваат родителско отсуство да земе родителот со помала плата и помали можности за кариера?

Податоци за мажот:

1. Се согласувам

2. Не се согласувам

3. Зависи од ситуацијата

Податоци за жената:

1. Се согласувам

2. Не се согласувам

3. Зависи од ситуацијата

31.Промената на родовите улоги предизвикува менување на психолошки својства на жената (нежност, послушност, трпеливост...)

-Ако се согласувате со следнава констатација, тогаш дали сметате дека квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги?

Се согласувам.....1

Не се согласувам.....2

Можеби.....3

32. Ставови и мислења во однос на тоа дали квалитетите на вечната женственост заминуваат во минатото како резултат на промената на родовите улоги?

а)Да

б)Не

в)Не знам

Дојдовме до крајот на истражувањето. Ви благодариме за времето што го потрошивте да одговорите на овие прашања. Вашиот одговор и одговорите од другите 200 испитаници ќе дадат конкретна - детална претстава во однос на промените на родовите улоги во семејството.

ВИ БЛАГОДАРАМ НА ВАШЕТО ОДВОЕНО ВРЕМЕ.