2026

Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите
ЕКВАЛИТИКО

„Кој го носи товарот? Неплатена работа, грижа и родова нееднаквост“

Издавач : Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите ЕКВАЛИТИКО

,,Кој го носи товарот? Неплатена работа, грижа и родова нееднаквост"

Авторка: м-р Даниела Антоновска

Скопје, мај/јуни 2026 година

Оваа анализа е изготвена како дел од институционален грант на Здружението за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите ЕКВАЛИТИКО Скопје поддржан од Глобален фонд за жени.

СОДРЖИНА

ВОВЕД 4

1.МЕТОДОЛОГИЈА И ЦЕЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО 6

2.ДЕФИНИЦИЈА НА КОНЦЕПТОТ–НЕПЛАТЕНА РАБОТА 9

2.1. КОНЦЕПТ РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ РАБОТАТА И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ 11

.... 11

2.2. РОДОВАТА ПРИРОДА НА НЕПЛАТЕНАТА РАБОТА И ЕКОНОМИЈА ЗА ГРИЖА ВО ЕУ 13

2.3. РОДОВАТА ПРИРОДА НА НЕПЛАТЕНАТА РАБОТА И ЕКОНОМИЈА ЗА ГРИЖА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 16

3. РЕЛЕВАНТНИ ПОЛИТИКИ НА НИВО НА ЕУ 18

3.2. МЕЃУНАРОДНА РАМКА 22

3.3. РЕЛЕВАНТНИ ПОЛИТИКИ НА НИВО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 26

4. НАОДИ ОД ПРАШАЛНИК 31

5.КЛУЧНИ НАОДИ 57

5.1. ЗАКЛУЧОК 59

5.2. ПРЕПОРАКИ 61

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА И РЕФЕРЕНЦИ 63

ВОВЕД

Неплатената работа во домаќинството и економијата на грижа се невидливиот столб врз кој се базира социјалното и економското функционирање на секое општество. Чистењето, готвењето, организацијата на домот и грижата за децата, старите и/или болните лица претставуваат труд кој директно ја репродуцира работната сила и овозможува непречено функционирање на пазарот на труд. Сепак, оваа работа и покрај нејзината суштинска вредност најчесто останува статистички невидлива, социјално потценета и исклучена од макроекономските пресметки за бруто-домашниот производ. На глобално ниво, но уште поизразено во контекст на Република Северна Македонија, овој економски товар несразмерно паѓа врз плеќите на жените. Податоците говорат дека 72,5% од неплатената работа во домот во Северна Македонија ја извршуваат жени, кои се одговорни за готвење, чистење, перење алишта и одржување на домаќинството. Во исто време обезбедуваат грижа за повозрасни лица, деца и лица со посебни потреби. Најголем дел од нив поради обврските за нега и домашните обврски се неактивни на формалниот пазар на труд. Кај мажите пак, само 2,3% од нив сметаат дека нивните должности за нега и домашните обврски се причина за нивната економска неактивност. Мажите работат во просек три часа на ден на активности што генерираат приход, додека жените само 1,6 часа. Различните категории жени се различно погодени. Жените од руралните средини поминуваат 20% повеќе време на секојдневни домашни обврски од жените од урбани средини што укажува дека руралните жени се соочуваат со многу поголем притисок во домаќинството поради ограничените социјални услуги од различни видови. Семејствата со еден родител се исто така значително погодени од нееднаквата распределба на трудот во домот и во грижата за децата.

Длабоко вкоренетите патријархални матрици, традиционалните родови улоги и структурните недостатоци на јавните услуги за грижа ја позиционираат жената како примарен извршувач на домашните работи и неплатен негувател. Во Република Северна Македонија, и покрај постоењето на законски и стратешки документи поврзани со родовата еднаквост, социјалната заштита и работните

односи, родовата распределба на неплатената работа останува изразено нееднаква. Ограничената достапност на услуги за грижа, недоволното вклучување на мажите во родителството и домашните обврски, како и недоволно развиените политики за усогласување на приватниот и професионалниот живот, дополнително придонесуваат товарот на грижата да остане претежно на жените. Оваа распределба на трудот создава системски јаз – директно ја ограничува економската активност на жените, го скратува нивното време за платена работа, кариерен развој и личен одмор и ја продлабочува финансиска зависност во текот на целиот животен век.

Оваа анализа, насловена *„Кој го носи товарот? Неплатена работа, грижа и родова нееднаквост"*, има за цел да ја прикаже родовата димензија на неплатената работа и економијата на грижа во Република Северна Македонија, преку анализа на релевантните статистички податоци, меѓународната, европската и националната правна и политичка рамка, како и преку анализа на ставовите, искуствата и практиките поврзани со поделбата на грижата и домашната работа. Анализата тргнува од тезата дека неплатената работа и грижата претставуваат структурна форма на родова нееднаквост која директно влијае врз економската положба на жените и нивното учество во јавниот и економскиот живот. Преку комбиниран пристап на деск-анализа на меѓународната и домашната правна рамка и емпириско онлајн истражување спроведено на примерок од 200 испитаници, овој документ има за цел да ја мапира состојба во државата.

Во анализата доминираат жени (86.5%), додека учеството на мажите е значително помало (13.5%) што може да укаже на пониско ниво на интерес или вклученост на мажите во теми поврзани со неплатена работа и грижа и поради ваквата полова нерамнотежа резултатите од истражувањето првенствено ги рефлектираат искуствата и перцепциите на жените и треба да се интерпретираат внимателно во однос на генерализација на ставовите на машката популација.

Документот е структуриран во три дела. Првиот дел ги дефинира теоретските концепти за неплатен труд и балансот/рамнотежата меѓу приватниот живот и работата како и родовата димензија на неплатената работа и грижа; вториот дел

го анализира домашното и меѓународното законодавство; додека третиот дел ги презентира квантитативните наоди од теренското истражување, пропратено со конкретни препораки за носителитее на одлуки.

1.МЕТОДОЛОГИЈА И ЦЕЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Анализата е резултат на комбиниран методолошки пристап составен од квалитативни и квантитативни истражувачки алатки. Квалитативните алатки вклучуваат деск анализа односно канцелариско истражување на претходни анализи на оваа тема и преглед на релевантна нормативна и политичка рамка за мајчинско, родителско, татковско отсуство, еднакви можности помеѓу жените и мажите и останати поврзани нормативни рамки. Во подготвителната односно првата фаза беше спроведена деск анализа на постоечки национални и регионални истражувања како и тематски истражувања на ниво на ЕУ. Истовремено се направи преглед на релевантната европската и националната регулатива во текот на првата фаза од истражувањето. Во рамки на втората фаза беше изработен прашалник како дел од квантитативните алатки спроведен онлајн преку форматот гоогле формс. Во рамки на втората фаза беше дефинирана целната група за дистрибуција на прашалникот, која опфати жени и мажи на возраст од 18 до над 65 години, со различен степен на образование и различен работен статус. Дел од испитаниците се во брак и имаат деца, додека дел не се во брак и немаат деца. Истражувањето беше спроведено на примерок од 200 испитаници. Примерокот на испитаници се базира на пригоден примерок при што учеството беше доброволно и базирано на само-селекција и заинтересираност за одговор од страна на испитаниците. Прашалникот беше анонимен, при што не се прибираа лични податоци како е-маил адреси, со цел да се обезбеди доверливост и заштита на приватноста на испитаниците.

Онлајн дистрибуцијата на прашалникот се одвиваше во периодот од 15 до 30 април. Прашалникот беше дистрибуиран главно преку спонзорирана објава на

социјалната мрежа Facebook во траење од 15 дена како и делумно преку директна е-маил комуникација до дел од испитаниците. Исто така прашалникот беше поставен и на социјалната мрежа LinkedIn каде што беше јавно достапен.

Прашалникот содржеше комбинација од прашања од отворен и затворен тип, како и прашања со понудени одговори базирани на Ликертова скала. Прашалникот беше достапен на македонски јазик.

Податоците беа обработени по завршување на собирањето, при што беше применета дескриптивна статистичка анализа (проценти, фреквенции), како и споредбена анализа по пол, образование, работен и брачен статус и други релевантни варијабли. Прашалникот се состои од три дела со вкупно 28 прашања од кои првиот дел се однесува на демографски податоци, вториот дел на испитување на перцепција и ставови по однос на различни изјави и третиот дел на прашања поврзани со поделба на домашните обврски/работа и грижа за децата.

Ограничување на прашалникот-Прашалникот не вклучува репрезентативен примерок бидејќи на него имаат одговорено 200 испитаници. Во примерокот доминираат жени (86.5%), додека учеството на мажите е значително помало (13.5%). Оваа распределба се должи на доброволниот и само-селектирачки карактер на учеството, како и на начинот на дистрибуција на прашалникот преку онлајн социјални канали за комуникација. Пониското учество на мажите може да укажува и на пониско ниво на интерес или вклученост на мажите во теми поврзани со неплатена работа и грижа, што само по себе претставува значаен наод. Поради ваквата полова нерамнотежа, резултатите од истражувањето првенствено ги рефлектираат искуствата и перцепциите на жените и треба да се интерпретираат внимателно во однос на генерализација на ставовите на машката популација. Воедно имајќи го предвид начинот на дистрибуција и нерепрезентативноста на примерокот резултатите од истражувањето треба да се толкуваат како индикативни и експлоративни и иако даваат вредни почетни сознанија за темата и почетни трендови не можат целосно да се генерализираат на целата популација во Северна Македонија.

Цели на истражувањето :

Како општа цел на истражувањето е да се испита распределбата на неплатената работа во домаќинството и грижата за децата, како и ставовите и социо-културните норми кои влијаат врз учеството во неплатениот труд и грижата за децата од страна на жените и мажите во Северна Македонија.

Специфични цели на истражувањето :

- Да се измери обемот на неплатениот труд односно колку време жените и мажите поминуваат во домашни обврски и грижа за децата
- Да се анализира распределбата по пол помеѓу жените и мажите и кој ја презема примарната одговорност
- Да се испита влијанието на одредени варијабли како што се
  -брачен статус
  -родителство
  -вработеност
  -степен на образование
- Да се анализираат ставовите за родови улоги
- Да се анализира перцепцијата и информираноста за родовата еднаквост и законската рамка
- Да се генерираат препораки за политики за родова еднаквост и за грижа и економско вреднување на неплатениот труд
- Мапирање на тековното меѓународно и национално законодавство

Анализата е структурирана во три дела. Првиот дел се однесува на дефинирање на концептите на неплатена работа и грижа во домот, рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот, родовата поделба на трудот. Вториот дел се однесува на релевантни меѓународни и национални политики и третиот дел се однесува на презентирање на наодите од прашалникот, заклучоци и соодветни препораки.

2.ДЕФИНИЦИЈА НА КОНЦЕПТОТ–НЕПЛАТЕНА РАБОТА

Аналитички гледано, луѓето го распределуваат своето време на активности што можат да се класифицираат како платена работа, неплатена работа и неработење-односно без работа. Доколку се остави настрана времето за спиење, концептот „без работа“ го опфаќа слободното време поминато на лична нега и лични активности. Но, мора да се направи јасна дистинкција помеѓу „без работа“ како доброволно избрано слободно време и „без работа“ како резултат на економска неактивност поради недостаток на можности за вработување.

Платената работа пак се однесува на време кое се поминува во извршување на различни активности за кои се добива надомест, односно работата што секој поединец ја извршува и која генерира приход. Од друга страна неплатената работа добива многу помалку внимание како на теоретско ниво така и во јавноста.[1]

Што претставува неплатената работа?

Неплатената работа ги вклучува сите неплатени работни активности за кои може слободно да се каже и заклучи дека „немаат општествено признание“. Целокупната поделба на времето помеѓу платена и неплатена работа зависи од многу фактори, вклучувајќи возраст, пол, вид и структура на домаќинството, социјална класа, географска локација, присуство или неприсуство на деца, повозрасни или болни лица.

Неплатената репродуктивна работа може да се опише со различни термини, во зависност од дисциплинарните перспективи и истражувачките интереси, вклучувајќи неплатена домашна работа и работа за нега, социјална репродукција, домашен труд, семејна нега, и афективен труд. Терминот „неплатена работа за грижа“ ќе се користи според дефиницијата формулирана во 2022 година од Обединетите нации и надворешни експерти:

---

[1] R. Antonopoulos (2009), The unpaid care work - paid work connection, International Labour Office, Policy Integration and Statistics Department - Geneva: ILO, 2009 достапно на https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/media/340286/download&ved=2ahUKEwjVqJWNytyUAxU0gv0HHbxCB8IQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2efo0-12_OeIeTixrPUO4N

„Неплатената работа за нега/грижа се однесува на услуги што се обезбедуваат во домаќинството или заедницата во корист на нејзините членови без надомест. Вклучува и директна грижа за луѓе, како што се деца, членови на семејството и заедницата, постари лица или лица со ментални или физички состојби, лица со попреченост, и индиректна грижа, како што се готвење, чистење, миење, собирање вода и гориво, и управување со домаќинството, вклучувајќи грижа за животни и добиток и земјоделска работа за сопствена потрошувачка, како и транспорт и патување. Оваа работа, исто така, опфаќа неплатена волонтерска работа за нега во заедницата, како што се заеднички кујни и поддршка од лица од заедницата.“[2] Нивото на развој на економијата на една земја е исто така важно и влијае не само на времетраењето на платената и неплатената работа, туку и на распределбата на времето помеѓу платена и неплатена работа и распределбата на „неплатеното време“ меѓу различни активности. Во економски развиените земји поголем број од населението има пристап до платени работни места. Инфраструктурата на јавниот сектор и пристапни државни услуги ја одредуваат испораката на социјалните услуги, здравстените услуги и друг тип услуги што само по себе игра улога во специфичната распределба на времето меѓу различни неплатени задачи. Бесплатниот пристап до здравствени и социјални услуги, услуги за грижа за деца и стари лица и пристапот до вода го намалува времето потребно за грижа за членовите на семејството/домаќинството. И покрај горенаведените елементи на диференцијација, највпечатлива и добро позната карактеристика на неплатената работа е тоа што жените, во споредба со мажите, ја извршуваат несразмерно во земјите во развој и развиените земји.

---

[2] K.Suratkai (2026) Rural Women and Unpaid Care Work: Gaps and Opportunities within International Law, Defending Peasants Rights, достапно на https://defendingpeasantsrights.org/en/rural-women-and-unpaid-care-work-gaps-and-opportunities-within-international-law/

2.1. КОНЦЕПТ РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ РАБОТАТА И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ

Особено значен и поврзан концепт е концептот на рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот што значи идеална распределба на времето поминато во работа и слободното време и одморот. Концептот на рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот датира од доцната фаза на Индустриската револуција во Велика Британија, кога просечното дневно работно време било 14-16 часа. Вистинскиот термин „рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот“ се појавува во 80-тите години во Велика Британија како резултат на Движењето за ослободување на жените. Движењето промовира флексибилно распоредување и породилно отсуство за жените. Сепак, мажите биле социјално слободни да ги следат своите кариерни цели без оглед на овие одговорности, додека од жените кои работеле се очекувало да работат и да ја одржуваат одговорноста за домашните работи и семејството. Прашањето дали жените кои работат можат „да имаат сè“ често се поставувало во 1980-тите како одговор на оваа очигледна разлика помеѓу работата и приватниот живот. За разлика од 1980-тите, денес има сè поголем акцент на создавање полово неутрална рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот.

На почетокот на развој на концептот, мажите беа исклучени од истиот. Во одредени земји мажите многу подоцна од жените беа охрабрени да се гледаат себеси надвор од улогата и од своите должности како главни хранители на семејството. Тензијата помеѓу работата и животот за мажите достигна критична точка поради растечката потреба да ја зачуваат својата финансиска состојба, а во исто време да преземат одговорности за нега и да се подобрат во тоа. Вклученоста на мажите дома во грижата на децата и домашните обврски има бројни предности. Татковците кои се вклучени во грижата за децата имаат поздрави и посреќни деца. Покрај тоа, поделбата на обврските ја подобрува врската со брачните партнери и жените не се толку под стрес во управувањето со двојните улоги. Бидејќи мажите почесто се наоѓаат на високи позиции за донесување одлуки кои влијаат на деловната и организациската култура, политики и пракса,

тие мора да покажат дека спроведувањето на политиките за работа и живот е нешто што се очекува од сите членови на персоналот во една институција, бидејќи со подобрување на родовата еднаквост и на работа и дома, се подобрува и животот на жените и мажите.

