

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ-СКОПЈЕ

РОДОВАТА ДИМЕНЗИЈА НА ФЛЕКСИБИЛНИТЕ ФОРМИ НА ТРУДОТ ВО
ЕВРОПСКАТА УНИЈА И РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
-магистерски труд-

Студент:
Зулејха Тахири

Ментор:
Проф. Др. Милева Ѓуровска

септември, 2019

ВОВЕД

Универзалната декларација за човековите права која е донесена од Обединетите нации на 10 декември 1948 година, како основен документ на човековите права го гарантира правото на живот, слобода, лична безбедност, образование, еднаква заштита пред законот и др.¹ Човековите права, се од фундаментална важност за едно општество да функционира нормално и без дискриминација, и поради тоа и Европската Унија се залага без прекин во постигнување на овие цели. И во Европската Унија, човековите права се од суштинско значање, а особено женските права, правата на ранливите групи, за кои постојано креираат препораки и директиви. Со нивните препораки и директиви тие имаат намера да допрат до нивните земји членки, и до земјите кандидат за членка во Унијата, кои се принудени да ги ратификуваат во нивните земји.

Кога станува збор за овие права, секогаш вниманието се насочува и кон родовата рамноправност, каде што жените се гледаат себеси како дискриминирани и не еднакви со мажите, а тоа особено се рефлектира во некои општествени области. Не може да се каже дека гледајќи во минатото, жените сеуште тапкат во место кога станува збор за родовата рамноправност, но исто така не може да се каже дека нивната ситуација е значајно подобрена. Се уште постои простор за работа, и место за подобрување.

Тоа што претставува голем проблем околу кој денес се води дебатата за родовата рамноправност е економското „активирање“ на жените кое што е поврзано со сеуште присутната традиционалната поделба на улогите во семејството. Економското ангажирање на жените наидува на бариери поради обврските кон семејството. Се уште значителен дел од домашните работи ги извршуваат жените, а главно грижата за децата е повторно нивно задолжение. Поради овие причини жените се помалку застапени на пазарот на трудот. Во овој сегмен ја согледуваме родовата димензија која во суштина се уште значи родова нерамноправност во

¹Универзитет за туризам и менаџмент, Жените во деловниот свет и менаџментот во Република Македонија. https://www.utms.edu.mk/images/Istrazuvanje/Zenite_vo_delovniot_svet_i_makedonija.pdf

економската сфера и намалени можности на жените за стекнување на економска независност. Станува збор за проблем кој датира уште од минатото и е дел од традицијата според која жените треба да бидат дома посветени на семејството, додека мажот треба да биде снабдувач.

Последниве децении се креираат политики и кампањи за да се подигне свеста во општеството за тоа дека и жените имаат право да изградат своја кариера, а во исто време да имаат и свое семејство. Да се има семејство не треба да претставува проблем. За жал, реалноста е сосема поинаква. Во насока на намалување на родовиот јаз и создавање на услови за поголема успешност на жените во економската сфера современите држави развиваат родово сензибилни политики. Во креирањето на политиките учествуваат неневладини организации, меѓународни организации и други актери. Во овој контекст особено значајна улога има Европската унија која систематски работи на развојни тенденции во политиките, но и на механизмите за нивното имплементирање.

Сржта на проблемот кој се разработува во овој магистерски труд се однесува на политиките со кои се настојува да се надминат состојбите поврзани со економското активирање на жените при што се детектираат основните причини за таквите состојби. Родовата димензија е суштински аспект на политиките на Европската унија. Се претендира на т.н. родово партиципација (gender mainstreaming) во сите сектори на општеството со цел да им се овозможи на жените полесно вклучување во сите домени и на сите нивоа. Според овие политики насоките на промените одат од претпријатијата кои се поттикнуваат да бидат по флексибилни до промени во семејното живеење каде се претендира да се создадат услови за обајцата родители да ги извршуваат обврските кон семејството.

Едана од најзначајните промени која настанала кон крајот на 20-от век и почетокот на 21-от век е зачудувачки брзото темпо на промен на работата, работните услови и семејните улоги на мажот и жената. Бројот на жените кои се запишуваат на високообразовните институции и дипломираат, магистрираат и докторираат е по стапка еднаков или поголем од бројот на мажите. Освен тоа, и за мажите и за жените, возраста на стапување во брак се поместува нагоре, како и

животниот век, но бројот на членови на семејството се намалува. Вработените жени, сега поминуваат помалку време во грижата за децата и домашните задачи, отколку нивните претходнички, пред 70 години. Иако се уште постои јазот помеѓу бројот на часови што вработените мажи и жени ја поминуваат во грижата за децата и домашните задачи, таа бројка драматично се намали во последните 70 години.²

Кога станува збор за родовата димензија сеуште се зборува за професии кои не им се достапни на жените, како и за дискриминација, иако родот треба да ги претстави на генерален начин односите меѓу мажите и жените. Се уште родовата димензија се сведува на *женското прашање*. Оваа констатација произлегува од статистичките податоци кои покажуваат дека се уште значителен број на жени се економски зависни и со тешкотии се пробиваат во економската сфера на општеството. Исто така, статистиката наметнува уште еден заклучок дека многу од жените остваруваат поголем успех во образовнието во поглед на оценките, но и во поглед на времетраењето на студиите, а сепак остануваат на периферијата на пазарот на трудот. Се чини дека главната причина се наоѓа во традиционалната поделба на улогите според кои жените се уште се поврзуваат со одговорноста за целото семејство. Симболички можеме да ја претставиме положбата на жената ситуирана на средината на еден мост која ја реарешува дилемата на која страна да оди, но и дилемата како да ги задоволи и двете страни. проблемот се јавува токму тука: како ефективно да се извршуваат професионалната улога и улогата на одговорно лице во семејството? Овде се поставува и прашњето што се случува со сопрузите? Каков тип на одговорност тие преземаат во однос на семејството? Статистичките податоци покажуваат дека во текот на еден ден мажот посветува многу помалку време обавување на обврските во домот, отколку жената. На пример, во Велика Британија во 2016 година, според Канцеларијата за национална статистика, жените во просек работеле 60% повеќе од тнр. „неплатената работа“ од мажите.³ Иако може да се каже дека се забележуваат промени во поделбата на

² Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.

