

ЗАД ЗАВЕСАТА

Културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија



Студија на политиките бр. 52

Зад завесата: културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија

Автори

Благица Петрески

Финанце тхинк – Институт за економски истражувања и политика, Скопје
blagica.petreski@financethink.mk

Стефан Таневски

Универзитет „Американ колеџ“ Скопје
stefan.tanevski@uacs.edu.mk

Марјан Петрески

Финанце тхинк – Институт за економски истражувања и политика, Скопје
Универзитет „Американ колеџ“ Скопје
marjan.petreski@financethink.mk

Рецензент

Ивона Паунович-Бишевац
ОН жени

Овој производ е подготвен во рамки на проектот „Отклучување на женскиот економски потенцијал – надвор од родовите граници“ финансиран од Владата на Обединето Кралство, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Британската Влада.



СОДРЖИНА

1. ВОВЕД	5
2. ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА	9
2.1 Теорија на човечкиот капитал: образованието ги зголемува опортунитетните трошоци на неактивноста	9
2.2 Перспектива на животниот циклус: возраст и брак во контекст на неактивност на жените на пазарот на трудот	10
2.3 Теорија на распределба на времето: неплатената домашна работа го спречува учеството на пазарот на трудот	11
2.4 Понатаму за времето на жените поминато во обезбедување грижа	13
2.5 Потребата да се урамнотежат работата и семејството	15
2.6 На крај, традиционалните родови улоги и културните норми може да го спречат влезот на пазарот на трудот	17
3. СТИЛИЗИРАНИ ФАКТИ	20
4. ПОДАТОЦИ И МЕТОДОЛОГИЈА	28
5. РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА	35
5.1. Податоците зборуваат сами по себе: основни концепти за неактивност на пазарот на трудот	35
5.2. Доказ дека жените се понеактивни на пазарот на труд од мажите	40
5.3. Што ги тера жените да бидат неактивни на пазарот на трудот?	45
5.4. Различниот ефект на општествените ставови и на културните норми врз неактивноста на жените на пазарот на трудот	49
5.5. Дали истите фактори предизвикуваат деактивирање кај мажите?	54
5.6. Проверки на робусноста	58
6. ЗАКЛУЧОЦИ И ИМПЛИКАЦИИ ЗА ПОЛИТИКАТА	60
БИБЛИОГРАФИЈА	65

СПИСОК НА ТАБЕЛИ

Табела 1 – Фактори на неактивност и нивните соодветни прашања	30
Табела 2 – Самопријавен статус на пазарот на трудот	32
Табела 3 – Статус на пазарот на труд по приспособување	33
Табела 4 – Тестови за факторирање на податоците	35
Табела 5 – Оптоварувања на факторите	39
Табела 6 – Основни резултати – целосен примерок	43
Табела 7 – Основни резултати – жени	47
Табела 8 – Основни резултати – мажи	56
Табела А 1 – Проверка на робусноста – додаден приход	74
Табела А 2 – Проверка на робусноста – поширока неактивност	76

СПИСОК НА СЛИКИ

Слика 1 – Состав на неактивноста на пазарот на труд во Северна Македонија (2017-2023 година)	20
Слика 2 – Состав на улогата на домаќинки во Северна Македонија	21
Слика 3 – Образовен и возрасен состав на неактивните жени во Северна Македонија	18
Слика 4 – Стапка на запишување во градинки и центри за ран детски развој	23
Слика 5 – Ставови за грижата за болен родител	24
Слика 6 – Распределба на времето кај мажите и кај жените во Северна Македонија	25
Слика 7 – Ставови, традиции и норми кон работата, домаќинството и грижата за децата кај жените во Северна Македонија	26
Слика 8 – Родова поделба на корисниците на активната политика на пазарот на трудот	27
Слика 9 – Улогата на општествените ставови и културните норми во веројатноста за неактивност кај сите возрасти на жените	50
Слика 10 – Улогата на општествените ставови и културните норми за веројатноста за неактивност кај сите нивоа на образование на жените	51
Слика 11 – Улогата на општествените ставови и културните норми за веројатноста за неактивност кај различните брачни состојби на жените	52
Слика 12 – Улогата на општествените ставови и на културните норми за веројатноста за неактивност кај различниот број деца на жените	53
Слика 13 – Улогата на општествените ставови и културните норми за веројатноста за неактивност кај различните здравствени состојби на жените	54

1. ВОВЕД

Жените во Северна Македонија се соочуваат со претежно ниска стапка на учество во работната сила од 42,8 проценти. Додека глобалниот просек за учество на жените на пазарот на трудот е 48,7 проценти, а просекот на Европската Унија (ЕУ) е 52,3 проценти, Северна Македонија е значително пониско од овие референтни вредности. Ситуацијата е уште полоша кога се набљудува трендот бидејќи стапката на учество на женската работна сила забележи значителен пад од нејзиниот врв од 46,6 проценти пред пандемијата. Оваа ниска стапка на учество ги истакнува различните социоекономски предизвици и пречки, кои го спречуваат активното вклучување на жените во работната сила и ја прават Северна Македонија критична студија на случај за разбирање на динамиката и на пречките што влијаат на ангажманот на жените на пазарот на трудот.

Разликата меѓу стапките на учество на жените и на мажите во работната сила во Северна Македонија е голема. Стапката на учество на мажите е многу повисока, со 62 проценти, речиси еднаква на просекот во ЕУ од 63,9 проценти. Меѓутоа, и кај жените и кај мажите стапките претрпеа пад од пандемијата, што не беше случај во ЕУ. Стапката на учество на машката работна сила на сличен начин се намали од нивото пред пандемијата од 67,8 проценти. Пандемијата ги влоши постојните пречки за влез и задржување на работната сила, како што се зголемената одговорност за грижа и намалените можности за работа, што дополнително го продлабочи родовиот јаз кај учеството во работната сила.

Ниската стапка на учество на жените во работната сила е негативна за општеството од повеќе причини. Прво, тоа го одразува неискористениот економски потенцијал бидејќи жените претставуваат една половина од човечкиот капитал, кој останува недоволно искористен. Оваа недоволна искористеност може да доведе до намалување на вкупниот економски пораст и продуктивност. Понатаму, ниските стапки на учество на жените често укажуваат на инхерентни неуспеси на пазарот и на нарушувања на политиката, како што се несоодветна поддршка во грижата за децата, нефлексибилни работни аранжмани и културни пречки, кои, доколку се решат, би можеле да ја подобрат општествената благосостојба. Освен тоа, учеството на жените е тесно поврзано со пошироките прашања за родова еднаквост, ублажување на сиромаштијата и благосостојбата на децата. Зголеменото учество на женската работна сила може да доведе до подобрена економска стабилност на семејствата, особено во случаи на разделеност на брачните другари, и да ја промовира родовата еднаквост со тоа што ќе им се обезбедат еднакви можности на жените за да придонесат економски и да постигнат финансиска независност. Оттука, поттикнувањето повисоко учество на женската работна сила е клучно за постигнување порамноправно, просперитетно и поотпорно општество.

Рамката на политика во Северна Македонија насочена кон соочување со неактивноста на жените на пазарот на труд вклучува неколку клучни елементи и покрај тоа што не постои единствен посебен документ за политика што се занимава со ова прашање. Следниве закони го формираат столбот на рамката на политика насочена кон зголемување на учеството на женската работна сила и излегување на крај со пречките со кои се соочуваат жените на пазарот на труд: Закон за работни односи (прво усвоен во 2005 година), Закон за еднакви можности на жените и на мажите (2006 година), Закон за спречување и заштита од дискриминација (2019 година), Закон за социјална заштита (2019 година), Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (1997 година) и Закон за заштита на децата (2013 година). Додека, клучните стратемиски документи вклучуваат Национална стратегија за родова еднаквост 2022 – 2027 година, Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2022 – 2026 година, Национална стратегија за вработување 2021 – 2027 година, Национална програма за развој на социјалната заштита 2022 – 2032 година и Стратегија за женско претприемаштво 2019 – 2023 година. Овие закони и стратегии колективно имаат цел да ја промовираат родовата еднаквост, да спречат дискриминација, да обезбедат социјална поддршка и да ги подобрат можностите за вработување на жените.

Иако е добро заокружена, рамката на политика се соочува со значителни предизвици во остварувањето на своите цели, како што е потврдено преку растечката неактивност на жените на пазарот на трудот. На пример, политиката за породилно отсуство не дава доволно поддршка и недостига сеопфатна политика за родителско отсуство. Услугите за детска грижа се ограничени, особено за деца помлади од три години, принудувајќи многу жени да останат дома за да се грижат за своите деца. Флексибилните работни аранжмани не се широко достапни, што им отежнува на жените да најдат рамнотежа меѓу работата и семејните обврски. Иако постојат програми за поддршка за вработување и обука, нивната ефективност е спречена од недоволното финансирање и спроведување. Законите за антидискриминација постојат, но културните норми и предрасудите продолжуваат да го спречуваат вработувањето на жените. Социјалните и културните очекувања даваат поголема вредност на традиционалните родови улоги, што ги обесхрабрува жените да бараат вработување.

Постои богата литература, која документира дека неактивноста на жените на пазарот на трудот е обликувана од низа лични карактеристики, општествени и економски фактори (види неодамнешна метаанализа на D'hert et al. 2024). Литературата нагласува дека возраста, образованието и брачниот статус се клучни детерминанти (Jaumotte, 2003). На пример, високото образовно достигнување, во принцип, е поврзано со зголемено учество на пазарот на трудот бидејќи ги подобрува вештините и изгледите за работа (Ionescu и Cuza, 2012). Меѓутоа, возраста може да влијае на нивоата на активност, при што помладите

и постарите жени се соочуваат со различни предизвици на пазарот на трудот (Rees, 2022). Брачниот статус и семејните обврски, особено грижата за децата, значително влијаат на учеството на жените, што често доведува до неактивност поради поголемото оптоварување со домашните обврски (Van Hedel et al. 2015; Cipollone et al. 2014). Според теоријата на човечкиот капитал на Бекер (1964 година), инвестициите во образованието и вештините се клучни, но личните одлуки поврзани со бракот и со семејството можат да влијаат на тоа како овие инвестиции се претвораат во активност на пазарот на трудот. Имено, обврските во домаќинството и грижата за децата често паѓаат непропорционално на жените и можат да ја ограничат нивната способност да учествуваат во работната сила (Becker, 1965). Освен тоа, културните норми и родовите улоги играат значајна улога бидејќи традиционалните очекувања за примарна одговорност на жените за домот и за семејството може да го обесхрабрат вклучувањето на пазарот на трудот (Fernández, 2013; Salari, 2020; Eberharter, 2001).

Целта на оваа студија е сеопфатно да се разбере неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија преку испитување на културните норми, родовите стереотипи и индивидуалните работни ставови, заедно со личните карактеристики на поединците. Поконкретно, прво оставаме податоците да ги разоткријат аспектите на неактивноста на поединците на пазарот на трудот; а потоа ги користиме овие самоструктурирани информации за да разбереме како демографските карактеристики, социјалниот капитал и карактеристиките на брачните другари на пазарот на трудот, родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми поврзани со грижата за децата и домашните работи заемно дејствуваат и влијаат на учеството на жените на пазарот на трудот.

Оваа студија носи многубројни новини во научните и политички дебати. Прво, се потпираме на Европското истражување на вредностите за длабински да навлеземе во прашањето што е оптоварено со стереотипи, предрасуди и културни норми, аспекти што не би можеле да се опфатат со користење на стандардната анкета за работната сила. Второ, прашањето го истражуваме на повеќеслоен начин, прво преку следење факторска анализа и анализа на главни компоненти за да дозволиме податоците да зборуваат за себе, пред да спроведеме постандардна анализа на тоа што ја објаснува неактивноста. На крај, на креаторите на политика им даваме прецизни предлози, место општи предлози, кои често го оптоваруваат јавниот дискурс.

На аналитички план, ОН жени ја анализираше неактивноста на жените на македонскиот пазар на труд пред неколку години (UN Women, 2017). Студијата беше заснована на податоци од приспособена анкета и откри дека клучните пречки за вклучување на жените на пазарот на трудот вклучуваат традиционални родови улоги, несоодветни вештини и недостиг од флексибилни опции за работа, особено за жените со ниско

ниво на образование и на тие од конзервативните заедници. Меѓутоа, недостигаат постојани напори за следење на трендовите низ времето. Покрај наведените новитети, ова ја истакнува уникатноста на тековната студија бидејќи не само што се надоврзува на минатите истражувања туку, исто така, ја нагласува и важноста од континуирано следење и анализа.

Студијата е структурирана на следниов начин. Дел 2 ја дава основата на прашањето во научната литература и обезбедува краток преглед. Во дел 3 се претставени стилизирани факти за неактивноста на пазарот на труд во Северна Македонија. Во дел 4 се разгледуваат основните податоци и методологијата. Дел 5 сеопфатно ги прикажува резултатите и нуди живописна дискусија. Во дел 6 се дава заклучокот и се формулираат препораките за политиката.

2. ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА

2.1 Теорија на човечкиот капитал: образованието ги зголемува опортунитетните трошоци на неактивноста

Рамка што често се користи за анализа на учеството на женската работна сила е Теоријата за човечкиот капитал на Бекер (1964 година). Оваа теорија тврди дека поединците инвестираат во своето образование и вештини за да ги подобрат својата продуктивност и потенцијалот за заработка. Според Бекер, врз одлуката да се вклучат во пазарот на трудот влијаат очекуваните приноси од таквите инвестиции. За жените, изборот да работат се одредува според тоа дали придобивките од вработувањето — мерени во однос на платите и напредувањето во кариерата — се поголеми од перципираната вредност на алтернативната употреба на нивното време, како што се производството во домаќинството и слободните активности. Со други зборови, платите можат да влијаат врз понудата на работна сила и преку ефектот на доход и ефектот на супституција, а, на крај, и врз учеството на женската работна сила. Ефектот на доходот укажува дека како што се зголемуваат платите, поединците би можеле да изберат да одвојат повеќе време за одмор бидејќи нивните потреби за приходи се задоволени. За разлика од тоа, ефектот на супституција подразбира дека како што растат платите, се зголемува опортунитетниот трошок на неработењето, што може да доведе до поголема понуда на работна сила бидејќи за поединците вработувањето е попривлечно во однос на слободното време.

Меѓутоа, иако теоријата за човечкиот капитал на Бекер дава корисна основа, таа е критикувана од современите економисти поради нејзиниот ограничен опсег. Феминистичките економисти како Ненси Фолбре и Пола Ингланд тврдат дека пристапот на Бекер занемарува суштински фактори. Фолбре (2001 година, 2006 година) го нагласува потценувањето на неплатената репродуктивна работа, која првенствено ја вршат жените и не е соодветно доловена во традиционалните економски модели. Ингланд и Браун (1992 година) ја критикуваат теоријата на Бекер дека ги занемарува влијанијата на професионалната сегрегација, дискриминацијата и културните норми врз резултатите на пазарот на трудот. Овие гледишта нагласуваат дека врз неактивноста на пазарот на трудот не влијаат само ефектите на доход и на супституција. Факторите како што се образованието, родовите улоги, обврските во домаќинството и брачниот статус значително ја обликуваат еластичноста на платите и, на крај, учеството на жените во трудот (Florence, 2003).

Степенот на придобивките остварени преку образовните достигнувања во насока на повисоко учество на женската работна сила е добро документиран (Ince, 2010; Contreras и Plaza, 2010; Tsani et al. 2013; Tripney

и Hombrados, 2013; Bhaduri-Kanjilal и Pastore, 2018). Меѓутоа, критично прашање што опстојува во многу економии е преминот од училиште на работа, често спречен од неусогласеноста на вештините што конвенционалните образовни рамки не успеваат да ја решат. Особено за жените, оваа неусогласеност меѓу нивните вештини и барањата на работата често доведува до демотивација и неангажираност, што го отежнува преминот од училиште на работа (Cedefop, 2013). Како таков, овој аспект бара проширување надвор од традиционалните образовни системи за да се вклучат стручно образование и обука (COO, формално или неформално), кои конкретно се однесуваат на потребите на пазарот на трудот. Неколку студии (Dickson и Harmon, 2011; Cedefop, 2013; Tripney и Hombrados, 2013; Bairagiya, 2021) покажуваат дека стручното образование и обука ги подобруваат изгледите за вработување, ги скратуваат периодите на барање работа, го продолжуваат времетраењето на работата и го олеснуваат посредувањето при вработување на жените. Овие ефекти се особено значајни во земјите со добро развиени системи за стажирање, како што се Германија, Австрија, Данска и Луксембург.

Друг важен аспект клучен за позицијата на работниците на пазарот на трудот, а поврзан со образованието и со обуката, се активните програми на пазарот на трудот (АППТ). Литературата нагласува две главни точки: прво, овие интервенции често доаѓаат во форма на програми за јавни работи, професионална преквалификација и стажирање; второ, тие имаат цел да ја намалат невработеноста и да ги зголемат платите (Todd, 2012). Повеќе студии покажуваат дека јавните програми за обука во Латинска Америка ги подобрија стапките на активирање за жените. Во Мексико, жените на возраст од 25 и повозрасни забележуваат подобрување во периодот на барање работа за три до дванаесет месеци (Revenge et al. 1994). Програмата Хефес во Аргентина значително ја намали невработеноста и неактивноста на жените (Galasso и Ravallion, 2004, 2004). Во Перу, иницијативата Прохобен ги подобри резултатите од вработувањето за младите жени, во споредба со нивните машки колеги (Ñoro et al. 2007). Слични ефекти се забележани во земјите во Источна Европа, каде што јавните програми за обука во Полска и во Романија ги зголемија изгледите за вработување на жените (Rogríguez-Planas и Jacob, 2010; Kluge et al. 1999).

2.2 Перспектива на животниот циклус: возраст и брак во контекст на неактивност на жените на пазарот на трудот

Во конвенционалните теории на пазарот на трудот, учеството на работната сила често се анализира преку аспектите на животниот циклус, т.е. репродуктивните години, вклучувајќи ја возраста на децата и бракот. Овие карактеристики претставуваат голем дел од донесувањето одлуки на поединците да се вклучат во работната сила (Eckstein и Wolpin,

1989). Економската теорија укажува на тоа дека возраста и учеството на работната сила имаат нелинеарна траекторија во облик на грпка во текот на животниот циклус. Ова значи дека учеството на женската работна сила се зголемува кај младите, но има тенденција да опадне во 30-тите години бидејќи жените се решаваат да имаат деца. Меѓутоа, како што жените имаат тенденција да се враќаат на пазарот на труд во нивните 40-ти години, особено поради намалените активности за одгледување на децата, учеството во работната сила повторно почнува да се зголемува (Balleer et al. 2009; Mojsoska-Blazevski et al. 2016). На пример, мајките што имаат постари ќерки, особено на возраст од 13 години или повозрасни, имаат поголема веројатност да учествуваат во работната сила бидејќи постарите ќерки, најверојатно, ќе преземат некои од домашните работи и ќе го намалат товарот (Agüero et al. 2012). Спротивно на тоа, мајките со помали деца носат поголем дел од обврските во домаќинството и се соочуваат со неповолности при вклучувањето во работната сила во однос на мајките со постари деца или жените што немаат деца (Kömüryakan, 2021).

Брачниот статус, исто така, влијае на учеството на женската работна сила. Мажените жени често покажуваат пониски стапки на учество во работната сила во споредба со немажените жени, првенствено поради зголеменото време посветено на неплатената работа во домаќинството и грижата за децата (Budig и England, 2001). Всушност, ОН жени (2022 година) открива дека жените што живеат со партнер имаат пониски стапки на учество во работната сила (64,3 проценти) во споредба со жените што живеат сами (82,4 проценти). Анализата на специфични земји покажува дека мажените жени имаат помала веројатност да учествуваат во работната сила во однос на нивните немажени врснички во Кореја (Lee et al. 2008), Чиле (Contreras и Plaza, 2010), Кина (Xiao и Asadullah, 2020), Пакистан (Rana и Azid, 2010), Грција (Petrakis, 2021) и во Турција (Kömüryakan, 2021).

2.3 Теорија на распределба на времето: неплатената домашна работа го спречува учеството на пазарот на трудот

Според моделот на распределба на времето (Becker, 1965), жените не само што донесуваат одлука меѓу слободното време и работата, туку и меѓу трудот што се обезбедува на пазарот и домашното производство на стока и на услуги, како што се домашната работа и грижата за децата. Моделот на Бекер е формализиран преку рамката за постигнување максимум на корисноста, каде што поединецот ја доведува до максимум корисност U , добиена од пазарните добра X , домашно произведените добра Z и слободното време L . Ова може да се претстави како $U = U(X, Z, L)$, каде што X ги претставува стоката и услугите набавени од пазарот, Z ги претставува стоката и услугите произведени дома, вклучително

и грижата за децата, L го претставува слободното време. Покрај тоа, според моделот на Бекер, домаќинството се соочува или со временски и / или со буџетски ограничувања. Вкупното достапно време T се распределува меѓу трудот H , слободното време L и времето поминато на домашно производство T_h , каде што $T = H + L + T_h$. Буџетското ограничување може да се изрази како: $pX = wH + V$, каде што w е стапката на плата; V го претставува приходот што не е од труд, а p е цената на пазарните добра.

Оттука, моделот на распределба на времето укажува на тоа дека жените ќе обезбедуваат дополнителен труд на пазарот доколку заработката од овој труд (wH) ја компензира загубата на домашното производство и слободното време. Меѓутоа, за жените со одговорности за обезбедување грижа, опортунитетниот трошок за работа надвор од домот често е повисок поради грижата за децата и производството во домаќинството (Krantz-Kent, 2009). Како што покажува моделот на Бекер, маргиналната корисност што произлегува од дополнителниот пазарен приход мора да е поголема од корисноста изгубена од намаленото време поминато во домашно производство и слободно време за да се појави зголемено учество на пазарот на трудот. Ова е клучно за да се разбере зошто жените, особено тие со деца, може да покажат послаба приврзаност кон пазарот на труд – децата обезбедуваат поголем опортунитетен трошок за домашното производство (Florence, 2003). Освен тоа, товарот на грижа за децата, во својот полн обем – освен што го дестимулира ангажманот на жените на пазарот на трудот, може и да наметне финансиски товар врз домаќинството.