Веќе е потенцирано дека рамнотежата помеѓу работата и животот се дефинира како количина на време што некој го поминува работејќи ја својата работа наспроти количината на време што го поминува правејќи го она што е важно надвор од работата, без разлика дали тоа е време поминато со најблиските, грижа за деца и/или стари лица или остварување лични интереси и хобија. Постојат различни аспекти од личниот живот што можат да се преплетуваат со работата, вклучувајќи го семејството, слободното време и здравјето. Корелацијата помеѓу работата и личниот живот може да биде штетна (конфликт помеѓу работата и приватниот живот) или корисна (збогатување на работата и личниот живот). Конфликтите помеѓу работата и приватниот живот се поврзани со многу здравствени проблеми, вклучувајќи лошо физичко здравје, ниска самодоверба, психолошки проблеми, лошо ментално здравје и незадоволство од животот. Недостатокот на рамнотежа помеѓу приватниот и работниот живот и здравствените исходи може да се разликуваат и според полот, поради нееднаквата распределба на работата и улогите што ги играат жените и мажите.

Ова ги спречува и мажите и жените да остварат потребна рамнотежа во нивните животи и соодветно да го поделат своето време на работа, семејство, слободни активности и одмор.[3]

---

[3] D. Antonovska, Work-Life Balance as a Catalyst for Gender Equality (2025) во Conference proceedings of the 1 st International Conference – Challenges of Contemporary Families, Ss. Cyril and Methodius University, Faculty of Philosphy, Skopje 2025, https://repository.ukim.mk/server/api/core/bitstreams/4263c935-cde8-4160-88db-fa7848e51955/content

2.2. РОДОВАТА ПРИРОДА НА НЕПЛАТЕНАТА РАБОТА И ЕКОНОМИЈА ЗА ГРИЖА ВО ЕУ

Според Елсон неплатената работа може да се дефинира како „сите непазарни, неплатени активности, вклучувајќи ја и релацискaта работа и директната грижа за лица, како што се децата или старите лица, и индиректната грижа, како што се готвењето, чистењето или носењето вода“. Таа е класифицирана како непазарна работа и сѐ уште се смета за приватна, семејна или домашна работа. Не е вклучена во БДП-то на земјата или во националните сметководствени системи.[4]

Жените сѐ уште носат непропорционален дел од неплатената нега и домашната работа во споредба со мажите. Според Меѓународната организација на трудот жените го извршуваат поголемиот дел од неплатената работа односно жените извршуваат 76% од целата неплатена работа, што е повеќе од три пати повеќе од мажите.[5] Иако вклученоста на мажите во негата и грижата постепено се зголемува со текот на времето, родовиот јаз останува голем. Жените имаат двојно поголема веројатност од мажите да пружаат грижа за деца и тоа најмалку 35 часа неделно (41% во споредба со 20%). Во дел од земјите на Европската Унија како на пример во Австрија, Финска, Полска и Кипар, родовиот јаз во овој сегмент е околу 30 процентни поени, додека најмали родови разлики има во Данска (0,2 процентни поени), Хрватска (5 процентни поени) и Франција (8 процентни поени). Иако генерално помали сепак родовите јазови постојат и во обезбедувањето долгорочна нега и грижа за лица со одредени ограничувања поврзани со возраста, хронична здравствена состојба или слабост. Родовиот јаз во ЕУ во долгорочната нега на оваа категорија на лица неделно е 7 процентни поени на штета на жените. Сепак, во рамките на земјите-членки, родовиот јаз може да биде многу поголем и се движи до 16-17 процентни поени во Португалија, Ирска и Хрватска. Кога станува збор за

---

[4] D.Elson (20217) Recognize, Reduce and Redistribute Unpaid Care Work: How to close the gender pay.’ *In New Labor Forum* (vol.26.No.2, pp.52-61), Sage CA: Los Angeles, достапно на https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1095796017700135

[5] ILO (2018). Care Work and Care Jobs: For the future of decent work. Достапно на https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work

секојдневната вклученост во домашните работи како што се готвење, чистење и перење алишта истата е нерамномерно распределена низ општествата, при што речиси две од три жени во ЕУ работат домашни работи (готвење, чистење, перење) секој ден, додека еден од тројца мажи го прават истото. Па така 59% од жените на ниво на ЕУ изјавиле дека секојдневно се занимаваат со овие работи во споредба со 33% од мажите. Родовиот јаз во овој сегмент е многу голем во земјите-членки како што се Хрватска, Кипар, Грција и Италија, каде што има разлика од речиси 40 процентни поени помеѓу жените и мажите во времето поминато на домашните работи. Најмалите родови јазови во домашните работи се забележани во Данска (13 процентни поени) и во Финска и Естонија (по 14 процентни поени).

Широко распространети претпоставки се дека жените треба да ја преземат неплатената грижа и онаа за деца како и онаа долгорочната грижа. Факт е дека сѐ уште присутните родови стереотипи силно ги обликуваат улогите на жените и мажите што од друга страна пак влијаат и ја продолжуваат понатамошната сегрегација на работната сила и предизвикуваат ограничување во изборот на кариерата и/или намалување на унапредувањето.[6] Културните норми и понатаму продолжуваат да имаат клучна улога во практиките за нега и грижа па така на пример околу околу 38% од мажите и 31% од жените во Јужна Европа имаат барем едно традиционално верување за родовите улоги за негата, што повторно ги одразува родовите стереотипи.[7]

Постои јаз во перцепцијата за тоа како се гледа на одговорностите за грижа. Истражувањата во Италија, Португалија и Шпанија (2024 и 2025г.) укажуваат дека додека 74% од татковците веруваат дека подеднакво ја делат грижата со своите партнери, додека пак 51% од мајките се согласуваат во ова. Ова сугерира дека мажите ја перцепираат својата вклученост како порамноправна отколку што е навистина, или отколку што жените навистина ја перцепираат. За децата под 5 години, речиси сите мајки (92%) обезбедуваат дневна физичка или емоционална грижа, во споредба со 83% од татковците. Родителските перцепции за тоа кому

[6] GENDER EQUALITY INDEX 2025, Sharper data for a changing world, European Institute for Gender Equality, 2025
[7] Vlahovicova, K., Gupta, T., Alaylı, A., Ionescu, M., Cannito, M., Geldschläger, H., Ginés, O., Lubbock, A., Mascarenhas, & M., Moura, T. (2025). State of Southern European Fathers 2024. Equimundo.

децата се обраќаат за грижа исто така се разликуваат. Во сите три земји што се предемет на истражување три од четири татковци (74%) веруваат дека нивното најмало дете ги бара двата родитела подеднакво за утеха и поддршка. Сепак, само половина од мајките (50%) го делат истото мислење. Во просек, во овие три земји мајките поминуваат 12 часа на ден на грижа и домашни работи, додека татковците поминуваат околу 9 до 10 часа.[8]

Сепак треба да се земе предвид дека широк спектар на фактори влијаат на тоа како е распределена неплатената домашна работа и работата за грижа/нега. Меѓу факторите би ги издвоиле : брачниот статус, присуството или отсуството на деца во домот, самостојни заработувачи на приход, самохран родител, и сл. Во споредба со жените во парови без деца, жените во парови со деца посветуваат над двојно повеќе време на нега (5,3 часа на ден наспроти 2,4 часа). Невработените мајки го посветуваа поголемиот дел од своето време на грижа за деца и домашни работи. Кога станува збор за самохрани родители, во 2023 година, 5,4% од возрасните жени на возраст од 25-54 години биле самохрани родители со деца, наспроти 0,9% од возрасните мажи.[9] Домаќинствата со еден родител предводени од жена имале двојно поголема веројатност да доживеат материјална депривација отколку домаќинствата со еден родител предводени од маж (20% наспроти 9%).[10] Неплатениот труд на жените создава „невидлива економија“ и токму оваа невидливост ја прави една од најголемите пречки за родова еднаквост и економска автономија.

[8] Ibid

[9] Eurostat (2023) Household Composition Statistics. Достапно на https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Household_composition_statistics&curid=29071&oldid=606220#Increasing_number_of_households_composed_of_adults_living_alone (Accessed 1 August 2024).

[10] Ibid

2.3. РОДОВАТА ПРИРОДА НА НЕПЛАТЕНАТА РАБОТА И ЕКОНОМИЈА ЗА ГРИЖА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Најзначајниот фактор што придонесува за неповолната положба на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија е товарот на неплатена домашна работа и нега. 72,5% од неплатената работа во домот во Северна Македонија ја извршуваат жени, кои се одговорни за готвење, чистење, перење алишта и одржување на домаќинството, покрај обезбедувањето грижа за возрасни, деца и лица со посебни потреби. 59,3% од жените на возраст од 20 до 64 години поради обврските за нега, биле неактивни во 2020 година во споредба со 61,6% во 2019 година. Додека пак, само 2,3% од мажите тврделе дека нивните должности за нега се причина за нивната економска неактивност (во споредба со 5,2% во 2019 година). Во 2021 година, 44,1% од неактивното женско население било регистрирано во категоријата „домаќинки."[11] Профилот за родова еднаквост во земјата од UN Women (2023) ја потврдува традиционалната родова поделба на платена и неплатена работа: од жените се очекува да се грижат за домашните обврски и децата и издржуваните лица, вклучувајќи ги и постарите лица, додека од мажите се очекува финансиски да го издржуваат семејството. Оваа поделба опстојува дури и кога двајцата партнери работат надвор од домот. Мажите работат во просек три часа на ден на активности што генерираат приход, додека жените само 1,6 часа. Спротивно на тоа, мажите поминуваат 1,1 час на ден работејќи домашни работи, додека жените поминуваат 3,4 часа.[12] Доколку неплатената работа што ја извршуваат жените во Северна Македонија се вреднува според минималната плата, таа би имала монетарна вредност од околу 17 проценти од БДП на земјата. Повторно треба да се напомене дека различните категории жени се различно погодени. Жените од рурални средни поминуваат 20% повеќе време

[11] UN Women (2023) Профил на родовата еднаквост во Северна Македонија, Скопје, Северна Македонија
[12] UN Women (2023) Профил на родовата еднаквост во Северна Македонија, Скопје, Северна Македонија

на секојдневни домашни обврски од жените од урбани средни што укажува дека руралните жени се соочуваат со многу поголем притисок во домаќинството поради ограничените социјални услуги од различни видови. Семејствата со еден родител се исто така значително погодени од нееднаквата распределба на трудот во домот и во грижата за децата. Податоците за жените и мажите во 2023 година во Северна Македонија покажуваат дека 10,1% се самохрани мајки со деца, а 3,2% се самохрани татковци со деца.[13]

Индексот на родова еднаквост на Република Северна Македонија (2022) кој мери шест домени, во доменот време достигнува 55,8 поени и тоа е најнискиот резултат споредено со другите домени. Доменот Време во Индексот за родова еднаквост мери како мажите и жените го распределуваат своето време помеѓу платената работа, неплатените домашни обврски и личните активности. Овој домен е клучен бидејќи ги одразува традиционалните родови улоги и стереотипи во општеството. Резултатите на Индексот кај поддомените покажуваат високи родови нееднаквости во поглед на времето поминато во активностите за грижа (55,6 поени) и активностите поврзани со волонтерство, спорт и рекреација (55,2 поена).

Индикаторите во поддоменот Активности за грижа покажуваат дека жените поминуваат повеќе време во грижа за децата, внуците или други лица на кои им е потребна поддршка во семејството. Нееднаквоста е особено изразена кај неплатената домашна работа и покажува дека мал процент мажи (10,4 проценти) посветуваат време на домашните активности како што се готвење, чистење, перење и слични активности во домот. Жените се тие што во најголема мера ја извршуваат неплатената работа во домот и секојдневно се вклучени во извршувањето на најголемиот дел од обврските поврзани со готвењето, чистењето, перењето и сл.

Податоците од Индексот покажуваат дека жените поминуваат значително повеќе време во неплатена домашна работа и грижа за децата споредено со мажите, без

[13] Државен завод за статистика (2023) Жените и мажите во 2023 во Северна Македонија достапно на https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/ZeniteMazite_2023.pdf

разлика на нивниот статус на вработеност, возраст, брачен/партнерски статус, родителски статус или место на живеење (урбана/ рурална средина).[14]

3. РЕЛЕВАНТНИ ПОЛИТИКИ НА НИВО НА ЕУ

На европско ниво, неплатената работа и грижата во домот се разгледуваат како критични прашања за родовата еднаквост, економијата и социјалната заштита. Жените обезбедуваат околу 76% од времето посветено на грижа, што претставува пречка за учество на пазарот на трудот и придонесува за родови разлики во вработеноста и платите. Затоа на ниво на Европска Унија се усвоени и се имплементираат неколку клучни политики за препознавање, намалување и прераспределба на неплатената работа и грижа:

- **Стратегијата за родова еднаквост 2020–2025**

Покрај останатите цели оваа стратегија имаше за цел да ги затвори родовите јазови на пазарот на трудот, да придонесе кон еднакво учество на жените и мажите во различни сектори на економијата; справување со родовите јазови во платите и пензиите како и затворање на родовиот јаз во грижата. Затворањето на родовиот јаз во грижата како цел требаше да се оствари преку промовирање на рамнотежа помеѓу работата и животот, поддршка на лицата кои се грижат за децата и предизвикување на традиционалните родови улоги кои примарно им ги доделуваат одговорности за грижа на жените. Оваа стратегија следеше двоен пристап на вклучување на родовата перспектива во главните текови во комбинација со конкретни целни активности и интерсекциски пристап како хоризонтален принцип за нејзиното спроведување.[15]

---

[14] М.Башевска, Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија 2022, достапно на https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1.aspx?rbr=886

[15] Стратегија за родова еднаквост на ЕУ 2020-2025, достапно на https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

- **Директива за транспарентност на платите**

Како еден од првите резултати од Стратегијата, Европската Комисија предложи задолжителни мерки за транспарентност на платите во 2021 година. На тој начин во 2023 година беше усвоена Директивата за транспарентност на платите каде преку новите обврзувачки правила се воспостави принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност кој беше вграден во Договорот од 1957 година и конечно во 2023 год. стана реалност во пракса.[16]

- **Директива за рамнотежа меѓу половите во корпоративните одбори**

Друго значително достигнување на Стратегијата е усвојување на Директивата за рамнотежа меѓу половите во корпоративните одбори, која има за цел да ја подобри рамнотежата меѓу жените и мажите на позициите за донесување одлуки во најголемите котирани компании на берзата во ЕУ. По 10 години преговори, Директивата конечно беше усвоена во 2022 година. Оваа Директива има за цел да помогне да се сруши ,,стаклениот плафон" во одборите на котираните компании и да им даде можност на многу квалификувани жени да ги достигнат врвните позиции.[17]

- **Директива за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот**

Во 2019 година, Директивата за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот беше усвоена како еден од резултатите на Европскиот столб на социјални права. Од друга страна пак, Европскиот столб на социјални права се состои од дваесет принципи. Меѓу принципите се и принципите за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот и грижата за децата и поддршката за нив. Други подеднакво важни принципи се: еднаквите можности, платите, образованието, обуката и доживотното учење. Европскиот столб на социјални права, усвоен во 2017 година, значеше пресвртница за ЕУ кон силна социјална Европска Унија која е фер и

---

[16] The EY Pay Transparency Directive 2023, https://www.pwc.com/mt/en/publications/tax-legal/the-eu-pay-transparency-directive-key-takeaways.html
[17] DIRECTIVE (EU) 2022/2381 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip_22_3478

инклузивна и која обезбедува подобри услови за живот и работа. Овој документ се залага за висококвалитетно образование во раното детство, соодветна здравствена заштита и услуги за поддршка што им овозможуваат на луѓето да живеат независно.