³ Burkeman, O. Dirty secret: why is there still a housework gender gap? Достапно на: <https://www.theguardian.com/inequality/2018/feb/17/dirty-secret-why-housework-gender-gap>

улогите и се забележува значително вклучување на мажите во извршувањето на домашните работи, сепак има простор за подобрување.

Понатаму од страна на работодавачите се бара да им излезат на пресрет на вработените, и не само на жените, туку и на мажите, со различни методи за усогласување на работата со семејните обврски. Така во центарот на вниманието, е барањето за флексибилизација кое се однесува на различни работни аспекти. Освен флексибилното работно време, флексибилизацијата се однесува на различни флексибилни работни аранжмани кои им дозволуваат на вработените, без разлика дали станува збор за маж или жена, да работат со скратено работно време, да работат од дома и други форми. Анализите покажуваат дека, иако овие аранжмани се достапни за двата пола, сепак повеќе се користат од страна на жените. Многу од мерките, кои имаат за цел вклучување на жените на пазарот на трудот се однесуваат и упатуваат директно кон мажите (таткото). Така на пример, постојат мерки за отсуство на таткото, различни квоти кои се наменети исклучиво за него, кој би бил должен да го користи за да биде со своите деца, па потоа вклучување на платено родителството, промовирање на активно татковство и сл.

Гледајќи генерално, овој проблем постои во речиси сите европски земји, со исклучок на нордиските земји кои максимално се залагаат за женските права, и досега имаат најдобар социјален систем.

Оваа проблематика која постои во европските држави, исто така е многу актуелна и во нашата држава. Република Македонија, како држава кандидат за членка во Европската Унија, е задолжена да ги ратификува Директивите на Европската Унија. Така во нашата законодавска регулатива веќе постојат многу регулативи со кои се регулира оваа област. Од исклучително значење за постигнување на правичност во сферата на трудот: Законот за еднакви можности на жените и мажите (2104 година), Законот за спречување и заштита од дискриминација (2109 година) и Законот за работни односи (2015). Освен законската регулатива, свое значење во развивањето на родовата сензибилност имаат и национални стратегии. Во тој контекст, може да се одвои Националната стратегија за родова еднаквост (2013-2020). Оваа стратегија има за цел промовирање на начелото за воведување

еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои придонесуваат за општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој.⁴

Од гледна точка на законската регулатива и националните стратегии, Република Македонија е на добар план во остварувањето на целите за родовата рамноправност, но за жал реалноста друго кажува. Токму во реалноста, и во секојдневниот живот треба да се подигне свеста и да се подобри ситуацијата.

1. ФЛЕКСИБИЛНОСТА НА РАБОТНОТО МЕСТО КАКО ВАЖЕН ИНСТРУМЕНТ ЗА ОДРЖУВАЊЕ НА РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ ПРИВАТНИОТ И ПРОФЕСИОНАЛНИОТ ЖИВОТ

Процесите на глобализација предизвикаа значајни економски промени кои ги зафатија сите сфери на општественото живеење. Освен глобализацијата, големо влијание имаше и европската и меѓународната економска интерација, развојот на нови технологии, особено во областите за информирање и комуникација, демографското стареење на европските општества, заедно со ниските просечни стапки на вработеност, и високата долгорочна невработеност. Со сето ова се става во ризик одржливоста на системите за социјална заштита и развојот на сегментираните пазари на труд во многу земји.⁵

Покрај технологијата, врз пазарот на трудот влијаат глобализацијата, општествениот и економскиот развој, кои ја наметнуваат потребата од зголемена флексибилност во работниот однос, што резултира со појава на нови облици на вработување кои се карактеризираат со неконвенционален начин на извршување на

⁴Универзитет за туризам и менаџмент, Жените во деловниот свет и менаџментот во Република Македонија. https://www.utms.edu.mk/images/Istrazuvanje/Zenite_vo_delovniot_svet_i_makedonija.pdf

⁵ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security {SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862}

работните задачи, трансформирајќи го традиционалниот работен однос меѓу еден работник и еден работодавач.⁶

Адаптацијата бара пофлексибилен пазар на труд во комбинација со поголема безбедноста на работодавачите и вработените. Целта на политиките на Европската унија е да креира посигурни работни места, повеќе работни места за жените, за младите и емигрантите, а во исто време и за постарите лица кои имаат потреба од работа.

Во услов на дејствување на глобалниот пазар од претпријатијата се бара поголема флексибилност за да одговорат на непредвидливите промени. Флексибилноста во суштина значи потреба од брза адаптација на претпријатијата на новите технологии и воведување на нови организациони методи за да ги поттикнат иновациите и да останат конкурентни. Флексибилноста во суштина претставува предизвик за претпријатијата, но и за поединците и означува процес на адаптација во променливата околина. Така, флексибилноста се однесува на пазарот на трудот, на самата организација на работата во претпријатијата, на адаптацијата на работната сила, работното време, занимањата, работните договори. Посматрано од аспект на вработените концептот на флексибилност значи зголемена динамика на работната сила на пазарот на трудот, нови форми на вработување, флексибилни договори, можност да се работи од дома.

Новите европски политки равниени врз основа на Стратегијата 2020 се насочени кон создавање на услови за креирање на нови форми на флексибилност, но истовремено оставрување на висок степен на сигурност. Флексибилноста е од големо значење за поединците кои се повеќе се во потрага за безбедно работно место, а и за побалансиран живот. Од друга страна пак, претпријатиите треба да ја адаптират својата работна сила, согласно економските услови, доколку сакаат нивните компании да бидат попродуктивни, а со тоа конечно да имаат и поголема иновација и конкуретност.

Флексибилноста би требало да биде предвидена со договорот за вработување. Целта на вклучување на флексибилноста во договорот за вработување би придонела, од една страна кон сигурност и заштита за работниците, а од друга страна би овозможила и флексибилност која им е потребна на работодавачите. Затоа е потребно да се дефинира

⁶ Трајковски, К. (2019) Национален извештај : прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа. Скопје : Центар за истражување и креирање политики.

и уреди на начин кој ќе биде разбирлив за работодавачите, за работниците и нивните претставници. За некои облици на вработување (casual work, ICT -mobile based work, job sharing и platform work), наодите од истражувањата спроведени во европските земји јасно покажуваат потреба од заштита на работниците со законски одредби или колективни договори.⁷

Флексибилноста им оди во прилог на претпријатијата, но истовремено има за цел да го олесни животот на секој индивидуа, животот помеѓу слободното време и работното време. Флексибилноста исто така значи флексибилни работни организации и олеснување за комбинација на приватниот со професионалниот живот.