Нееднаквата распределба на неплатената работа во домаќинството, претежно на товар на жените, кои носат повеќе од три четвртини од домашните обврски, претставува критична пречка за учеството на женската работна сила (MOT, 2018 година). Непропорционалната распределба на одговорностите го ограничува времето на жените достапно за платена работа на пазарот (Ferrant et al. 2014) и ги принудува да жонглираат со двојните барања на пазарното вработување и на домашните обврски. Овој товар се зголемува со секое дополнително дете, што резултира со значително опаѓање на нивното учество во работната сила (Krantz-Kent, 2009). Колку што е понееднаква распределбата на одговорностите за грижа меѓу жените и мажите, толку е поширок родовиот јаз во учеството во работната сила (Ferrant et al. 2014). Мажите, главно, го посветуваат своето време на платена работа, додека жените често се оставени да жонглираат меѓу вработувањето и „втора смена“ со домашни задачи трошејќи околу 30 часа неделно на неплатена работа, во споредба со 10 часа на мажите (UN Women, 2023).

Возрасната поделба на домашната неплатена работа открива дека жените во нивните најдобри работни години имаат тенденција да трошат помалку време на платено вработување и повеќе на неплатени домашни задачи, особено ако имаат партнер. Од друга страна, мажите,

обично, посветуваат повеќе часови на работа на пазарот, при што бракот или заедничкиот живот имаат мал ефект врз нивните шеми на користење на времето (Anxo et al. 2007; Connelly и Kimmel, 2011; Rubiano-Matulevich и Vallez, 2019). Меѓутоа, постарите жени не се исклучени и одвојуваат слично време на неплатена работа како тие во своите најдобри работни години, а, сепак, главно, обезбедуваат домашна нега за постарите лица (Krantz-Kent, 2009; MOT, 2018).

Регионалната анализа открива значителни разлики кај неплатената работа во домаќинството низ регионите. Во ЕУ-28, 94 проценти од вработените жени учествуваат во неплатени активности како што се грижа за децата или домашна работа, во споредба со 70 проценти од мажите (Европски институт за родова еднаквост, 2020 година). Жените и девојките во Источна и во Југоисточна Азија, Европа и во Северна Америка трошат 3,6 до 3,8 часа дневно на неплатена работа, додека во Централна и во Јужна Азија, Северна Африка и во Западна Азија, тоа се зголемува на пет часа. Најголемите родови јазови се наоѓаат во второнаведените региони, каде што жените поминуваат 3,7 до 4,0 пати повеќе часови на неплатена работа за грижа од мажите. Во Латинска Америка и на Карибите, жените поминуваат 4,2 часа дневно во неплатена работа, во споредба со 1,8 час на мажите, а во Супсахарска Африка, жените поминуваат 4,0 часа, во споредба со 1,4 час на мажите (UN Women, 2023). Жените во Западен Балкан поминуваат, во просек, 2,3 до 11 пати повеќе време во неплатена работа од мажите, со високи стапки на неактивност кај работоспособните жени, особено младите жени ангажирани во образованието и средовечните жени поради ниската возраст на пензионирање од 60 години (УНДП, 2022 година; ММФ, 2017 година; Совет за регионална соработка, 2020 година).

2.4 Понатаму за времето на жените поминато во обезбедување грижа

Тоа што придонесува за пониската стапка на учество на женската работна сила е доминантната улога што ја преземаат жените како примарни даватели на грижа. Оваа одговорност често налага повлекување од пазарот на труд што значително се должи на големите барања за грижа за децата и на други домашни работи. Развојот на рамките за политика за грижа за децата постепено еволуираше, обликуван од порастот на учеството на женската работна сила, со одредби што сега вклучуваат посебни работни аранжмани, политика за враќање на работа и политика за отсуство, кои ги поддржуваат мајките на пазарот на трудот за време на периодите кога обезбедуваат грижа за децата. Оваа политика се реализира преку парични субвенции за грижа за децата (кои зависат од фактори како што се возраста на детето, големината на семејството и капацитетот за заработка) и услуги во натура како што е субвенционираната грижа за деца, со цел да се

намалат финансиските оптоварувања на домаќинствата и да се олесни притисокот за обезбедување дневен престој за време на работните часови (Olivetti и Petrongolo, 2017; ОЕЦД, 2024).

Меѓутоа, во многу европски земји грижата за децата е, главно, достапна за деца на возраст од три до пет години, што претставува предизвик за мајките на кои им е потребна грижа веднаш по породувањето и доведува до пониски стапки на повторно враќање на пазарот на трудот и учество во женската работна сила (Del Boca et al. 2009). Политиката за обезбедување грижа за децата, вклучувајќи место во дневен престој и надомест во натура, генерално, го поттикнуваат учеството на женската работна сила во земји како Франција (Givord и Marbot, 2015), Италија (Carta и Rizzica, 2018), Турција (Tatoğlu, 2022), Квебек (Baker et al. 2008), Соединетите Американски Држави (Cascio, 2009; Fitzpatrick, 2012), Германија (Bauernschuster и Schlotter, 2015) и Норвешка (Andersen и Havnes, 2018). Раните интервенции за деца на возраст од три години или помлади го подобруваат учеството во работната сила преку спречување на намалувањето на човечкиот капитал на мајките поради неактивност, но може да го загрозат оптималниот детски развој поради потребата од поголемо негување (Baker et al. 2008; Evans et al. 2024).

Карта и Рицка (2018 година) утврдија дека квалификуваноста за градинка на рана возраст значително го зголемува учеството на пазарот на труд кај мајките на двегодишни деца, особено тие со пониско ниво на образование чувствителни на трошоците за грижа за децата. Слично на тоа, Бејкер и др. (2008 година) забележуваат пораст од 50 проценти во понудата на труд од страна на мајките во Квебек поради политиката за рана грижа за децата за деца на возраст од новороденче до четири години. Големината на семејството влијае на учеството на работната сила на два начина: првичното намалување на плодноста го поттикнува женскиот ангажман (Engelhardt et al. 2004), со различни влијанија низ Латинска Америка (Cruces и Galiani, 2007; Tortarolo, 2015), Норвешка (Cools et al. 2017) и 96 економии во развој (Bloom et al. 2009). Субвенциите за детска грижа покажаа минимални ефекти за мајките со едно дете, но зголемување за 1,6 процентни поени кај учеството во работната сила за мајки со три или повеќе деца, главно на работни места со скратено работно време (Givord и Marbot, 2015). Дел Бока и др. (2008 година) забележуваат дека таквите влијанија се значајни само ако работните места со скратено работно време се со висок квалитет. Самохраните мајки со мали деца што не се во вонбрачна заедница имаат поголемо учество во работната сила (65,8 проценти) во споредба со мајките што живеат во вонбрачна заедница (48,7 проценти) (UN Women, 2020), иако првите често се префрлаат на работа со скратено работно време поради логистичките ограничувања (Andersen и Havnes, 2018). Мајките што живеат во вонбрачна заедница бележат зголемување на вработеноста за 29 процентни поени кога нивното дете е згрижено со целодневен престој. Студиите во САД и во Канада (Dhuey et al. 2019; Cascio, 2009;

Fitzpatrick, 2012; Herbst и Tekin, 2011) покажуваат дека градинките и целодневните програми се од корист за самохраните мајки бидејќи го намалуваат времето за грижа за децата и го зголемуваат учеството на пазарот на трудот.

За разлика од грижата за децата, која може да се планира и има утврден распоред, грижата за старите лица е помалку предвидлива во однос на времето и на периодот на траење. Оваа непредвидливост често се појавува подоцна во кариерата на жените, што дополнително им отежнува да останат вработени. Недостигот од центри за нега на стари лица, заедно со „стимулациската стапица“ создадена од паричните трансфери и пензиите, го влошува овој проблем (Simonazzi, 2009). Неплатената нега има сериозни последици за финансиската сигурност на жените. Тоа влијае на способноста на жените за работа, што резултира со пониски приходи и назадување во кариерата (Carmichael и Charles, 2003). Ова води до помалку работни часови и поголем финансиски стрес (Lilly et al. 2010). Негувателите, исто така, имаат поголема веројатност да западнат во сиромаштија поради зголемените приватни трошоци за нега (Johnson и Wiener, 2006).

2.5 Потребата да се урамнотежат работата и семејството

Во однос на урамнотежувањето на работните и на семејните обврски, постојат два главни аспекта: флексибилност на работното место и флексибилни работни аранжмани. Флексибилноста на работното место се однесува на поширок културен пристап во организацијата што ја поддржува флексибилноста во: распоредот, локацијата, обемот на работа и работното време (Kossek и Thompson, 2016; Laundon и Williams, 2018). Флексибилните работни аранжмани (ФРА), од друга страна, се дефинираат како политика или договори меѓу вработените и работодавците, кои обезбедуваат слични видови флексибилност. Распространетоста на двата вида е особено забележлива во дискусиите по пандемијата, во голема мера поради структурните промени предизвикани од пандемијата (т.е., карантинот и промените во работната динамика). И двата пристапа се препознаваат како клучни за зголемување на рамнотежата меѓу работата и личните обврски за жените. Општо земено, тие се поврзани со подобра интегрираност на работата и приватниот живот, намален стрес и зголемено задоволство од работата (Munjal и Anooja, 2022).

Родовоспецифичната анализа е во согласност со традиционалните општествени норми, кои ги позиционираат мажите како примарен хранител, а жените во улогата на негуватели (Aryee et al. 2005; Powell и Mainiero, 1992). Всушност, мажите, обично, се мотивирани да ги користат ФРА за подобрување на успешноста, на пример, со зголемување на интензитетот на својата работа или продолжување на работното време. За разлика од тоа, од жените се очекува да ги користат флексибилното работно време за да имаат простор за нивните семејни

обврски (Hilbrecht et al. 2008; Lott и Chung, 2016). Подетална анализа на Мага и Липовска (2021 година) не наоѓа статистички значајна родова разлика во пристапот до флексибилни работни аранжмани. Интересно е тоа што има помала веројатност работодавците да бараат од жените да работат флексибилни часови во однос на нивните машки колеги. Понатаму, работата во професија во која доминираат жени ја намалува веројатноста за пристап до флексибилни работни аранжмани, што наметнува ограничување за жените што бараат таква флексибилност.

Натамошна поделба открива дека жените во нивните најдобри години во Соединетите Американски Држави имаат корист од можноста што ја даваат нивните работни места за работа на далечина, што доведува до зголемена приврзаност кон работната сила и помала веројатност за напуштање на работната сила (Tito, 2024). Слични наоди се забележуваат во некои брзорастечки економии како Малезија. На пример, Субраманијан и др. (2015 година) откриваат дека флексибилните работни аранжмани, генерално, имаат ефект на задржување на пазарот на трудот на жените. Хо и др. (2024 година) откриваат дека флексибилните работни аранжмани предизвикуваат ефект на „почнување со работа“ кај жените преку можноста да работат од дома и да вршат повеќе задачи истовремено додека се грижат за децата, што еднакво придонесуваат за овој ефект. Освен тоа, флексибилните работни места можат да послужат како „влезни работни места“, што им помага на жените, особено на тие без претходно работно искуство, да преминат во помалку флексибилно вработување. Покрај тоа, работното искуство на флексибилни работни места има тенденција да ги промени традиционалните родови ставови, што дополнително го поддржува учеството на жените на пазарот на трудот.

Значењето на флексибилната работа за олеснување на рамнотежата меѓу работата и приватниот живот е особено клучно за родителите, особено за мајките што поминуваат три дополнителни часа во домашни обврски, во споредба со мажите, при што жените имаат несразмерна корист од флексибилниот распоред поради нивната двојна улогова професионалната и во домашната сфера (Schneider, 2011; Estanio et al. 2023). Освен тоа, претпочитањето скратено работно време или некоја форма на флексибилна работа, исто така, може да зависи од возраста на децата и од приходот на брачниот другар (Falzone, 2000).

2.6 На крај, традиционалните родови улоги и културните норми може да го спречат влезот на пазарот на трудот

Еден аспект, кој е соодветен за учеството на женската работна сила и нема добиено многу внимание во економските перспективи, но е анализиран во друга литература, се социјалните ставови и норми кон жените (Fernandez, 2013). Овие ставови и норми се дефинирани како идеи за тоа како треба да се однесуваат мажите и жените. Тие вклучуваат однесувања меѓу луѓето (т.е. кога и колку деца да имаат), социјална практика (т.е. облекување, говор, воспитување на децата), политички дејства (на пр., вршење јавна функција, гласање) и економски одлуки (т.е. учество во работната сила и работење на работно место) (Gauri et al. 2019). Кога ќе се усвојат, овие однесувања може да имаат големо влијание врз учеството на женската работна сила (Alesina et al. 2013; Fernandez, 2013; Bertrand et al. 2015; Gauri et al. 2019).

Постојната литература има две насоки во однос на традиционалните родови улоги / социјалните норми и учеството на женската работна сила. Едната насока го разгледува односот меѓу нивоата на економски развој и учеството на женската работна сила (Sinha, 1965; Durand, 1975; Jayachandran, 2021). Втората насока истражува како дискриминаторските ставови, вклучувајќи ги стереотипите и социјалните норми, го обликуваат учеството на жените во работната сила (Fernandez, 2013; Bertrand et al. 2015; Bertrand and Mullainathan, 2004; Bertrand and Duflo, 2017).

Во литературата за економски развој се наведува дека во раните фази на економски пораст, учеството на женската работна сила е високо поради значителната вклученост во земјоделството за сопствени потреби (Verick, 2018). Меѓутоа, во регионите со историски ниско учество на жените во земјоделството, како што се делови од Африка (т.е. Руанда, Мадагаскар, Еритреја) и Блискиот Исток, учеството на жените во другите сектори останува ниско дури и денес (Alesina et al. 2013). Перзистентните културни норми и жигосувањето го запираат учеството на женската работна сила дури и кога економијата се индустријализира. Сепак, штом општеството ќе ги достигне своите напредни фази на развој, учеството повторно се зголемува, поттикнато од политиката за поддршка, флексибилните можности за работа, порастот на работните места во услужниот сектор, пониските стапки на плодност и подобрените образовни можности за жените (Jayachandran, 2021).

Дискриминаторската практика врз жените е главен фактор што придонесува за постојните родови разлики во учеството во работната сила (Ferrant et al. 2014). Берниел и Санчез-Парамо (2011 година) проценуваат дека речиси две третини од овие разлики, кои остануваат откако ќе се земат предвид образованието и богатството, може да се препишат на дискриминацијата. Ова го нагласува широко

распространетото влијание на пристрасноста надвор од социо-економските променливи. Дискриминацијата функционира преку различни механизми, вклучувајќи институционални и општествени норми, кои диктираат прифатливи улоги за жените. Ова е очигледно на пазарот на трудот, каде што жените се соочуваат со пристрасност при вработувањето (Neumark et al. 1996; Coffman et al. 2021; Bertrand и Mullainathan, 2004). На пример, во индустриите во кои се смета дека доминираат мажите (т.е. потребна е физичка сила), помалку е веројатно жените да бидат повторно повикани за вработување (Carlsson, 2011; Bertrand и Duflo, 2017). Освен тоа, интерсекциската дискриминација, која се заснова на фактори како што се возраста, расата и етничката припадност, ги влошуваат овие предизвици, дополнително ограничувајќи го пристапот до вработување за маргинализираните жени (Reuben et al. 2014). Перцепциите на работодавците во врска со стереотипите за женските карактеристики и веројатноста за прекини во кариерата на жените може да варираат во зависност од возраста на женските кандидати за работа. На пример, младите жени што бараат вработување во висококвалификувани сектори во кои доминираат мажи често се соочуваат со дискриминација поради очекуваните обврски за раѓање деца, додека жените во најдобрите години се соочуваат со оваа пристрасност во помала мера (Petit, 2007).

Глобалните кореспондентни студии обезбедуваат огромни докази за дискриминација на расните и етнички малцинства, што дополнително ги компликува изгледите на жените на пазарот на трудот. Студиите од Перу, Кина, Австралија и Европа покажуваат колку е распространета пристрасноста против кандидатите што не се бели, при што се забележуваат значајни разлики во практиката за вработување (Galarza и Yamada, 2014; Maurer-Fazio, 2012; Booth et al. 2011; Baert et al. 2013; McGinnity et al. 2009). Во Соединетите Американски Држави, Берtrand и Мулаинатан (2004 година) утврдија дека црните и лицата од Латинска Америка имаат помала веројатност да бидат повторно повикани по интервјуто во споредба со белците. Слично на тоа, жените муслиманки во Европа, особено тие што носат шами, се соочуваат со значителна дискриминација, што ги одразува пошироките општествени предрасуди (Weichselbaumer, 2020; Helbling, 2014).

Нациите со повеќе рамноправни сфаќања имаат тенденција да покажуваат потесни јазови во вработеноста, додека тие со вкоренети традиционални норми и дискриминаторска практика покажуваат пошироки разлики (Campana et al. 2015; Ferrant et al. 2014). На пример, во Јужен Судан мажите не ги поддржуваат жените да се занимаваат со работа надвор од домот или со професии во кои традиционално доминираат мажите. Тие изразиле загриженост дека жените, кога ќе почнат да заработуваат приходи, може да побараат нов сопругник, да се впуштат во вонбрачни афери или да се решат за развод (УНДП, 2021 година). Освен тоа, верските и културни норми (т.е. патријархатот), кои преовладуваат на Блискиот Исток и во Северна Африка, па дури и во

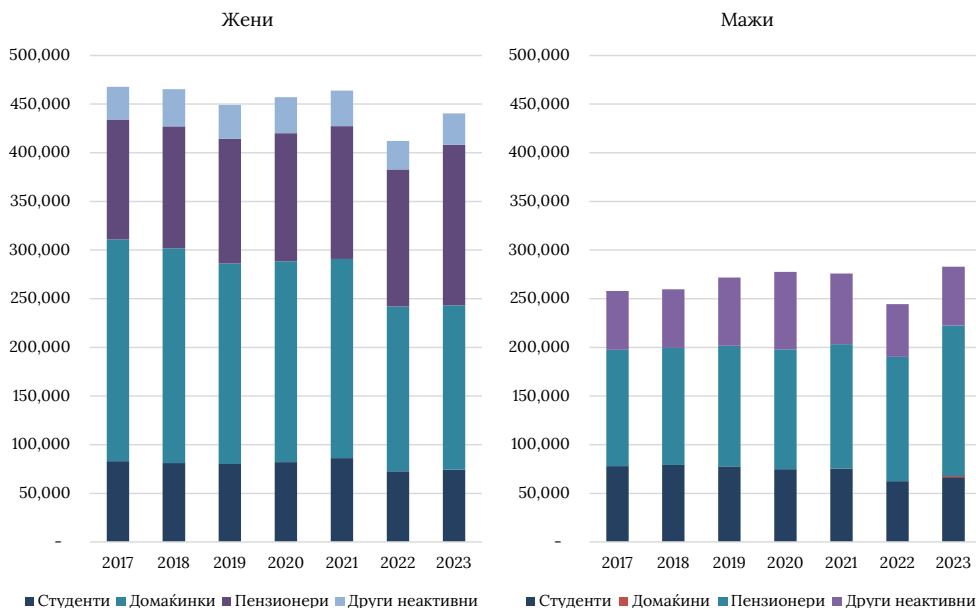
некои делови од Европа, значително придонесуваат за ниското учество на женската работна сила. Ова се должи на културните очекувања и на правните рамки, кои ги ограничуваат жените на неплатени домашни улоги, што ги прави отсутни од формалната работна сила (Solati, 2015). Ставовите и жигосувањето на жените се присутни во Западен Балкан. И покрај одредено олеснување за време на социјалистичкиот период, вкоренетите патријархални вредности продолжуваат да ги обликуваат родовите улоги во Западен Балкан (Duhaček, 2015; Berna, 2014) и најмногу се должат на образовните нееднаквости и на постојаната дискриминација на жените (Nikoloski and Adnett).



3. СТИЛИЗИРАНИ ФАКТИ

Неактивните жени во Северна Македонија се претежно домаќинки, т.е. се грижат за домаќинствата, децата и старите лица (слика 1, лево). Повеќе од една половина од неактивните жени изјавија дека припаѓаат на оваа категорија. Кај минимална плата, која преовладува, таквата женска неактивност изнесува осум проценти од БДП во вредност. Ако ги тргнеме настрана студентите и пензионерите, ни останува една мала категорија, која, обично, ги опфаќа лицата со привремена или трајна неспособност за работа поради болест или инвалидност, како и сите други неактивни лица. Од друга страна, ниту еден маж не се појавува како домаќин (освен невидлив број во 2023 година), што, исто така, е комплицирано поради родовите стереотипи дека мажите не можат да припаѓаат на оваа категорија. Сепак, категоријата друго неактивно население е малку побројна кај мажите.