Директивата за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот ги опфаќа проблемите со кои се соочуваат вработените родители и лицата што се грижат за други. Индивидуалните права се опфатени со Директивата во областите на отсуство од работа поради повреда на детето, родителско отсуство, отсуство на лица што се грижат за други и флексибилно работно време за лицата што се грижат за други и вработени родители. Заедно со аспектите на времето (флексибилни работни распореди и семејно отсуство), таа ги опфаќа и аспектите на плаќање за отсуство, како и пристап до услуги. Поконкретно, Директивата вклучува: отсуство од работа поради повреда на детето за татковци и/или втор родител до 10 работни дена отсуство од работа, го зајакнува правото на 4 месеци отсуство од работа со тоа што 2 од 4 месеци не се преносливи, а исто така предвидува и право на родителите да го користат отсуството на флексибилен начин. Воведува отсуство од работа поради повреда на детето за работниците што обезбедуваат лична грижа или поддршка на роднина или лице што живее во исто домаќинство (5 дена годишно). Директивата дава можност за барање флексибилни работни аранжмани, како што се скратено работно време и флексибилно работно време, за сите вработени родители на деца до најмалку 8 години и сите старатели.[18]

- **Европска Стратегија за грижа** (2022-2026)

Во септември 2022 година, Комисијата ја усвои **Европската стратегија за грижа.** Европската стратегија за грижа (2022-2026) е рамковна стратегија насочена кон зајакнување на системите за грижа и поврзана со нови цели за образование и грижа во раното детство за подобрување на учеството на жените на пазарот на трудот. Меѓу главните цели се : Осигурување на достапна, прифатлива

[18] Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU)

и квалитетна нега (за деца и долготрајна нега за стари лица), Поддршка за неформални негуватели со што стратегијата ги поттикнува земјите-членки да ги препознаат и поддржат лицата (најчесто жени) кои обезбедуваат неплатена нега во домот. Стратегијата за грижа ја нагласува потребата од подобрување на квалитетот, цената и достапноста на формалните услуги за грижа, а исто така става силен фокус на потребата од давање еднаква одговорност на мажите и жените за грижата за децата.[19]

Неодамна, усвоениот планот на **Европската комисија за правата на жените (2025)** ги потврди овие цели, нагласувајќи ја рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот и еднаквата распределба на одговорностите за грижа како основни принципи за унапредување на родовата еднаквост во ЕУ.[20]

- **Стратегија за родова еднаквост (2026-2030)**

На почетокот на 2026 се усвои новата Стратегија за родова еднаквост (2026-2030) која ги утврдува 8-те клучни принципи за постигнување на родова еднаквост во општеството. Меѓу принципите клучни за оваа тематска област би ги издвоиле:

Принцип 3: Еднаква плата, економско јакнење и финансиска независност

Принцип 4: Рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот и родова еднаквост во грижата

Принцип 5: Еднакви можности за вработување и соодветни услови за работа

Во рамки на овие принципи се предвидува затворање на родовиот јаз во:

- платите, преку поддршка на земјите-членки и социјалните партнери за спроведување на Директивата за транспарентност на платите.

---

[19] European Commission (2022), *A European Care Strategy for caregivers and care receivers.* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169

[20] Road map for women's rights (2025) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/roadmap-womens-rights_en

‣ Родов јаз во пензиите, следење на неговата динамика и користење на добри практики за намалување врз основа на најдобрите практики.

‣ Родов јаз во грижата преку презентирање на Европски договор за грижа.

‣ Родов јаз во финансиската писменост и инвестициските јазови, преку Стратегијата за финансиска писменост, поддршка и финансирање за жени претприемачи.

‣ Родов јаз во здравјето преку нови проекти и родово сензитивни клинички испитувања.

Стратегијата наведува дека затворањето на овие јазови би можело да доведе до 10 милиони повеќе работни места во 2050 година и зголемување на БДП од 10%.

Севкупно, сите овие политики ја зајакнуваат важноста на следењето на родовиот јаз во ниско платената работа за да се процени дали жените и мажите имаат еднаков пристап до пристојна плата и економска сигурност, што се клучни елементи за квалитетно вработување, пристојна плата и живеење.[21]

3.2. МЕЃУНАРОДНА РАМКА

Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жените (ЦЕДАВ) од 1979, е еден од најзначајните документи за заштита на правата на жените. Конвенцијата ги афирмира принципите на еднаквост и рамноправност помеѓу половите и упатува барања до државите – потписнички да преземат соодветни мерки, вклучувајќи и законодавни, со цел да се обезбеди почитување и примена на човековите права и на основните слободи.

Според ЦЕДАВ основна задача на државата е во националните устави, закони и подзаконски акти да ги признае женските човекови права и во сите сфери да обезбеди нивна заштита. Државата ја ратификуваше Конвенцијата во 1994 година

[21] Gender Equality Strategy 2026-2030
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_26_526

како и Факултативниот протокол. Членот 11 од Конвенцијата е клучниот член кој ги обврзува државите да ја елиминираат дискриминацијата во областа на вработувањето. Тој ги гарантира следните права на основа на еднаквост: право на работа како неотуѓиво право на сите луѓе; еднакви можности за вработување; слободен избор на професија, право на унапредување, сигурност на работата и професионална обука како и право на еднаква плата за работа со еднаква вредност, социјална сигурност, особено во случај на пензионирање, невработеност, болест или старост и заштита на здравјето и безбедноста на работното место, вклучувајќи ја и заштитата на репродуктивната функција.

Членот 11 став 2 од Конвенцијата бара од државите да воведат платено породилно отсуство и да го поттикнуваат обезбедувањето на придружни социјални услуги, како што се установи за згрижување деца, за да им овозможат на родителите да ги комбинираат семејните обврски со работата, забрана за отпуштање поради бременост или брачен статус. Иако оригиналниот текст на Конвенцијата од 1979 година не го користи терминот „неплатен труд“ во денешната смисла, Комитетот на ОН за ЦЕДАВ го адресира ова преку Општа препорака бр. 17 каде се бара мерење односно квантифицирање на неплатениот домашен труд на жените и признавање на неговиот економски придонес во бруто-домашниот производ (БДП).

Заклучните согледувања за шестиот периодичен извештај за земјата, подготвени од Комитетот на ЦЕДАВ во 2018 година, ја нагласуваат потребата од подобрување на сегашното законодавство со воведување задолжително родителско отсуство и унапредување на улогата на мажите како татковци и лица кои пружаат грижа (ЦЕДАВ, 2018). Конкретните препораки и активности дадени во извештајот се однесуваат на: намалување на јазот во платите, еднаква плата за работа со еднаква вредност, признавање на неплатениот труд, зголемување на капацитетите за

грижа за деца и стари лица, справување со неформалното вработување посебно намалување на бројот на жените кои работат во неформалната економија. [22]

Пекиншката декларација и платформа за акција е усвоена на четвртата светска конференција за жените, одржана во 1995 година во Пекинг, Кина. Платформата беше усвоена со консензус од страна на претставници на 189 држави. Иако Платформата не е правно обврзувачки договор како ЦЕДАВ конвенцијата, таа претставува најважната политичка заложба на државите. Секои пет години (Пекинг +5, +10, +25 итн.), државите, вклучително и Република Северна Македонија, поднесуваат извештаи за тоа до каде се со спроведувањето на овие ветувања. Платформата предвидува 12 критични области меѓу кои и стратешката област **„Жените и економијата."** Пекиншката платформа за прв пат на глобално ниво го призна неплатениот труд како економско прашање. Таа бара од државите да развијат методи за мерење и квантифицирање на неплатениот труд на жените во домаќинството и заедницата (преку анкети за користење на времето), да го вклучат овој труд во националните извештаи за да се види реалниот придонес на жените во економијата односно економски да го признаат, и да го земат предвид неплатениот труд при креирање на политики за вработување и социјална сигурност. Платформата поставува конкретни стратешки цели за подобрување на економската позиција на жените преку укинување на сите форми на дискриминација при вработување, вклучително и во платите („еднаква плата за работа со еднаква вредност"), пристап до ресурси односно обезбедување еднаков пристап до кредити, пазари, земјиште и технологија за жените претприемачи, усогласување на приватниот и професионалниот живот преку обезбедување достапни услуги за згрижување деца и други зависни членови на семејството. Документот посветува посебно внимание на жените кои работат во неформалниот сектор, барајќи тие да добијат соодветна правна заштита и пристап до социјални бенефиции.[23]

---

[22] CEDAW (1979) https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women
[23] Пекиншка платформа и декларација за акција https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf

Цели за одржлив развој претходно познати како милениумски развојни цели кои истекоа во 2015 година и како нивно продолжување од страна на ООН беа развиени и усвоени Целите за одржлив развој во документот „Трансформирање на нашиот свет: Агенда 2030 за одржлив развој". Истите претставуваат сет од 17 цели, 169 специфични цели и 230 индикатори за промовирање на напредок во развојот. Од нив **целта број 5 -родова еднаквост** се однесува на зајакнувањето на жените и девојките и усвојување на политики и применливо законодавство за унапредување на родовата еднаквост во сите области и на сите нивоа. Подцелта 5.4 е дефинирана како: „Препознавање и ценење на неплатената грижа и домашната работа преку обезбедување јавни услуги, инфраструктура и политики за социјална заштита и промовирање на заедничка одговорност во рамките на домаќинството и семејството". Иако се направени промени за да се зголеми достапноста на услугите за јавна грижа, податоците за Северна Македонија покажуваат дека само 8,8% од децата на возраст под 3 години се опфатени со формална грижа за деца, додека просекот на ЕУ (ЕУ-27) изнесува 34,7%. Оваа подцел бара од државите: Признавање и вреднување на неплатената работа за грижа и работа во домаќинството, Обезбедување на јавни услуги, инфраструктура и политики за социјална заштита (градинки, патишта, вода, струја) кои го олеснуваат овој товар, Промовирање на споделена одговорност во домаќинството и семејството, на начин кој е соодветен за секоја земја.[24]

Од останатите релевантни меѓународни конвенции, Северна Македонија ја ратификуваше Конвенцијата на МОТ за еднакво плаќање од 1951 година (бр. 100), Конвенцијата на МОТ за дискриминација (вработување и занимања) од 1958 година (бр. 111) и Конвенцијата на МОТ за работници со семејни обврски (бр. 156).

[24] Цели за одржлив развој, https://sdgs.un.org/goals

3.3. РЕЛЕВАНТНИ ПОЛИТИКИ НА НИВО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Во Република Северна Македонија, тековната законска рамка релевантна за оваа област се состои од следните закони:

Закон за работни односи- Согласно Законот (чл.146) работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена. Деновите на платениот одмор од овој член се утврдуваат со колективен договор и по сите основи на овој член не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена. Иако некои колективни договори во приватниот или јавниот сектор може да предвидуваат и повеќе денови. Но, според Законот за работни односи, ова отсуство не се смета за родителско отсуство, туку за отсуство поврзано со семејни обврски. Исто така за разлика од породилното отсуство за мајките кое е целосно покриено од ФЗО ова отсуство наменето за татковците е оставено како одлука на работодавачите и можноста за користење на овие седум дена платено отсуство зависи од колективните договори за работа склопени во различни индустрии и сектори.[25]

Породилното отсуство за мајките трае девет месеци (или до 15 месеци за повеќе од едно дете или новороденче) и е целосно покриено од страна на Фондот за здравствено осигурување (100% од месечната плата на жените). Татковците можат да го користат родителското отсуство само преку нивните вработени партнери (мајките) во случај кога мајката не може да го користи отсуството или пак доколку доброволно се откаже од своето право да ги користи сите 9 месеци родителско отсуство и да го пренесе тоа право на таткото (член 167).[26]

Врз основа на тековниот Закон може да се заклучи дека законската рамка не го препознава целосно правото на родителско отсуство и за мајките и за татковците

[25] Закон за работни односи (Службен весник на Република Македонија, бр. 27/2016).

[26] Закон за работни односи (Службен весник на Република Македонија, бр. 27/2016).

односно тековното законодавство е слепо за родителската улога на татковците и не дава можност за заеднички модел на родителско отсуство.

Но, како позитивна новина во овој дел треба да се спомене воведувањето на платеното отсуство од 15 работни дена за секој вработен во Стопанска банка кога ќе стане татко. Стопанска банка е една од првите компании во државата која ја воведе оваа можност согласно Директивата за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот на Европската Унија. Оваа можност беше воведена во 2024 год.[27]

Неколку години наназад (од 2018г) е започнат процес на подготовка на нов текст на Законот за работни односи, односно беше изработен предлог Закон за работни односи кој предвидува татковско отсуство во траење од 15 дена (платено) или 20 дена за повеќе деца и родителско отсуство во траење од 4 месеци за таткото кои тој може да ги користи за време на мајчинското и родителското или по завршувањето на истите. Но сепак, овој процес иако ветуваше позитивни промени беше прекинат.

Останата релевантна рамка во областа

- **Закон за еднакви можности на жените и мажите**

Целта на овој закон е воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот. Законот се применува во јавниот и приватниот сектор во голем број областите меѓу кои и работните односи и вработувањето, економијата, пристапот до добра и услуги, економските и сопственичките односи, здравствената заштита и здравственото осигурување, социјалната заштита итн. Како клучен елемент е забраната за родова дискриминација во сите наведени области во законот и обврска на институциите да обезбедат еднакви можности за жените и мажите.
Законот предвидува основни и посебни мерки за воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите, како и надлежности, одговорности, обврски на

[27] Платено отсуство за татковците, https://pari.com.mk/plateno-otsustvo-za-tatkovstvo/

субјектите кои се одговорни за спроведување на истиот. Еднаквите можности согласно законот се грижа на целото општество и сите сектори (јавниот, приватниот) и истите претставуваат создавање на услови за постигнување на потполна еднаквост преку отстранување на пречките и креирање на еднакви можности за жените и мажите. Законот наложува еднаков третман во пристапот кон сите ресурси и забрана на дискриминација врз која било основа истовремено промовирајќи и посебни мерки како привремени мерки преземени со цел да се намали постоечка фактичка нееднаквост и неповолна положба во која се наоѓаат жените и која произлегува како резултат на системската дискриминација, историските нееднаквости и културолошкиот контекст. Истиот дава правна основа за третирање на неплатената грижа како структурна нееднаквост и може да се користи за аргумент за редистрибуција на грижа.[28]

- **Закон за спречување и заштита од дискриминација**

Со законот се уредуваат превенцијата и забраната од дискриминација, облиците и видовите на дискриминација, постапките за заштита од дискриминација, како и составот и работата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Целта на законот е обезбедување на принципот на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи. Законот се применува на сите физички и правни лица од страна на сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни овластувања и сите други правни и физички лица во повеќе области меѓу кои и работата и работните односи.

Иако можеби индиректно сепак е релевантен за тематската област на која се однесува оваа анализа. Законот овозможува да се третира дискриминација по основ на бременост/мајчинство, нееднаквост третман на работнички. Особено е

[28] Закон за еднакви можности на жените и мажите, усвоен во 2012 год. (Службен весник бр. 6/2012)

важно повторно да се нагласи дека родовите улоги поврзани со грижа често водат до индиректна дискриминација.[29]

- **Закон за социјална заштита**

Овој закон ги уредува организацијата, корисниците, правата на парична помош и социјалните услуги. Законот предвидува права на парична помош меѓу кои и гарантирана минимална помош, надомест заради попреченост, надоместок за помош и нега од друго лице. Овој закон е релевантен од аспект на услуги за грижа како што се детски градинки и останати услуги во заедницата бидејќи самиот недостаток на вакви услуги води кон зголемен неплатен труд првенствено на жените. [30]

- **Закон за заштита на децата**

Законот за заштита на децата во 2025 година претрпе значајни измени и дополнувања, во 2025 година. Истиот е директно поврзан со системот на предучилишно образование и грижа и неговата поврзаност со тематска област на анализата лежи во достапноста и недостапноста на градинки како клучен фактор за економска активност на жените и распределба на грижа.[31]

Релевантни стратешки документи

- **Стратегија за родова еднаквост (2022-2027)**

Стратегијата е основен стратешки документ на Република Северна Македонија за унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите во сите сфери на општественото живеење.

---

[29] Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година

[30] Закон за социјална заштита (Службен весник бр. 79/2009)

[31] Закон за заштита на децата, Службен В. на Р.М. бр: 23/2013

Истата е насочена кон три општи цели: 1. Воспоставување на ефективен и ефикасен систем за унапредување на родовата еднаквост на централно и локално ниво; 2. Подобрување на положбата на жените во сите области на јавниот и приватниот живот; 3. Сузбивање на родовите стереотипи и градење на култура на ненасилство и недискриминација врз основа на пол, род и родов идентитет.

Во рамки на општата цел бр.2. Подобрување на положбата на жените во сите области на јавниот и приватниот живот предвидена е специфична цел 2.1. Намалување на родовиот јаз во економското учество на пазарот на трудот со интерсекциски пристап каде се очекуваат резултати за зголемено активирање на жените и намалена родова нееднаквост на пазарот на трудот со посебен фокус на жени од маргинализирани заедници. Меѓу другите резултати се очекува и намалување на родов јаз во платите преку преземање на соодветни мерки, намалена секторска и хиерархиска сегрегација на работно место, подобрен квалитет на работа на жените како и преземање на мерки за усогласување на професионалниот и приватниот живот согласно ЕУ Директивата.