1.1 КОНЦЕПТ НА ФЛЕКСИБИЛНОСТА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

Во рамките на Европската унија концептот на флексибилност почна да се развива во 80-тите години на XX век, а својата конкретна определба ја доби во ревидираната Лисабонска стратегија и во Стратегијата 2020 во која беа поставени амбициозни цели во поглед на конкурентноста тежнеејќи кон попаметен, одржлив и инклузивен развој. Лисабонската стратегија за раст и работни места ја нагласува потребата за подобрување на прилагодливоста на работниците и претпријатијата.

Флексибилноста се развила низ неколку договори, и вреди да се напомене дека многу документи за флексибилноста биле разработени кон крајот на 90-тите и почетокот на 2000 години, со договорите од, Мастрихт, Амстердам и Ница кои ги инкорпорираа одредбите кои им овозможуваат на земјите членки флексибилност во процесот на европската интеграција.

Зелената книга за партнерство на Европската Комисија (1997), посветила големо внимание кон работното време. Во 1998 година, упатствата на ЕУ за политиките за вработување на земјите, ја нагласува потребата на флексибилноста на работното време и улогата на социјалните партнери со цел нејзино остварување, а истовремено и создавање и

⁷ Трајковски, К. (2019) Национален извештај : прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа. Скопје : Центар за истражување и креирање политики

зачувување на работните места. Уште од 1998 година, во овие упатства ги наоѓаме флексибилните работни договори се со цел да се постигне подобра флексибилност помеѓу животот и работата.⁸ Овие упатства во тоа време, ги повикаа социјалните партнери да ги стават во функција ваквите мерки за флексибилност на работното време. Европската Комисија во тоа време, признала дека улогата на социјалните партнери не била доволно развиена во повеќето земји членки, и дека ретки се земјите кои вклучувале флексибилност на работното време.

Имплементацијата на концептот на флексибилноста, по препорака на Европската комисија, треба да се оствари со повеќе брзини бидејќи сите држави немаат подеднаков капацитет да ја имплементираат.⁹ Принципот на променлива геометрија како општ принцип се применува и во ова подрачје. Принципот *A la carte во примената на овој модел* дава можност да се направи избор т.е. дека постои слобода да не се прифатат целите пакети, туку само определени за чие спроведување постојат услови. *A la carte* значи дека вклучените земји се обврзани да ги почитуваат само тие цели за кои биле согласени со унијата во нивните преговори. Флексибилноста треба да биде вградена во духот на *Acquis communautaire* што значи дека треба да се почитуваат одредбите од Легислативата на Европската унија, кои се проследени со мониторинг од страна на Европската Комисија.

1.2 ФОРМИ НА ФЛЕКСИБИЛНИОТ ТРУД

Социјалните и економските случувања ја наметнаа и потребата за зголемена флексибилност кај работодавачите и работниците, со што истовремено се зголемува и потребата од напредни информации и комуникациска технологија, кои сите заедно резултираат со појавата на нови форми на вработување. Новите форми на вработување, не се подразбират како нови во сите земји членки, поради тоа што некои земји веќе тоа “новото” го имаат адаптирано, или пак во некои други земји, тоа воопшто не ни постои.

⁸Eurofond: Flexibility of working time in Europe [интернет]. Достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1998/flexibility-of-working-time-in-europe>

⁹BaşakEr. 2004. *THE EVOLVING CONCEPT OF FLEXIBLE INTEGRATION WITHIN THE EUROPEAN UNION: A TOOL FOR MANAGING DIVERSITY?*.[интернет]. Достапно на: <https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12605525/index.pdf>. [Пристапено на: 18 August 2018].

Поради тоа, Eurofound во 2015 год, имаше за цел да ги мапира новите трендови на пазарот на трудот со усвојување на пристап базиран на национална перспектива.

Флексибилноста се смета за клучен фактор за успех на европскиот пазар на работна сила. Во тој контекст посебна улога одиграле флексибилни работни договори и воопшто генерализацијата на либералниот принцип. Во поглед на работните договори се издвојуваат: **атипични работни места**, кои имаат влијание врз привременото вработување, **мини-работни места** и **самовработување**. Привременото вработување која беше етаблирано со Хартз реформите, беше оправдано со укажување на примерот во Холандија, каде што привременото вработување резултирало со позитивни резултати. Part-time вработувањето, и мини-работните места во Германија постоеа уште пред Хартз реформите, но од 2003 година и натаму станале пораспространети (Eichhorst, 2012).

Со цел да се направи споредливост на наодите, воспоставена е работна дефиниција за новите форми на вработување. Така на пример, привремено вработување не се сметаше за нова форма на вработувањето, стандардното/скратено работно време, и концептите како сезонска работа исто така не се сметаат како нови форми на вработувањето.

Идентификувани се девет нови форми на вработување, кои можат да бидат нови модели на работен однос меѓу работодавачот и вработениот, клиентот со работникот и/или можат да бидат нови начини на работа (како се врши работата). (Eurofound, 2015).

Деветте форми на вработување според Eurofound¹⁰, 2015 се:

1. Стратешко споделување на вработените (Strategic employee sharing),
2. Споделување на работа (работното место); (Job sharing),
3. Ваучер базирана работа (Voucher-based work),
4. Привремено управување (Interim menagment),
5. Портофолио работа (Portofolio work),
6. Платформа работа (Platform work),
7. Мобилна работа базирана на ИКТ (ICT-based mobile mwork),

¹⁰Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

8. Неформална работа (Casual work), и
9. Колаборативно самовработување (Collaborative self-employment).

1.2.1 СТРАТЕШКО СПОДЕЛУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Стратешкото споделување на вработените е форма на кооперативно управување со човечки ресурси. Неколку работодавци формираат група која ангажира еден или повеќе работници да бидат испратени на индивидуални работни задачи на компаниите – учеснички. Структурата е слична на работењето со привремени агенции, со разлика што работниците редовно се ротираат меѓу работодавачите кои учествуваат, додека групата нема за цел да профитира од менаџментот за управување со човечки ресурси.

Работодавачите кои учествуваат преземаат заедничка одговорност кон работниците, а не само да бидат клиенти на групата на работодавачи. Ризикот на вработување се дели меѓу компаниите-членки (по принципот на солидарност и заемност), додека работниците се договараат само со еден работодавач¹¹.