Слика 1 – Состав на неактивноста на пазарот на труд во Северна Македонија (2017-2023 година)

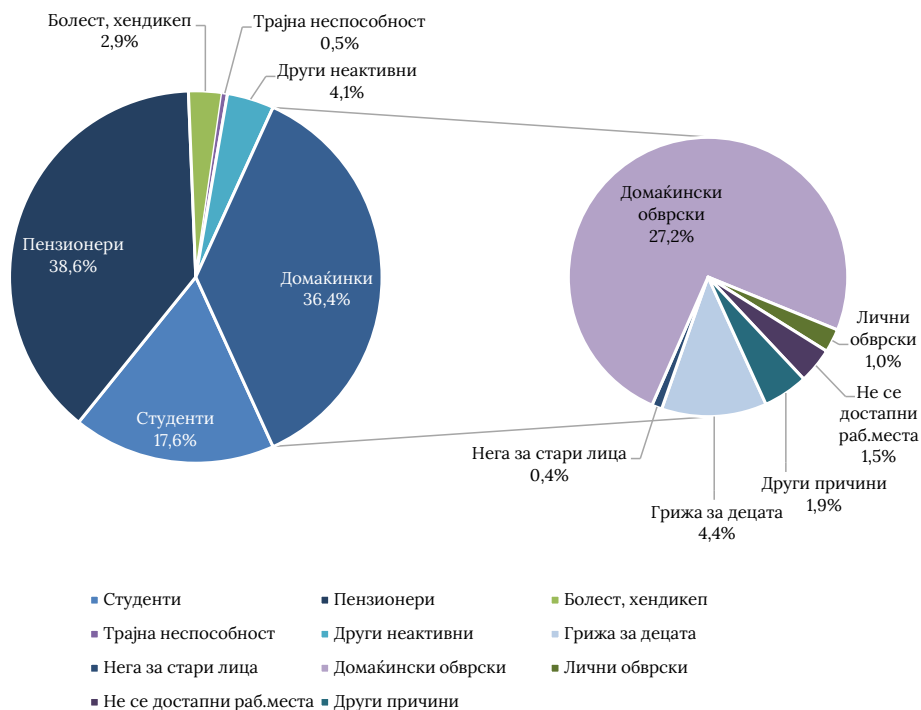


Извор: Државен завод за статистика – анкета за работната сила.

Натамошната поделба на класификацијата на улогата на домаќинки кај неактивните жени укажува дека големо мнозинство – околу три четвртини – се навистина домаќинки во вистинска смисла на зборот, т.е. ги вршат домашните работи (слика 2). Втората најважна улога е таа на негувател: 12,2 проценти од домаќинките изјавиле дека се грижат за децата, додека 1,2 процент за возрасните на кои им е потребна

нега. Други 2,7 проценти пријавиле други лични причини, додека 4,1 проценти се пожалиле дека не се достапни работни места.

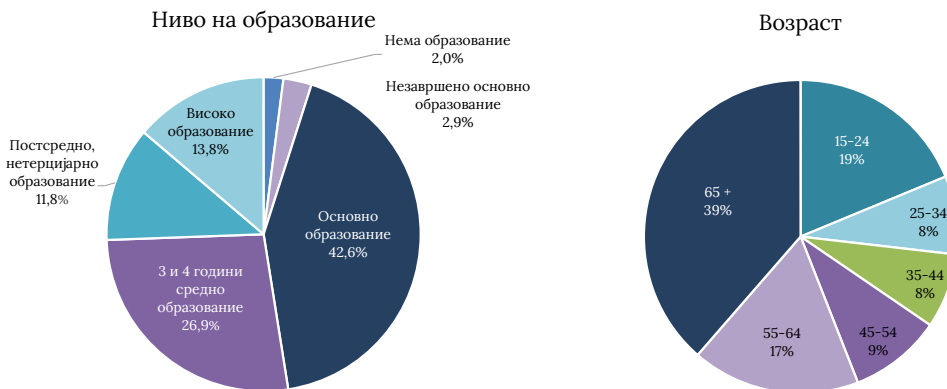
Слика 2 – Состав на улогата на домаќинки во Северна Македонија



Извор: Државен завод за статистика – анкета за работната сила (2023).

Најголем дел од неактивните жени припаѓаат на пониските образовни групи, т.е. претежно во групата на основно образование и средно образование (слика 3). Ова може да значи дека таквите неактивни жени сметаат дека нивните вештини на пазарот на труд не се доволно вреднувани, што е една од причините да станат неактивни. Во однос на возраста, иако најголемиот дел од неактивните жени се повозрасни од 65 години, односно тука се претставени пензионерите, а по нив е групата на возраст од 15 до 24 години каде што се застапени студентите, возрасната група што заслужува внимание е таа од 55 до 64 години бидејќи оваа група вклучува 17 проценти од сите неактивни жени. Сепак, помали, но незанемарливи проценти се распределени во другите возрасни групи, што значи дека неактивноста на жените – онаа надвор од студентите и пензионерите – е феномен присутен на секоја возраст.

Слика 3 – Образовен и возрасен состав на неактивните жени во Северна Македонија

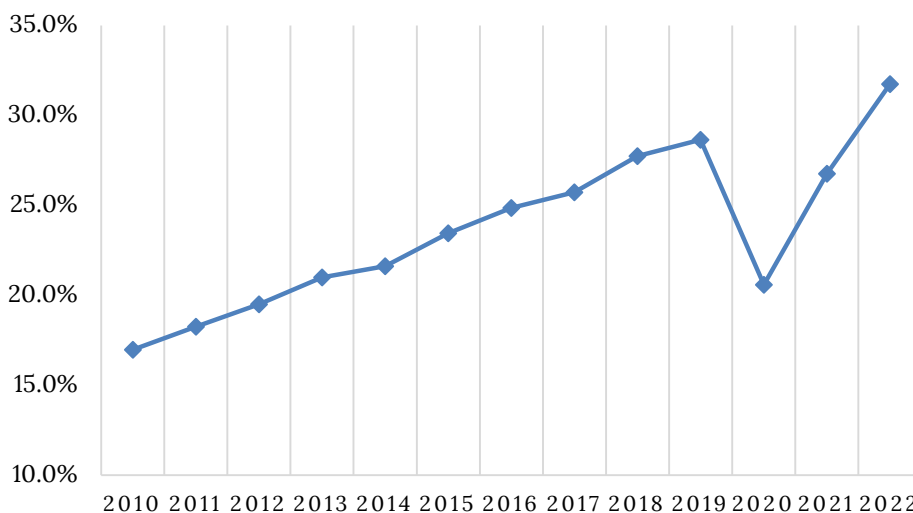


Извор: Државен завод за статистика – анкета за работната сила (2023 година).

Сепак, доминацијата на домаќинките меѓу неактивните жени укажува на тоа дека тие имаат тенденција да дадат приоритет на грижата за домот и за семејството / децата пред кариерата. Ова открива дека тие што не се на пазарот на трудот, можеби, се со повеќе вкоренети традиционални ставови, кои жените ги ценат првенствено како негувателки. Всушност, Северна Македонија се соочува со прилично ниска стапка на запишување во предучилишното образование и покрај тоа што стапката расте со текот на времето (слика 4). Сегашната стапка укажува на тоа дека една третина од децата на предучилишна возраст посетувале градинка, наспроти само 17 проценти во 2010 година.¹ Стапката на запишување по возраст покажува врв на петгодишна возраст и јасно опаѓа за помалите деца, што укажува на тоа дека незапишувањето во градинка е, всушност, поприсутно кај децата на возраст од новороденче до три години. Родовите стереотипи често предизвикуваат жените во Северна Македонија да поминуваат значително повеќе време во грижа за децата и домашните работи отколку мажите.

¹ Сепак, оваа статистика треба да се третира како прокси од две причини. Прво, бројот на деца во градинките е административен податок, додека бројот на поединци во соодветната возрасна група е земен од проекциите на пописот. Второ, пописот од 2002 година се користи до 2021 година, а пописот од 2021 година од таа година наваму, што може да наметне структурен прекин и покрај тоа што не треба да се меша со влијанието на пандемијата во 2020 година. Трето, проекциите за населението се земени за возрасната група новороденчиња – пет години, а некои деца на возраст од шест години можно е сè уште да одат во градинка. Шест години е прагот за префрлање во основно училиште, но, сепак, овие деца може сè уште да посетуваат градинка поради училишниот циклус.

Слика 4 – Стапка на запишување во градинки и центри за ран детски развој



Извор: Државен завод за статистика – збирки податоци за заштита на децата и пописи од 2002 година и 2021 година.

Претпочитањето домашна грижа за децата се зголемува поради ограничениот пристап до установи за згрижување деца. И покрај навидум обемната покриеност, реалниот број на градинки – само 117 низ целата земја – се покажа како недоволен за популацијата на деца на возраст од новороденче до шест години. Овој дефицит дополнително се интензивира преку нерамномерната распределба што претставува предизвик за децата родени во рурални средини, за разлика од тие што живеат во град. Сепак, дури и за децата што живеат во урбани средини, постои долга листа на чекање поради ограничената достапност. Кога станува збор за соодносот дете – персонал, не постои стандард, но податоците покажуваат дека, во просек, има по еден достапен член на персоналот на шест деца, што е разумно и не треба да влијае на квалитетната грижа. Меѓутоа, постојат однапред утврдени ограничувања за бројот на деца што се примаат во секоја предучилишна установа, што варира од осум до најмногу 25 деца, во зависност од возраста (Закон за заштита на децата). Во јавните градинки на родителите им се наплаќаат 25 евра месечно за оброци, седум проценти од минималната плата. Од март 2018 година услугите се бесплатни за деца на самохрани родители.

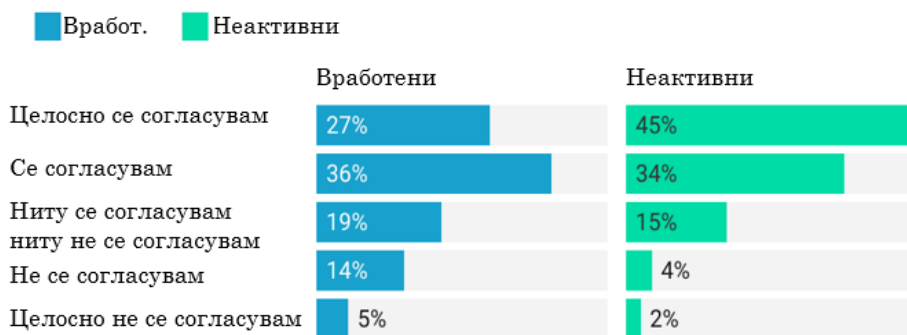
Капацитетот за грижа за стари лица во Северна Македонија е низок, значително помал од капацитетот за згрижување деца, со само 43 центри во кои се сместени шест проценти од постарата популација (Министерство за труд и социјална политика, 2023 година). Повеќето центри се приватни, што доведува до проблеми со ценовната достапност и се концентрирани во Скопје. Оваа нерамномерна распределба и ограничениот капацитет ставаат дополнителен притисок врз работоспособните жени, кои често ја преземаат

одговорноста да се грижат за постарите членови на семејството. Грижата за стари лица во Северна Македонија е под длабоко влијание на традиционалните родови норми и општествените очекувања, кои често го ставаат товарот на обезбедување на грижата врз членовите на семејството, особено врз жените. Оттука, грижата за стари лица обично се обезбедува дома. Општествените норми и односи произлегуваат од семејната структура во земјата, која е тесно поврзана и многу ценета (слика 5), што резултира со вкоренети очекувања дека децата треба да се грижат за својот болен родител. Особено, неактивните жени се повеќе склони да чувствуваат должност да обезбедат долготрајна грижа за своите родители, отколку вработените жени. Неодамнешните податоци од Европската платформа за стари лица (Age Platform, 2022) откриваат дека членовите на поширокото семејство обезбедуваат суштинска поддршка за приближно една третина од постарите лица со значителни функционални оштетувања и на една петтина од тие што се повозрасни од 65 години во Северна Македонија.

Слика 5 – Ставови за грижата за болен родител

Грижа за болен родител

Одговор на: „Возрасните деца се должни да обезбедат долгорочна грижа за своите родители“

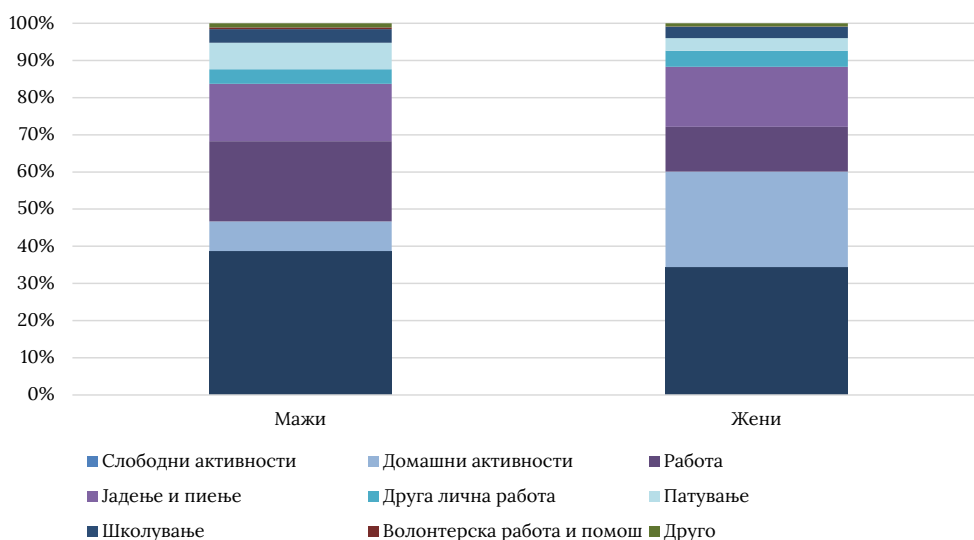


Извор: Европско истражување на вредностите (2019 година).

Зажените, очекувањето за обезбедување грижа има длабоки импликации за нивната распределба на времето. Традиционалните родови улоги и општествените норми често диктираат дека жените, без оглед на нивниот работен статус, се првенствено одговорни за должностите поврзани со грижата. Ова очекување значително го спречува учеството на женската работна сила бидејќи жените често треба да го намалат работното време или целосно да ги напуштат своите работни места за да ги исполнат обврските за грижа. Слика 6 ги илустрира значајните разлики во распределбата на времето меѓу мажите и жените, особено нагласувајќи дека жените поминуваат значително повеќе време – тројно повеќе – на домашни активности, па оттука нивното време вклучува домашни работи, грижа за децата и грижа за старите лица, во

споредба со мажите. Ова, исто така, го ограничува времето што жените треба да го потрошат на слободни активности. Според стапката на минималната плата, која преовладува, износот што жените го трошат на активности поврзани со домаќинството може да се прикаже како создадена вредност од дури 25,3 проценти од БДП. Мажите, пак, трошат повеќе време на работа, речиси двојно повеќе во споредба со жените. Разликите ги нагласуваат традиционалните родови улоги што влијаат на зголеменото оптоварување на жените со домашни обврски и активности за грижа

Слика 6 – Распределба на времето кај мажите и кај жените во Северна Македонија



Извор: Државен завод за статистика – анкета за користење на времето (2014/15 година).

Слика 7 нуди увид во тоа како културните норми, предрасудите и стереотипите ги обликуваат ставовите на вработените и на неактивните жени во Северна Македонија кон родовите улоги во работните, семејните и во домашните обврски. Податоците укажуваат дека традиционалните ставови опстојуваат, особено кај неактивните жени, при што 64 проценти се согласуваат дека главната улога на жената е дома со децата, што ги одразува длабоко вкоренетите културни очекувања, кои даваат приоритет на мајчинството во однос на професионалниот живот. Спротивно на тоа, вработените жени се со поголема веројатност да го отфрлат овој стереотип, каде што една половина од нив не се согласуваат со оваа идеја, што укажува на тоа дека ангажираноста во работната сила може да ги оспори традиционалните родови норми.

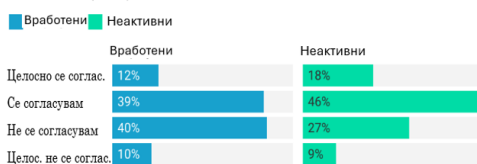
Меѓутоа, сè уште владее стереотипот дека децата страдаат кога нивните мајки работат, особено кај неактивните жени, од кои 47 проценти или силно се согласуваат или се согласуваат со оваа изјава. Ова верување,

можеби, произлегува од културните предрасуди, кои ја идеализираат улогата на мајката како примарна негувателка, чувство помалку распространето меѓу вработените жени, кои во голема мера не се согласуваат. Понатаму, кога станува збор за недостигот од работни места, значителен 31 процент од неактивните жени веруваат дека мажите треба да имаат приоритет, што го одразува стереотипот, кој ги гледа мажите како примарен хранител. Интересно е што важноста што се дава на споделувањето на домашните обврски од двете групи, иако е малку повисока кај вработените жени, укажува на постепено менување на нормите каде што дури и традиционалните улоги сè повеќе се препознаваат како застарени препознавајќи ја потребата од порамноправни домашни партнерства.

Слика 7 – Ставови, традиции и норми кон работата, домаќинството и грижата за децата кај жените во Северна Македонија

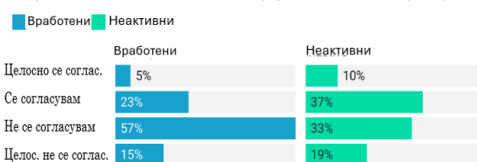
Работа, дом и деца

Одговор на: „Работата е во ред, но она што повеќето жени навистина го сакаат е дом и деца“ (D062)



Деца и работни мајки

Одговор на: „Кога мајката работи за плата, децата страдаат (D061)“



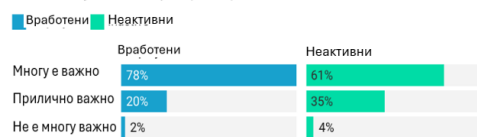
Оскудни работни места

Одговор на: „Кога има недостиг на работни места, мажите имаат поголемо право на работа од жените (C001)“



Споделување на домашните обврски

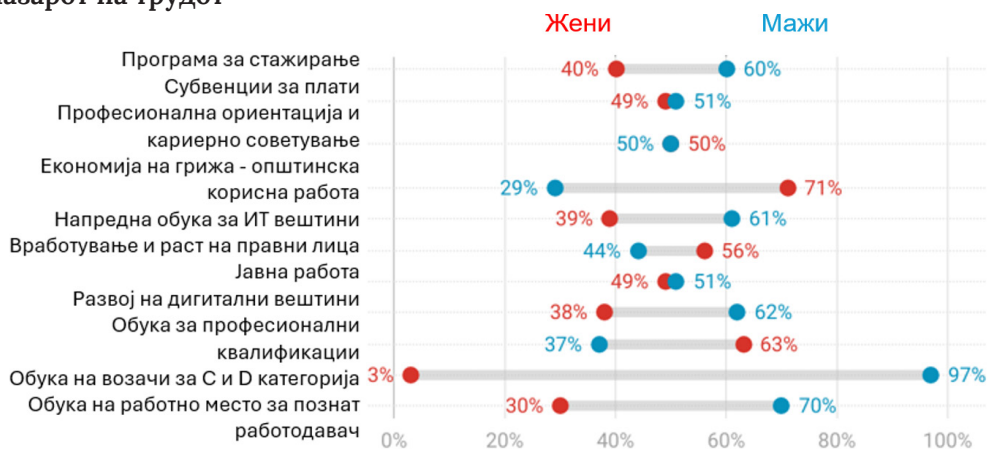
Одговор на: „Споделувањето на домашните обврски е важно за успешен брак (D037)“



Извор: Европско истражување на вредностите (2019 година).

Флексибилните работни ангажмани сè уште се во зачеток во Северна Македонија, обликувани од традиционалните работни култури и општествените очекувања. На пример, сè уште само 4,3 проценти од жените (и 4,1 проценти од мажите) работеле со скратено работно време во 2019 година (Национална стратегија за вработување 2021-2027 година). Иако сè уште не се широко распространети, сè повеќе се препознаваат придобивките од ФРА, особено за жените што ги урамнотежуваат улогите на работата и на семејството. Напорите за активирање, од друга страна, помагаат да се зголеми флексибилноста бидејќи жените сочинуваат значителен дел – дури и во многу случаи поголем од тој на мажите – од корисниците на активната политика на пазарот на трудот (слика 8). Како што земјата се модернизира, овие напори би можеле да доведат до пошироко усвојување на флексибилна работна практика, со што ќе се поддржи активирањето на жените на пазарот на трудот.

Слика 8 – Родова поделба на корисниците на активната политика на пазарот на трудот



Програмите „Обука и вработување на поединци и обезбедување услуги на грижа во заедницата за лица со хендикеп и лица со хронична болест во заедницата,“ и „Обука за занимања кои се бараат и вработување на лица со хендикеп“ се исклучени поради недостигот на родова поделба.

Извор: Агенција за вработување.

4. ПОДАТОЦИ И МЕТОДОЛОГИЈА

За оваа анализа го користиме Европското истражување на вредностите (ЕИВ) од 2019 година за Северна Македонија. ЕИВ е сеопфатна збирка податоци што ги проценува социјалните, културните, политичките и моралните вредности на Европејците. Истражувањето обезбедува богат извор на информации за различни аспекти како што се семејството, работата, религијата, политиката и општеството. Оваа збирка податоци нуди единствена можност да се испита неактивноста на пазарот на трудот низ призмата на културните норми, родовите стереотипи, ставовите за работата и дискриминацијата. Податоците за Северна Македонија се состојат од 1.117 лица повозрасни од 18 години.

За разлика од традиционалните анкети на работната сила (АРС), кои првенствено обезбедуваат квантитативни податоци за статусот на вработеност, одработените часови и платите, ЕИВ опфаќа поширок опсег на теми, кои навлегуваат во општествените и културните димензии, кои, пак, влијаат на однесувањето на пазарот на трудот, особено на жените. Преку користење на богатите квалитативни податоци од ЕИВ, можеме да истражиме колку длабоко вкоренетите културни норми и родовите стереотипи ги обликуваат одлуките на поединците да учествуваат на пазарот на трудот. Освен тоа, сознанијата од анкетата за работните ставови и перцепциите на дискриминација даваат похोलистички поглед на пречките за вработување, кои не се јасно забележливи од податоците на АРС. Овој сеопфатен пристап ни овозможува да ја откриеме сложената врска меѓу општествените вредности и динамиката на пазарот на труд во Северна Македонија, што нуди подлабоко разбирање на основните причини за неактивноста на пазарот на трудот и информирање за поефективни политички интервенции.