Стратегијата се реализира преку акциски планови, нивно спроведување и следење како и преку соодветни индикатори за мерење на резултатите.[32]

Национален акциски план за родова еднаквост (2025-2027)

НАПРЕ претставува документ преку кој се операционализира стратегијата и ги опфаќа активностите, индикаторите, носителите на активностите, временската рамка и потребниот буџет за спроведување на активностите со кои треба да се постигнат специфичните и општите цели поставени во Стратегијата во периодот од 2025 до 2027 година.[33]

---

[32] Стратегија за родова еднаквост 2022-2027, Службен весник бр.170,2022, https://cms.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/strategija_/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0_%D0%B7%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82_2022_2027.pdf

[33] Национален акциски план за родова еднаквост 2025-2027 https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.sobranie.mk/content/akciskiplanramnopravnost2025-2027.docx&ved=2ahUKEwinuLXJn96UAxW_9QIHHexOIbcQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw2uatCgbkcJCelQmVZh0Ejw

Стратегија за еднаквост и недискриминација 2022–2026 и Акцискиот план за реализација и спроведување на Стратегија.

Акциски план содржи временска рамка и финансиски импликации за реализација на Стратегијата до 2026 година. Националната стратегија пак претставува стратешки документ во националната политика за еднаквост и недискриминација, чија главна цел е обезбедување на решенија за реализацијата на правата на сите граѓани без дискриминација по која било основа. Истата е индиректно релевантна за тематската област на анализата бидејќи препознава структурни нееднаквости и се поврзува со невидливоста на неплатената работа.[34]

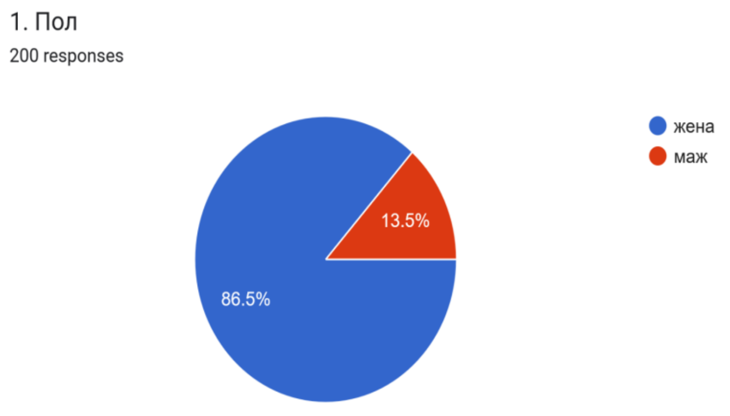
4. НАОДИ ОД ПРАШАЛНИК

Во делот Методологија и цели на истражувањето веќе е наведено дека истражувањето беше доминантно реализирано преку изработка и дистрибуција на прашалник како квантитативна алатка на кој одговорија 200 испитаници со различен степен на образование, работен статус, возраст и останати варијабли. Примерокот на испитаници се базираше на пригоден примерок при што учеството беше доброволно базирано на само-селекција и заинтересираност за одговор. Прашалникот беше анонимен и не се прибираа лични податоци. Самиот прашалник содржеше комбинација од прашања од отворен и затворен тип, како и прашања со понудени одговори базирани на Ликертова скала. Прашалникот беше достапен на македонски јазик.

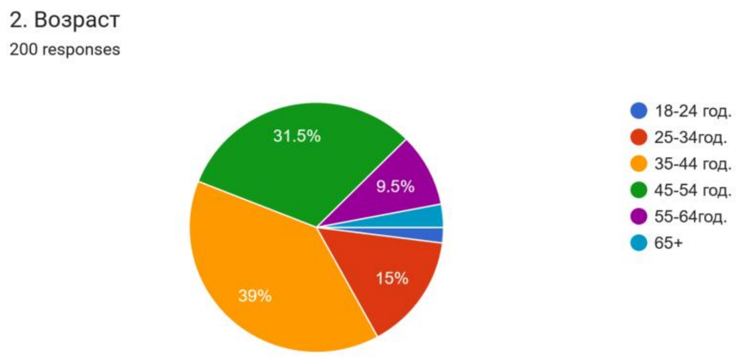
Во примерокот доминираат жени (86.5%), додека учеството на мажите е значително помало (13.5%). Оваа распределба најверојатно се должи на

[34] Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026, https://cms.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/strategija_/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0%20%D0%B0%20%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0%20%20%20%202022-2026.pdf

доброволниот и само-селектирачки карактер на учеството, а пониското учество на мажите може да укажува и на пониско ниво на интерес или вклученост на мажите во теми поврзани со неплатена работа и грижа.



Графикон бр.1 Пол на испитаници

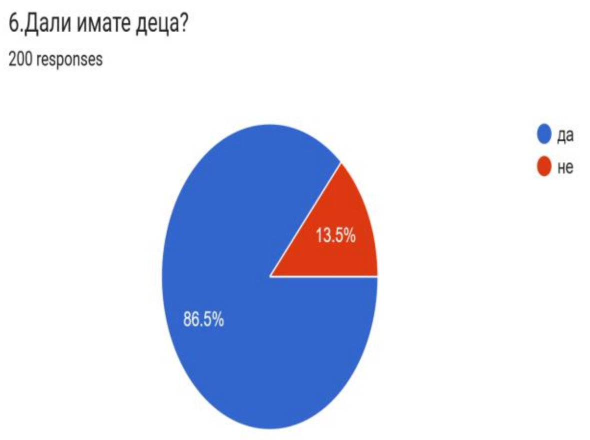


Графикон бр.2 Возраст на испитаници

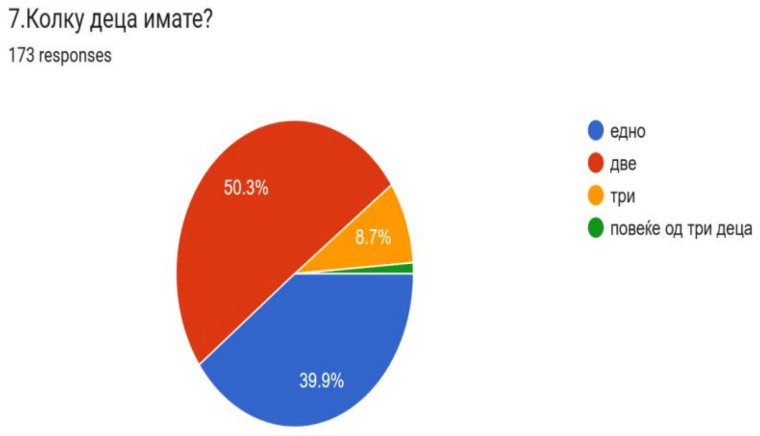
Во однос на возраста на испитаниците доминира возрасната група од 35-44год. (39%) имајќи предвид дека истиот беше спонзориран на социјалната мрежа Фејсбук и делумно на Линкедин. Потоа следуваат возрасните групи 45-54год.(31.5%) и 25-34год.(15%). Најголем дел од испитаниците се со високо образование (45%), магистратура (26.5%), и 19% со завршено средно образование.

Во однос на работниот статус доминираат испитаници кои се вработени со полно работно време (79.5%), и 10% од испитаниците се невработени. Кога станува збор

за брачниот статус најголем дел од испитаниците (78%) се во брак, 8% не се во никаква заедница односно се изјасниле како ,,самци,, и 7% од испитаниците се изјасниле како ,,разведен/разведена.,, 86.5% од испитаниците имаат деца, додека пак 13.5% немаат деца. Половина од испитаниците имаат две деца (50.3%), додека пак 39.9% имаат едно дете, три деца имаат 8.7% од испитаниците.

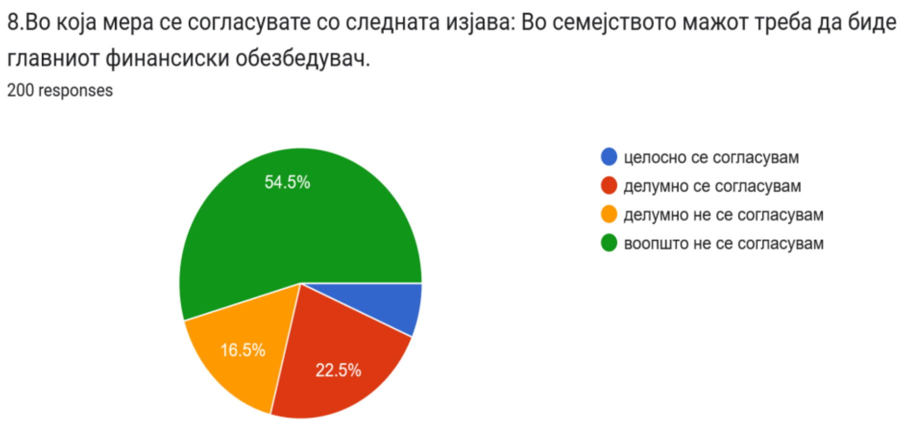


Графикон бр. 3 Дали имате деца?

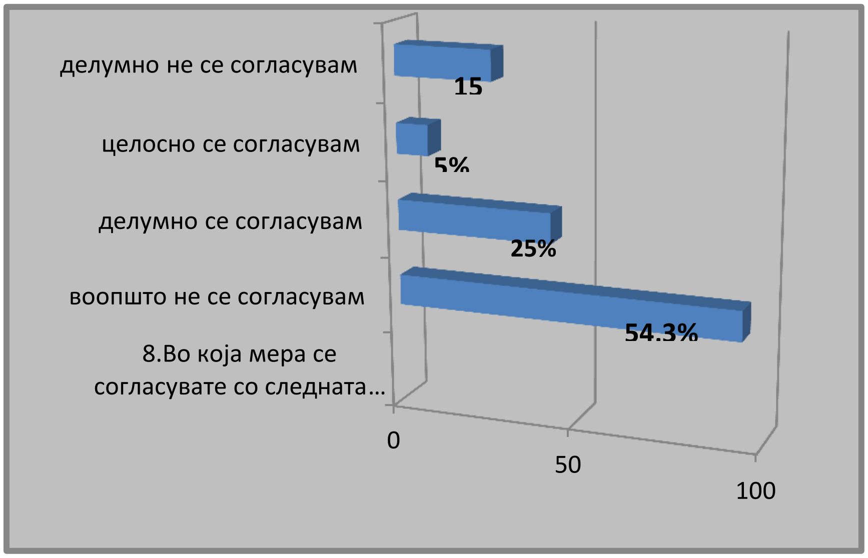


Графикон бр.4 Број на деца

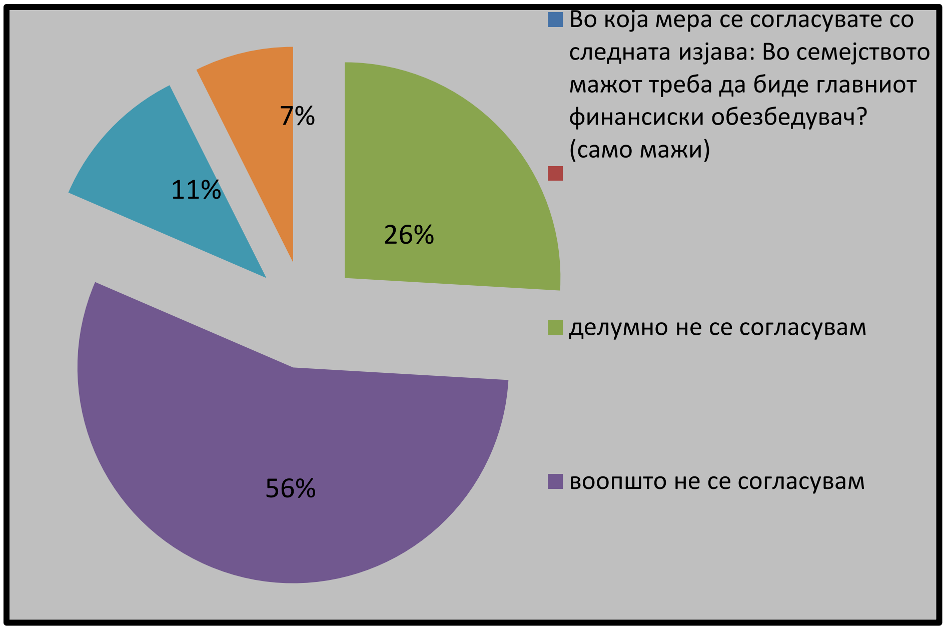
Во вториот дел на прашалникот кој се однесува на проценка на ставовите, размислувањата и верувањата на испитаниците беа поставени неколку прашања со цел да се направи компарација на ставовите, размислувањата и верувањата на мажите и жените околу одредени изјави. На прашањето ,,Во која мера се согласувате со изјавата : Во семејството мажот треба да биде главниот финансиски обезбедувач" најголем процент од испитаниците (54.5%) одговориле дека ,,воопшто не се согласуваат" 22.5% од испитаниците ,,делумно се согласуваат" додека пак 16.5% од испитаниците ,,делумно не се согласуваат." Поделено по пол, голем дел од испитаничките не се согласуваат со традиционалните родови улоги. Па така, мнозинството жени не се согласуваат (54.3%) дека мажот треба да биде главниот финансиски обезбедувач во семејството, што укажува на постепено отстапување од патријархалниот модел на семејни односи. Кај мажите–испитаници иако примерок на испитаници е значително помал, тој процент е нешто малку повисок и изнесува 56% што укажува дека и кај мажите се напуштаат традиционалните родови улоги за мажот како главен финансиски обезбедувач и притисокот кој оваа улога го наметнува на мажите. Ова покажува прифаќање на порамноправна економска улога помеѓу жените и мажите и отворање простор за партнерски односи во рамки на домаќинството.



Графикон бр.5 Изјава „Во семејството мажот треба да биде главниот финансиски обезбедувач"

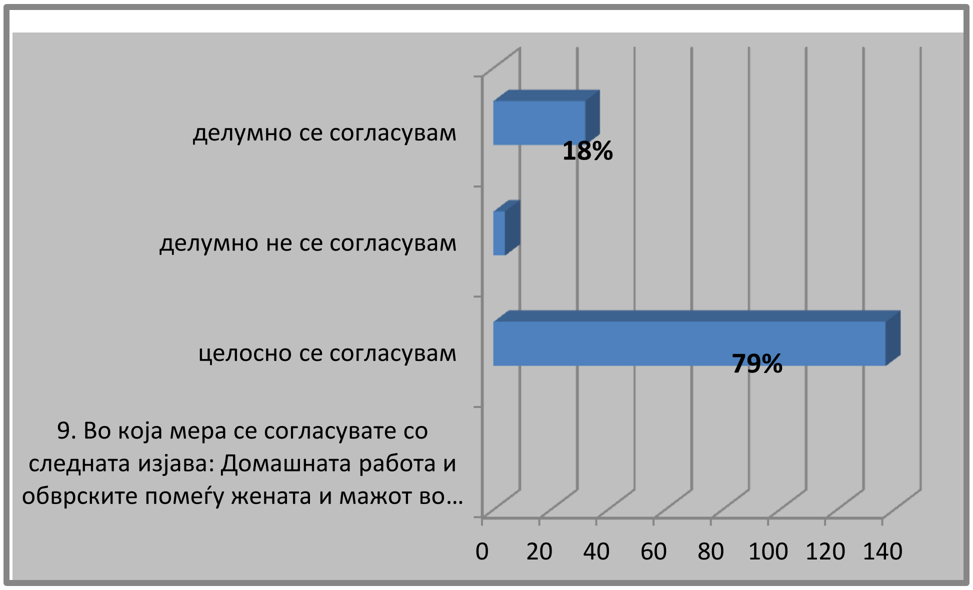


Графикон бр.6 Изјава „Во семејството мажот треба да биде главниот финансиски обезбедувач"-испитаници Жени



Графикон бр.7 Изјава „Во семејството мажот треба да биде главниот финансиски обезбедувач"- испитаници Мажи

Во однос на изјавата„Домашната работа и обврските помеѓу жената и мажот во семејството треба да се споделуваат еднакво" најголем дел од сите испитаници (80%) се согласуваат со изјавата. Кај жените испитаници тој процент е 79% додека пак кај мажите испитаници изнесува 85% односно е нешто повисок. И кај жените и кај мажите постои високо ниво на поддршка за порамноправна распределба на домашните обврски и големо мнозинство целосно се согласуваат дека домашната работа и обврските треба да се споделуваат еднакво помеѓу жената и мажот. Ова претставува позитивен индикатор за промени во традиционалните родови улоги.