Постојат неколку предуслови кои се од суштинско значење за одржливото спроведување на стратешкото споделување на вработените (Eurofound, 2016).

1. Јавни рамковни услови: Потребна е свест кај јавните актери за овој модел на вработување, како на пр, активна поддршка за нејзино основање и законска рамка која овозможува брзо и едноставно воспоставување на стратешко споделување на вработените.
2. Ресурсни центри – потребни се организации за да ги запознаат креаторите на политиката, работодавачите и вработените со модел на вработување и да помогнат во формирање и водење на групи на работодавачи.

¹¹ Branine, M. (2004), 'Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities', International Journal of Public Sector Management Vol. 17, No. 2, pp. 136–152.

3. Управување со група – потребно е квалификувано и доверливо управува со група на работници.
4. Взаемна доверба – довербата е од суштинско значење и кај работодавачите така и кај работниците, и менаџментот на групата.
5. Флексибилност и приспособливост на работната сила – се подразбира дека работната сила треба да биде способна да работи самостојно на различни задачи.¹²

Стратешката размена на вработените, се однесува на модел на плата за вработување, што отстапува од традиционалниот однос помеѓу работодавачот и вработениот. Во овој модел, група на работодавачи формираат нивна мрежа со посебно правно лице, која има за цел да ангажира едно или повеќе работници кои ќе бидат испратени на индивидуални работни задачи кај компаниите учеснички. Во овој модел, група на работодавачи формираат нивна мрежа со посебно правно лице, која има за цел да ангажира едно или повеќе работници кои ќе бидат испратени на индивидуални работни задачи кај компаниите учеснички. Групата станува законски работодавец на споделените работници, додека компаниите учеснички се одговорни за организацијата на работата (како што се мерки за здравје и безбедност). Ова група на работодавачи претставува формален и единствен работодавач на работниците, и нивна одговорност е:

- Исполнување на обврските поврзани со договорот за вработување во однос на административните и социјалните обврски,
- Координирање на задачите на работниците во компаниите кои учествуваат и
- Поставување насоки/кодекси за однесување за соработка на сите вклучени страни.

Поединечните компании се одговорни за:

- Да обезбедат обем на работа за заедничките работници,

¹² Mandl, I. & Biletta, I. (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg (Интернет) Достапн на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>

- Уредување на организацијата за работа со нив и обезбедување соодветни услови за работа, следејќи го принципот на еднакви плати, еднаков третман,
- Плаќање на група работодавачи за да се обезбедат човечки ресурси.¹³

Групното управување има за цел да ги дефинира и условите на вработените, вклучувајќи кодекси за однесување и правата и обврските на компаниите и работниците. Ги вклучува прашањата поврзани со доверливоста и дискреција, као и еднаков третман на работниците.

Се смета дека стратегиското споделување на вработените, не е ограничена на големината на компанијата, затоа што може да има специфични предности за малите и средните претпријатија, која овозможува да регрутираат професионалци на стабилна и долгорочна основа, што тие не би можеле да ја направат сами.

Стратешкото споделување на вработените придонесува за стабилност на работата преку создавање на постојани работни места со полно работно време, наместо краткорочно или со скратено работно време. Кога работникот работи во различни компании, полесно е за нив да преговараат за работните услови, бидејќи тие се вработени од еден работодавач (групата). Имањето на еден работодавач ја зголемува транспарентноста во однос на одговорноста и го олеснува усогласувањето на работните задачи во различни фирми. (Eurofound, 2016).

Споделувањето на вработените, има позитивна конотација поради фактот што може да придонесе позитивно кон нивните вештини. Во тој случај, работниците стекнуваат искуство поради различните работни места и обуките што можат да ги добијат низ компаниите. Сепак постои и негативна страна од оваа форма на вработување, поради тоа што ротирачкиот карактер на работните пласмани, може да претставува вид на опасност дека овие работници се помалку добро-вградени во организациските структури и комуникациските текови во компаниите каде што учествуваат.¹⁴

¹³Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg . (Интернет) Достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment-developing-the-potential-of-strategic-employee-sharing>

¹⁴Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Сето тоа може да резултира со послаби работни односи со менаџментот и соработниците, како и помала застапеност. Понатаму може да се каже дека специјалниот персонал во стратешкиот договор за споделување на вработените може да страда од професионална изолација, поради фактот што во рамките на компаниите во кои учествуваат имаат ограничена можност за развој на кариера на хиерархиска смисла.

Практиката на споделување на вработените придонесува кон стабилноста на пазарот на трудот, преку обезбедување на постојани работни места со полно работно време. Размената на вработените, исто така може да придонесе кон подобрување на работните услови, поради мултилатералното влијание на работодавачите едни на други и имплицитна обврска на сите работодавачи да обезбедат слични услови за работа со цел да останат атрактивни во рамките на групата (Eurofound, 2016).

Споделувањето на вработените може да придонесе кон интеграција на пазарот на трудот, бидејќи заедничката одговорност може да го намали неподготвеноста на компаниите да регрутираат работници од обесправените групи, кога побарувачката е нестабилна или за време на економски предизвик.

Ваквиот модел на вработување се смета за форма на кооперативно управување со човечки ресурси на регионален ниво. Нејзина цел е да ги трансформира флексибилните потреби за човечки ресурси на неколку компании, кои во спротивно не би можеле поединечно да ги обезбедуваат нив во одредена маса. Тие имаат за цел да обезбедат стабилни и безбедни работни услови за работниците, и на тој начин создаваат “колективен персонал” кој се дели во компании.

Имплементација-практики: Во врска со овој модел, може да се каже дека не постои заеднички европски концепт, па затоа неговото спроведување се разликува во земјите членки на ЕУ. Тоа е резултат исто така и на законската рамка во сите земји, мотивација за нејзино воспоставување и спроведување, како и карактеристиките на пазарот на трудот.

Најдобриот модел на стратешко споделување може да се најде во Франција. Овој концепт кај нив е инкорпориран во Законот за работни односи уште од 1985 година, каде што се наведени статусот на групата на работодавачи, поврзаните права и обврски на инволвираните страни и тн. Оваа законодавство во Франција, обезбедува еднаков третман

помеѓу заедничките работници и основниот персонал на компаниите учеснички. Нивниот основен принцип на овој модел на вработување се нарекува “еднаква плата, еднаков третман”. (Eurofound, 2016). Ваквиот модел на вработување, не се смета за нов модел на вработување во Франција, туку претставува модел на споделување стратешки вработени во други земји, кои во последните години доживеал пораст.