Методолошкиот пристап за да се добие одговор на нашето истражувачко прашање се состои од два дела. Во првиот дел, се обидуваме со квантитативна анализа да го откриеме релативното значење на различните фактори што придонесуваат за неактивноста на поединците на пазарот на трудот. Вреди да се спомене дека се потпираме на целата збирка податоци, која ги комбинира поединците што работат и тие што не работат, што подразбира дека факторите не ги извлекуваме само од поединците што не работат. Ова се заснова на идејата дека иако ставовите можат да бидат – и веројатно се – јасно поврзани со одлуката да се работи или не (аспект што го истражуваме подоцна), тие се присутни кај секој поединец, без разлика дали е маж или жена, вработен или не. Факторите за двата пола ги раздвојуваме посебно.

Овие фактори ги идентификуваме на следниов начин:

- **Ставови за работата:** ова ги вклучува перцепциите и чувствата на поединецот за вработувањето и професионалниот ангажман.
- **Ставови за дискриминацијата:** ова ги опфаќа верувањата и искуствата поврзани со дискриминацијата на работното место, главно, но не само засновани на полот.
- **Родови стереотипи:** тоа се однапред создадени претстави и општествени верувања за улогите и за способностите на жените во општеството и во економијата.
- **Култура, традиции и норми поврзани со домашните обврски:** овој фактор се однесува на општествените очекувања и на традиционалните улоги што ги доделуваат домашните обврски првенствено на жените.
- **Култура, традиции и норми поврзани со грижата за старите лица:** овој фактор се однесува на општествените очекувања и традиционалните улоги што ја доделуваат грижата за постарите / болните родители и старите лица првенствено на жените.
- **Култура, традиции и норми поврзани со грижата за децата:** тука се вклучени општествените норми и културната практика, кои ја определуваат грижата за децата како претежно женска одговорност.

За да ги процениме овие фактори, користиме различни променливи од нашето истражување, како што е опишано во табела 1. За јасност и конзистентност, ги прекодираме овие променливи за сите тие да се придржуваат до стандардизирана скала. На оваа скала, најниските вредности укажуваат на силна согласност, присуство или големо значење, додека највисоките вредности укажуваат на несогласување, отсуство или мало значење. Иако таквото прекодирање не е предуслов за факторската анализа, тоа ги олеснува барањата на анализата на главните компоненти и овозможува поедноставно толкување на резултатите.

Табела 1 – Фактори на неактивност и нивните соодветни прашања

Концепт	Прашање во прашалникот
Ставови за работата (пониска вредност - поголема позитивност)	<ul style="list-style-type: none"> - Луѓето што не работат стануваат мрзливи (C038) - Работата е должност кон општеството (C039) - Работата секогаш треба да е на прво место, дури и ако тоа значи помалку слободно време (C041) - Ве молиме, кажете за секое од следниве, колку е тоа важно во вашиот живот. РАБОТА (A005)
Ставови за дискриминацијата (пониско значи дискриминаторски)	<ul style="list-style-type: none"> - Кога работните места се дефицитарни, мажите имаат повеќе право на работно место отколку жените (C001) - Хомосексуалните двојки се исто толку добри родители колку и другите двојки (D081), обратно - Доверба во луѓето од друга религија (G007_35_B), обратно - Универзитетското образование е поважно за момче отколку за девојче (D060)
Родови стереотипи (пониско значи стереотипи)	<ul style="list-style-type: none"> - Работата е во ред, но тоа што повеќето жени навистина го сакаат се дом и деца (D062) - Генерално, мажите се подобри политички лидери од жените (D059) - Генерално, мажите се подобри бизнисмени од жените (D078)
Култура, традиции и норми поврзани со домашните обврски (пониско значи поконзервативно)	<ul style="list-style-type: none"> - Домувањето е важно за успешен брак или партнерство (D032) - обратно
Култура, традиции и норми во врска со постарите лица и лицата со хендикеп (пониско значи поконзервативно)	<ul style="list-style-type: none"> - Возрасните деца имаат должност да обезбедат долготрајна грижа за своите родители (D026_05)
Култура, традиции и норми поврзани со грижата за децата (пониско значи поконзервативно)	<ul style="list-style-type: none"> - Ве молиме, кажете за секое од следниве, колку е тоа важно во вашиот живот. СЕМЕЈСТВО (A001) - Кога мајката работи за плата, децата страдаат (D061) - Децата се важни за успешен брак или партнерство (D038) - Должност кон општеството е да се има деца (D026_03)

За да се соочиме со вредностите што недостигаат во наведените променливи, употребивме повеќекратно дополнување со верижни равенки, што вклучува создавање неколку дополнети збирки податоци за да се проценат вредностите што недостигаат врз основа на набљудуваните податоци (види на пр. White et al. 2011). Сепак, за да ја намалиме сложеноста на анализата, решивме да го задржиме бројот на дополнувања на еден, поради прилично малиот процент на точки на податоци што недостигаат по променлива од табела 1.

Нашите процени ги базираме на два методолошки пристапа: факторска анализа и анализа на главни компоненти (Jolliffe, 1986). Факторската анализа (ФА) е статистички метод што се користи за да се идентификуваат основните врски меѓу измерените променливи. Со анализа на корелациите меѓу променливите, ФА ја намалува димензионалноста на збирката на податоци откривајќи заеднички шеми и структури. Процесот вклучува извлекување фактори што ја опфаќаат максималната варијанса во набљудуваните променливи. Секој фактор претставува кластер на поврзани променливи, кои обезбедуваат увид во широки концепти како што се тие во табела 1. ФА помага во поедноставување на комплексноста на збирката податоци овозможувајќи полесно толкување на тоа како различните аспекти влијаат на учеството на пазарот на трудот.

Анализата на главни компоненти (АГК) е друга статистичка техника што се користи за намалување на димензионалноста на збирката податоци, а притоа се зачувува колку што е можно повеќе варијансата. За разлика од ФА, која се фокусира на откривање прикриени конструкции, АГК ги трансформира оригиналните променливи во нова група неповрзани компоненти наречени главни компоненти. Овие компоненти се подредени според големината на варијансата што ја објаснуваат во податоците. Првите неколку главни компоненти често го објаснуваат најголемиот дел од варијансата. Со користење на АГК, студијата ги извлекува суштинските карактеристики од збирката податоци овозможувајќи појасно разбирање на примарните двигатели зад неактивноста на пазарот на трудот.

Врз основа на ФА и на АГК, ќе ги идентификуваме факторите што би можеле да бидат потенцијално поврзани со неактивноста на поединците на пазарот на трудот. Тие ќе бидат внесени во вториот методолошки дел од анализата. Тој се состои од процена на веројатноста дека некое лице е неактивно на пазарот на труд во Северна Македонија. За да ја пресметаме оваа веројатност, уште на самиот почеток треба да знаеме каков статус на пазарот на труд може да се идентификува во нашата анкета. Табела 2 го прикажува самопријавениот статус на поединците во нашата анкета: тој отстапува од стандардната класификација на МОТ достапна во АРС. Меѓутоа, пресметаната стапка на вработеност во ЕИВ е 47,8 проценти (18+), што речиси е иста со официјалната статистика за 2019 година од АРС од 47,3 проценти (15 – 79). Сепак,

стапката на активност, која е збир на стапките на вработеност и на невработеност се искачува на 65,7 проценти, наспроти 57,2 проценти во официјалната статистика. Тоа е затоа што луѓето имаат тенденција да се самокласифицираат како невработени, додека по дефиниција ниту бараат работа ниту можат да ја прифатат доколку им биде понудена и да почнат со работа во следните две недели. Ова е јасно ако се пресмета стапката на невработеност од ЕИВ на 26 проценти, наспроти таа од АРС од 17,3 проценти. Индиректно, ова укажува на тоа дека една третина од нашите невработени лица веројатно се неактивни.

Табела 2 – Самопријавен статус на пазарот на трудот

	Сите	Жени	Мажи
Работа со цело работно време	36.4%	31.5%	41.3%
Работа со скратено работно време	4.0%	3.4%	4.6%
Самовработени	7.4%	3.8%	11.0%
Пензионирани	15.4%	14.5%	16.3%
Домаќинка / домаќин	7.1%	13.7%	0.5%
Студенти	7.6%	7.8%	7.4%
Невработени	17.9%	20.4%	15.4%
Друго (вкл. нема одговор)	4.2%	4.9%	3.5%

Извор: ЕИВ 2019 година.

Сепак, постојат три други категории јасно неактивни поединци: пензионери, студенти и домаќинки / домаќини. Очигледно, ние сме заинтересирани за последните. Во нашиот примерок тие сочинуваат 7,1 проценти, што е 13,7 проценти кај жените и 0,5 проценти кај мажите. Ова може да биде погодно за анализа на неактивноста на жените на пазарот на трудот, но, сепак, за да се зачува научната строгост, не можеме, едноставно, да се откажеме од поединците што, веројатно, се неактивни, но кои се идентификувани како невработени. Го имаме вклучено и прашањето за тоа до кој степен испитаниците се согласуваат или не се согласуваат со тоа дали невработените лица треба да ја прифатат секоја достапна работа или, во спротивно, да го загубат надоместот во случај на невработеност или, пак, треба да имаат право да одбијат работа што не ја сакаат. Прашањето се одговараше на скала од 1 до 10, што служи како лакмус за тоа дали лицето веројатно би прифатило работа доколку му биде понудена, т.е. индикатор за нивото на пасивност на пазарот на трудот. Ние применивме правило според кое доколку поединецот одговорил седум или повисоко на ова прашање, тогаш може прифатливо да се претпостави дека е неактивен на пазарот на трудот, а не невработен. Со ова ја добиваме статистиката во табела 3: таа во голема мера е слична со националната статистика; единствената разлика е малото потценување на неактивните во групата

студенти и пензионери бидејќи работиме со повозрасни од 18 години, додека официјалната статистика е 15 – 79, па оттука ни недостига дел од неактивноста поради лицата што сè уште одат на училиште. Продолжуваме да работиме со овие приспособени променливи, а притоа ги презентираме резултатите за неприспособената алтернатива во додатоците за да послужат за проверки на стабилноста.

Во анализата ги изоставуваме студентите и пензионерите, со цел анализата на неактивноста да ги има сите активни поединци (вработени и невработени) како компаративна основа.

Табела 3 – Статус на пазарот на труд по приспособување

	Сите	Жени	Мажи
Вработени	47.8%	38.7%	56.9%
Невработени (прис.)	10.0%	11.2%	8.8%
Неактивни (прис.)	15.0%	23.0%	7.1%
Студенти и пензионери	24.0%	24.0%	24.0%
Друго (вкл. непознато)	3.2%	3.2%	3.2%

Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

Ние користиме пробит-модел, кој е соодветен за моделирање променливи со бинарен резултат (Wooldridge, 2010). Зависната променлива во нашиот модел е бинарен показател за неактивноста на пазарот на трудот, каде што $Y_i=1$ ако лицето i е неактивно на пазарот на трудот и $Y_i=0$ во спротивно. Пробит-моделот претпоставува дека постои основна латентна променлива, Y_i^* , која е линеарно поврзана со група независни променливи преку следнава врска:

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i \quad (1)$$

При што, X_1, X_2, \dots, X_k се независните променливи, кои можат да влијаат на неактивноста на пазарот на трудот, а ϵ_i е терминот за грешка, кој се претпоставува дека е нормално распределен со средна вредност 0 и варијанса 1.

Набљудуваниот бинарен резултат Y_i е поврзан со латентната променлива Y_i^* на следниов начин:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{if } Y_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Во оваа рамка, веројатноста да се биде неактивен ($P(Y_i=1)$) може да се моделира како:

$$P(Y_i = 1 | X_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}) \quad (2)$$

каде што Φ кумулативната функција на распределба (КФР) на стандардната нормална распределба.

Групата на независни променливи X_i вклучува:

- Пол на испитаникот;
- Возраст на испитаникот и возраста на квадрат;
- Постигнато највисоко ниво на образование (ISCED 97);
- Брачна состојба;
- Присуство на зависни деца во домаќинството;
- Самопријавената здравствена состојба;
- Големина на градот на живеење;
- Образование на родителите;
- Вработување на таткото кога испитаникот имал 14 години;
- Образование на брачниот другар;
- Статус на пазарот на трудот на сопружниците.

И група самосоздадени фактори / главни компоненти, според нивната идентификација во дел 5.1.

Ги воведуваме променливите што објаснуваат група по група: прво, се потпираме само на демографската променлива на испитаникот; потоа, ги додаваме карактеристиките на родителите со идеја да се внесат информации за социоекономското потекло на испитаникот; а потоа ги додаваме карактеристиките на брачниот другар. Ограничувањето со последното е што немаат сите испитаници сопружници, а како резултат на тоа големината на нашиот примерок се намалува. Затоа, во последниот обид ги додаваме факторите / главните компоненти, но без брачните карактеристики.

Користењето на пробит-моделот ни овозможува да ја земеме предвид нелинеарната врска меѓу веројатноста за неактивност на пазарот на трудот и независните променливи. Дополнително, тоа ни овозможува да го процениме влијанието на различни социо-културни фактори врз неактивноста на пазарот на трудот, кои вообичаено не се опфатени со АРС. Овој пристап обезбедува побогато, понијансирано разбирање на основните причини за неактивност на пазарот на трудот, особено за тоа како културните норми, родовите стереотипи, ставовите за работата и дискриминацијата придонесуваат за одлуката на поединците да останат надвор од работната сила.

5. РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА

5.1. Податоците зборуваат сами по себе: основни концепти за неактивност на пазарот на трудот

За ФА и АГК да функционираат, ја почнуваме анализата со обезбедување процени преку тестот на Кајзер – Мајер – Олкин (КМО) и Бартлетовиот тест на сферичност (Hill, 2011). И двата теста се важни за да се утврди дали податоците се соодветни за групирање во неколку основни фактори; особено тестот на КМО укажува дали податоците се групираат соодветно во фактори. Табела 4 прикажува вредност на КМО над прагот од 0,7, што укажува на тоа дека би можеле да продолжиме со факторска анализа во овој случај. Слично на тоа, Бартлетовиот тест ја отфрла нултата хипотеза дека променливите не се во корелација, што обезбедува основа за спроведување факторска анализа.

Табела 4 – Тестови за факторирање на податоците

Тест	2019 година
Кајзер – Мајер – Олкин (КМО) мерка за адекватност на примерокот	0.804
Бартлетов тест на сферичност X0: променливите не се корелирани (p-вредност)	0.000

Извор: Пресметки на авторите.

Следно, продолжуваме со ФА и со АГК. Како и обично во литературата (на пр. Onatski, 2010), ги разгледуваме само факторите, чијашто проценета сопствена вредност е поголема од 1 и ги задржуваме само оптоварувањата на факторите, чијашто апсолутна вредност надминува 0,35. Во ФА, првите два фактора имаат сопствена вредност поголема од 1, така што продолжуваме со овие фактори. Освен тоа, тие објаснуваат голем дел од варијансата во нашите податоци, што ја потврдува идејата дека два концепта (фактори) се доволни за да ги објаснат нашите податоци.

Табела 5 ги прикажува оптоварувањата на факторите за различните променливи што се користат во нашата анализа и дава разбирливи детали за основните фактори што придонесуваат за неактивност на пазарот на трудот. Првиот фактор има голема важност и објаснува значајни 57,8 проценти од вкупната варијанса. Овој фактор првенствено ги опфаќа елементите поврзани со родовите стереотипи, ставовите кон дискриминацијата и нормите во врска со грижата за децата. Високите оптоварувања на променливи поврзани со сите аспекти на родовите стереотипи укажуваат на тоа дека овој фактор е под силно влијание на општествените и културни перцепции за родовите улоги. Овие стереотипи ги одразуваат длабоко вкоренетите верувања и

ставови за тоа што се смета за соодветно однесување и одговорност за различните полови, особено во контекст на работата и на семејниот живот. Понатаму, оптоварувањето на ставовите кон дискриминацијата нагласува како дискриминацијата врз основа на полот, исто така, игра клучна улога во обликувањето на овие перцепции. Ова укажува на тоа дека дискриминаторските ставови и практика се испреплетени со стереотипите засилувајќи ги традиционалните родови улоги. Делумната важност што им е доделена на културните аспекти поврзани со грижата за децата во рамки на овој фактор укажува на тоа дека родовите стереотипи значително влијаат на тоа како се перципираат и распределуваат обврските за грижа за децата во домаќинствата. Ова веројатно се врти околу улогата на мајката, од која често се очекува да ја преземе главната улога за грижа ограничувајќи го нејзиното учество на пазарот на трудот.

Вториот фактор, кој објаснува 37,5 проценти од варијансата, ги опфаќа ставовите кон работата и нормите поврзани со грижата за децата. Овој фактор е значително под влијание на високите оптоварувања на речиси сите променливи поврзани со ставовите кон работата, што укажува на тоа дека перцепциите и ставовите во врска со вработувањето играат клучна улога во обликување на учеството на поединците на пазарот на трудот. Високите оптоварувања на овие променливи укажуваат на тоа дека начинот на кој поединците ја перципираат и вреднуваат работата има значително влијание врз нивното учество на пазарот на трудот. Позитивните ставови кон вработувањето може да ги поттикнат жените да бараат можности за работа и да останат активни во работната сила, додека негативните ставови може да ги одвратат. Освен тоа, оптоварувањето на нормите за грижа за децата во рамки на овој фактор го истакнува значајното влијание на обврските за грижа за децата врз учеството на пазарот на трудот. Ова укажува на тоа дека културните ставови кон грижата за децата, особено верувањето дека најдобрата средина за одгледување на децата е дома, може да бидат во заемно дејство со ставовите кон работата и да ги обликуваат одлуките за вработување на жените. Лицата што веруваат дека децата треба првенствено да се одгледуваат дома, веројатно ќе имаат понегативен став кон барањето работа бидејќи даваат приоритет на нивната улога како негувател, место да учествуваат на пазарот на трудот. Оваа поврзаност меѓу ставовите за работата и нормите за грижа за децата ги нагласува сложените фактори, кои придонесуваат за неактивност на поединецот на пазарот на трудот.

Факторот 1 го означуваме како родови стереотипи, а факторот 2 како ставови за работата. Враќајќи се на табела 1, забележуваме дека зголемувањето на факторот родови стереотипи се однесува на помалку стереотипи, т.е. зголемувањето на променливата резултира со послаби стереотипи. Додека, зголемувањето на факторот ставови за работата е поврзано со понегативен однос кон работата, т.е. кога факторот има помали вредности, работата се цени повеќе.

Во АГК, првите четири фактори имаат сопствена вредност поголема од 1. Првите два фактора се речиси идентични со тие што се идентификувани во ФА, меѓутоа, сите четири имаат многу помали пондери. Вреди да се испитаат третиот и четвртиот фактор. Третиот фактор во АГК ги одразува ставовите кон грижата за децата, што укажува на фокусираност на културните и на традиционалните норми во оваа област. Високите оптоварувања на променливите поврзани со ставовите кон грижата за децата укажуваат на тоа дека начинот на кој поединците ја перципираат и ценат оваа улога на грижа е клучен за да се разбере нивниот вкупен пристап кон овие одговорности. На пример, позитивните ставови кон традиционалната практика на грижа за децата може да ја засилат важноста на овие улоги во структурата на семејството. Поединците што ги ценат овие традиционални норми може да даваат поголем приоритет на одржувањето на овие улоги отколку на други активности или можности за вработување, што укажува на силна културна приврзаност кон оваа практика.

Четвртиот фактор во АГК одразува комбинација на ставови кон домашните обврски и, во помала мера, ставови кон дискриминацијата, што повторно ги истакнува културните и традиционални норми, но со различен акцент од третиот фактор. Овој фактор е значително обликуван од културните и традиционални норми во врска со домашните обврски и го одразува начинот на кој длабоко вкоренетите перцепции влијаат врз ставовите на поединците за управување на домашните задачи. Поединците што имаат високи бодови за овој фактор ги гледаат домашните обврски низ призмата на културните очекувања, каде што овие задачи често се сметаат за централен аспект на домашниот живот и на семејната динамика. Оваа перспектива укажува на тоа дека традиционалните норми силно влијаат на тоа како поединците им даваат приоритет и ги вреднуваат обврските во домаќинството.

Во практична смисла, ова значи дека луѓето со големо оптоварување на овој фактор веројатно се придржуваат до конвенционалните ставови во врска со распределбата на домашните задачи, кои може да вклучуваат верувања за тоа кој треба да биде одговорен за готвење, чистење и други задолженија. Ваквите ставови може да ги засилат традиционалните родови улоги, каде што домашните обврски претежно се гледаат како должност на жената. Ова традиционално гледиште може да влијае на тоа како се управуваат домашните обврски и како се доделуваат домашните улоги во семејството и го одразува поширокото културно придржување до воспоставените норми.

Релативно помалата варијанса објаснета со фактор 3 и фактор 4, во споредба со факторите 1 и 2, укажува на тоа дека иако овие културни и традиционални ставови се важни, тие меѓусебно дејствуваат со поширока група влијанија. Оваа поврзаност може да се манифестира на различни начини, како, на пример, да влијае на тоа како поединците ги урамнотежуваат домашните обврски со другите улоги или како

општествените очекувања ги обликуваат нивните ставови кон овие задачи.

Факторот 3 го означуваме како грижа за децата, додека факторот 4 како домашни обврски. Враќајќи се на табела 1, забележуваме дека пониските вредности на двата фактора се поврзуваат со покonzервативна култура фокусирана на семејството и на децата; особено, пониските вредности на факторирањето на децата им придаваат повисока културна вредност на децата за домаќинството и за општеството. Работата ја продолжуваме во следниот дел со четирите фактори.