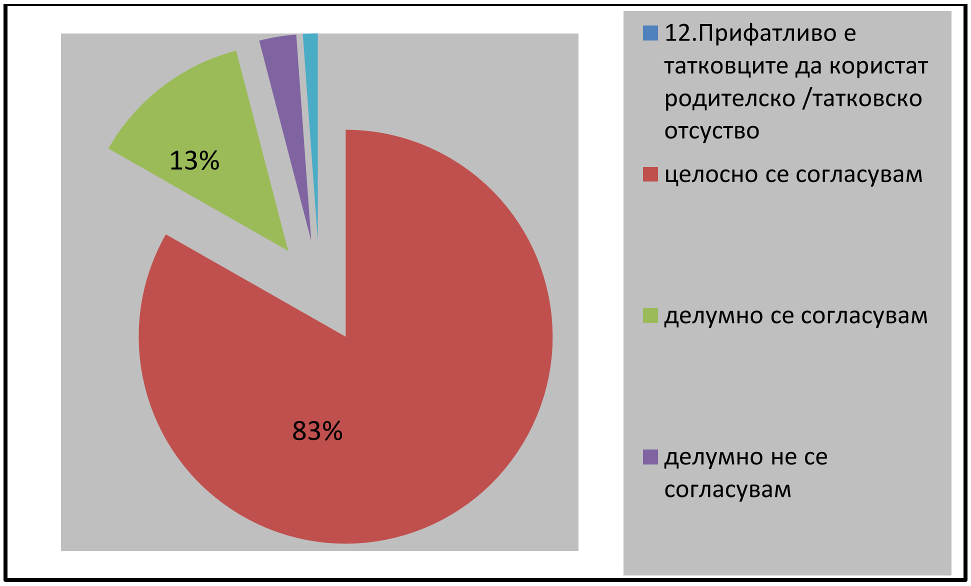
Графикон бр.8 Изјава,,Домашната работа и обврските помеѓу жената и мажот во семејството треба да се споделуваат еднакво"испитаници Жени

Графикон бр.9 Изјава ,,Домашната работа и обврските помеѓу жената и мажот во семејството треба дасе споделуваат еднакво” Испитаници Мажи

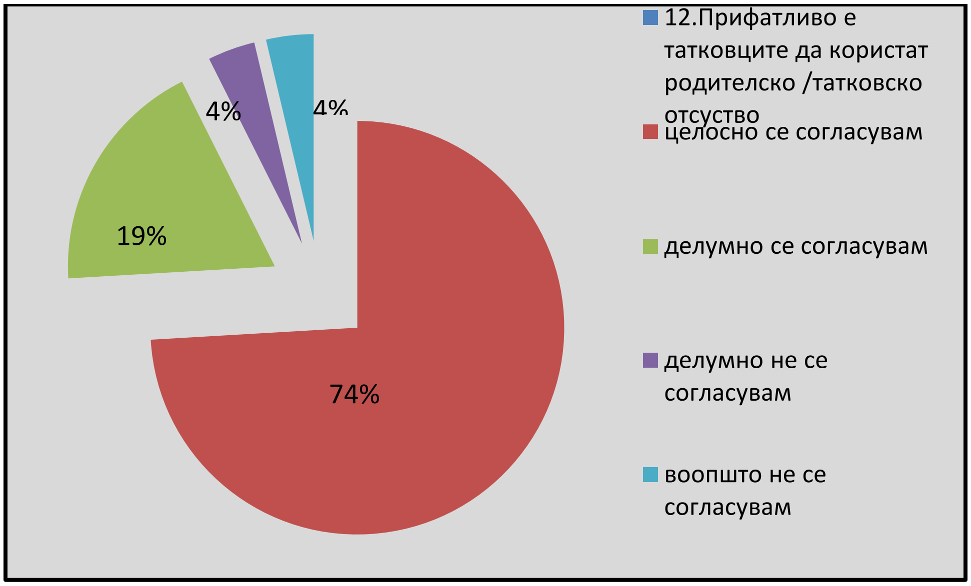
Во однос на грижата за децата, најголем дел од мажите не се согласуваат дека таа е исклучиво одговорност на мајката. Па така, 59% од мажите воопшто не се согласуваат со изјавата дека ,,грижата за децата е главно одговорност на мајката додека пак 19% од нив ,,делумно се согласуваат, а 7% целосно се согласуваат." Овој

резултат укажува на поголема подготвеност кај мажите да ја препознаат сопствената улога во родителството и грижата за децата. Кај жените овој процент е малку повисок (70%) кои изјавиле дека воопшто не се согласуваат, додека пак 14.5% делумно се согласуваат. Од вкупниот број на испитаници 69% од испитаниците воопшто не се согласуваат, додека пак 15% целосно се согласуваат. ,,Мажите кои се грижат за децата се добар пример за другите" со оваа изјава целосно се согласуваат 87% од жените, додека пак делумно се согласуваат 10% од жените. Особено е значајно што речиси сите испитанички позитивно гледаат на активното вклучување на татковците во грижата за децата. Кај мажите процентот на оние кои целосно се согласуваат е 74% додека пак процenot на оние кои делумно се согласуваат е 26%. Овие проценти укажуваат дека кај мажите сепак до одреден степен постои резервираност во однос на улогата на грижа за децата од страна на мажите и дека не сите испитаници сметаат дека мажите кои активно се грижат за децата претставуваат добар пример за другите.

82% од сите испитаници сметаат дека е прифатливо мажите односно татковците да користат родителско/татковско отсуство. Кај мажите овој процент изнесува 74% додека пак кај жените 83%. Ова укажува дека и жените и мажите испитаници сметаат дека е прифатливо татковците да користат родителско/татковско отсуство и резултатите покажуваат позитивен став кон поактивно татковство и споделување на обврските за грижа во семејството. Особено е значајно што речиси сите испитаници позитивно гледаат на активното вклучување на татковците во грижата за децата и го поддржуваат користењето татковско/родителско отсуство. Ова е индикатор дека и кај жените и кај мажите постои силна поддршка за поактивна улога на мажите во семејниот живот и родителството.



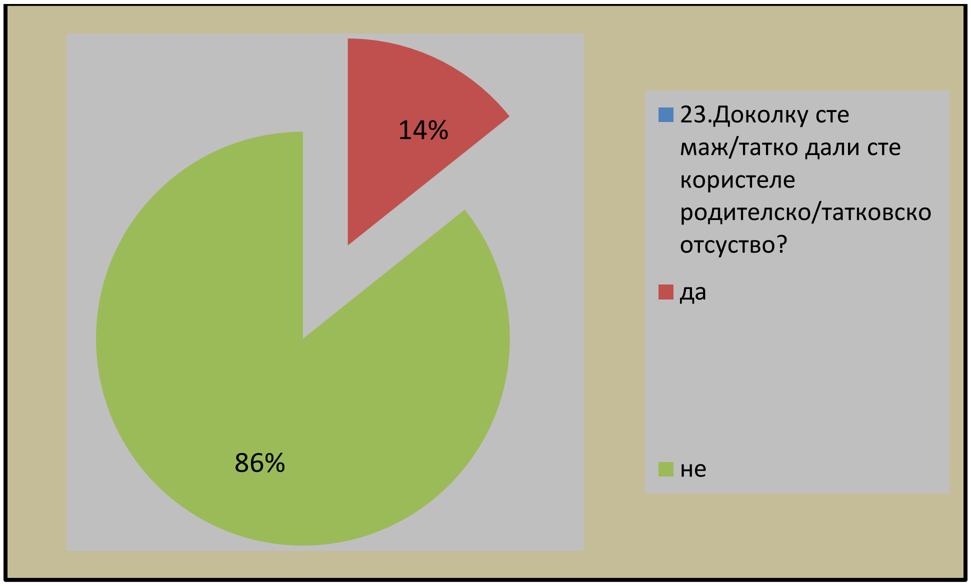
Графикон бр. 10. Прифатливо е татковците да користат родителско /татковско отсуство
Испитаници Жени



Графикон бр.11. Прифатливо е татковците да користат родителско /татковско отсуство
Испитаници Мажи

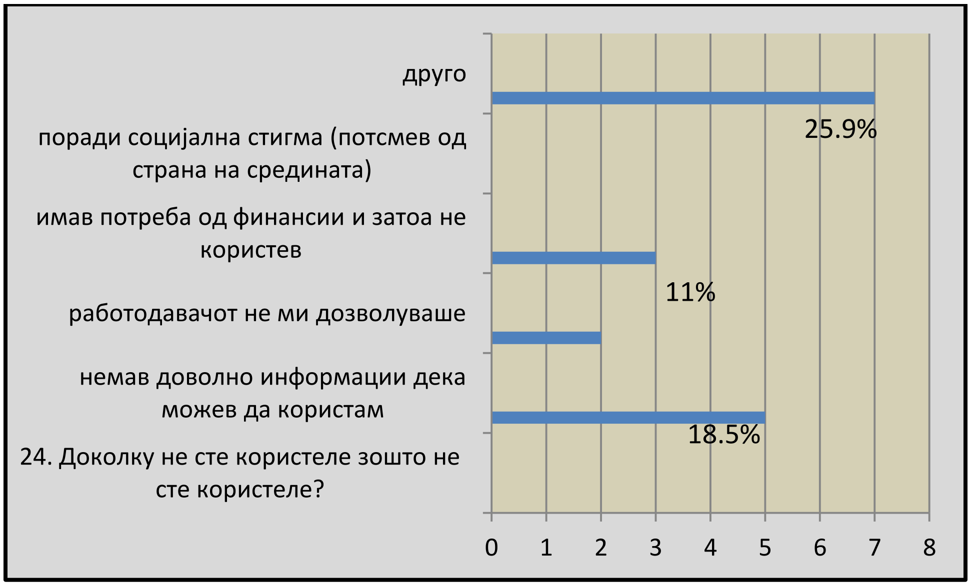
Меѓутоа доколку одговорите на ова прашање се споредат со одговорите дадени на прашње бр.23 ,,Дали сте користеле родителско/татковско отсуство доколку сте маж/татко?" Иако постои исклучително висок степен на прифаќање на родителско и татковско отсуство за мажи сепак во реалноста 86% од мажите

изјавиле дека не користеле такво отсуство. Само 14% од мажите користеле такво отсуство.



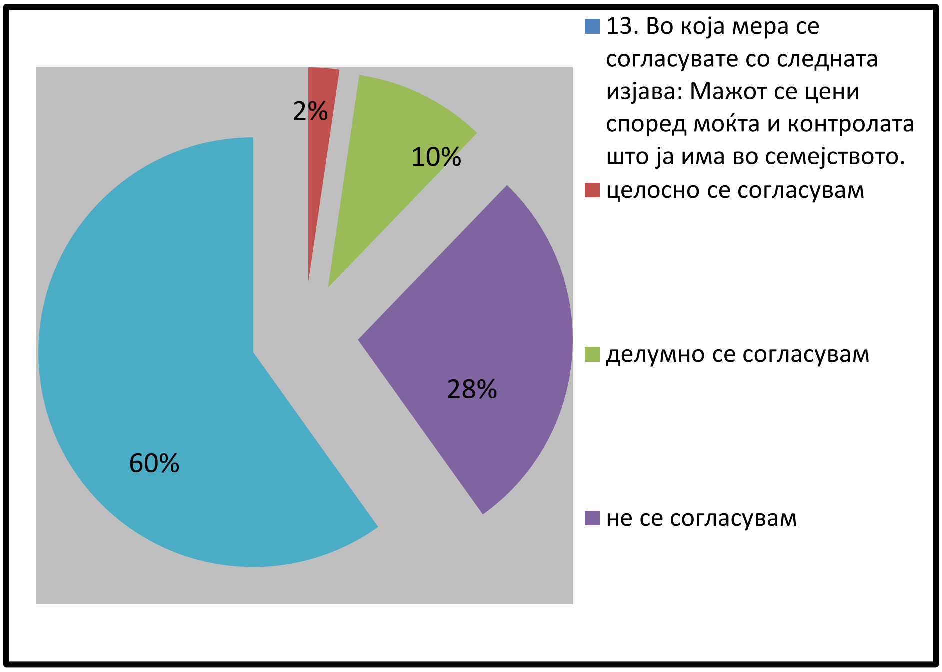
Графикон бр. 12. Доколку сте маж/татко дали сте користеле родителско/татковско отсуство?

Причините поради кои мажите не користеле татковско/родителско отсуство се во „друго" (25.9%) и „поради немање доволно информации дека можев да користам" (18.5%). Евидентно е дека голем дел од испитаниците мажи не биле доволно информирани за своите права.

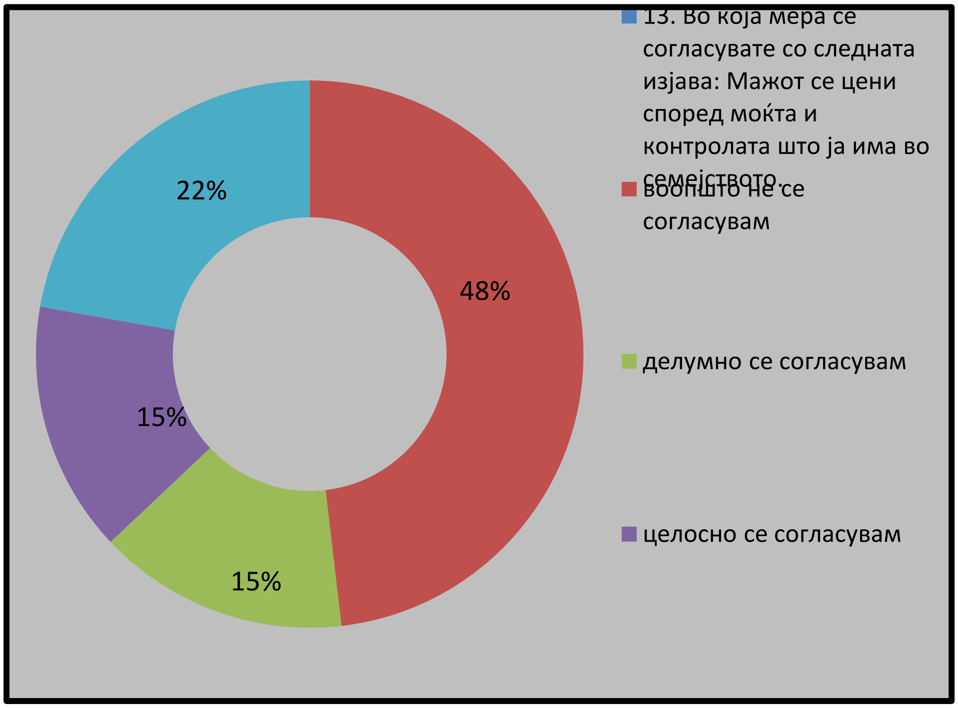


Графикон бр.13. Доколку не сте користеле зошто не сте користеле?

Во однос на прашањето поврзано со ставови за моќта ,,Мажот се цени според моќта и контролата која ја има во семејството" 60% од жените воопшто не се согласуваат со ова тврдење, додека кај мажите овој став е поблаг – 48% воопшто не се согласуваат. Мажите се поблаги во однос на ова односно речеси половина сѐ уште има неодлучен и пофлексибилен став односно не го отфрлаат толку лесно овој концепт. Целосно се согласуваат со ова тврдење само 2% од жените додека пак кај мажите 15% од испитаниците се согласуваат со тврдењето што може да биде индикатор дека кај одреден тип на испитаници сѐ уште постојат и преовладуваат традиционалните, патријархални ставови за родовите улоги и моќта во семејството. Кај жените постои едно јасно отфрлање на доминацијата од страна на мажите и отпор кон моделот дека мажот е „глава на куќата“ преку контрола и моќ.



Графикон бр.14 Изјава ,,Мажот се цени според моќта и контролата што ја има во семејството"Испитаници Жени



Графикон бр.15 Изјава „Мажот се цени според моќта и контролата што ја има во семејството" Испитаници Мажи

Прашањето односно изјавата бр.14 „Жената се цени според тоа колку време поминува во грижа за децата и домашните работи во семејството" со оваа изјава воопшто не се согласуваат 55% од жените додека пак кај мажите тој процент изнесува 33%. Целосно се согласуваат со ова тврдење 4% од жените и 15% од мажите. Од ова може да се заклучи дека повеќе од половина од жените целосно го отфрлаат ова тврдење и дека мнозинството жени веќе не сакаат нивната општествена и лична вредност да се сведува исклучиво на улогата на домаќинка и мајка. Додека пак кај мажите е забележително дека тие сè уште имаат тенденција да ја „лоцираат" жената во кујната и околу децата. Кај мажите има речиси четири пати поголема поддршка (15%) за традиционалната улога на жената, отколку кај самите жени (4%). Прашањата односно изјавите бр.13 и бр.14 „Мажот се цени според моќта и контролата која ја има во семејството„ и „Жената се цени според тоа колку време поминува во грижа за децата и домашните работи во семејството" покажува ист тренд односно мажите во значително повисок процент ги поддржуваат и ги одржуваат традиционалните патријархални матрици, додека

жените покажуваат многу повисок степен и желба за редефинирање на родовите улоги кон поправедно и партнерско општество.