Во Франција, постојат три различни видови на група на работодавачи и тоа:

1. Група на земјоделски работодавачи,
2. Едносекторски или мултисекторски групи на работодавачи,
3. Групи на работодавачи за интеграција на луѓето во работната сила и стекнување на квалификации кои ги поддржуваат оние кои имаат тешкотии при пристап до пазарот на трудот за најдат место и да стекнат квалификации.¹⁵

Во Белгија, стратетиското споделување на вработените беше инкорпорирана во нивната легислатива во 2000 година, за да доживее промени потоа во 2014 година. Ваквата стратегија во Белгија се сметаше како алатка за долгорочно невработените да се интегрираат на пазарот на трудот, но новиот закон од 2014 година, дозволува вработување на било кој вид на работници. Како во Франција, така и во Белгија правната основа ги гарантира истите права на вработување и социјална заштита на заедничките вработени, на ист начин како тоа се спроведува за било кој друг вид на вработување.

Во Унгарија, овој модел на вработување стана дел од нивната легислатива во 2012 година, со цел да понуди флексибилност и практична форма на вработување во компаниите. За разлика од Франција и Белгија, тука не постои ниту едно правно лице за да се олесни споделувањето на стратешкото вработување. Во Белгија постои договор за вработување кои се потпишува помеѓу еден вработен и еден или повеќе работодавачи, каде што работникот треба да ја спроведе истата работа за сите вклучени работодавачи.

¹⁵Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg

За разлика од горенаведените примери, Австрија и Германија долго време немаа развиена пракса на споделување на работниците. Во Германија во 2000 година, за прв пат споделувањето стратешки вработени се сметаше како модел на вработување. Додека во Австрија пак првата група на работодавачи беше формирана во 2014 година. Како Германија, така и Австрија, ги искористиле искуствата на Франција преку размена на информации од француски експерти.

Правна рамка: Постоенето на правна рамка за секој модел на вработување, секако дека е од суштинско значење, покрај институционалните ставови. Во врска со тоа од странанаEurofound 2016, беше спроведена анкета, каде што анкетираниите лица одговориле во врска со правната рамка на овој модел на вработување. Така на пример, за белгиската правна рамка, тие одговориле дека првичната правна рамка не била соодветна за практична употреба на стратешко споделување на вработените. Тоа била и причината поради која легислативата била изменета, и се смета дека новата правна рамка сега поповолна за развојот на овој модел.

Анкетираниите лица, одговориле позитивно во однос на правната рамка во Унгарија, и сметаат дека законодавството ги исполнува практичните потреби на страните вклучени во овој модел. Тие сепак се изјасниле и за мала доза на загриженост во врска со злоупотребата да се прекинат работните односи, а со тоа да се избегнат и правата за заштита на работниците. Од друга страна, претставниците на синдикатите, изразиле загриженост во врска со тоа дали стратешкото споделување на вработените би било широко применето во пракса, со оглед на напорите што треба да ги преземат инволвираните страни за преговарање за нејзино спроведување.¹⁶ За разлика од Белгија и Унгарија, во Германија и Австрија не постои специфична законска рамка за признавање на овој вид на вработување.

Ресурсен центар: Ресурсниот центар се смета за добар извор на воспоставување и развивање на стратешко споделување на вработените. Се смета дека постоењето на ресурсниот центар помага при лобирање за соодветни рамковни услови за спроведување на овој модел. Ресурсниот центар има позитивна улога и врз поединечните групи на

¹⁶Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg

работодавачи, нудејќи им поддршка. Во ваквиот случај, улогата на ресурсниот центар би била менаџирање на групата на работодавачи за приближување на релевантните страни, да ги опфаќат административните задачи и регрутирање.

Овој центар исто така може да дава и совети при изборот на првната форма, за договорните аранжмани, за процесите и постапките што следуваат, обезбедување на стандарди, кодови на однесување и тн. Целта на овој центар е:

1. Промовирање на стратегиски модел за споделување на вработените кај работодавачите и работниците,
2. Да спроведе студии за изводливост,
3. Да им помогне на работодавачите да основат групи на работодавачи (вклучувајќи обезбедување на информации за расположливите јавни субвенции),
4. Да обезбеди услуги на постојните групи на работодавачи, како што се совети за управување со човечки ресурси, сметководство и правни прашања.¹⁷

Главната улога на овој центар е:

1. Да ја подигне свеста за постоењето и корисноста на овој модел за вработување,
2. Да ги поддржува компаниите да се приклучат со други компании со истите потреби за работна сила со скратено работно време,
3. Да врши промоција на медиуми и да спроведува активности за лобирање на за да го прилагоди законодавството на потребите на пазарот на трудот
4. Да создаде платформа за постојните групи на работодавачи за да разменат информации и совети.¹⁸

¹⁷Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg

¹⁸Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg

За да се реализира овој вид на вработување, треба да постои иницијатор кои ќе им се обрати на компаниите, да ги информира за овој модел на вработување и да ја процени можноста за формирање на група на работодавачи. Се смета дека менаџментот кој управува со групата на работодавачи, треба да го администрира почетокот и водењето на групата на работодавачи.

Ваквото раководство треба активно да го промовира овој модел на вработување во регионот меѓу креаторите на политиката и компаниите, за да има позитивен успех на пазарот на трудот. Доброто менаџирање е неопходен за успешно воспоставување и функционирање на овој модел на вработување. Постоенето на ваквиот менаџмент придонесува кон подобар однос меѓу вклучените страни.

Менаџментот кој раководи со групата на работодавачи, треба да поседува неколку вештини и да поседува солидно знаење во одредени области. Така на пример, тие треба да имаат познавање во областа на управување со човечки ресурси, и познавање околу трудовото и трговското право. Ваквото знаење е неопходно, поради фактот што тие ја сочинуваат администрацијата за човечки ресурси меѓу компаниите, изготвуваат договори за вработување, управуваат со сметководството, должени се за социјалното осигурување на работниците и тн.

Од самиот збор на менаџирањето, разбираме дека треба да поседуваат и менаџерски вештини за планирање, координација и комуникација за решавање на проблеми.

1.2.2 Предности и недостатоци на стратешкото споделување на вработените.