Интересно е да се забележи дека два од четирите фактори ги имаат културните норми поврзани со грижата за децата како вкрстена тема и покрај тоа што таквите културни норми околу грижата за децата се појавија како самостоен фактор. Фактот што културните норми поврзани со грижата за децата проникнуваат во неколку фактори, освен што се појавуваат како самостоен фактор, го нагласува нивното сеприсутно влијание во обликувањето на ставовите и однесувањата низ различни домени. Оваа опсервација нагласува колку е важно да се земе предвид начинот на кој нормите за грижа за децата се вкрстуваат со родовите улоги, ставовите за работата и општите домашни обврски. Разбирањето на оваа интеграција дава посеопфатен поглед на тоа колку длабоко културните ставови кон грижата за децата влијаат на различните аспекти од општествениот и економски живот, што ја засилува идејата дека нормите за грижа за децата се централен, меѓусебно поврзан елемент во поширокиот контекст на културните и општествени ставови.

Табела 5 – Оптоварувања на факторите

	Идентификатор	Факторска анализа		Анализа на главни компоненти			
		Фактор 1	Фактор 2	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Ставови кон работата	C038		0.3824		0.3862		
	C039		0.6663		0.5436		
	C041		0.5534		0.4625		
	A005						
Ставови кон дискриминацијата	C001						
	D081						0.4257
	G007_35_B						
	D060	0.6824		0.4824			
Родови стереотипи	D062	0.5339					
	D059	0.7636		0.4940			
	D078	0.7849		0.5121			
Култура, традиции и норми поврзани со домашните обврски	D032						-0.5192
	D037						0.5392
Култура, традиции и норми поврзани со грижата за старите лица	D026_05						
Култура, традиции и норми поврзани со грижата за децата	A001					0.5964	
	D061	0.4697					
	D038					0.6191	
	D026_03		0.5673		0.4387		
Пондер на фактор		0.5776	0.3747	0.1603	0.1280	0.0828	0.0785

Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

5.2 Доказ дека жените се понеактивни на пазарот на труд од мажите

Овој дел ги прикажува резултатите за тоа што ја одредува неактивноста, особено таа на жените, во Северна Македонија. Почнуваме со набљудување на резултатот од нашиот модел на веројатност за целата група поединци, вклучувајќи ги и мажите и жените. И покрај тоа што нашиот главен интерес лежи во разбирањето на неактивноста на жените на пазарот на трудот, го користиме целиот примерок за да изведеме споредби.

Табела 6 открива дека полот има значаен и суштински ефект врз неактивноста на пазарот на трудот. Да се биде жена е поврзано со поголема веројатност да се биде неактивен поради улогата на домаќинка, како и кај сите модели што ја сметаат неактивноста надвор од улогата на домаќинка (сепак, се исклучуваат студентите и пензионерите). Коефициентите укажуваат на тоа дека жените, во просек, имаат поголема веројатност да бидат неактивни на пазарот на труд во Северна Македонија за 8,8 проценти до 22,3 проценти. Овие коефициенти се конзистентно значајни на ниво од еден процент, што го нагласува влијанието на традиционалните родови улоги врз учеството на пазарот на трудот.

Коефициентите на возраста и возраста на квадрат се вклучени за да се долови потенцијалниот нелинеарен ефект. Коефициентите за возраста укажуваат на тоа дека постарите поединци може да имаат помала веројатност да бидат неактивни, иако овој ефект е значаен на прилично неповрзан начин. Квадратниот термин укажува на тоа дека оваа врска може да се израмни или дури и да почне да се зголемува на повисока возраст, но повторно, значењето варира кај различните модели.

Нивоата на високо образование (мерено според ISCED 97) постојано се поврзуваат со помала веројатност за неактивност. Коефициентите се негативни кај сите модели и постојано се значајни, што го истакнува заштитниот ефект на образованието од неактивност на пазарот на трудот. Се чини дека образованието ја намалува веројатноста поединците да се откажат од пазарот на труд за сметка на улогата на домаќинка.

Брачната состојба е значаен предиктор на неактивноста на пазарот на трудот. Да се биде во брак, наспроти тоа да се биде неженет / немажена, генерално, ја намалува веројатноста да се биде неактивен. Коефициентите за тие што се во брак се негативни кај повеќето модели, со вредности што се движат од 0,6 проценти до 19 проценти. Од друга страна, да се биде разведен или вдовец (наспроти тоа да се биде неженет / немажена), генерално, не е важно. Присуството на деца во домаќинството е уште еден критичен фактор. Општо земено, имањето деца во домаќинството е поврзано со поголема веројатност да се биде неактивен, што ги одразува зголемените обврски во домаќинството

што доаѓаат со поголемите семејства. Сепак, коефициентите, генерално, не се значајни. Ова укажува на тоа дека иако имањето деца ги зголемува обврските во домаќинството и може да истисне некои поединци надвор од пазарот на трудот, овој ефект не е претерано силен насекаде. Напротив, резултатите укажуваат на тоа дека бракот е важен за учеството на пазарот на трудот, а не присуството на деца сами по себе.

Слично на тоа, самопријавената здравствена состојба е предиктор за неактивност на пазарот на труд во некои услови. Коефициентот укажува на тоа дека колку што е полошо здравјето, толку е поголема веројатноста да се биде неактивен, што е очекувано и е во согласност со фактот дека болест и инвалидноста секогаш се наведени како потенцијална причина за неактивност во анкетите.

Вклучувањето на нивоата на образование на родителите и статусот на вработеност во текот на адолесценцијата на испитаникот обезбедува дополнителен контекст. Високото образование на таткото е поврзано со помала веројатност за неактивност на испитаникот, што открива дека социо-економската историја на домаќинството на испитаникот може да биде важна. Меѓутоа, образованието на мајката и статусот на вработеност на таткото кога испитаникот имал 14 години има незначителен ефект врз неактивноста на пазарот на трудот. Овие наоди укажуваат на тоа дека иако родителското потекло може да влијае на можностите во раниот живот, неговото директно влијание врз неактивноста на пазарот на трудот во зрелите години е ограничено.

Нивото на образование на брачниот другар има значаен ефект врз неактивноста на поединецот на пазарот на трудот со тоа што повисокото ниво е поврзано со повисока неактивност. Можно е нивото на образование на сопругникот да е посилено поврзано со неговите / нејзините достигнувања на пазарот на трудот, што обезбедува простор за удобност за жената / сопругот да остане неактивен. За разлика од тоа, статусот на вработеност на брачниот другар покажува ограничени ефекти. Имањето невработен брачен другар значително ја зголемува веројатноста за неактивност, особено во финалниот модел, што укажува на тоа дека невработеноста на сопругниците може да го принуди едниот партнер да се фокусира повеќе на обврските во домаќинството. Слично на тоа, да се има пензиониран (или, помалку веројатно, студент) брачен другар, исто така, покажува значителни ефекти, што ја нагласува меѓусебната зависност на одлуките на сопругниците за пазарот на трудот.

Кога се вклучени фактори како што се родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми, тие обезбедуваат побогато разбирање на општествените влијанија. Посилните родови стереотипи ја зголемуваат веројатноста за неактивност, што го одразува постојаното влијание на традиционалните родови улоги. Ставовите за работата покажуваат дека попозитивните погледи кон работата ја намалуваат

веројатноста за неактивност, што укажува на тоа дека личните ставови кон вработувањето играат значајна улога. Културните норми поврзани со грижата за децата и домашните обврски значително влијаат на веројатноста за неактивност. Поконзервативните културни норми се поврзани со повисока неактивност, што ја засилува идејата дека општествените очекувања и културните вредности силно влијаат на однесувањата на поединците на пазарот на трудот.

Меѓутоа, треба да се забележи дека улогите на општествените влијанија се значително послаби кога неактивноста се забележува само преку улогата на домаќинката. Ова може да укажува на тоа дека општествените влијанија, главно, функционираат кога неактивните поединци се одвратени од пазарот на трудот, но не се идентификуваат себеси како домаќинки / домаќини. Сепак, можно е да се работи за фактот што во категоријата „неактивност поради домаќинка / домаќин“ доминираат жени, за што е потребна посебна анализа на жените и на мажите. Токму тоа го правиме следно.



Табела 6 – Основни резултати – целосен примерок

Зависна променлива: веројатност да се биде неактивен на пазарот на труд										
	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен
	Сопствени карактеристики		+ Карактеристики на родителите		+ Карактеристики на брачниот другар		+ Фактори		+ Главни компоненти	
Пол (1=жена)	0.0958***	0.219***	0.0910***	0.228***	0.0853***	0.213***	0.0845***	0.222***	0.0876***	0.223***
	(0.020)	(0.030)	(0.019)	(0.032)	(0.023)	(0.036)	(0.019)	(0.030)	(0.020)	(0.030)
Возраст (во години)	0.000817	-0.0128**	-0.00037	-0.0197***	0.00264	-0.00447	0.000694	-0.0117*	0.000705	-0.0104
	(0.002)	(0.007)	(0.001)	(0.007)	(0.003)	(0.008)	(0.001)	(0.007)	(0.001)	(0.006)
Возраст на квадрат	-1.93E-06	0.000133*	7.72E-06	0.000207***	-2.62E-05	4.82E-05	-3.97E-07	0.000128*	-1.56E-06	0.000114*
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Образование (ISCED 97)	-0.0154**	-0.0616***	-0.0119**	-0.0585***	-0.0253**	-0.0827***	-0.0125**	-0.0563***	-0.0115**	-0.0518***
	(0.006)	(0.014)	(0.006)	(0.016)	(0.011)	(0.021)	(0.005)	(0.015)	(0.005)	(0.015)
Во брак (реф. = немажена / неженет)	-0.00631	-0.162**	-0.0005	-0.145*	-0.263	-0.251	0.00218	-0.157**	-0.00103	-0.190***
	(0.023)	(0.074)	(0.018)	(0.074)	(0.206)	(0.163)	(0.015)	(0.073)	(0.016)	(0.073)
Разведен/а, вдовец/ица (реф. = немажена / неженет)	0.0154	-0.0681	0.0234	-0.0402	0.00729	0.00432	0.0273	-0.0598	0.0197	-0.0739
	(0.041)	(0.056)	(0.049)	(0.064)	(0.051)	(0.122)	(0.047)	(0.054)	(0.040)	(0.048)
Присуство на деца во домаќинството	0.0148	0.0252	0.0121	0.0272	0.0223**	0.0598	0.0107	0.0207	0.0094	0.0174
	(0.009)	(0.048)	(0.007)	(0.048)	(0.010)	(0.044)	(0.008)	(0.047)	(0.008)	(0.046)
Здравје (повисоко значи полошо)	0.0109*	0.0311*	6.65E-03	0.0146	0.00785	0.0351*	0.00799	0.0243	0.00701	0.0258
	(0.006)	(0.019)	(0.005)	(0.019)	(0.006)	(0.020)	(0.005)	(0.018)	(0.005)	(0.018)
Мал град (реф. = голем град)	0.00115	-0.0109	-0.00018	-0.00271	0.00707	0.00385	0.00228	-0.0148	0.00171	-0.0205
	(0.009)	(0.033)	(0.008)	(0.034)	(0.013)	(0.036)	(0.008)	(0.032)	(0.007)	(0.032)
Среден град (реф. = голем град)	-0.00248	-0.0152	-0.00529	-0.00695	-0.0123	-0.0445	0.00233	-0.00727	0.00315	-0.00895
	(0.011)	(0.044)	(0.009)	(0.046)	(0.011)	(0.044)	(0.010)	(0.044)	(0.009)	(0.042)

Образование на таткото (ISCED 97)			-0.00967*	-0.0315**	-0.0180**	-0.0552***				
			(0.005)	(0.014)	(0.008)	(0.018)				
Образование на мајката (ISCED 97)			0.00494	0.0121	0.00934	0.0348*				
			(0.004)	(0.016)	(0.008)	(0.021)				
Ако таткото бил вработен кога испитаникот имал 14 год.			-0.00799	0.00878	-0.0012	0.0315				
			(0.012)	(0.039)	(0.013)	(0.036)				
Образование на брачниот другар (ISCED 97)					0.0123*	0.0476**				
					(0.007)	(0.019)				
Брачниот другар е невработен (реф. = брачниот другар е вработен)					0.0346	0.153***				
					(0.026)	(0.059)				
Брачниот другар е неактивен (реф. = брачниот другар е вработен)						0.0523				
						(0.109)				
Брачниот другар има друг статус на ПТ (реф. = брачниот другар е вработен)					0.257*	0.261**				
					(0.134)	(0.124)				
Родови стереотипи (пониско значи стереотипи)							0.001	-0.0228*	0.000342	-0.0133**
							(0.004)	(0.017)	(0.002)	(0.002)
Ставови за работата (пониско значи попозитивни)							0.0141**	0.0835***	0.00582*	0.0489***
							(0.007)	(0.019)	(0.003)	(0.011)
Културни норми - грижа за децата (пониско значи поконзервативно)									0.00103	-0.0300*
									(0.004)	(0.016)
Културни норми - домашни обврски (пониско значи поконзервативно)									-0.00612*	-0.0357***
									(0.004)	(0.013)
Опсервации	841	841	800	800	536	572	841	841	841	841

Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

*, ** и *** ја означуваат статистичката значајност на ниво од 10 %, 5 % и 1 %. Стандардните грешки се дадени во заграда. Соодветно се користат пондери за населението.

5.3 Што ги тера жените да бидат неактивни на пазарот на трудот?

Табела 7 ја истражува веројатноста за жените да бидат неактивни на пазарот на трудот. Ефектот на возраста укажува на тоа дека жените се соочуваат со помала веројатност да бидат неактивни како што стареат, но до околу 50-годишна возраст; сепак, значајноста е присутна само кога неактивноста се третира во поширока смисла и се губи кога ќе се додадат променливите за ставовите. Образованието продолжува да игра клучна улога во намалувањето на веројатноста за неактивност на жените на пазарот на трудот. Коефициентите за образование се негативни и значајни кај сите модели, слични како во целосниот примерок, што укажува на тоа дека високото образование е поврзано со помали веројатности да се биде неактивен. За жените, да се биде во брак значително ја намалува веројатноста за неактивност на пазарот на трудот, иако само кога неактивноста се гледа според пошироката дефиниција. Коефициентите се негативни и често значајни. Ова укажува на тоа дека бракот може да обезбеди поддржувачка средина, која поттикнува поголемо учество на пазарот на трудот, веројатно поради споделените финансиски одговорности, социјалната поддршка или стабилните услови за живот. Овој коефициент, сепак, мора да се набљудува заедно со присуството на деца во домаќинството; кога е тоа така, веројатноста жената да се повлече од пазарот на трудот се зголемува, а тоа е случај кога неактивноста се гледа преку призмата на улогата на домаќинка и во нејзиното широко значење. Во суштина, доаѓањето на децата може да доведе до понијансирана динамика каде што брачната поддршка им помага на жените поефективно да ги управуваат семејните и работните обврски, но на редуциран начин во споредба со случајот кога двојката нема деца. Здравјето, како и во целосниот примерок, ја предвидува неактивноста на жената на пазарот на трудот.

Родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми продолжуваат да влијаат на неактивноста на жените на пазарот на трудот. Посилните родови стереотипи се поврзани со поголема веројатност за неактивност, што ја одразува перзистентноста на традиционалните родови улоги. Позитивните ставови за работата ја намалуваат веројатноста за неактивност, а поконзервативните културни норми ја зголемуваат. Сепак, треба да се забележи дека се губи значајноста на културните норми поврзани со грижата за децата, што може да изгледа чудно. Оттука, овие резултати откриваат дека присуството на децата, место културните предрасуди поврзани со нив, е тоа што ја обликува активноста на мајката на пазарот на трудот. Овие ефекти се, генерално, конзистентни со наодите во целосниот примерок нагласувајќи ја улогата на општествените ставови и културните вредности во обликувањето на однесувањето на жените на пазарот на трудот.

Од клучно значење е да се забележи дека во дел 5.1 утврдивме дека два од четирите фактори, имено родовите стереотипи и ставовите за работата, вклучуваат факторирање на културните норми поврзани со воспитувањето на децата. Покрај наодот дека присуството на деца во домаќинството конзистентно ја предвидува неактивноста на пазарот на трудот, откриваме и дека тоа што значително влијае на неактивноста е пошироката традиционална улога на мајката, индиректно под влијание на родовите стереотипи на мајката, ставовите за работата и брачната состојба. На пример, родовиот стереотип што ѝ дава приоритет на улогата на мајката во грижата за децата има значително влијание врз тоа дали жените остануваат на пазарот на трудот или го напуштаат. Ова укажува на тоа дека иако самото присуство на деца може директно да предизвика жените да ја напуштат работната сила, општествените и културните очекувања за улогата на мајката во воспитувањето на децата откако ќе се омажи имаат клучна улога во овие одлуки. Според тоа, не е само бројот на децата туку се многу важни и квалитативните културни ставови кон работата и воспитувањето на децата, родовите улоги и бракот за да се разбере неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија.

Табела 7 – Основни резултати – жени

Зависна променлива: веројатност да се биде неактивен на пазарот на труд										
	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен
	Сопствени карактеристики		+ Карактеристики на родителите		+ Карактеристики на брачниот другар		+ Фактори		+ Главни компоненти	
Возраст (во години)	0.00248 (0.008)	-0.0207* (0.012)	-0.00386 (0.008)	-0.0345*** (0.013)	0.00786 (0.009)	-0.0187 (0.018)	0.00302 (0.008)	-0.0152 (0.013)	0.00348 (0.008)	-0.0139 (0.013)
Возраст на квадрат	-2.53E-06 (0.000)	0.0002 (0.000)	4.85E-05 (0.000)	0.000332** (0.000)	-9.00E-05 (0.000)	0.000159 (0.000)	-7.96E-07 (0.000)	0.00016 (0.000)	-8.82E-06 (0.000)	0.000142 (0.000)
Образование (ISCED 97)	-0.0773*** (0.021)	-0.108*** (0.026)	-0.0688*** (0.025)	-0.0935*** (0.030)	-0.0973*** (0.030)	-0.129*** (0.040)	-0.0757*** (0.021)	-0.101*** (0.029)	-0.0746*** (0.021)	-0.0964*** (0.029)
Во брак (реф. = немажена)	-0.089 (0.124)	-0.268** (0.113)	-0.0526 (0.107)	-0.286** (0.116)	-0.618** (0.248)	-0.709*** (0.121)	-0.0372 (0.097)	-0.245** (0.113)	-0.0529 (0.106)	-0.297** (0.118)
Разведена, вдовица (реф. = немажена)	-0.0279 (0.088)	-0.102 (0.111)	-0.00575 (0.094)	-0.095 (0.110)	-0.0533 (0.066)	-0.129 (0.138)	0.0189 (0.104)	-0.0776 (0.109)	0.00556 (0.099)	-0.108 (0.101)
Присуство на деца во домаќинството	0.101*** (0.035)	0.151** (0.065)	0.0966*** (0.032)	0.169*** (0.063)	0.106*** (0.030)	0.265*** (0.043)	0.0900*** (0.035)	0.134** (0.064)	0.0865** (0.035)	0.132** (0.065)
Здравје (повисоко значи полошо)	0.0536** (0.023)	0.0594* (0.034)	0.0383* (0.022)	0.0223 (0.035)	0.0322 (0.021)	0.0326 (0.036)	0.0452** (0.023)	0.0447 (0.036)	0.0431* (0.023)	0.0468 (0.036)
Мал град (реф. = голем град)	0.0261 (0.046)	0.0372 (0.061)	0.0162 (0.044)	0.018 (0.065)	0.0396 (0.048)	0.0315 (0.071)	0.0329 (0.045)	0.0527 (0.061)	0.0292 (0.046)	0.0413 (0.063)
Среден град (реф. = голем град)	0.0143 (0.059)	-0.057 (0.077)	-0.00499 (0.054)	-0.0775 (0.076)	-0.0319 (0.046)	-0.157*** (0.060)	0.0333 (0.060)	-0.0261 (0.078)	0.0404 (0.059)	-0.0267 (0.075)
Образование на таткото (ISCED 97)			-0.0523** (0.022)	-0.0481* (0.027)	-0.0631** (0.026)	-0.0660* (0.034)				

Образование на мајката (ISCED 97)			0.0239	-0.0193	0.0307	-0.0259				
			(0.022)	(0.027)	(0.028)	(0.039)				
Ако таткото бил вработен кога испитаникот имал 14 год.			-0.0269	-0.00167	0.00433	0.0854				
			(0.055)	(0.076)	(0.049)	(0.071)				
Образование на брачниот другар (ISCED 97)					0.0371	0.0892**				
					(0.023)	(0.037)				
Брачниот другар е невработен (реф. = брачниот другар е вработен)					0.168*	0.355***				
					(0.101)	(0.106)				
Брачниот другар е неактивен (реф. = брачниот другар е вработен)										
Брачниот другар има друг статус на ПТ (реф. = брачниот другар е вработен)					0.456***	0.457***				
					(0.162)	(0.151)				
Родови стереотипи (пониско значи стереотипи)							0.0124	-0.0302**	0.00494	-0.02**
							(0.024)	(0.016)	(0.014)	(0.011)
Ставови за работата (пониско значи попозитивни)							0.0729***	0.193***	0.0320**	0.0997***
							(0.026)	(0.040)	(0.014)	(0.022)
Културни норми – грижа за децата (пониско значи поконзервативно)									0.00895	-0.0198
									(0.025)	(0.036)
Културни норми – домашни обврски (пониско значи поконзервативно)									-0.0354**	-0.0802***
									(0.017)	(0.025)
Опсервации	422	422	400	400	304	304	422	422	422	422

Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

* ** и *** ја означуваат статистичката значајност на ниво од 10 %, 5 % и 1 %. Стандардните грешки се дадени во заграда. Соодветно се користат пондери за населението. Population weights accordingly used.