Меѓутоа мора да се напомене и уште еден значаен податок односно фактор, а тоа е степенот на образование. Кај испитанците мажи се забележува дека постои директна корелација помеѓу нивниот степен на образование и перцепцијата за родови улоги во семејството а воедно и ставовите кои се поврзани со прашањата бр.13 и 14 наведени погоре. Податоците откриваат дека мажите со понизок степен на образование во овој случај со средно образование покажуваат значително поизразени традиционални сфаќања. Кај оваа подгрупа, распределбата на неплатениот труд и грижата сѐ уште цврсто се перцепира како „примарна должност на жената", а ова понатаму директно влијае врз нивните ставови за законите (каде почесто сметаат дека системот ги фаворизира жените во случај на развод, пр.бр.28).

Може да се заклучи дека образаванието има клучна улога како алатка за деконструкција на родовите стереотипи и сфаќања затоа во иднина би требало да се посвети повеќе внимание на јавни кампањи, едукација (формална и неформална) кои би била насочена кон одредени целни групи.

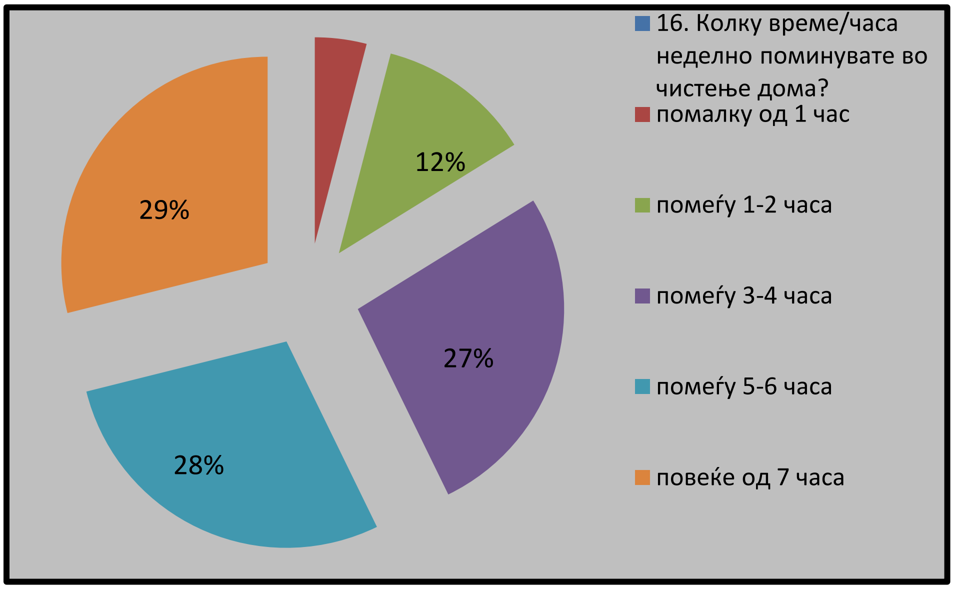
Во однос на времето кое го поминуваат во домашните обврски како што се готвење и чистење од одговорите може да се заклучи дека поголемиот дел од мажите : 30% поминуваат 5-6 часа неделно во готвење, додека 22% поминуваат само 1-2 часа. Во однос на чистењето, најголем дел (37%) поминуваат помеѓу 1 и 2 часа неделно.

Кај жените 30% поминуваат во готвење повеќе од 7 часа неделно и 29% поминуваат 5-6 часа неделно во готвење. Кога станува збор за чистење 29% поминуваат повеќе од 7 часа неделно во чистење и 28% односно 27% поминуваат 5-6 односно 3-4 часа во чистење неделно. Кај овие две прашања постои јасна родова разлика во распределбата на времето за домашни работи која посебно е изразена кај чистењето односно одржувањето на хигиената во домот. Најголем дел од мажите (37%) чистат само 1 до 2 часа неделно (што е помалку од 20 минути

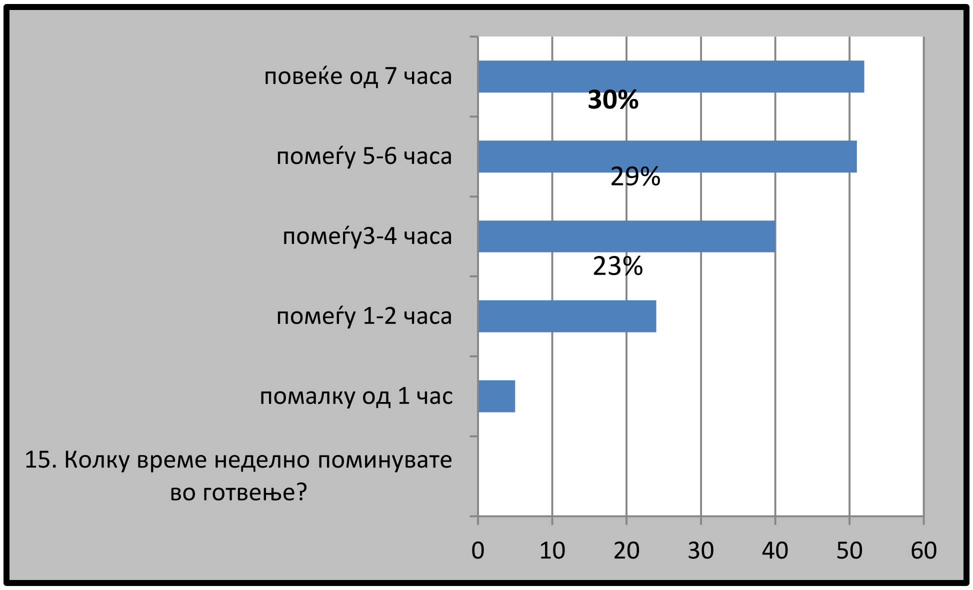
дневно). Наспроти нив, повеќе од половина од жените (57%) поминуваат над 5 часа неделно во чистење, при што дури 29% чистат повеќе од 7 часа.

Ова е практичен показател дека патријархалните ставови не се само теорија, туку директно се рефлектираат во секојдневниот живот. Податоците потврдуваат дека жените сѐ уште го носат примарниот товар на неплатениот домашен труд додека придонесот на мажите во овие активности останува маргинален.

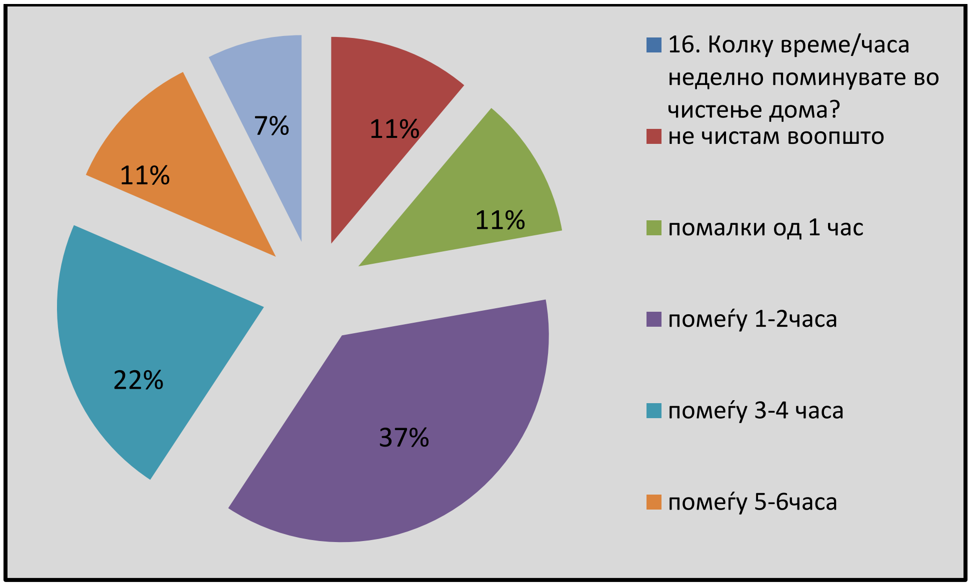
Она што испитаниците го изјавиле како став во претходните две прашања, со прашањата бр.15 и 16 одговорите ги потврдуваат предрасудите од претходните прашања.



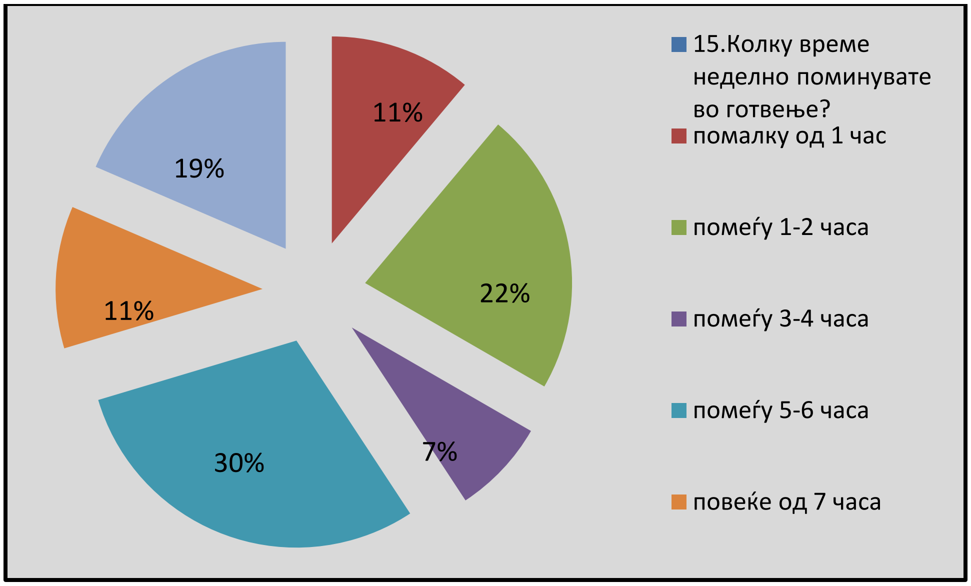
Графикон бр.16 Колку време/часа неделно поминувате во чистење дома? Испитаници Жени



Графикон бр.17 Колку време неделно поминувате во готвење? Испитаници Жени



Графикон бр.18 Колку време/часа неделно поминувате во чистење дома? Испитаници Мажи



Графикон бр.19 Колку време неделно поминувате во готвење? Испитаници Мажи

Во однос на управување со финансиите најголем дел од вкупниот број на испитаници одговориле дека заеднички управуваат со финансиите (63%). Слично е и кај одговорите расчленети по пол, односно 62% од жените одговориле дека заеднички се управува со финансиите додека пак кај мажите тој процент изнесува 66%. Исто така кога станува збор за набавка на намирници кај жените најчестиот модел е заедничко пазарување (набавка) (65%), додека пак кај мажите тој процент на заедничко пазарување е 59%. 26% од мажите изјавиле дека тие се задолжени за набавка на намирници, додека пак кај жените испитаници тој процент изнесува 36%.

По однос на прашањата за грижа за деца и заедничките активности со децата, најголем број од вкупниот број на испитаници одговориле дека поминуваат повеќе од 7 часа неделно во грижа за децата (65%). Од нив жените односно 65% поминуваат повеќе од 7 часа неделно во директна грижа за децата, додека пак кај мажите тој процент е нешто повисок и изнесува 67%. Иако процентот на мажи кои посветуваат над 7 часа неделно на грижа за децата е за нијанса повисок од оној на жените (67% наспроти 65%), мора да се земе предвид големата диспропорција во примерокот односно во примерокот земаа учество 86.5% жени наспроти 13.5%

мажи, што го прави машкиот примерок помалку репрезентативен. Ова може да се толкува и како показател дека тие мажи испитаници кои го пополниле прашалникот најверојатно се веќе родово освестени и прогресивни односно помалку им робуваат на традиционалните родови улоги и затоа нивниот процент на позитивен одговор на ова прашање е толку висок (67%). Меѓутоа од друга страна е висок и процентот на мажи испитаници кои не поминуваат воопшто време во грижа за деца односно 19% што може да се интерпретира дека или немаат деца или пак имаат возрасни деца, додека пак кај жените тој процент е 12%.

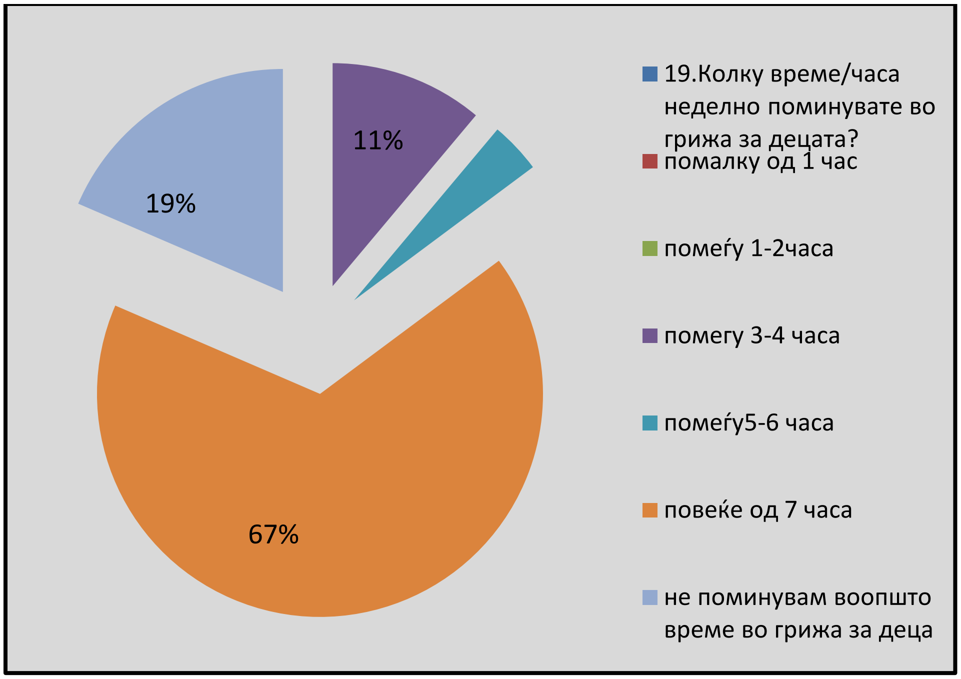
Кај испитаниците мажи има многу поголема поларизација во одговорите односно од една страна огромно мнозинство (67%) се екстремно активни и поминуваат над 7 часа неделно со децата, а од друга страна, речиси секој петти маж (19%) не поминува воопшто време во грижа за деца.

Кај жените состојбата е многу порамномерна односно 65% поминуваат над 7 часа, 12% не поминуваат воопшто време (најверојатно исто така поради возрасни деца или немање деца), 13% поминуваат помеѓу 5-6 часа, 6% помеѓу 3-4 часа. Кај жените, процентот на оние кои „воопшто не поминуваат време" е значително помал (12% наспроти 19% кај мажите). Ова ја потврдува реалноста дека дури и кога децата растат или кога обврските се големи, жените потешко можат целосно да се исклучат од грижата за семејството во споредба со мажите.