Како што беше забележано и погоре во текстот, дека во целата Европа не постои еден заеднички концепт на овој модел на вработување, би било тешко да се нагласат главните предности и недостатоци. Во однос на оваа прашање, Eurofound 2016, спроведе анкета, каде што интервјуираните страни дале свое мислење за предностите и недостатоците на овој вид на вработување. Со оглед на тоа, тие одговориле дека предностите ги

надминуваат сите недостатоци. Најпознатиот аспект на стратешкото споделување на вработените, е тоа што придонесува за стабилност на работа и ја намалува несигурноста, бидејќи создава постојани работни места со полно работно време за работници кои не може да ги понуди еден работодавач.¹⁹

Друга предност е тоа што работниците ги уживаат сите права од законот за работни односи која најчесто се нарекува еднаква плата, еднаков третман, и е својствена за овој вид на вработување. Правата и обврските на групата на работодавачи и работниците се јасно утврдени, со што се појавува високо ниво на сигурност кај двете инволвирани страни. Се смета дека овие работници имаат висока безбедност за вработување, поради фактот што поседуваат искуство и подготвеност да се прилагодат на различни работни средини. Ваквото искуство позитивно се цени од страна на работодавачите, поради тоа што тие имаат способност да работат во различни работни средини.

Друг позитивен ефект што го дава овој вид на вработување, е тоа што не постои монотонија. Тоа значи дека постои различност на задачите, по различни работни простории, што резултира со спречување на монотонијата. Се смета дека ваквата различеност, го зголемува интересот и задоволството кон работата. Во принцип може да се каже дека предностите на стратешкото споделување на вработените се поголеми од недостатоците, но сепак неизбежен е фактот дека постојат и недостатоци.

Во однос на тоа, еден од недостатоците е фактот што не постои флексибилност на работното време и работното место. Ова резултира со негативност, поради фактот што работниците не се постојано присутни во компаниите каде што работата и поради тоа имаат поограничен пристап до информациите поврзани со компаниите, а истовремено имаат и помала соработка со нивните соработници. Друга негативност е тоа што работниците можат да бидат цело време под стрес, поради фактот што постојано ги менуваат компаниите и работодавачите. Таквиот стрес се предизвикува поради тоа што тие треба да се прилагодат на различни работни средини, процеси и задачи и тн. Стресот исто така се чувствува и поради големата очекуваност дека работниците ќе се прилагодат брзо во работните средини, и очекувањата за нивната брза продуктивност. За да се избегне

¹⁹Eurofound (2016), New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing, Publications Office of the European Union, Luxembourg

сето ова, групата на работодавачи треба на време да се договори со работниците околу работното време и околу тоа кои задачи до кога треба да се завршат, со што автоматски ќе се избегне нарушување на физичкото и менталното здравје на нивните работници.

2. СПОДЕЛУВАЊЕ НА РАБОТАТА (РАБОТНОТО МЕСТО)

Споделувањето на работните места се однесува на работните односи во кои еден работодавач вработува двајца работници, кои заеднички треба да пополнат една редовна работна позиција. Оваа е форма на еден вид на скратено работно време. Споделувањето на работата, не може да биде спроведено во сите работни позиции и за сите работни места. За оваа форма на вработување, од голема важност е задачите да можат да се поделат во однос на времето или степенот на потребните вештини.

Во многу земји, оваа форма на вработување може да се примени во различни сектори и професии, што укажува дека може да се користи во широк спектар на ситуации на пазарот на трудот. Така на пример, во Република Чешка и Велика Британија, делењето на работните места често се користи за генералистички позиции (Eurofound, 2015).

Оваа форма на вработување вклучува одредено ниво на организација меѓу работниците што работат, со цел да се предадат задачите, и поради тоа се препорачува да има мало преклопување на работните часови на работното време, за непречено да тече работата. Овие поединци што ги делат работните обврски, обично работат 20 часа неделно и ги споделуваат надоместоците, придобивките, барањата и одговорностите.

Се смета дека споделувањето на работното место, позитивно може да влијае кон флексибилноста на работниците, овозможувајќи им да работат со скратено работно време. Со овој вид на вработување, се смета дека работниците со скратено работно време имаат можност за кариера, имаат можност за рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот и тн. Доколку зборуваме за социјалните права, може да се каже дека и вработените со овој вид на вработување ги уживаат истите бенефици како и сите вработени со скратено работно време. Така на пример, во Унгарија кога овој вид на вработување е при

крај со ангажманот, законодавството дозволува периоди на известување и исплата на отпремнини кои се исти како и за другите договори на вработување.

Споделувањето на работата им овозможува на поединците да работат со скратено работно време поради различни причини. Според податоците на (EWSC, 2017), земјите со најголем раст на работа со скратено работно време во 2015 год се:

- Германија (од 10% во 2005 год, на 22% во 2015)
- Австрија (од 10% во 2005 год, на 18% во 2015)
- Шпанија (од 8% во 2005 год, на 16% во 2015)
- Полска (од 9% во 2005 год, на 14% во 2015)
- Данска (од 12% во 2005 год, на 16% во 2015)²⁰

Според податоците на Eurofound 2017, работниците вработени со овој вид на вработување имаат ист пристап до обуки, како сите други работници. Покрај тоа, делењето на работното место, овозможува можности за учење и размена поради заедничкото завршување на задачите својствени за работата. Сепак и во овој вид на вработување има свои недостатоци, поради тоа што постои загриженост во врска со губењето на бенефиции поврзано со вработувањето со полно работно време, конфликти помеѓу работниците, резултатите од работата и тн. Покрај тоа, иако слабо се спроведува, но сепак делењето на работата може да резултира со зголемен интензитет на работа, потребата од прекувремено работење како и стрес предизвикан од работата (Eurofound, 2017).

Споделувањето на работата има за цел да го зголеми учеството и вработувањето на загрозените групи на пазарот на трудот (како што се пример, мајките кои се враќаат од породилно отсуство, постари работници, лица со посебни потреби или болни лица кои немаат можност да работат со полно работно време или лица вклучени во образовни активности (Eurofound, 2015).

²⁰https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Wheatly (2013), ја предлага овој вид на вработување како еден начин на справување со сегашните предизвици на пазарот на трудот, на невработеноста кај младите и стареењето на работното население. Даниелс (2011), смета дека делењето на работата го користи континуитетот на бизнисот, го поттикнува ангажирањето на вработените и ја подобрува продуктивноста (две лица кои разменуваат идеи и информации во врска со работата)²¹.