5.4. Различниот ефект на општествените ставови и на културните норми врз неактивноста на жените на пазарот на трудот

Резултатите во табела 7 би можеле да прикријат различни начини на кои родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми поврзани со грижата за децата и домашните обврски влијаат врз склоноста на жената да се деактивира од пазарот на трудот. Во овој дел, истражуваме малку подлабоко. Ја користиме истата равенка (1), но вршиме прегрупирање на пет демографски променливи:

- **Возраст:** 18 – 34, 35 – 49 и 50 – 64 години, за да се одрази младоста, но и клучната возраст за раѓање деца, средовечните жени и постарите возрасни жени;
- **Образование:** основно образование или пониско, средно и терцијарно или повисоко;
- **Брачна состојба:** мажени, немажени и вдовици / разведени жени;
- **Број на деца:** нема деца, 1 или 2 деца (најчестиот број на деца во Северна Македонија); и 3 или повеќе деца;
- **Здравствена состојба:** одлично здравје, добро здравје и умерено и лошо здравје.

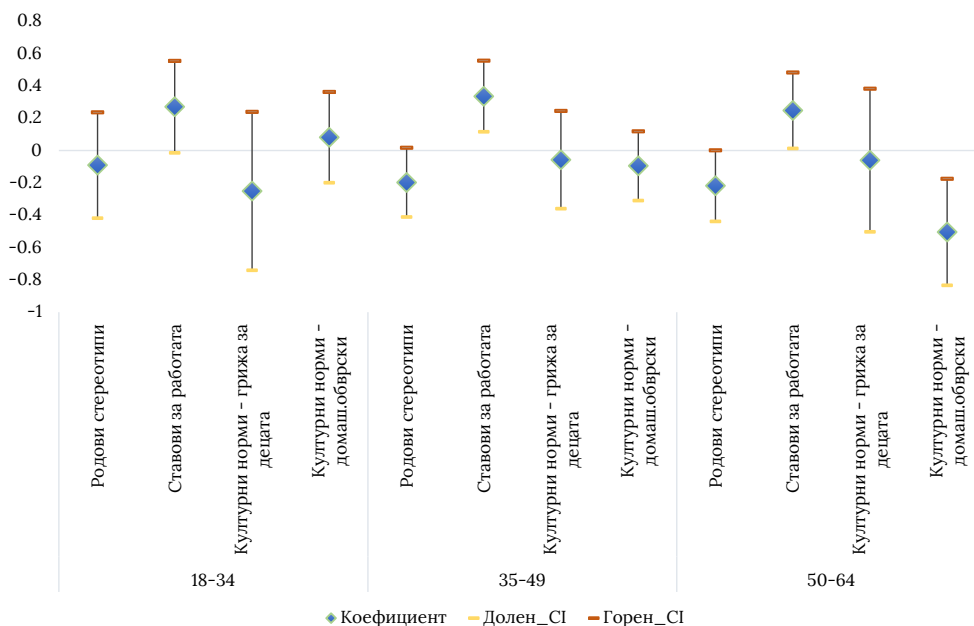
Во равенката (1), воведуваме вкрстен производ на наведените демографски групи со секоја од четирите главни компоненти: родови стереотипи, ставови за работата, културни норми – грижа за децата и културни норми – домашни работи; секоја група на вкрстени производи еднаш во исто време. Ги забележуваме проценетите коефициенти и нивните поврзани интервали на доверба (CI).

Слика 9 открива интересни сознанија за тоа каква поврзаност имаат различните возрасни групи со родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми поврзани со грижата за децата и домашните обврски и како овие врски влијаат на веројатноста за неактивност на жените. За млади поединци на возраст од 18 до 34 години, вообичаената возраст за раѓање, резултатите покажуваат дека само негативните ставови за работата значително предвидуваат поголема неактивност на жените. Ова укажува на тоа дека начинот на кој луѓето од оваа возрасна група ја перципираат и вреднуваат работата значително влијае на учеството на жените на пазарот на трудот. Од друга страна, за младите поединци, родовите стереотипи и културните норми поврзани со грижата за децата и домашните обврски се неважни, што укажува на тоа дека за помладите возрасни, традиционалните културни норми околу грижата за децата и домашните обврски се ирелевантни во објаснувањето на неактивноста на жените на пазарот на трудот, што може да се смета за позитивна културна промена.

Кај возрастната група од 35 до 49 години, сликата е малку поинаква. Ставовите за работата функционираат на сличен начин, но коефициентот е поголем, што укажува на посилен ефект. Ова не е чудно имајќи предвид дека ова е главната возраст за заработка за поединците. Освен тоа, родовите стереотипи се важни: колку што се понегативни, толку е поголема веројатноста жената да остане надвор од пазарот на трудот. Ова укажува на тоа дека родовите стереотипи во Северна Македонија почнуваат да прават притисок околу средната возраст. Културните норми не се важни.

За тие на возраст од 50 до 64 години, резултатите повторно откриваат значајна позитивна поврзаност на неактивноста на жените со ставовите за работата, со уште повисок коефициент. За постарите возрасни лица, културните норми поврзани со домашните обврски имаат силно и значително влијание: колку што се поконзервативни, толку е поголема веројатноста жената да остане неактивна. Со други зборови, традиционалните верувања и очекувањата за улогите на жената во управувањето на домашните обврски прават значителен притисок врз жените во нивната подоцнежна возраст. Во Северна Македонија, важноста и на ставовите за работата и на културните норми на постарите возрасни лица може добро да се поврзе со процесот на транзиција, кога масовните отпуштања во 90-тите години (тогаш овие жени влегуваа на пазарот на трудот) предизвикаа широко распространето обесхрабрување.

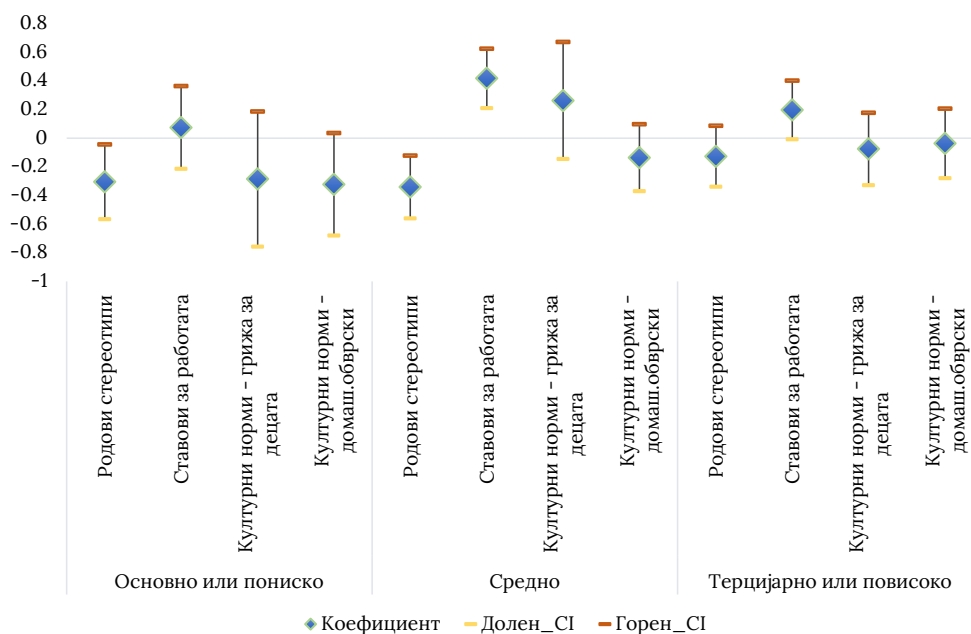
Слика 9 – Улогата на општествените ставови и културните норми во веројатноста за неактивност кај сите возрасти на жените



Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

Слика 10 ја вкрстува улогата на ставовите и нормите за неактивноста на жените со здобиеното образование. За жените со основно или средно образование, родовите стереотипи се важни, слично како и кај средовечните лица на слика 9. Ова укажува на тоа дека родовите стереотипи се поприсутни кај средовечните жени со средно образование. За тие со основно образование, домашните обврски се важни, слично како и за постарите возрасни лица на слика 9. Ова укажува на тоа дека постарите возрасни жени со основно образование или без образование придаваат поголема вредност на тоа да бидат во улогата на домаќинка, отколку да бараат работа и да работат. За жените со терцијарно образование, влијанието на овие ставови / културни фактори значително исчезнува. Поврзаноста со неактивноста на жените станува послаба и не е значајна, што укажува на тоа дека родовите стереотипи и културните норми се помалку влијателни за жените во оваа образовна група.

Слика 10 – Улогата на општествените ставови и културните норми за веројатноста за неактивност кај сите нивоа на образование на жените



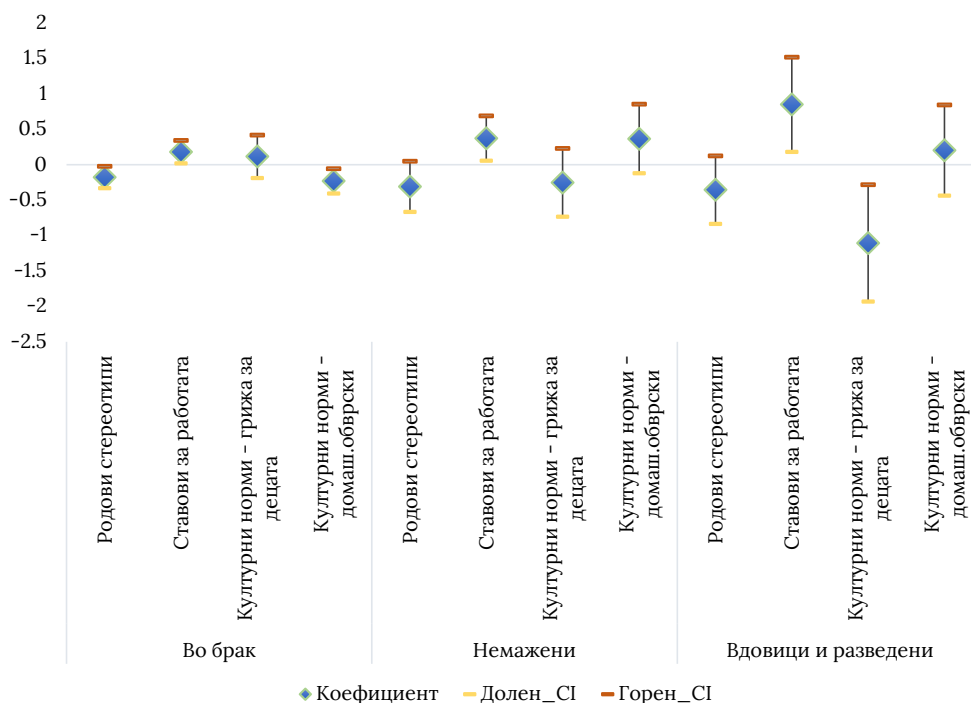
Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

Слика 11 ја истражува улогата на четирите променливи на културните норми / ставовите за веројатноста за неактивност кај различните брачни состојби. За мажените жени, коефициентите за родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми поврзани со домашните обврски се значајни. Како што беше утврдено претходно, бракот е силен предиктор за неактивноста на жените; сега, документираме дека трите фактори поврзани со ставовите / културните норми од

четирите фактори силно ја одредуваат неактивноста во оваа група на брачна состојба. За немажените лица, само родовите стереотипи се важни за однесувањето на жените на пазарот на труд. Овие жени не се придржуваат строго до традиционалните или конзервативните ставови за домашните обврски или, во најмала рака, тоа не е предиктор за неактивноста на пазарот на трудот.

За вдовици и разведени лица се важни само термините за поврзаност на ставовите за работата и културните норми поврзани со грижата за децата. Особено, важен е коефициентот на културните норми поврзани со грижата за децата бидејќи тој беше незначаен кај другите демографски групи. Тоа укажува на тоа дека поконзервативните културни норми што го нагласуваат одгледувањето на децата од страна на жените се поврзани со поголема веројатност за неактивност за вдовици и разведени жени. Ова може да се објасни со фактот дека, по разводот, детето, обично, живее со мајката. Овој аранжман може да стави поголем притисок врз жените да се придржуваат до традиционалните улоги за одгледување на децата, што, пак, може да ја ограничи нивната способност да учествуваат на пазарот на трудот и да доведе до повисоки стапки на неактивност за овие лица во споредба со другите групи.

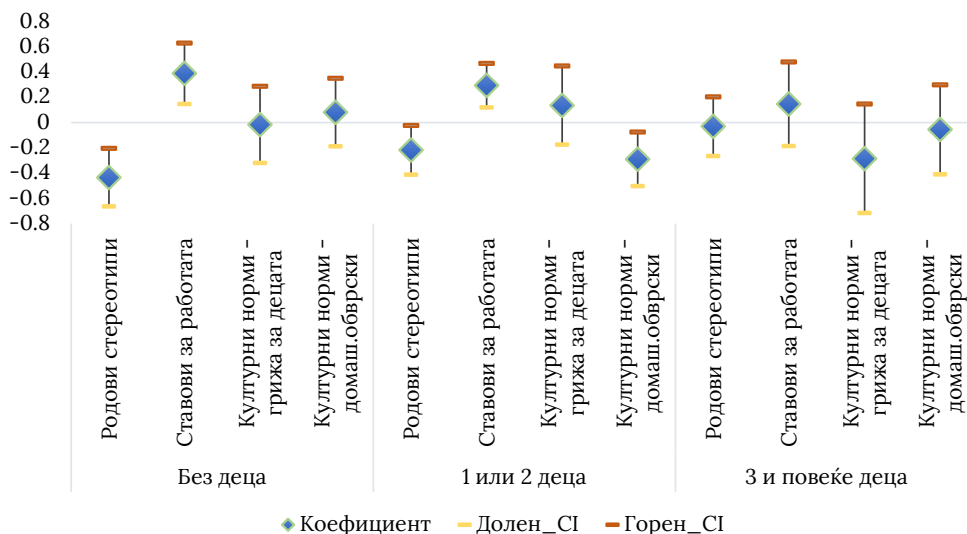
Слика 11 – Улогата на општествените ставови и културните норми за веројатноста за неактивност кај различните брачни состојби на жените



Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

Ставовите за работата се соодветни кога бројот на деца на жената не надминува две, но ефектот врз неактивноста на пазарот на трудот е посилен кога жената нема деца (слика 12). Слично на тоа, родовите стереотипи ја одвраќаат активноста на пазарот на трудот само доколку има помалку деца во домаќинството, веројатно затоа што има помала практична побарувачка за традиционалните родови улоги, што го прави влијанието на овие стереотипи позабележливо. За разлика од тоа, поголемите семејства може да бидат повеќе фокусирани на непосредните потреби за грижа, што може да го засени влијанието на родовите норми. Додека, културните норми поврзани со домашните обврски функционираат само кога во домаќинството се присутни едно или две деца – најчестиот вид македонско домаќинство. Слично на тоа, во таквите домаќинства забележливоста и влијанието на овие улоги се поизразени бидејќи има помалку деца на кои се распределуваат задачите за грижа, што го прави придржувањето до културните очекувања за родовите улоги поочигледно во споредба со домаќинството што има три или повеќе деца, а уште повеќе кај тие каде што нема деца.

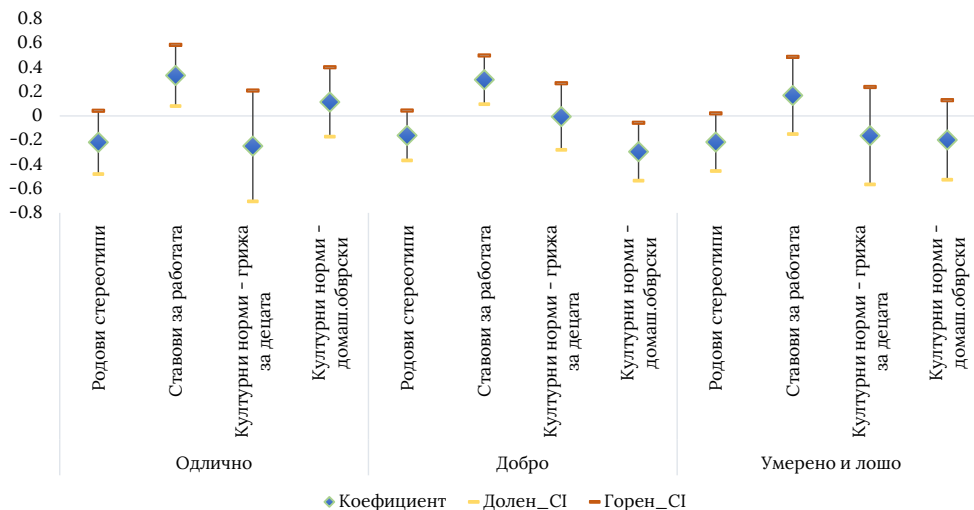
Слика 12 – Улогата на општествените ставови и на културните норми за веројатноста за неактивност кај различниот број деца на жените



Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

На крај, ставовите за работата се соодветни за неактивноста на жените на пазарот на трудот кога здравјето на поединецот е одлично или добро (слика 13). Всушност, кога здравјето е влошено, ниту еден од ставовите не е соодветен за активноста на пазарот на трудот, што се очекува бидејќи тогаш само здравјето одредува повлекување од пазарот на трудот. Исто така, треба да се забележи дека културните норми поврзани со домашните обврски предвидуваат неактивност на пазарот на трудот само на жените со добро здравје.

Слика 13 – Улогата на општествените ставови и културните норми за веројатноста за неактивност кај различните здравствени состојби на жените



Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

5.5. Дали истите фактори предизвикуваат деактивирање кај мажите?

Станувајасно дека целосните резултати претставени во табела б веројатно се поттикнати од неактивноста на жените, која е пораспространета од таа на мажите, кога ги набљудуваме детерминантите за неактивноста на мажите на пазарот на трудот во табела 8. Претставена е само пошироката неактивност бидејќи опсервациите на мажите што се појавуваат како домаќини се занемарливо мали, што оневозможува да се направат убедливи регресији.

Факторите што влијаат на тоа дали мажот би решил да се деактивира од пазарот на труд во Северна Македонија се под влијание на различна динамика во споредба со жените. Возраста, која е значајна за жените, има тривијална улога за мажите. Образованието влијае и на мажите и на жените, но неговото влијание е статистички помалку убедливо за мажите. Додека нивоата на високо образование, генерално, придонесуваат за помала неактивност, овој ефект не е толку силен или јасен за мажите колку што е за жените. Освен тоа, стапувањето во брак не влијае значително на активноста на мажите на пазарот на трудот, додека за жените тоа е критично. Спротивно на тоа, кога мажите ќе се разведат или ќе станат вдовци, тоа предизвикува помало активирање на пазарот на трудот. Ова го нагласува родовиот расчекор во тоа како брачната состојба влијае на однесувањето на пазарот на трудот бидејќи ефектот беше ист за жените, но кога тие ќе стапат во брак. Присуството на деца ја намалува веројатноста за неактивност кај мажите, што е

спротивно на наодот за жените. За мажите, имањето деца може да ја зголеми нивната мотивација да останат на пазарот на трудот бидејќи тие често чувствуваат посилна финансиска одговорност да обезбедат средства за своето семејство. Ова чувство на обврска може да ги натера мажите да работат повеќе, место да се повлекуваат. За разлика од тоа, за жените, дополнителните обврски за грижа за децата може да создадат дополнителни пречки за учество на пазарот на трудот, особено ако се соочуваат со предизвици да ги урамнотежат работата и семејниот живот, што доведува до повисоки стапки на неактивност. Живеењето во мал град ги намалува шансите за неактивност во споредба со живеењето во голем град, што укажува на тоа дека економските можности и динамиката на заедницата во помалите градови може да ги поттикнат мажите да останат активни на пазарот на трудот.

Образованието на родителите, исто така, влијае на активноста на мажите на пазарот на трудот. Високото образование на таткото е поврзано со помала неактивност кај мажите, што имплицира на тоа дека здобиеното образование на таткото може да влијае позитивно на учеството на неговиот син на пазарот на трудот. Спротивно на тоа, високото образование на мајката е поврзано со повисока неактивност кај мажите, иако причините за тоа се помалку јасни и може да се препишат на различни социо-културни фактори.

Карактеристиките на брачните другари, како што се нивното образование или работен статус, не влијаат значително врз активноста на мажите на пазарот на трудот. Ова може да се поврзе со културната улога на мажите како главен хранител во домаќинството, па оттука не се смета дека е неопходна координација со тоа што го има жената како талент или што го врши на пазарот на трудот. Во оваа смисла, родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми што силно влијаат на одлуките на жените на пазарот на трудот се чини дека имаат мало или никакво влијание врз одлуките на мажите да останат активни или да се деактивираат од пазарот на трудот.