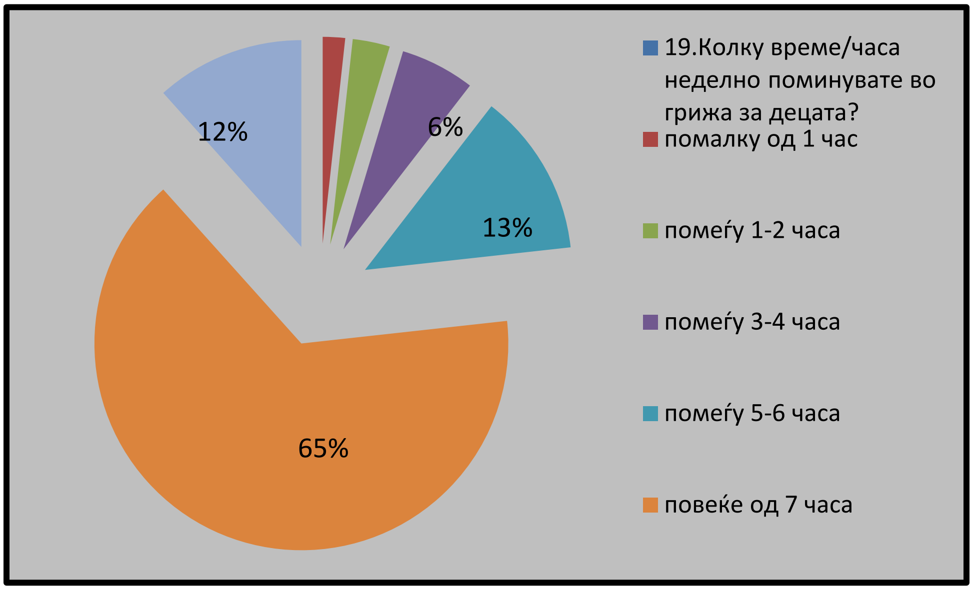
Податоците покажуваат дека без разлика на работниот статус (вработена/невработена) најголем дел од жените се изјасниле дека поминуваат повеќе од 7 часа неделно во грижа за децата. Ова претставува доказ за феноменот на „втора смена" кај вработените жени, кои по завршувањето на платената работа на пазарот на труд, се соочуваат со уште еден целосен работен ден исполнет со неплатен труд дома. Мали отскокнувања од овој одговор има кај жените кои што навеле дека спаѓаат во повозрасната категорија на испитаници за кои е најверојатно дека веќе имаат повозрасни деца за кои е потребна помалку часовна грижа.

Но, интересен е податокот дека жените кои се изјасниле како ,,разведени" поминуваат помалку време во грижа за децата од жените кои се изјасниле дека се во брак. Овде се забележува еден статистички екстрем каде дел од жените навеле дека поминуваат повеќе од 7 часа грижа додека останатиот дел навеле дека поминуваат од 1-2 часа грижа неделно. Од вкупниот број на испитаници (7 %) се изјасниле дека се разведени, од нив процентот на жени изнесува 6.9% додека пак процентот на мажи е 7%, односно речиси идентично. Ова секако се должи на поделбата на грижата по разводот кога во македонски контекст децата најчесто за викенд, распуст или во одредени денови во неделата се кај таткото и има периоди кога жената е целосно ослободена од директна грижа за децата. За разлика од нив, кај жените во брак, децата се постојано присутни во заедничкото домаќинство, што значи дека работата за грижа е континуирана без „паузи“.

Вкрстувањето на податоците помеѓу брачниот статус и времето поминато во неплатена грижа за децата открива еден значаен социолошки тренд. Имено, жените кои се во брак или во заедничко домаќинство покажуваат повисоки просечни часови на дневна грижа за децата во споредба со оние кои се разведени. Овој наод упатува на заклучокот дека брачната заедница во нашиот контекст сè уште силно ги репродуцира традиционалните родови улоги, каде примарната одговорност за децата се доделува на мајката. Од друга страна, кај жените кои се разведени, менаџирањето со времето наметнува поголема реорганизација — како преку развивање на независност кај самите деца, така и преку споделување на родителските обврски со поранешниот партнер во одредени денови од неделата, што на жените им овозможува периоди на привремено олеснување од товарот на грижата.



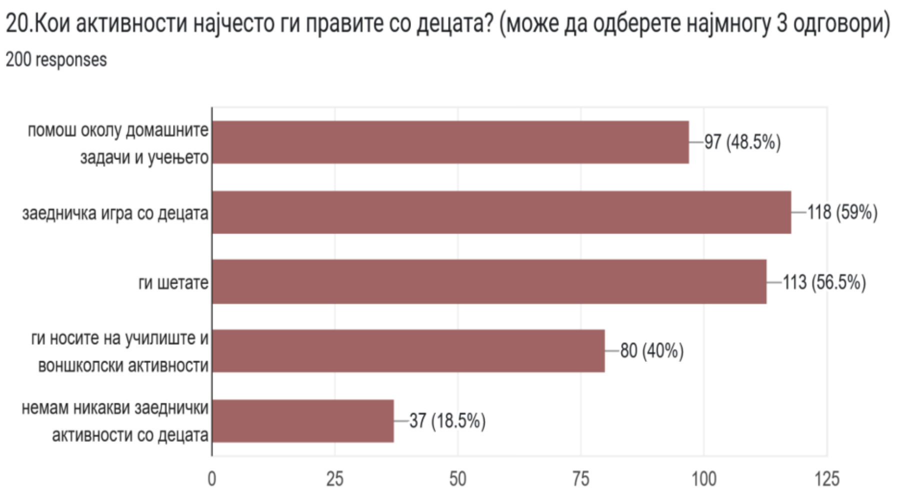
Графикон бр.20 Колку време/часа неделно поминувате во грижа за децата? Испитаници Мажи



Графикон бр.21 Колку време/часа неделно поминувате во грижа за децата? Испитаници Жени

Кога станува збор за тоа кои активности најчесто ги прават со децата каде испитаниците имаа можност да одберат најмногу до три од понудените одговори, најголем дел од нив ,,заеднички си играат со децата (59%), 56.5% ги шетаат, 48.5%

помагаат околу домашните задачи и учењето. Кога станува збор за мажи и жени по однос на ова прашање мажите најчесто одбрале ,,помош околу домашни задачи и учење, заедничка игра со децата, додека пак жените заедничка игра и шетање/прошетки.

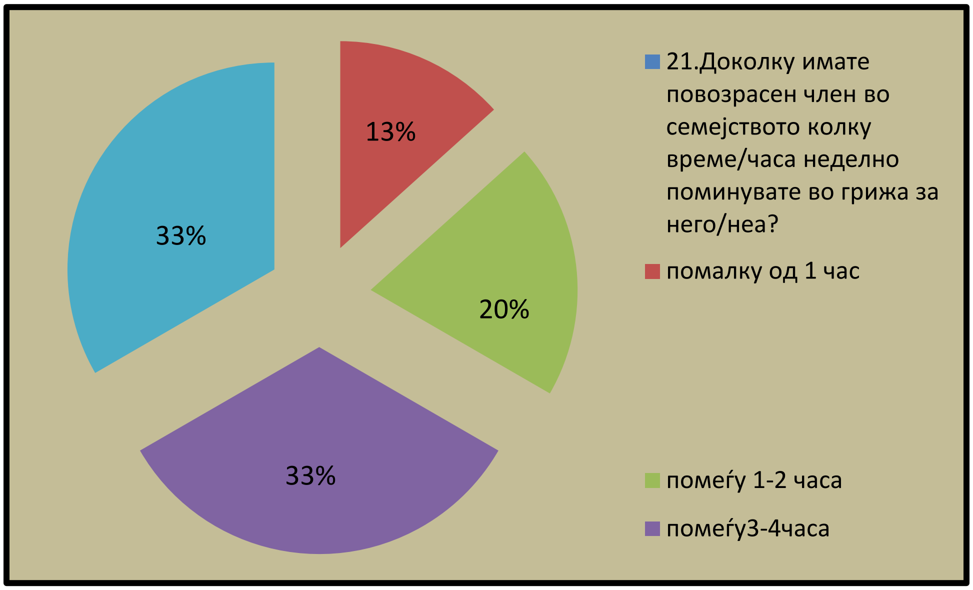


Графикон бр.22. Кои активности најчесто ги правите со децата?

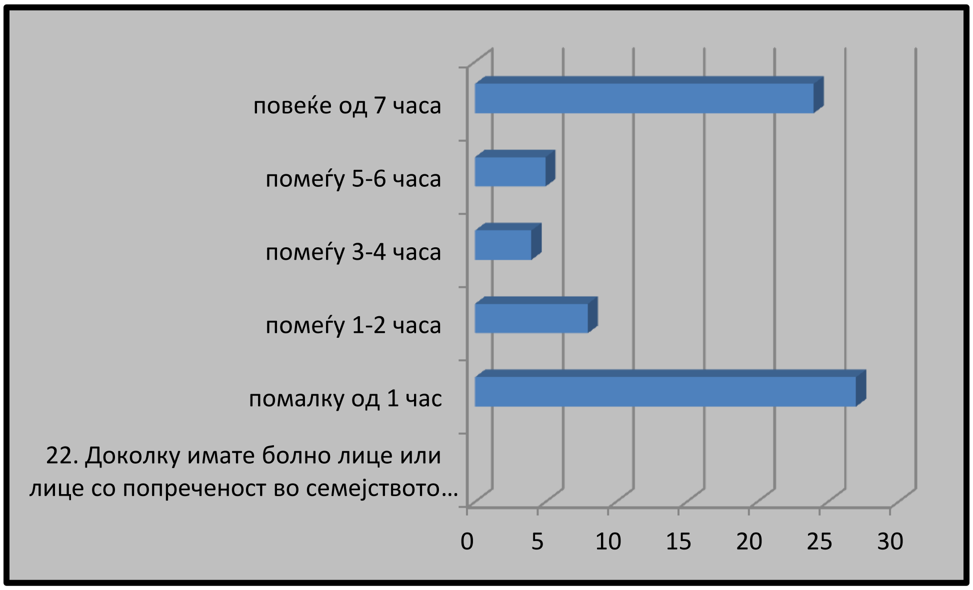
Во однос на грижата за повозрасни членови на семејствата најголем процент од испитаниците се изјасниле дека поминуваат помалку од 1 час (28.7%), 22.6% повеќе од 7 часа, и 22.6% помеѓу 3-4 часа (за повозрасен член). Кај жените испитаници 10.9% се изјасниле дека поминуваат помеѓу 5-6 часа, 5.7% поминуваат повеќе од 7 часа. Кај мажите испитаници идентичен процент (33%) изјавиле дека поминуваат повеќе од 7 часа и помеѓу 3-4 часа. Ова покажува дека кога станува збор за повозрасни членови (на пример, стари родители), мажите се вклучуваат релативно солидно во грижата. Ова често во македонски контекст може да се поврзе со поддршка од типот пазарување, носење на лекар, средување сметки каде машките членови на семејството преземаат одговорност за своите родители.

Во однос на грижата за болни лица или лица со попреченост во семејството најголем процент од испитаниците (36.7%) изјавиле дека поминуваат помалку од 1 час, по што следуваат 34.2% повеќе од 7 часа неделно. Кај жените овој процент е

13.9% (речиси 14%) кои поминуваат повеќе од 7 часа и 14.5% кои поминуваат помалку од 1 час. Кај мажите тој процент изнесува 11% -повеќе од 7 часа и исто така 11% помеѓу 5-6 часа. Податоците покажуваат дека овие проценти не се разликуваат многу односно мала е разликата помеѓу мажите и жените по однос на овие прашања. Може да се заклучи дека во семејствата каде што навистина има болен член или лице со попреченост, процентот на мажи кои се вклучуваат со полн капацитет (над 7 часа) е релативно близок до оној на жените.



Графикон бр.23 Доколку имате поврозрасен член во семејството колку време/часа неделно поминувате во грижа за него/неа? Испитаници Мажи



Графикон бр.24 Доколку имате болно лице или лице со попреченост во семејството колку време/часа неделно поминувате во грижа? Испитаници Жени

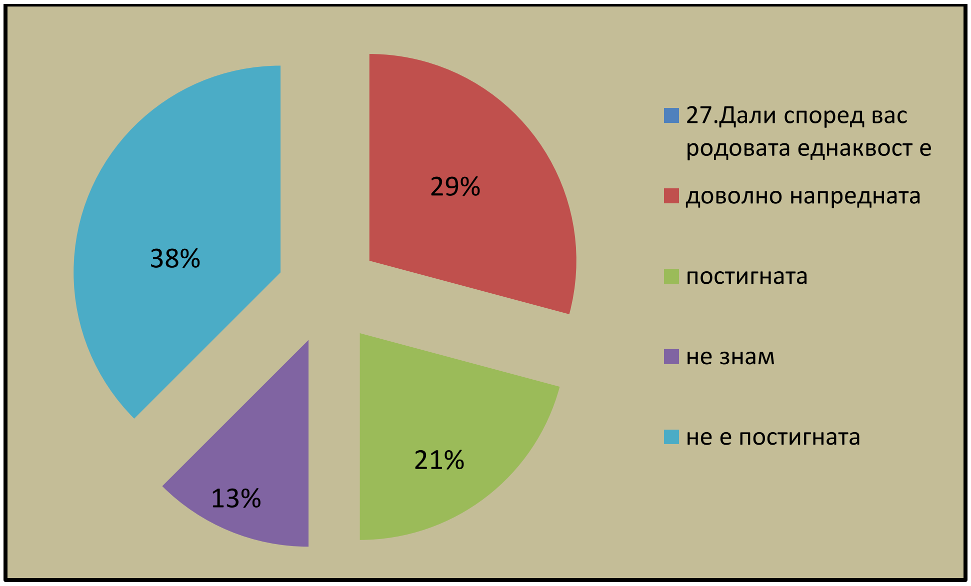
Графикон бр.25 Доколку имате повозрасен член во семејството колку време /часа неделно поминувате во грижа за него/неа?

Во однос на балансот односно рамнотежата меѓу работата и приватниот живот (Пр. 25 и 27) постои драстична разлика во перцепцијата на балансот. Додека 74% од мажите сметаат дека имаат добар баланс помеѓу работата и приватниот живот, кај жените тоа го потврдуваат само 31%, додека 44% изјавиле дека немаат баланс. Ова веројатно се должи на поголемиот товар на домашните обврски и обврските поврзани со обезбедување грижа кај жените.

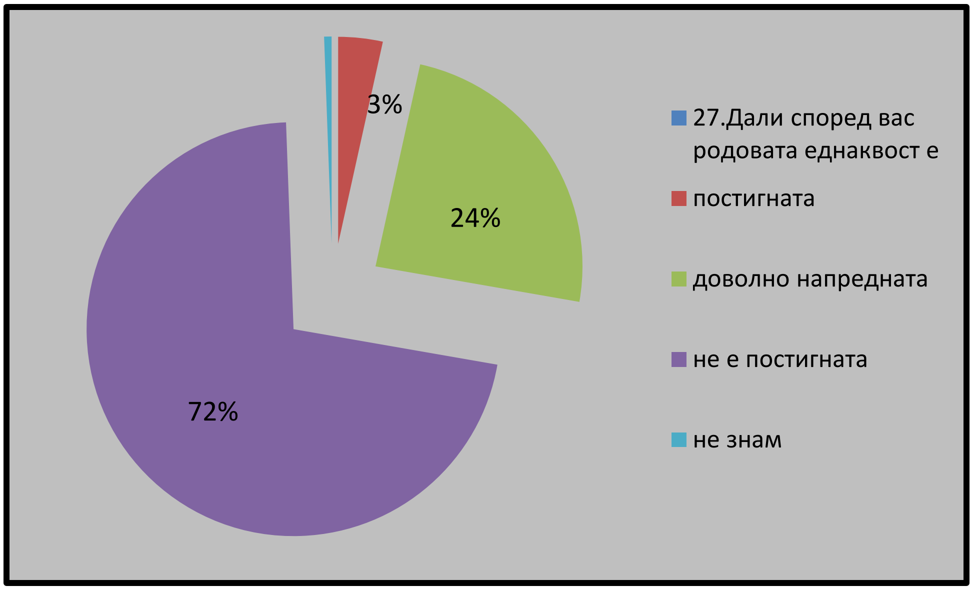
Кога станува збор за прашањето поврзано со родовата еднаквост најголем дел од жените дури 72% сметаат дека родовата еднаквост не е постигната, наспроти само 38% од мажите кои го делат тоа мислење. 29% од мажите сметаат дека родовата еднаквост е доволно напредната додека пак кај жените тој процент е 24%. 21% од мажите сметаат дека родовата еднаквост е постигната, додека пак кај жените тој процент е незначителен односно 3%.

Вообичаено е припадниците на групата која е попривилегирана (во случајов мажите) честопати да ја доживуваат еднаквоста како веќе постигната, додека оние кои секојдневно ги чувствуваат системските разлики (жените) да имаат покритична слика.

Иако претходните податоци покажаа дека мажите во ова истражување се високо инволвирани во грижата за децата (67% поминуваат над 7 часа), кога ќе се премине на ниво на општи ставови, се забележува длабок родов јаз во перцепцијата за еднаквоста. Жените во огромен процент (72%) сметаат дека еднаквоста не е постигната, што веројатно се должи на товарот кој тие сè уште го носат во другите сфери од животот. Од друга страна, фактот што 21% од мажите сметаат дека еднаквоста е веќе постигната (наспроти само 3% кај жените), може да се интерпретира како потешко препознавање на системските родови нееднаквости од страна на мажите.



