



## e-leaflet #3

Препораки и мерки кои би можеле да придонесат во создавање на работа- семејство и родово еднакво пријателско работно место во Западен Балкан

### 1. Препораки

**Следните препораки се наменети за креаторите на политиката на национално ниво како не обврзувачки сугестии за тоа како да придонесат за работа – усогласување на семејството и родова еднаквост:**

- Се препорачува да се зајакне улогата на таткото во сферата на неплатената работа, поттикнувајќи поголемо вклучување на таткото во активно родителство. Ова ќе биде можно со утврдување на правото на таткото да има право на период на отсуство (одреден број на денови) по породувањето за грижа на детето. **Ова би било ексклузивно право на таткото за отсуство од работа, кое не може да се пренесе на мајката на детето. Ако ова право не се користи, тоа пропаѓа.** Правото лесно ќе функционира ако отсуството од работа е целосно или барем делумно платено. На овој начин, државата ќе ги охрабри мажите во грижата (неплатената) работа и ќе го олесни усогласувањето на работата и семејниот живот.

- Подобрување на јавната мрежа на институции за детска грижа, со што ќе се овозможи пристап (кофинансиран) за згрижување по завршувањето на родителското отсуство и додека детето не настапи на училиште (детска градинка) и да се обезбеди грижа за децата по училиштето, по потреба.

**Следните препораки се необврзувачки активности наменети за поддршка на социјалните партнери во помагањето да се создаде работно место кое овозможува усогласување на работата и семејството и родова еднаквост на различно ниво на нивно вклучување:**

а) **Размислување и дискусија на рамнотежата помеѓу работата и животот** - да се подигне свеста кај работодавачите дека работниците мора да ги балансираат своите работни / професионални обврски со своите семејни / лични одговорности и да бидат



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.



## e-leaflet #3

позитивни во правењето промени за да создадат работно место, земајќи ги предвид сите (оние) аспекти на вработениот без оглед на полот.

б) **Политика за рамнотежа помеѓу работата и животот** - да се создаде и да се воспостави политика во организацијата / претпријатието, со што ќе се овозможи усогласување на работата со семејство и родовата еднаквост и ќе се промовира (од страна на раководството) преку политики или со надградба на политиката со мерки.

в) **Свесност за правата** - да се зголеми свеста за правата на работниците кои се засновани на законодавството во секоја земја-партнер на проектот и оние имплементирани во организацијата / компанијата.

г) **Образование за менаџментот** - едукација на менаџментот за придобивките од создавање на рамнотежа на семејниот живот во компанијата и за тоа, како да се воспостави пофлексибилна работна средина.

д) **Свеста за родовата еднаквост на работното место** - напорите на работодавачите / социјалните партнери да обрнат внимание на родовата нееднаквост која се јавува во практиката и неговите / нивните напори за елиминирање на јазот во платите во однос на родовите.

## 2. Мерки

**Следните мерки се необврзувачки предлози наменети за поддршка на социјалните партнери во помагањето да се создаде работно место кое овозможува усогласување на работата и семејството и родова еднаквост во:**

### A. Мерки на колективен договор:



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.



## e-leaflet #3

### **а) Локација на работата:**

1. Локацијата на работно место за целото или дел од работното време на работникот по меѓусебен договор помеѓу работодавачот и работникот.

### **б) Работно време:**

1. Писмена согласност пред наметнување на прекувремена работа за:

- работник со дете под 6/7 години што не е во можност да обезбеди родителска грижа,
- работник со зависни лица (постар / болен член на семејството) за кој треба да се грижи поради медицински причини.

### **в) Оставање / отсуство:**

1. Право на х дена на платено отсуство за сериозна болест и третман на членот на потесното семејство,
2. Право на х дена од платено отсуство од работа за раѓање на дете,
3. Право на неплатено отсуство од работа за договорен временски период за болно дете / нега на болниот член на семејството по договор од страна на работникот и работодавачот.

## **Б. Мерки на ниво на компанија:**

### **а) Локација на работата:**

1. Опција од страна на работодавачот да обезбеди телефонски број за работник во смена / сите работници да останат во контакт во случај на итни ситуации во семејството за време на работното време.



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.



## e-leaflet #3

### **б) Работно време:**

1. Опција за флексибилни работни договори помеѓу работодавецот и работникот за да се балансираат работата со семејни / лични одговорности по заеднички договор помеѓу работникот и работодавецот (на пример, флексибилни почетни и завршни времиња за вработените кои не работат на смена, еден ден во договорен временски период за испит секоја недела, еднаш месечно додека сеуште работат со договорениот број часови, можност за завршување на работното време порано од вообичаено, заменувајќи го со уште еден ден од семејни / лични причини).
2. Опција за промена на работниците за промена на смена за лични / семејни причини по заеднички договор помеѓу работникот и работодавецот, освен ако тековниот работен процес не го спречи тоа.
3. Право на работник со семејни обврски да предложи во писмена форма различна распределба на работното време за да се олесни усогласувањето на работните и семејните обврски. Работодавачот мора да размисли и да одговори на таков предлог земајќи ги во предвид неговите услови, но не е обврзан да постапува според предлогот во случај да е во спротивност со продуктивноста на работодавачот и целиот работен распоред.
4. Правото на работник кој го остварува правото на работа со скратено работно време поради родителството на друга распределба на работното време, се согласува со работниот договор, по заеднички договор помеѓу работодавецот и работникот.

### **в) Флексибилни договори за заминување (заминување / отсуство):**

1. Право на дополнителен x ден (и) на годишен одмор за единствен старател на секое дете на возраст под 15 години,
2. Право на дополнителен x денови на годишен одмор за работник со 3 деца,
3. Право на дополнителен x-ден (и) на годишен одмор за работник кој се грижи за сериозно или умерено поинакво дете со посебни потреби или зависат (постари / болни членови на семејството),



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.



## e-leaflet #3

4. Право на работник со школско дете да земе најмалку една недела од своето годишно отсуство за време на училишните одмори,
5. Правото на работникот да го придружува бремениот партнер на антенатални средби ако работниот процес го дозволува тоа.

### г) Други мерки:

1. Организирање на настани кои ги разгледуваат децата на вработените родители (заеднички пикник, заедничко скокање, заеднички Божиќни претстави за деца),
2. Подароци за деца за Нова Година / Божиќ,
3. Право на отсуство за родител на денот на започнување на нивното дете во градинка или училиште во рамките на годишен одмор,
4. Обврска на работодавецот со повеќе од xx работници да состави најмалку xx годишен извештај за состојбата на работниците мажи и жени во сите професии во врска со плаќањето, вработувањето, обуката, отпуштањата, промоциите итн.
5. По враќањето на работа, работникот и работодавачот ќе се консултираат за потребната интеграција во работата по подолг временски период (да се договорат за обука, доколку е потребно во случај на породилно отсуство, родителско отсуство, продолжено отсуство),
6. Од работодавачот се бара да го извести работникот кој е на родителско отсуство / продолжено отсуство, за главните промени во врска со неговото работно место, можностите за обука, работни места итн.



This e-leaflet was prepared in the framework of the project »Changing traditional mindset through collective agreements in the Western Balkans – the role of social partners in enabling work-family reconciliation and gender equality«, which is financially supported by the European Union. The responsibility for the contents and opinions expressed rests solely with the authors. The European Commission is not responsible for any use that may be made of information contained.