Табела 8 – Основни резултати – мажи

Зависна променлива: веројатност да се биде неактивен на пазарот на труд					
	Сопствени карактеристики	+ Карактеристики на родителите	+ Карактеристики на брачниот другар	+ Фактори	+ Главни компоненти
Возраст (во години)	-0.00634 (0.005)	-0.00809 (0.006)	0.00532 (0.005)	-0.00623 (0.005)	-0.00589 (0.005)
Возраст на квадрат	8.16E-05 (0.000)	0.000103 (0.000)	-4.28E-05 (0.000)	8.15E-05 (0.000)	7.99E-05 (0.000)
Образование (ISCED 97)	-6.54E-03 (0.009)	-0.00703 (0.011)	-0.0176** (0.009)	-0.00427 (0.010)	-1.04E-03 (0.010)
Во брак (реф. = неженет)	-0.0225 (0.049)	-0.00729 (0.044)	0.0157 (0.020)	-0.0273 (0.051)	-0.0387 (0.049)
Разведен, вдовец (реф. = неженет)	-0.0632*** (0.023)	-0.0482 (0.031)	0.0384 (0.132)	-0.0610*** (0.023)	-0.0590*** (0.021)
Присуство на деца во домаќинството	-0.102* (0.054)	-0.106* (0.056)	-0.144** (0.072)	-0.0968* (0.054)	-0.0972* (0.052)
Здравје (повисоко значи полошо)	0.0122 (0.017)	0.0134 (0.018)	0.0266** (0.012)	0.0109 (0.016)	0.0134 (0.015)
Мал град (реф. = голем град)	-0.0588** (0.027)	-0.0378 (0.026)	-0.02 (0.018)	-0.0612** (0.026)	-0.0598** (0.026)
Среден град (реф. = голем град)	0.00556 (0.038)	0.0318 (0.045)	0.0311 (0.034)	0.00309 (0.037)	0.00291 (0.035)
Образование на таткото (ISCED 97)		-0.0154 (0.010)	-0.0186** (0.009)		

Образование на мајката (ISCED 97)		0.0161	0.0272**		
		(0.012)	(0.011)		
Ако таткото бил вработен кога испитаникот имал 14 год,		0.0201	0.021		
		(0.030)	(0.016)		
Образование на брачниот другар (ISCED 97)			0.00984		
			(0.008)		
Брачниот другар е невработен (реф. = брачниот другар е вработен)			0.0529		
			(0.043)		
Брачниот другар е неактивен (реф. = брачниот другар е вработен)			0.00792		
			(0.030)		
Брачниот другар има друг статус на ПТ (реф. = брачниот другар е вработен)			0.12		
			(0.205)		
Родови стереотипи (пониско значи стереотипи)				-0.0132	-0.009
				(0.012)	(0.007)
Ставови за работата (пониско значи попозитивни)				0.0131	0.0152
				(0.015)	(0.010)
Културни норми – грижа за децата (пониско значи поконзервативно)					-0.0205
					(0.011)
Културни норми – домашни обврски (пониско значи поконзервативно)					-0.00443
					(0.011)
Опсервации	419	400	268	419	419

Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

*, ** и *** ја означуваат статистичката значајност на ниво од 10 %, 5 % и 1 %. Стандардните грешки се дадени во заграда. Соодветно се користат пондери за населението.

5.6 Проверки на робусноста

Спроведуваме два вида проверки на робусноста за резултатите од неактивноста на жените на пазарот на трудот. Првата проверка е додавањето на приходот на домаќинството во листата на регресори; не го направивме ова од самиот почеток затоа што во нашата група податоци недостигаат информациите за приходите за околу една третина од примерокот. Резултатите се прикажани во прилогот – Проверки на робусноста – табели, табела A1 во прилогот. Претходните резултати се во голема мера потврдени, што е важно со оглед на намалувањето на примерокот и додавањето на приходот како објаснувачка варијација. Самиот приход е едвај значаен. Негативниот знак, можеби, е точен, што означува дека домаќинствата со повисоки приходи се помалку склони кон неактивност на пазарот на трудот. Меѓутоа, знакот и значењето, можеби, се подложни на ендегеност бидејќи самата неактивност резултира со помал приход. Третирањето на ендегеноста е надвор од целите на тековната работа, меѓутоа треба да се има предвид кога се обидуваме да ја разбереме улогата на приходот врз неактивноста на жените на пазарот на труд.

Другата проверка на робусноста се однесува на проширување на третманот на неактивни поединци. Потсетете се (дел 4) дека имавме тешкотии во јасното раздвојување на невработените од неактивните поединци – освен за домаќинки / домаќини – бидејќи нашата анкета бара самоидентификација на статусот на пазарот на трудот. Иако осмисливме начин за заобиколување на проблемот, не постои гаранција дека поделбата е јасна. Затоа, применуваме поширок третман на неактивните поединци и категоријата сега ги опфаќа сите домаќинки / домаќини, други неактивни и невработени лица, освен студентите и пензионерите. Ваквиот пристап не е без проблеми, па оттука служи само како проверка на робусноста во нашата анализа.

Табела A 2 ги прикажува резултатите, а тие се во голема мера усогласени со нашите основни резултати. Нетривијална разлика може да биде тоа што бракот и присуството на деца имаат малку поголеми коефициенти отколку во основната спецификација. Ова значи дека влијанието на бракот или присуството на деца врз веројатноста за неактивност на жените на пазарот на трудот е малку поизразено во споредба со основните резултати. Поточно, поголем коефициент за бракот покажува дека да се биде во брак значително ја намалува веројатноста за неактивност, повеќе од претходно проценето. Слично на тоа, поголем коефициент за имањето деца укажува на тоа дека мајчинството има позначаен негативен ефект и влијае врз учеството на пазарот на трудот.

Не треба да се занемарат малите различности во наодите за бракот и за децата. Во текот на нашата анализа откритиме дека и) присуството на

деца ги намалува шансите мајката да се активира на пазарот на трудот; ii) родовите стереотипи, ставовите за работата и домашните обврски се оптоварени со културни фактори поврзани со воспитувањето на децата; и iii) културните норми поврзани со децата не влијаат на неактивноста на жените. Оттука, го документираме сложеното и повеќеслојно влијание на децата и поврзаните културни норми врз неактивноста на жените на пазарот на трудот нагласувајќи дека иако овие фактори се важни, нивното присуство е конфлуентно, место силно изолирано или праволиниско.

6. ЗАКЛУЧОЦИ И ИМПЛИКАЦИИ ЗА ПОЛИТИКАТА

Оваа студија има цел темелно да ја разбере неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија преку испитување на културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата, покрај стандардните демографски карактеристики на жените. Прво ги анализираме податоците за да ги откриеме факторите што придонесуваат за неактивноста, а потоа истражуваме како демографските карактеристики, општествените ставови и културните норми поврзани со грижата за децата и обврските во домаќинството влијаат на учеството на жените на пазарот на трудот.

Оваа студија го користи Европското истражување на вредностите (ЕИВ) 2019 година за Северна Македонија за да го истражи повеќеслојното прашање на неактивноста на жените на пазарот на трудот. За разлика од традиционалните истражувања на работната сила, кои се фокусираат на квантитативни податоци за вработувањето, ЕИВ обезбедува поширок социјален и културен контекст, што ни овозможува да процениме колку длабоко вкоренетите општествени вредности влијаат на учеството на пазарот на трудот. Методологијата вклучува пристап од два дела: прво, квантитативна анализа со користење факторска анализа и анализа на главните компоненти за да се утврдат клучните фактори што влијаат на неактивноста на пазарот на трудот; второ, пробит-модел за да се процени веројатноста за неактивност, кој вклучува демографски, социо-економски променливи и културно соодветни фактори. Овој сеопфатен пристап ја открива сложената поврзаност меѓу општествените вредности и динамиката на пазарот на труд нудејќи вредни сознанија за подготовка на насочени интервенции во политиката.

Идентификувавме четири клучни фактори, кои ја опишуваат неактивноста на пазарот на трудот: родови стереотипи, ставови за работата, културни норми поврзани со грижата за децата и културни норми поврзани со домашните обврски. Факторот родови стереотипи го доловува значајното влијание на општествените перцепции и дискриминацијата врз родовите улоги и открива како вкоренетите верувања за родовите одговорности влијаат на учеството на жените на пазарот на труд. Факторот ставови за работата ја нагласува улогата на ставовите на поединците за вработувањето и покажува како позитивните или негативните ставови кон работата, во комбинација со нормите околу грижата за децата, ја обликуваат активноста на пазарот на трудот. Факторот грижа за децата ги одразува културните и традиционални ставови кон обврските за грижа за децата. На крај, факторот домашни обврски се фокусира на културните очекувања во врска со домашните задачи и покажува како традиционалните сфаќања

за управувањето на домашните работи влијаат врз распределбата на домашните обврски и ангажманот на пазарот на трудот. Особено, нормите за грижа за децата, исто така, се наоѓаат вградени во факторите на родовите стереотипи и на ставовите за работата, што го нагласува нивното сеприсутно влијание низ повеќе димензии на неактивноста на пазарот на трудот.

Резултатите квантитативно и робусно документираат дека жените во Северна Македонија имаат 8,8 проценти до 22,3 проценти поголема веројатност да бидат неактивни. Анализата открива дека возраста влијае на стапките на неактивност, при што жените постари од 50 години покажуваат поголема веројатност да бидат неактивни. Високото образование е конзистентно поврзано со помала неактивност на жените. Бракот, исто така, ја намалува неактивноста, што укажува на тоа дека брачната поддршка им помага на жените да ги усогласуваат работните и семејните обврски, иако овој ефект се ограничува со присуството на деца. Родовите стереотипи, ставовите за работата и културните норми играат значајна улога, при што посилените родови стереотипи ја зголемуваат неактивноста, додека позитивните ставови кон работата ја намалуваат. Слично на тоа, покonzервативните културни ставови кон работата во домаќинството ја зголемуваат веројатноста за неактивност. Од друга страна, значењето на културните норми поврзани со грижата за децата се намалува, што укажува на тоа дека присуството на деца, а не специфичните културни ставови поврзани со одгледувањето на децата, влијае подиректно врз учеството на жените на пазарот на трудот. Ова укажува на тоа дека општествените и културните очекувања околу мајчинството и родовите улоги значително влијаат врз одлуките на жените да останат во работната сила или да ја напуштат нагласувајќи ја важноста на квантитативните и на квалитативните фактори во разбирањето на неактивноста на пазарот на трудот.

Резултатите се спротивни во прикажувањето на неактивноста на мажите на пазарот на трудот. Возраста има минимално влијание, за разлика од нејзината значајна улога кај жените. Образованието ги погодува двата пола, но неговото влијание е послабо кај мажите. Бракот не влијае значително на учеството на мажите на пазарот на трудот, иако разводот или вдовството доведува до намалена активност. Мажите со деца имаат помала веројатност да бидат неактивни, водени од финансиската одговорност, наспроти жените, за кои должностите за грижа за децата може да го спречат учеството на пазарот на трудот. Традиционалните родови улоги и културните норми, кои влијаат на неактивноста на жените, имаат мало или никакво влијание врз однесувањето на мажите на пазарот на трудот. Ова ја прикажува неактивноста на пазарот на труд во Северна Македонија како јасно женски феномен.

Резултатите дополнително укажуваат на тоа дека ефектите на демографските фактори врз неактивноста на жените на пазарот на трудот значително варираат кај различните возрасни групи, нивоата

на образование, брачната состојба, бројот на деца и здравствената состојба. За помладите жени (18 – 34), негативните ставови за работата се примарен двигател, додека за жените на возраст од 35 до 49 години, родовите стереотипи стануваат позначајни, а за тие на возраст од 50 до 64 години се влијателни и негативните работни ставови и конзервативните културни норми. Високото образование го ублажува влијанието на традиционалните културни ставови, додека основното и средното образование ја зголемуваат подложноста на родовите стереотипи и на нормите во домаќинството. Брачната состојба, исто така, игра клучна улога, при што мажените жени се повеќе погодени од родовите стереотипи и од културни норми, отколку немажените жени, а жените вдовици или разведените жени се соочуваат со зголемени обврски за грижа за децата. Бројот на деца влијае на ефектот на родовите стереотипи и на нормите во домаќинството, особено во помалите домаќинства. Освен тоа, ставовите за работата значително влијаат на неактивноста на пазарот на трудот само кога здравјето е одлично или добро, додека влошеното здравје независно диктира повлекување од пазарот на трудот. Овие наоди ја нагласуваат сложената поврзаност на различните фактори што влијаат на неактивноста на жените на пазарот на трудот.

Со оглед на наодите од студијата, може да се дадат следниве интегрирани препораки за политиката, со цел да се одговори на неактивноста на пазарот на трудот кај жените во Северна Македонија:

1. Поддршка за домаќинки и негувателки:

- **Зголемување на поддршката за вработените родители:** Подготвување и проширување на политиката за работни места погодни за семејството, како што се флексибилно работно време, опции за работа на далечина и финансиски достапни услуги за грижа за децата. Ваквите мерки можат да им помогнат на жените да ги урамнотежат работните и семејните обврски, особено во текот на клучните години на одгледување на децата. Обезбедувањето поддршка за грижа за децата и домашните обврски, исто така, може да го ублажи влијанието на културните норми поврзани со домашните обврски, кои во моментот ги обесхрабруваат жените да учествуваат на пазарот на трудот.
- **Стимулации на работодавците:** Обезбедување стимулации за работодавците да спроведат флексибилни работни аранжмани и да ги поддржат иницијативите за рамнотежа меѓу работата и приватниот живот.
- **Инвестиции во грижа за децата:** Зголемување на инвестициите во објекти за грижа за деца и дневни центри. Почнување кампањи за промовирање на нивната употреба, особено во региони каде што е распространета традиционалната домашна грижа за деца.

- **Образовна политика и политика за отсуство:** Поддршка на пристапот на жените до високо образование и ревизија на политиката за породилно, татковско и родителско отсуство за да се обезбеди правична распределба на одговорностите за грижа за децата меѓу родителите.

- **Поддршка за самохрани мајки:** Воведување политика што нуди насочена поддршка за самохрани мајки. Ова може да вклучува финансиска помош, советување за кариера и можности за стручно усовршување. Признавајќи ја двојната улога на жените како негуватели и работници, ваквата поддршка може да помогне во намалување на негативното влијание на конзервативните културни норми и да обезбеди поурамнотезен пристап кон семејните и работни одговорности.

2. Соочување со културните пречки:

- **Промовирање родова еднаквости и оспорување на стереотипите:** Спроведување едукативни кампањи и кампањи за подигнување на свеста насочени кон отстранување на вкоренетите родови стереотипи. Ова може да вклучува кампањи за подигнување на јавната свест и интеграција на родовите студии во училишните програми за да се промовираат попрогресивни ставови кон родовите улоги.

- **Поттикнување вклучувачка работна култура:** Негување вклучувачки работни средини, кои ги препознаваат и одговараат на различните потреби на вработените. Компаниите треба да се охрабруваат да усвојат политика што промовира родова различност и вклученост, да понудат програми за менторство и да обезбедат еднакви можности за напредување во кариерата. Создавањето поддржувачка работна средина може да помогне во намалување на негативните ставови кон работата и да го зголеми учеството на жените на пазарот на трудот.

- **Прераспределба на грижата за семејството:** Подигање на свеста за потребата од правична распределба на одговорностите за грижа во семејството. Охрабрување општествени промени кон споделени одговорности за да се намали товарот на жените.

- **Важноста на предучилишното образование:** Промовирање на вредноста на предучилишното образование во развојот и социјализацијата на децата за да се зголеми неговото прифаќање и користење.

3. Подобрување на вештините и квалификациите за неактивните жени:

- **Јавни интервенции и обуки:** Продолжување со инвестиции во образовни можности за жените, со фокус на стручно оспособување и високо образование. Политиката треба да се стреми кон намалување на образовните нееднаквости и да обезбеди насочена поддршка за жените во различни животни фази, вклучувајќи ги и тие што се враќаат во работната сила по период на неактивност. Промовирањето доживотно учење и надградба на вештините може да им помогне на жените да останат конкурентни и да ја намали веројатноста за нивна неактивност на пазарот на трудот.
- **Поддршка за корисниците на социјална помош:** Засилување на политиката за активација за жените што примаат социјална помош, особено за тие во заедници со ниски примања или маргинализирани заедници. Обезбедување насочена поддршка за прекинување на циклусот на ниско образование и неактивност.

Со вклучување на овие препораки, Северна Македонија може подобро да се соочи со повеќеслојните проблеми што придонесуваат за неактивноста на жените на пазарот на трудот, со што ќе се поттикне поправедна работна сила, која може да се вклучи во процесот.

БИБЛИОГРАФИЈА

Agüero, M., J. Marks, M. and Raykar, N. (2012) The Wage Penalty for Motherhood in Developing Countries. University of California and Colgate University. Mimeo.

Anxo, D., Flood, L., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, L. M. (2007) Time Allocation between Work and Family Over the Life-Cycle: A Comparative Gender Analysis of Italy, France, Sweden and the United States. IZA Discussion Paper No. 3193.

Aryee, S., Srinivas, S. E. and Tan, H. H. (2005) Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146

Azid, T., Ejaz Ali Khan, R. and Alamasi, A.M., (2010) Labor force participation of married women in Punjab (Pakistan). *International Journal of Social Economics*, 37(8), pp.592-612.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. and Vandamme, C. (2013) Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment. IZA Discussion Paper, 7145.

Baker, M., Gruber, J. and Milligan, K. (2008) Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being. *Journal of Political Economy*, 116(4), 709-745.

Balleer, A., Salvador-Gómez, R. and Turunen, J. (2009) Labour Force Participation in the euro area, a cohort based analysis. ECB Working Paper no. 1049.

Bauernschuster, S. and Schlotter, M. (2015) Public child care and mothers' labor supply—Evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics*, 123(C), 1-16.

Becker, G.S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research.

Becker, G.S. (1965) A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75(299), 493-517.

Berna, B. I. (2014) Post-Conflict Gender Politics in the Western Balkans – Between the Same Circle of Palms with Human Security and a Small Stream Outside the Box. *Hiperboreea*, 1(2), 282-300.

Berniell, M. and Sánchez-Páramo, C., (2011) Overview of Time Use Data Used for the Analysis of Gender Differences in Time Use Patterns. Background Paper for the World Development Report (2012), World Bank, Washington, DC.

Bertrand, M. and Duflo, E., (2017) Field experiments on discrimination. *Handbook of economic field experiments*, 1, 309-393.

Bertrand, M. and Mullainathan, S., (2004) Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.

Bertrand, M., Kamenica, E. and Pan, J., (2015) Gender identity and relative income within households. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.

Bhaduri-Kanjilal, S. and Pastore, F. (2018) Returns to Education and Female Participation Nexus: Evidence from India. *The Indian Journal of Labour Economics*, 61, 515-536.

Bloom, E. D., Canning, D., Günther, F. and Finlay, E. J. (2009) Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend. *Journal of Economic Growth*, 14(2), 79-101

Booth, L. A., Leigh, A. and Varganova, E. (2011) Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547-573.

Budig, J. M. and Englad, P. (2001) The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 205-225.

Campaña, C. J., Gimenez-Nadal, I. J. and Molina, A. J. (2015) Gender Differences in the Distribution of Total Work-Time of Latin-American Families: The Importance of Social Norms. IZA Discussion Paper 8933.

Carlsson, M. (2011) Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market? *Feminist Economics*, 17(3), 71-102.

Carmichael, F. and Charles, S. (2003) The opportunity costs of informal care: does gender matter? *Journal of Health Economics*, 22(5), 781-803

Carta, F. and Rizzica, L. (2018) Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes: Evidence from Italy. *Journal of Public Economics*, 158(C), 79-102.

Cascio, E. (2009) Maternal Labor Supply and the Introduction of Kindergartens into American Public Schools. *Journal of Human Resources*, 44(1), 140-170.

Cedefop (2013) Labour Market Outcomes of Vocational Education in Europe: Evidence from the European Union Labour Force Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cipollone, A., Patacchini, E. and Vallanti, G., (2014) Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3, 1-40.

Coffman, K. B., Exley, C. L. and Niederle, M. (2021) The role of beliefs in driving gender discrimination. *Management Science*, 67(6), 3551-3569.

Connelly, R. and Kimmel, J. (2011) *The Time Use of Mothers in the United States at the Beginning of the 21st Century*. First ed. W.E. Upjohn Institute.

Contreras, D. and Plaza, G. (2010) Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.

Cools, S., Markussen, S. and Strøm, M. (2017) Children and Careers: How Family Size Affects Parents' Labor Market Outcomes in the Long Run. *Demography*, 54(5), 1773-1793

Cruces, G. and Galiani, S. (2007) Fertility and female labor supply in Latin America: New causal evidence. *Labour Economics*, 14(3), 565-573.

Del Boca, D., Pasqua, S. and Pronzato, C., (2008) Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective. *Oxford Economic Papers*, 61(suppl_1), i147-i171.

D'hert, L., Baert, S. and Lippens, L., (2024) Unemployment, inactivity, and hiring chances: A systematic review and meta-analysis. *Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Belgium*, (24/1089).

Dhuey, E., Lamontagne, J. and Zhang, T. (2019) The Impact of Full-Day Kindergarten on Maternal Labour Supply. *IZA Discussion Paper No. 12507*

Dickson, M. and Harmon, C. (2011) Economic returns to education: What We Know, What We Don't Know, and Where We Are Going—Some brief pointers. *Economics of Education Review*, 30(6), 1118-1122

Duhaček, D. (2015) Gender Equality in Serbia: "A Drop of Oil" in the Waters of Inequality? *Gender (In)equality and Gender Politics in Southeastern Europe*. Gender and Politics. Palgrave Macmillan, London.

Durand, J.D. (1975) *The Labor Force in Economic Development*. Princeton University Press.

Eberharter, V.V., (2001) Gender roles, labour market participation and household income position. *Structural Change and Economic Dynamics*, 12(3), 235-246.

Eckstein, Z. and Wolpin, I. K. (1989) Dynamic Labour Force Participation of Married Women and Endogenous Work Experience. *The Review of Economic Studies*, 56(3), 375-390.

Engelhardt, H. and Prskawetz, A. (2004) On the Changing Correlation Between Fertility and Female Employment over Space and Time. *European Journal of Population*, 20(1), 35-62.

England, P. and Browne, I. (1992) Trends in Women's Economic Status. *Sociological Perspectives*, 35(1), 17-51.

Estanio, M., Losbanes, M. G., Vigonte, F. and Abante, M. V. (2023) Flexible Working Arrangements: Its Significance to Employees' Performance and Productivity. Available at SSRN 4619738.

European Institute for Gender Equality (2020) *Gender inequalities in care and pay in the EU*.

Falzone, J.S. (2000) Labor market decisions of married women: With emphasis on part-time employment. *International Advances in Economic Research*, 6(4), 662-671

Fernandez, R. (2013) Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century. *American Economic Review*, 103(1), 472-500.