Графикон бр. 26 Дали според вас родовата еднаквост е постигната? Испитаници Мажи



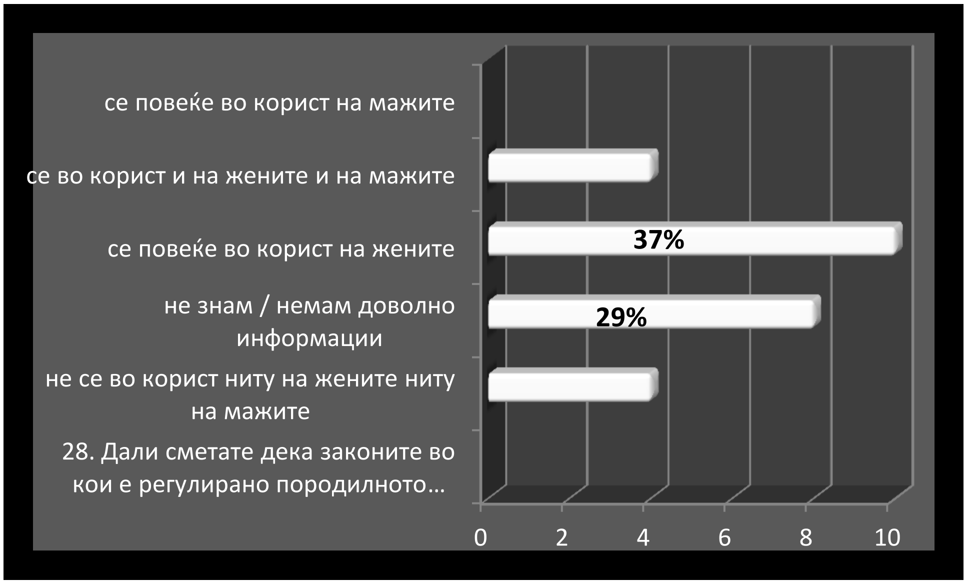
Графикон бр. 27 Дали според вас родовата еднаквост е постигната? Испитаници Жени

Најголем дел од вкупниот број на испитаници (37.5%) во однос на прашањето за законите во кои е регулирано породилното отсуство, развод и старателство на деца сметаат односно немаат доволно информации и не знаат дали истите се во корист на жените и мажите или пак само на жените и/или мажите. 23% од испитанците сметаат дека овие закони се повеќе во корист на жените, додека пак 22% сметаат дека не се во корист ниту на жените ниту на мажите. Ова укажува дека испитаниците немаат став или немаат доволно информации за правната рамка. Повеќе од една третина од испитаниците не знаат дали законите се фер или фаворизираат некого, тоа укажува дека испитаниците се слабо информирани за своите законски права. На тоа можеби влијае и фактот дека луѓето најчесто се запознаваат со овие закони дури тогаш кога лично ќе се соочат со нив во пракса. Скоро секој четврти испитаник (23%) смета дека законите се „повеќе во корист на жените“ и ова веројатно е поврзано со традиционалните и практичните очекувања во општеството, каде што при развод старателството над децата почесто им се доделува на мајките, а и породилното отсуство историски и традиционално најмногу го користат жените. Речиси идентичен процент (22%) сметаат дека законите не се во корист никому. Ова може да се интерпретира како незадоволство

од самиот систем и самите закони. Овие испитаници веројатно сметаат дека законите се лошо поставени, застарени, и премногу комплицирани.

Кога станува збор за расчленување на одговорите по пол, жените (38%) одговориле дека не знаат и/или немаат доволно информации, додека пак 22% сметаат дека не се во корист ниту на жените ниту на мажите. Кај мажите процентите по однос на одговорите за ова прашање се следни: 37% од мажите сметаат дека законите се повеќе во полза на жените, 29% одговориле дека ,,не знаат односно немаат доволно информации."

Графикон бр. 28 Во чија корист се законите во кои е регулирано породилното, развод и доделување старателство? Испитаници Жени



Графикон бр. 29 Во чија корист се законите во кои е регулирано породилното, развод и доделување старателство? Испитаници Мажи

Податоците расчленети по пол, покажуваат голема и интересна разлика во перцепциите помеѓу мажите и жените. Додека кај жените доминира чувство/перцепција на неинформираност, кај мажите доминира јасен став дека системот и законите се пристрасни кон жените. 37% (најголем дел) тврдат дека законите ги фаворизираат жените. Ова укажува дека најверојатно кај мажите постои силно и широко распространето уверување дека во случаи на развод и старателство, системот по автоматизам застанува на страната на мајката односно жената. Ова често се поврзува со реалност каде што децата во најголем процент им се доделуваат на мајките. 29% од мажите се изјасниле дека се неинформирани. Овој процент е забележително помал во споредба со жените (38%), но може да значи дека мажите се посклони да заземат решителен став за ова прашање, дури и ако можеби немаат лично искуство со законите.

Графикон бр. 30 Во чија корист се законите во кои е регулирано породилното, развод и доделување старателство? Вкупен број испитаници

5.КЛУЧНИ НАОДИ

1. Анализата потврдува дека постои јасен јаз помеѓу декларираните ставови и реалната практика. Иако мнозинството испитаници поддржуваат еднаква распределба на домашните обврски помеѓу жените и мажите, во пракса домашната работа пред сè одредени сегменти од домашната работа и грижата сè уште најчесто се извршуваат од жените.
2. Традиционалните родови стереотипи и понатаму имаат силно влијание врз распределбата на улогите во семејството. Мажите сè уште имаат тенденција да ја ,,лоцираат" жената во кујната и околу децата. Кај мажите има речиси четири пати поголема поддршка (15%) за традиционалната улога на жената, отколку кај самите жени (4%).
3. Брачниот статус и родителството значително влијаат врз обемот на неплатената работа. Жените кои живеат во брак или заедничко домаќинство и имаат деца вложуваат повеќе време во грижа и домашни активности во споредба со останатите категории испитаници.

4. Неплатената работа директно влијае врз економската положба на жените. Поголемиот обем на домашни обврски го ограничува времето што жените можат да го посветат на платена работа, професионален развој и економска независност.
5. Постои висока поддршка за поголемо вклучување на татковците во грижата за децата. Испитаниците генерално имаат позитивен став кон користење на родителско и татковско отсуство од страна на мажите, што укажува на постепена промена на традиционалните општествени норми.
6. Сепак анализата укажува дека во пракса користењето на отсуство за грижа на децата од страна на татковците-испитаници е многу ниско и во најголем дел тоа се должи на непознавање на сопствените права.
7. Информираноста за законските права и постојната регулатива е ограничена. Значителен дел од испитаниците изјавуваат дека немаат доволно информации за законите кои ги регулираат родителските права, породилното отсуство и старателството над децата.
8. Постои разлика во перцепциите помеѓу жените и мажите за родовата еднаквост и законската рамка. Жените почесто изразуваат несигурност и недоволна информираност, додека дел од мажите сметаат дека постојните политики повеќе ги фаворизираат жените.
9. Образованието има клучна улога како алатка за деконструкција на родовите стереотипи и сфаќања и кај дел од испитанците мажи се забележува дека постои директна корелација помеѓу степенот на образование и перцепцијата за родови улоги во семејството.
10. Позитивен индикатор за тенденција кон промени во традиционалните родови улоги претставува прифаќање на порамноправна економска улога помеѓу жените и мажите и отворање простор за партнерски односи во рамки на домаќинството преку напуштањето на традиционалната родова улога за мажот како главен финансиски обезбедувач и притисокот кој оваа улога го наметнува на мажите.
11. Неплатената работа сѐ уште е недоволно препознаена како економско прашање. Иако нејзиното значење за функционирањето на домаќинствата и

економијата е огромно, таа останува статистички и институционално недоволно видлива.

5.1. ЗАКЛУЧОК

Анализата покажува дека неплатената работа и економијата на грижа остануваат едни од клучните фактори што ја одржуваат родовата нееднаквост и на глобално ниво и во Република Северна Македонија. Анализата потврдува дека традиционалните родови улоги и стереотипи продолжуваат силно да влијаат врз распределбата на домашните обврски и грижата. Кај мажите е забележително дека тие сè уште имаат тенденција да ја „лоцираат“ жената во кујната и околу децата додека пак повеќе од половина од жените-испитанички во анализата не сакаат нивната општествена и лична вредност да се сведува исклучиво на улогата на домаќинка и мајка. И кај жените и кај мажите испитаници постои високо ниво на поддршка за порамноправна распределба на домашните обврски и големо мнозинство целосно се согласуваат дека домашната работа и обврските треба да се споделуваат еднакво помеѓу жената и мажот. Ова секако претставува позитивен индикатор за промени во традиционалните родови улоги. Иако перцпецијата е дека активносто вклучување на татковците во грижата за децата е позитивно и повеќе од прифатливо е мажите-татковци да користат родителско/татковско отсуство сепак во реалноста/праксата многу мал дел од мажите/татковци користеле ваков тип отсуство како резултат на недоволна информираност за своите права.

Од анализата може да се заклучи дека без разлика на работниот статус (вработена/невработена) најголем дел од жените поминуваат повеќе од 7 часа неделно во грижа за децата. Ова претставува доказ за феноменот на „втора смена“ кај вработените жени. Но исто така кога станува збор за повозрасни членови (на пример, стари родители), мажите се вклучуваат релативно солидно во грижата што во домашен контекст може да се поврзе со поддршка од типот пазарување,

носење на лекар, средување сметки каде машките членови на семејството преземаат одговорност за своите родители.

Мажите како припадници на група која е попривилегирана ја доживуваат еднаквоста како веќе постигната, додека пак жените сметаат дека родовата еднаквост воопшто не е постигната.

Анализата воедно покажува дека постои значителен јаз помеѓу европските политики и домашната политика и практика. Иако Европската Унија и меѓународните документи како ЦЕДАВ, Пекиншката платформа за акција и Целите за одржлив развој јасно го препознаваат значењето на неплатената работа и потребата од нејзино признавање, намалување и прераспределба, националниот систем во Северна Македонија сѐ уште има ограничени механизми за системска поддршка. Особено се забележува недоволна развиеност на услуги за грижа, посебно за долгорочна грижа, ограничени можности за користење родителско отсуство од страна на татковците односно нема непреносливо татковско отсуство. Недостасуваат и развиени политики за усогласување на професионалниот и приватниот живот, системско мерење на неплатен труд и национална стратегија за економија на грижа.

Неплатената работа не треба да се разгледува како приватно или индивидуално прашање, туку како структурно, економско и социјално прашање кое директно влијае врз родовата еднаквост, сиромаштијата, вработеноста и целокупниот општествен развој. Потребен е интегриран пристап кој ќе вклучува институционални политики, економско признавање на грижата, подобрување на социјалните услуги и трансформација на родовите норми и стереотипи.

5.2. ПРЕПОРАКИ

До носителите на политики и институции

- Да се унапреди законската рамка во насока на воведување посеопфатно и родово сензитивно родителско отсуство, вклучително и задолжително и непреносливо татковско отсуство.
- Да се усогласат националните политики со европските стандарди и директиви поврзани со рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот.
- Да се развијат национални механизми за мерење и економско вреднување на неплатената работа
- Да се интегрира родовата перспектива во економските, социјалните и трудовите политики, особено во политиките за вработување и социјална заштита.
- Да се зголемат инвестициите во достапни, квалитетни и прифатливи услуги за грижа за деца, стари лица и лица со попреченост, особено во руралните средини.

До работодавачите и приватниот сектор

- Да се воведат и почитуваат флексибилни работни аранжмани, како што се работа од дома, флексибилно работно време и скратено работно време за родители и негуватели.
- Да се поттикнува користењето на татковско и родителско отсуство од страна на работодавачите и приватниот сектор без страв од стигматизација за мажите кои го користат и/или без понатамошни професионални последици.
- Да се креираат работни политики кои ќе овозможат подобра рамнотежа помеѓу професионалниот и приватниот живот за сите вработени.

До образовните институции и медиумите

- Да се спроведуваат кампањи и едукативни програми за надминување на традиционалните родови стереотипи поврзани со грижата и домашната работа.
- Да се промовира еднакво учество на мажите во домашните обврски и грижата за децата преку медиуми, образование и јавни политики.
- Да се вклучат содржини за родова еднаквост и економија на грижа во образовните програми.

До граѓанскиот сектор

- Да продолжи застапувањето за признавање, намалување и прераспределба на неплатената работа.
- Да се спроведуваат истражувања и мониторинг за влијанието на неплатената работа врз различни категории жени, особено ранливи групи.
- Да се зајакне соработката помеѓу граѓанските организации, институциите и локалните заедници во креирањето политики за грижа и родова еднаквост.
- Да се продолжи со спроведување подетални анализи според пол, возраст, брачен статус, работен статус, етничка припадност и место на живеење.
- Да се истражува влијанието на неплатената работа врз менталното здравје, економската зависност и кариерниот развој на жените.
- Да се анализира степенот на користење на постојните механизми за отсуство

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА И РЕФЕРЕНЦИ

- R. Antonopoulos (2009), The unpaid care work - paid work connection, International Labour Office, Policy Integration and Statistics Department - Geneva: ILO, 2009 достапно на https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/media/340286/download&ved=2ahUKEwjVqJWNytyUAxU0gv0HHbxCB8IQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2ef00-12_OeIeTixrPUO4N

- K.Suratkai (2026) Rural Women and Unpaid Care Work: Gaps and Opportunities within International Law, Defending Peasants Rights, достапно на https://defendingpeasantsrights.org/en/rural-women-and-unpaid-care-work-gaps-and-opportunities-within-international-law/

- D. Antonovska, Work-Life Balance as a Catalyst for Gender Equality (2025) во Conference proceedings of the 1 st International Conference – Challenges of Contemporary Families, Ss. Cyril and Methodius University, Faculty of Philosphy, Skopje 2025, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repository.ukim.mk/server/api/core/bitstreams/55c37d8a-4af4-4973-bc06-762fdb7110c7/content&ved=2ahUKEwjSv83R3OuUAxWIxQIHHTKvBJkQFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw01rSa0aDB3tYByJpQ4GpW0

- D.Elson (20217) Recognize, Reduce and Redistribute Unpaid Care Work: How to close the gender pay.' *In New Labor Forum* (vol.26.No.2, pp.52-61), Sage CA: Los Angeles, достапно на https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1095796017700135

- ILO (2018). Care Work and Care Jobs: For the future of decent work. Достапно на https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work

- GENDER EQUALITY INDEX 2025, Sharper data for a changing world, European Institute for Gender Equality, 2025

- Vlahovicova, K., Gupta, T., Alaylı, A., Ionescu, M., Cannito, M., Geldschläger, H., Ginés, O., Lubbock, A., Mascarenhas, & M., Moura, T. (2025). State of Southern European Fathers 2024. Equimundo.

- Eurostat (2023) Household Composition Statistics. Достапно на https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Household_composition_statistics&curid=29071&oldid=606220#Increasing_number_of_households_composed_of_adults_living_alone (Accessed 1 August 2024).

- UN Women (2023) Профил на родовата еднаквост во Северна Македонија, Скопје, Северна Македонија

- Државен завод за статистика (2023) Жените и мажите во 2023 во Северна Македонија достапно на https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/ZeniteMazite_2023.pdf

- М.Башевска, Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија 2022, достапно на https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1.aspx?rbr=886

- Стратегија за родова еднаквост на ЕУ 2020-2025, достапно на https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

- The EY Pay Transparency Directive 2023, https://www.pwc.com/mt/en/publications/tax-legal/the-eu-pay-transparency-directive-key-takeaways.html

- DIRECTIVE (EU) 2022/2381 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip_22_3478

- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU)

- European Commission (2022), *A European Care Strategy for caregivers and care receivers.* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169

- Road map for women's rights (2025) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/roadmap-womens-rights_en

- Gender Equality Strategy 2026-2030 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_26_526

- CEDAW (1979) https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

- Пекиншка платформа и декларација за акција https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf

- Цели за одржлив развој, https://sdgs.un.org/goals

- Закон за работни односи (Службен весник на Република Македонија, бр. 27/2016).

- Закон за еднакви можности на жените и мажите, усвоен во 2012 год. (Службен весник бр. 6/2012)

- Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020 година
- Закон за социјална заштита (Службен весник бр. 79/2009)
- Закон за заштита на децата, Службен В. на Р.М. бр: 23/2013
- Стратегија за родова еднаквост 2022-2027, Службен весник бр.170,2022
- Национален акциски план за родова еднаквост 2025-2027
- Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026