2.2 ПРИВРЕМЕНО УПРАВУВАЊЕ

Привременото управување е нова форма на вработување во која една компанија ангажира високо стручен експерт за привремено траење и со специфична цел, пример да се реши конкретен технички предизвик, или да се помогне во економски тешки времиња. Привременото управување се смета за флексибилна опција без долгорочна посветеност, поради фактот што претпријатието може да вработи лице за привремено управување со цел да обезбеди решение врз основа на својата експертиза и за ограничен или фиксен период ²².

Привременото управување вклучува и привремени менаџери кои обично се од 40-тите и 50-тите години, поради тоа што нивните специфични задачи бараат високо ниво на вештини, експертиза и искуство, особено во управување со кризи.

Се смета дека овој вид на вработување може да има позитивно влијание врз малите и средните претпријатија, особено во случај на структурни проблеми. Привремените менаџери имаат за цел да го надгледуваат постојаниот персонал и треба брзо и ефикасно да се прилагодат на новата организациска култура. И овој вид на ново вработување, вклучува психосоцијални ризици, поради стресот и недостатокот на долгорочна безбедност на работното место, но сепак во некои случаи, краткорочниот карактер на вработување што оваа форма го вклучува, се смета како многу важен елемент.

²¹Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²²Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Исто така, може да постои и страв од професионална изолација, бидејќи привремените менаџери имаат единствена позиција во компанијата.

Привремените менаџери уживаат со флексибилноста на работното време, која некогаш има и свои недостатоци, ако се земе во предвид фактот што некои од тие менаџери треба цело време да патуваат или да работат далеку од дома. Се смета дека присуството на привремените менаџери придонесуваат кон повеќе динамизам и иновации, и позитивно можат да придонесуваат кон конкурентноста, одржливоста или растот на компанијата, која би резултирала со позитивни ефекти врз пазарот на трудот.

2.3 НЕФОРМАЛНА РАБОТА

Обичната работа се однесува на тој вид на вработување каде што вработувањето не е ниту стабилно ниту континуирано. Европската Комисија (2000), овој вид на вработување го дефинирала како работа која нередовна или наизменична без очекување за континуирано вработување.²³

Повремена работа – Во овој случај работодавачите вработуваат работници на редовна или нередовна основа за да завршат одредена задача, некој индивидуален проект или пак некоја сезонска работа.

Работа на повик – го опишува аранжманот во кој се одржува континуиран работен однос помеѓу работодавачот и работникот, но во овој случај работодавачот не обезбедува постојано работа за работникот. Постојат договори за вработување каде што се одредуваат минималните и максималните работни часови, но исто така постојат и договори каде што не се одредуваат часовите. Ова значи дека работодавачот не е обврзан некогаш да се јави кај работникот.²⁴

Кога зборуваме за законодавството на овој вид на работа, може да се каже дека регулативата се разликува во земјите членки на ЕУ. Во некои земји, оваа форма на

²³Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²⁴Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

вработување е воспоставен како нов специфичен работен договор, така на пример некои се фокусираат на специфичните карактеристики со цел да ги намалат злоупотребите на постојните работни односи. Регулаторната рамка има за цел да ги специфицира карактеристиките на оваа работа, разграничувајќи ги некои клучни аспекти, пример опфатените сектори, времетраењето на работниот однос, критериумите за покривање на социјалната заштита и минималната плата.²⁵ Така на пример, Франција има создадено посебен договор на определено време *Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU)*, како исклучок од стандардниот, кој ќе се користи во сектори кои се карактеризираат со врвни активности и кратко времетраење на задачите. Додека пак, во Германија постојат “мини” и “миди” договори за вработување, кои се насочени кон специфично население, дефинирајќи го прагот на платата, со што на вработените им се овозможува да не плаќаат данок на приход и социјални придонеси, а сепак да имаат корист од некои аспекти на социјалната заштита.

Флексибилните работни односи се појавија со цел да го фаворизираат вработувањето, а воедно да го намалат невработеноста, а со тоа овој вид на вработување беше претставен од политичките креатори како еден вид на зголемување на работниот раст. Како што беше спомнато, работодавците ја користат оваа форма на вработување како еден вид на флексибилност, но сепак може да се каже дека регрутирањето на работниците и во овој случај е ист како и во другите случаи на вработување. И во овој случај регрутирањето оди врз основа на огласи за работа во весници, со јавна служба за вработување, преку социјалните медиуми и тн.

Оваа форма на вработување се главно се користи во одредени сектори, како што тоа се сезонските активности, гостоипримството, домашната нега/работа и др, а може да се каже дека работници од овој домен обично се жените, младите луѓе и помалку образованите луѓе. Во овој случај може да го одвоиме примерот од Германија, каде што две третини од жените работат мини-работа, затоа што тоа може да биде единствениот начин за тие да бидат дел од пазарот на трудот. Една од позитивните страни што може да биде одвоена од оваа форма на вработување, е фактот што на вработените им овозможува поголемо

²⁵Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

усогласување на приватниот со професионалниот живот. Така на пример, по опфатени во овој домен би може да бидат лица кои имаат потреба од работа, но од друга страна се поврзани со грижата околу децата и сл. Од друга страна пак, многу фаворизирани се и студентите, кои исто времено можат да работат и финансиски да се поддржат додека студираат, а исто времено да стекнат и искуство во одреден сектор.

Според Eurofound 2018, овој вид на работа претставува голема флексибилност кај работодавците, но од друга страна претставува ниско ниво на безбедност кај работниците. Ова според истражувачите се случува поради несигурноста на договорите за повик за работа, помалку половни работни услови и пониски плати (Eurofound, 2018).

Вработените во овој домен не се третираат исто во сите земји членки, така на пример во Франција и Холандија тие уживаат исти права според законот за работни односи како сите други вработени, и се третираат како вработени, додека во Полска и Хрватска не е ист случајот. Ова значи дека овие вработени не се секогаш покриени од јавниот систем на социјалното осигурување или јавното здравствено осигурување, и не се квалификувани како приматели на надоместоци за невработеност. Може да се каже дека сето ова резултира со мала безбедност на работното место, ниски плати, ограничени бенефиции и помало задоволство од работата.²⁶

Според податоците на Eurofound 2015, се покажува дека овој вид на вработување ги покрива работниците со колективни права како и сите останати вработени, но сепак праксата покажува нешто друго. Во пракса, се чини дека е тешко овие работници да се организираат, па затоа синдикатите ја разгледуваат ситуацијата, и ги информираат работниците во врска со нивните права.