Ferrant, G., Pesando, L.M. and Nowacka, K., (2014) *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. Boulogne Billancourt: OECD Development Center, 20.

Fitzpatrick, D. M. (2012) Revising Our Thinking About the Relationship Between Maternal Labor Supply and Preschool. *The Journal of Human Resources*, 47(3), 583-612.

Folbre, N. (2001) *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. 2nd ed. New York: The New Press

Folbre, N. (2006) Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *Journal of Human Development and Capabilities*, 7(2), 183-199

Galarza, B. F. and Yamada, G. (2014) Labor market discrimination in Lima, Peru: evidence from a field experiment. *World Development*, 58(C), 83-94.

Galasso, E. and Ravallion, M., (2004) Social protection in a crisis: Argentina's Plan Jefes y Jefas. *The World Bank Economic Review*, 18(3), 367-399.

Gauri, V., Rahman, T and Iman, S. (2019) Measuring Social Norms About Female Labor Force Participation in Jordan. *World Bank Working Paper* 8916.

Givord, P. and Marbot, C. (2015) Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. *Labour Economics*, 36(C), 99-111.

Helbling, M. (2014) Opposing Muslims and the Muslim Headscarf in Western Europe. *European Sociological Review*, 30(2), 242-257.

Herbst, C. and Tekin, E. (2011) Child care subsidies and childhood obesity. *Review of Economics of the Household*, 9(3), 349-378.

Hilbrecht, M., Shaw, M. S., Johnson, C. L. and Andrey, J. (2008) I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 454-476.

Hill, B.D., (2011) The sequential Kaiser-Meyer-Olkin procedure as an alternative for determining the number of factors in common-factor analysis: A Monte Carlo simulation. Oklahoma State University.

Ho, L., Jalota, S. and Karandikar, A. (2024) Bringing Work Home: Flexible Arrangements As Gateway Jobs for Women in West Bengal. *Steg Working Paper* 080.

ILO (2018) Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva.

Ince, M. (2010) How the education affects female labor force? Empirical evidence from Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 634-639.

Ionescu, A.M. and Cuza, A.I., (2012) How does education affect labour market outcomes. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 4(2), 130-144.

Jaumotte, F. (2003) Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries, OECD Economics Department Working Papers, No. 376, OECD Publishing, Paris.

Jayachandran, S. (2021) Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. *IMF Economic Review*, 69(3), 576-595.

Johnson, W. R. and Wiener, M. J. (2006) A Profile of Frail Older Americans and Their Caregivers. Occasional Paper Number 8.

Jolliffe, I.T. (1986). Principal Component Analysis and Factor Analysis. In: *Principal Component Analysis*. Springer Series in Statistics. Springer, New York.

Kluve, J., Lehmann, H. and Schmidt, C. (1999) Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization, or Benefit Churning? *Journal of Comparative Economics*, 27(1), 61-89.

Kömüryakan, F. (2021) Marital Status Differences in Women's Labor Force Participation in Turkey: Nonlinear Decomposition Approach. *Journal of Statistical Research*, 11(2), 14-29.

Kossek, E. and Thompson, R. (2016) Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research-practice implementation gap. *Oxford Handbook of Work and Family*, New York

Krantz-Kent, R. (2009) Measuring time spent in unpaid household work: Results from the American Time Use Survey. *Monthly Labor Review*, 7.

Laundon, M. and Williams, P. (2018) Flexible Work: Barrier to Benefits? *Financial Planning Research Journal*, 4(2), 51-68.

Lee, B. S., Jang, S. and Sarkar, J. (2008) Women's labor force participation and marriage: The case of Korea. *Journal of Asian Economics*, 19(2), 138-154.

Lilly, B. M., Laporte, A. and Coyte, C. A. (2010) Do they care too much to work? The influence of caregiving intensity on the labour force participation of unpaid caregivers in Canada. *Journal of Health Economics*, 29(6), 895-903

Lott, Y. and Chung, H. (2016) Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765

Maurer-Fazio, M., (2012) Ethnic discrimination in China's internet job board labor market. *IZA Journal of Migration*, 1, pp.1-24.

McGinnity, F. Jacqueline, N., Lunn, P. and Quinn, E. (2009) Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment. *Research Series*, Economic and Social Research Institute (ESRI).

Mojsoska-Blazeski, N., Petreski, M. and Öztas, A. (2017) National Research on Low Female Labour Market Participation. Skopje: UN Women.

Munjal, S. and Anooja, A. (2022) Impact of Flexible Work Arrangements on Work-Life integration of Working Professionals. Fifth Middle East College Student Research Conference, Muscat, Oman

Neumark, D., Bank, J. R. and Van Nort, D. K. (1996) Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.

Nikoloski, D. and Adnett, N. (2015) The Determinants of Gender Differences in Responses to Unemployment in Post-Transition Countries: the case of Macedonia. In: *A Life for Tomorrow: Social Transformations in South-East Europe*. Institute for Democracy, 155-172.

OECD (2024) Family Database.

Olivetti, C. and Petrongolo, B. (2017) The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.

Onatski, A., (2010) Determining the number of factors from empirical distribution of eigenvalues. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), pp.1004-1016.

Petit, P. (2007) The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371-391

Petrakis, I. (2021) Determinants of female labour force participation: Evidence from Greece. *Labour*, 35(4), 1-30.

Powell, G. N. and Mainiero, L. A. (1992) Cross-Currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237

Rees, T., (2022) *Women and the labour market*. Routledge.

Regional Cooperation Council (2020) *Women and work report: Labour market participation*.

Reuben, E., Sapienza, P., and Zingales, L. (2014) How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 111(12), 4403-4408.

Revenge, A., Riboud, M. and Hong, T. (1994) The Impact of Mexico's Retraining Program on Employment and Wages. *The World Bank Economic Review*, 8(2), 247-277.

Rodríguez-Planas, N. and Jacob, B. (2010) Evaluating active labor market programs in Romania. *Empirical Economics*, 38, 65-84.

Rubiano-Matulevich, E. and Viollaz, M. (2019) Gender Differences in Time Use: Allocating Time between the Market and the Household. Working Paper No. 8981.

Salari, M., (2020) Culture and heritage language: a study of female labor force participation. *Review of Economics of the Household*, 18(2), 285-306.

Schneider, B. (2011) The Human Face of Workplace Flexibility. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 103-122.

Sinha, J.N., (1965) Dynamics of female participation in economic activity in a developing economy (World Population Conference, Vol. IV, UN Publication No. 66, XIII 8). Belgrade: United Nation.

Subramanian, A., Overton, B. and Maniam, C. B. (2015) Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5, 34-38.

Tatoğlu, T. (2022) Drivers of Low Female Labor Force Participation in Türkiye. BBVA Research, Working Paper No. 22/13.

Tito, D. M. (2024) Does the ability to work remotely alter labor force attachment? An analysis of female labor force participation. Federal Reserve Board.

Todd, E. P. (2012) Effectiveness of Interventions Aimed at Improving Women's Employability and Quality of Work. World Bank Policy Research Working Paper, 6189.

Tortarolo, D., (2015) Female Labor Supply and Fertility. Causal Evidence for Latin America. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, (13), 38-Pág.

Tripney, S. and Hombrados, G. J. (2013) Technical and vocational education and training (TVET) for young people in low- and middle-income countries: a systematic review and meta-analysis. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 5(3), 1-14.

Tsani, S., Paroussos, L., Fragiadakis, C., Charalambidis, I. and Capros, P., (2013) Female labour force participation and economic growth in the South

Mediterranean countries. *Economics Letters*, 120(2), pp.323-328.

UN Women (2017) National Research on Low Female Labor-Market Participation in Macedonia: Quantitative-based Estimates from a New Survey.

UN Women (2020) Spotlight on SDG8: The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation.

UN Women (2022) Women in Western Balkan Economies in a nutshell.

UN Women (2023) Forecasting time spent in unpaid care and domestic work.

UNDP (2021) Study on the Traditional and Changing Role of Gender and Women in Peacebuilding in South Sudan.

Van Hedel, K., Van Lenthe, F.J., Avendano, M., Bopp, M., Esnaola, S., Kovacs, K., Martikainen, P., Regidor, E. and Mackenbach, J.P., (2015) Marital status, labour force activity and mortality: a study in the USA and six European countries. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43(5), 469-480.

Verick, S. (2018) Female labor force participation and development. *IZA World Labor* 87.

Weichselbaumer, D. (2020) Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. *ILR Review*, 73(3), 600-627.

Xiao, S. and Asadullah, M. N. (2020) Social Norms and Gender Differences in Labor Force Participation in China. *Feminist Economics*, 26(4), 114-148.

White, I.R., Royston, P. and Wood, A.M., (2011) Multiple imputation using chained equations: issues and guidance for practice. *Statistics in Medicine*, 30(4), 377-399.

Wooldridge, J. M. (2020) *Introductory econometrics: A modern approach* (7th ed.). Cengage Learning.

ПРИЛОГ – ПРОВЕРКИ НА РОБУСНОСТА – ТАБЕЛИ

Табела А 1 – Проверка на робусноста – додаден приход

Зависна променлива: веројатност да се биде неактивен на пазарот на труд										
	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен
	Сопствени карактеристики		+ Карактеристики на родителите		+ Карактеристики на брачниот другар		+ Фактори		+ Главни компоненти	
Возраст (во години)	0.00356	-0.0239	-0.00782	-0.0485***	0.00257	-0.0271	0.00324	-0.0197	0.00403	-0.0189
	(0.010)	(0.015)	(0.009)	(0.017)	(0.010)	(0.021)	(0.010)	(0.015)	(0.009)	(0.015)
Возраст на квадрат	8.41E-07	0.000243	0.00011	0.000497***	-1.54E-05	0.000258	1.25E-05	0.000218	-1.10E-06	0.000203
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Образование (ISCED 97)	-0.0842***	-0.124***	-0.0672***	-0.101***	-0.0837***	-0.110**	-0.0824***	-0.112***	-0.0769***	-0.102***
	(0.023)	(0.032)	(0.023)	(0.035)	(0.031)	(0.045)	(0.024)	(0.035)	(0.025)	(0.036)
Во брак (реф. = немажена / неженет)	-0.320*	-0.410***	-0.310*	-0.465***	-0.742***	-0.748***	-0.249	-0.416***	-0.272	-0.478***
	(0.192)	(0.136)	(0.179)	(0.132)	(0.189)	(0.099)	(0.164)	(0.133)	(0.170)	(0.134)
Разведен/а, вдовец/ица (реф. = немажена/неженет)	-0.114***	-0.226**	-0.0952***	-0.252***	-0.0758***	-0.198**	-0.0986***	-0.225***	-0.0997***	-0.240***
	(0.033)	(0.090)	(0.028)	(0.073)	(0.025)	(0.077)	(0.036)	(0.081)	(0.033)	(0.072)
Број на деца во домаќинството	0.126***	0.183**	0.120***	0.220***	0.0970***	0.227***	0.124***	0.183***	0.112***	0.177**
	(0.037)	(0.076)	(0.033)	(0.069)	(0.032)	(0.052)	(0.035)	(0.070)	(0.037)	(0.075)
Здравје (повисоко значи полошо)	0.0534**	0.0678*	0.029	2.78E-02	0.0257	0.0419	0.0512**	0.0635	0.0514**	0.0661*
	(0.025)	(0.038)	(0.022)	(0.039)	(0.024)	(0.040)	(0.026)	(0.040)	(0.025)	(0.039)
Мал град (реф. = голем град)	0.0657	0.0465	0.0473	0.016	0.0683	0.0239	0.0811	0.0696	0.0717	0.0562
	(0.051)	(0.069)	(0.048)	(0.075)	(0.058)	(0.080)	(0.052)	(0.068)	(0.054)	(0.071)
Среден град (реф. = голем град)	0.0607	-0.0466	0.042	-0.0528	-0.00993	-0.165**	0.0867	-0.00862	0.0891	-0.0122
	(0.077)	(0.090)	(0.072)	(0.090)	(0.061)	(0.068)	(0.085)	(0.093)	(0.081)	(0.089)

Лог на приходот на домаќинството	-0.0292	-0.0648	-0.0444*	-0.0981**	-0.0317	-0.0866*	-0.0274	-0.0673*	-0.0374	-0.0778*
	(0.027)	(0.042)	(0.025)	(0.040)	(0.028)	(0.045)	(0.026)	(0.040)	(0.026)	(0.041)
Образование на таткото (ISCED 97)			-0.0478**	-0.0451	-0.0546*	-0.0278				
			(0.023)	(0.032)	(0.029)	(0.039)				
Образование на мајката (ISCED 97)			0.024	-0.0332	0.0281	-0.0739				
			(0.022)	(0.032)	(0.030)	(0.047)				
Ако таткото бил вработен кога испитаникот имал 14 год.			0.00775	0.0066	0.039	0.0927				
			(0.042)	(0.081)	(0.040)	(0.077)				
Образование на брачниот другар (ISCED 97)					0.0123	0.0523				
					(0.026)	(0.045)				
Брачниот другар е невработен (реф. = брачниот другар е вработен)					0.16	0.304**				
					(0.111)	(0.119)				
Брачниот другар е неактивен (реф. = брачниот другар е вработен)										
Брачниот другар има друг статус на ПТ (реф. = брачниот другар е вработен)					0.347**	0.297*				
					(0.166)	(0.169)				
Родови стереотипи (пониско значи стереотипи)							0.0234	-0.0205	0.0101	-0.0135
							(0.027)	(0.041)	(0.015)	(0.025)
Ставови за работата (пониско значи попозитивни)							0.0664**	0.182***	0.0275*	0.0883***
							(0.030)	(0.047)	(0.016)	(0.026)
Културни норми - грижа за децата (пониско значи поконзервативно)									0.0143	-0.00633
									(0.025)	(0.040)
Културни норми - домашни обврски (пониско значи поконзервативно)									-0.0417**	-0.0938***
									(0.018)	(0.029)
Опсервации	338	338	324	324	249	249	338	338	338	338

Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019.

*, ** и *** ја означуваат статистичката значајност на ниво од 10%, 5% и 1%. Стандардните грешки се дадени во заграда. Соодветно се користат пондери за населението.

Табела А 2 – Проверка на робусноста – поширока неактивност

Зависна променлива: веројатност да се биде неактивен на пазарот на труд										
	Неактивен поради домаќинка/ домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен	Неактивен поради домаќинка / домаќин	Неактивен
	Сопствени карактеристики		+ Карактеристики на родителите		+ Карактеристики на брачниот другар		+ Фактори		+ Главни компоненти	
Возраст (во години)	0.00248	-0.0333**	-0.00386	-0.0455***	0.00786	-0.00476	0.00302	-0.0249	0.00348	-0.0249
	(0.008)	(0.015)	(0.008)	(0.017)	(0.009)	(0.025)	(0.008)	(0.016)	(0.008)	(0.016)
Возраст на квадрат	-2.53E-06	0.000389**	4.85E-05	0.000469***	-9.00E-05	-2.52E-05	-7.96E-07	0.000320*	-8.82E-06	0.000317*
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Образование (ISCED 97)	-0.0773***	-0.186***	-0.0688***	-0.127***	-0.0973***	-0.200***	-0.0757***	-0.161***	-0.0746***	-0.157***
	(0.021)	(0.035)	(0.025)	(0.036)	(0.030)	(0.047)	(0.021)	(0.038)	(0.021)	(0.038)
Во брак (реф. = немажена/неженет)	-0.089	-0.330***	-0.0526	-0.433***	-0.618**	-0.677***	-0.0372	-0.387***	-0.0529	-0.412***
	(0.124)	(0.118)	(0.107)	(0.127)	(0.248)	(0.053)	(0.097)	(0.103)	(0.106)	(0.101)
Разведен/а, вдовец/ица (реф. = немажена/неженет)	-0.0279	-0.187	-0.00575	-0.236*	-0.0533	-0.293*	0.0189	-0.252**	0.00556	-0.261**
	(0.088)	(0.140)	(0.094)	(0.129)	(0.066)	(0.152)	(0.104)	(0.124)	(0.099)	(0.124)
Број на деца во домаќинството	0.101***	0.210**	0.0966***	0.249**	0.106***	0.357***	0.0900***	0.218***	0.0865**	0.224***
	(0.035)	(0.092)	(0.032)	(0.100)	(0.030)	(0.075)	(0.035)	(0.084)	(0.035)	(0.084)
Здравје (повисоко значи полошо)	0.0536**	0.0818**	0.0383*	0.0292	0.0322	0.0414	0.0452**	0.0676	0.0431*	0.0663
	(0.023)	(0.039)	(0.022)	(0.038)	(0.021)	(0.041)	(0.023)	(0.042)	(0.023)	(0.044)
Мал град (реф. = голем град)	0.0261	0.0361	0.0162	-0.0336	0.0396	-0.0685	0.0329	0.0454	0.0292	0.0434
	(0.046)	(0.067)	(0.044)	(0.070)	(0.048)	(0.083)	(0.045)	(0.070)	(0.046)	(0.071)
Среден град (реф. = голем град)	0.0143	-0.165*	-0.00499	-0.237***	-0.0319	-0.321***	0.0333	-0.162*	0.0404	-0.163*
	(0.059)	(0.088)	(0.054)	(0.082)	(0.046)	(0.075)	(0.060)	(0.087)	(0.059)	(0.086)
Образование на таткото (ISCED 97)			-0.0523**	-0.0823***	-0.0631**	-0.114**				
			(0.022)	(0.032)	(0.026)	(0.049)				

Образование на мајката (ISCED 97)			0.0239	-0.0906***	0.0307	-0.151***				
			(0.022)	(0.034)	(0.028)	(0.054)				
Ако таткото бил вработен кога испитаникот имал 14 год.			-0.0269	0.0363	0.00433	0.0728				
			(0.055)	(0.088)	(0.049)	(0.101)				
Образование на брачниот другар (ISCED 97)					0.0371	0.105**				
					(0.023)	(0.048)				
Брачниот другар е невработен (реф. = брачниот другар е вработен)					0.168*	0.332***				
					(0.101)	(0.104)				
Брачниот другар е неактивен (реф. = брачниот другар е вработен)										
Брачниот другар има друг статус на ПТ (реф. = брачниот другар е вработен)					0.456***	0.545***				
					(0.162)	(0.133)				
Родови стереотипи (пониско значи стереотипи)							0.0124	-0.143***	0.00494	-0.0773***
							(0.024)	(0.043)	(0.014)	(0.026)
Ставови за работата (пониско значи попозитивни)							0.0729***	0.167***	0.0320**	0.0883***
							(0.026)	(0.052)	(0.014)	(0.029)
Културни норми - грижа за децата (пониско значи поконзервативно)									0.00895	-0.0061
									(0.025)	(0.040)
Културни норми - домашни обврски (пониско значи поконзервативно)									-0.0354**	-0.0721**
									(0.017)	(0.029)
Опсервации	422	422	400	400	304	304	422	422	422	422

Извор: Пресметки на авторите врз основа на ЕИВ 2019 година.

*, ** и *** ја означуваат статистичката значајност на ниво од 10%, 5 % и 1 %. Стандардните грешки се дадени во заграда. Соодветно се користат пондери за населението.

Рецензија на „Зад завесата: културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија“

Студијата „Зад завесата“ се занимава со едно од најкритичните социоекономски прашања поврзани со родовата еднаквост во Северна Македонија: распространетата неактивност на жените на пазарот на трудот. Процентот на учество на жените во работната сила, кој изнесува 42,8, е значително понизок од светскиот просек од 48,7 и просекот на ЕУ од 52,3. Студијата го нагласува намалувањето на учеството на жените на пазарот на трудот од врвот пред пандемијата од 46,6 проценти истакнувајќи различни социоекономски и културни пречки, кои го спречуваат вклучувањето на жените во работната сила. Понатаму, се нагласува разликата во стапките на учество меѓу жените и мажите осврнувајќи се на родовиот јаз, кој се влоши поради пандемијата.

Студијата ефективно аргументира дека ниското учество на жените во работната сила претставува неискористен економски потенцијал и го поврзува со пошироките цели за унапредување на родовата еднаквост, намалување на сиромаштијата и обезбедување благосостојба на децата, што е убедлив аргумент за социоекономските придобивки од зголеменото вклучување на жените во работната сила.

Прегледот на рамката на политика на Северна Македонија открива сеопфатен, но несовершен пристап. Иако постојат закони и стратегии насочени кон промовирање на родовата еднаквост и подобрување на можностите за вработување на жените, нивното спроведување е спречено од недоволни мерки за породилно отсуство, ограничени услуги за грижа за деца и соодветни работни аранжмани. Студијата правилно укажува на тоа дека културните норми и предрасуди продолжуваат да ја спречуваат вработеноста на жените и покрај постоењето закони против дискриминација.

Прегледот на литературата во студијата е темелен и се користи широк спектар на извори за да се истакнат личните, општествените и економските фактори што влијаат на неактивноста на пазарот на трудот. Акцентот на културните норми и на родовите улоги како значајни пречки е добро поткрепен со литературата.

Методолошкиот пристап на студијата е новаторски и го користи Европското истражување на вредностите за да се анализираат културните норми и стереотипите. Наодите од студијата се претставени сеопфатно, со значајна дискусија, која ги поврзува различните демографски карактеристики, карактеристиките на брачните другари на пазарот на трудот, социјалниот капитал, родовите стереотипи, ставовите и културните норми со учеството на жените на пазарот на трудот.

Студијата дава корисни препораки за политиката за соочување со утврдените пречки. Овие препораки се практични и се фокусираат на

важноста на услугите за грижа за деца, поддршката за флексибилни работни аранжмани и соочување со културните норми и вредности.

„Зад завесата“ претставува значаен придонес во разбирањето на неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија.

г-ѓа Ивона Паунович-Бишевац, ОН жени

