



e-leaflet #1

Промовирањето на усогласувањето на работата и семејниот живот и законодавство во оваа област стана неопходност поради голем број причини. Мерките, традиционално потекнуваат од загриженоста за родовата еднаквост. Тие, исто така, даваат поддршка на економијата, бидејќи го олеснуваат учеството на поединци во платена работа, што може да има позитивен ефект врз нивото на наталитет, како и зајакнување на пензиските системи. За сите овие причини ова усогласување стана значително важна тема.

1. За проектот

Проектот "Промена на традиционалните размислувања преку колективните договори во Западен Балкан - улогата на социјалните партнери во овозможување на усогласеност помеѓу работата и семејството како и промовирање на родовата еднаквост" има за цел да ја подигне свеста и знаењето на социјалните партнери и другите целни групи (работодавачите и вработените во приватниот сектор, ученичките, јавноста) за важноста на мерките за усогласување на работата и семејниот живот, како и сложеноста на родовата рамноправност, со цел полека да се менува традиционалниот начин на размислување и да се скршат стереотипите во Западен Балкан, преку социјален дијалог/ колективни договори, а со тоа да се придонесе кон економски успех.

2. Европски документи за усогласување на работата и семејството и родовата еднаквост

Законодавство на ЕУ

▣ Директива за бремени работнички 92/85/ЕЕК

- Целта на оваа Директива е да се спроведат мерки за да се поттикне подобрувањето на безбедноста и здравјето при работа на бремените работнички, како и работнички кои неодамна се породиле или кои дојат.



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 #1

- Ги поставува минималните стандарди, сите земји- членки да имаат најмалку 14 недели породилно отсуство пред и/ или по породувањето (со најмалку две недели пред и/ или по породување), и надоместок за време на овој период, во висина на платено боледување, најмалку.
- Забранува отпуштање на работнички од почетокот на бременоста до крајот на породилното отсуство, освен во случаи кои не се поврзани со нивната состојба, а се дозволени со националното законодавство и/ или практика.
- Им дава право на бремените работнички, во согласност со националното законодавство и/или практика, слободно време, без намалување на платите, да присуствуваат на антенаталните прегледи, ако таквите испитувања треба да се одржат во текот на работното време.

☒ Директива за родителско отсуство 2010/18/EУ

- се базира на рамковен договор за родителско отсуство склучен од страна на европските социјални партнери (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC). Се ревидира претходната Директива за родителско отсуство.
- ги утврдува минималните услови за родителско отсуство, како важно средство за усогласување на професионалните и семејните обврски и промовирање на еднакви можности и третман на мажите и жените.
- дава право на работниците, мажи и жени, за индивидуално право на породилно отсуство, најмалку за период од четири месеци, врз основа на раѓање или грижа за дете, додека да се дефинира од страна на земјите-членки и/или социјалните партнери одредена возраст до осум години.
- ги штити работниците од дискриминација врз основа на барање за или земање на родителско отсуство.
- Обезбедува дека работниците треба да имаат право да се вратат на истото работно место или, ако тоа не е можно, на исти или слични работни места во согласност со нивните договори за вработување, на крајот на родителското отсуство.



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 #1

- Обезбедува дека работниците, кога се враќаат од родителско отсуство, може да побараат измени на нивните работни часови и/или шеми за одреден период на време. Работодавачите треба да ги разгледаат и да одговорат на таквите барања, земајќи ги предвид потребите и на работодавачите и на работниците.

☐ Преработена Директива 2006/54/ЕК

- промовира принцип на еднаков третман на жените и мажите, што значи непостоење на дискриминација, директна или индиректна, врз основа на полот.
- Обезбедува дека дефиницијата на дискриминација вклучува "секој понеповолен третман на жена, поврзан со бременост или породилно отсуство".

☐ Не постои ЕУ Директива за родителско отсуство.

Европски социјален дијалог во областа на усогласувањето на работата и семејството и родовата еднаквост

☐ **Рамковен договор за работа на далечина** - потпишан на 16 јули 2002 година од страна на европските социјални партнери (ETUC, UNICE / UEAPME и CEEP). Овој договор има за цел да се обезбеди поголема безбедност за вработените кои работата на далечина во ЕУ. Поставува општа рамка во врска со условите за вработување и целокупното ниво на заштита како и условите на работниците за извршување на своите активности во просториите на работодавачот.

☐ **Рамка на активности за родова еднаквост** - донесена од страна на европските социјални партнери во 2005 година. Дефинирани се четири приоритети, кои се важни за националните социјални партнери а истите се однесуваат кон поголема родова еднаквост при работа. Четирите приоритети се:

- Адресирање на родовите улоги,
- Промовирање на жените во процесот на донесување на одлуки,
- Поддршка на балансот помеѓу работата и 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 #1

- Решавање на родовиот јаз во платите.

3. Тековна ситуација во земјите учеснички во однос на усогласувањето на работата и семејството

Партнерите во проектот од земјите од Западен Балкан (Хрватска, Македонија, Црна Гора, Србија, Албанија и Словенија) го пополнија прашалникот за состојбата во однос на усогласување на работата и семејството и родовата еднаквост, социјалниот дијалог во оваа област, постојните закони и други релевантни документи поврзани со оваа проблематика.

Врз основа на анализата на добиените одговори, можеме да го заклучиме следново:

- Сите земји- учеснички го имаат регулирано породилното отсуство по раѓањето на детето.
- Ниту една од земјите- учеснички нема законско право за татковско отсуство, со исклучок на Словенија.
- Во повеќето земји- учеснички постојат одредби со кои се овозможува усогласување на работата и семејството, како што е работа со скратено работно време, заштита на бремените работнички, заштита на родителите за прекувремена работа и ноќна работа.
- Најголем дел од земјите- учеснички имаат усвоено правна основа која спречува родова нееднаквост.
- Во сите земји учеснички, постои потреба за подобро регулирање на условите за работа, со цел да се овозможат истите да бидат подобни во однос на семејните обврски.
- Постои можност да се интегрираат мерки кои ја усогласуваат работата и семејниот живот во гранските колективни договори и преку колективни договори на ниво на компанија.



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 #1

Анализите на националните извештаи, вклучувајќи ги и одговорите и препораките на партнерите во проектот ќе бидат испратени во догледно време.

4. Корисни линкови

- законодавство на ЕУ: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Европски социјален дијалог: <https://www.buinesseurope.eu/>
- Други корисни линкови:
 - ☞ <http://ec.europa.eu/>
 - ☞ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
 - ☞ <http://www.mddsz.gov.si/en/>



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.