Какво и колкаво влијание имаа овој вид на вработување не може да се одреди, поради фактот што нејзината дефиниција не е хомогена во сите земји членки на ЕУ. Со оваа се создава дебати и предизвици во врска со квалитетот на квантитативните податоци, бидејќи тие не се еднакви во сите земји. Сепак, во Германија пример, флексибилноста се смета како нешто добро, со што на жените и на студентите им се овозможува пристап на пазарот на трудот.

²⁶Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Поради овој факт, обичните договори за работа се осмислени со цел да им помогнат на одредени категории на работници, кои имаат потешкотии да пристапат кон пазарот на трудот, а исто времено со тоа да се стопира непријавената и незаконската работа. И покрај овој факт, сепак не постојат јасни докази дека ваквата цел е постигната.

Еден од главните предизвици што претстоји, е ²⁷олеснувањето на спроведувањето на прописите и разјаснување на регулаторните рамки. Спроведувањето на постоечките прописи зависи од нивната јасност и опсег на толкување, како и од механизмите за следење, спроведување и санкционирање кои се поставени во земјите. Иако многу земји имаат регулативи кои имаат за цел да обезбедат еднакви услови за работа за сите работници, спроведувањето е често тешко, додека пак повредите на постоечките прописи се чести.

2.4 МОБИЛНА РАБОТА БАЗИРАНА НА ИКТ

Работата базирана на ИКТ ги означува работните аранжани што се извршуваат барем делумно, надвор од главната канцеларија на работното место, со користење на ИКТ за интернет конекција со заеднички компјутерски системи на компанијата²⁸. Овој вид на работа се движи секаде и секогаш кога тоа одговара на работните активности, и нивните активности не се однесуваат неопходно на одредено работно место, туку и надвор од него.

Работата базирана на ИКТ се смета дека е поврзана со *teleworking*, односно работа од дома, но тоа не мора да значи дека е така, бидејќи работникот може да ја заврши неговата работна активност без разлика каде се наоѓа, дури постојат случаи работникот да биде на пат. Тоа значи дека овој вид на вработување нема одредено работно место, туку постои флексибилност на различни места.

Telework и практиката на флексибилното работно време, иако можат да изгледат многуслични меѓусебе, сепак серазликуваат. Се разликуваат поради фактот што има

²⁷Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

²⁸Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

работници коишто работат од дома, но од нив се очекува да имаат фиксно работно време. Во врска со telework, истражувачите сеуште не можат да откријат дали тоа претставува конфликт меѓу работата и семејството, или се случува сосема спротивното. Некои истражувачи за работата од дома, сметаат дека во овој случај работниците тешко можат да најдат некоја златна средина помеѓу работата и семејството.

Со развојот на ИКТ, се појави можноста од работа надвор од канцелариите во еден простор, т.е. кај работодавачот. Тоа подразбира, дека ваквиот развој на ИКТ го овозможи работењето од дома, или од други простори, а воедно оваа претставува и главна карактеристика на овој век. Според Eurofound 2017, 70% од вработените имаат едно редовно работно место, додека 30% ја извршуваат нивната работа во различни простори. Овој феномен е најнизок во Турција, со само 18%, додека во Нордиските држави е најистакнато и тоа со 40%.²⁹

За да се реализира оваа форма на вработување, треба да постои техничка посветеност, која ќе му овозможи на вработениот да ја заврши неговата задача. Тоа значи дека работникот мора да има пристап и размена до релевантни информации, независно од местото и времето од каде се извршува истото. За да биде ефикасен овој модел, треба да се има виртуален пристап од мобилни уреди, или пак тоа да биде од компјутери, таблети, лаптопи и сл., а сето ова се карактеризира со способноста на работникот за само-организирање и само-управување со нивната работа.

Според податоците на Eurofound 2017, во ЕУ во 2015 година било забележано дека 17% од вработените ја извршуваат овој вид на работа. Според истите податоци, се покажува дека повеќето од вработените што ја извршуваат овој вид на работа се мажи со квалификувано знаење и со основна работна возраст.

Мобилното работење базирано на ИКТ има поголема автономија и флексибилност за разлика од традиционалните форми на вработување. Ваквата автономија може да доведува до намалување на нивото на контрола од страна на работодавачот. Во тој случај работодавачот може да користи надоместок врз основа на резултатите а не на работното време, може да воспостави некој вид на инструменти за следење на работникот, пример

²⁹Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

дали работникот е логиран во мрежата на компанијата, колку време бил активен и слично. Една од важните предности што оваа форма на вработување ја нуди, е фактот што работните задачи можат да се извршуваат во било каква локација. Од друга страна пак, една од недостатоците е тоа што на работникот често може да му се случи да резултира до дополнително работно време или пак со атипично работно време. Според податоците на Eurofound 2015, се покажува дека голем дел од работниците што работат со ИКТ работеле повеќе часови и немале период на одмор од најмалку 11 часа барем еднаш во текот на претходниот месец, како што тоа го имаат работниците што имаат фиксно работно место кај нивните работодавачи.

Понатаму може да се каже дека постојат и други недостатоци кои се поврзани со безбедноста и здравјето на вработените. Поради фактот што работното време се одвива надвор од работната локација на работодавачот, тие ретко вклучуваат прописи поврзано со безбедноста и здравјето, како тоа да ги надминува обврските на работодавачот кон работниците.

Овој вид на работа се појави на пазарот на трудот во вид на револуција со забрзениот технолошки развој, со цел да го зголеми производството, потрошувачката и да го смени начинот на работа. Претставува поголема флексибилност, која се разликува од флексибилноста на традиционалните форми на вработување, и клучна цел е да ги интегрира на пазарот на трудот одредена група на луѓе. Така може да се каже, дека овој вид на вработување е наменет со цел да им помогне на луѓето кои немаат можност да работат редовно на одредени работни часови во просториите на работодавачот, или поради различни причини не можат секојдневно да патуваат надвор од дома.

2.5 БАЗИРАНА РАБОТА НА ВАУЧЕР

Оваа форма на вработување, подразбира дека работодавачот добива ваучер од трето лице, најчесто од владин орган која ќе се користи како плаќање за работникот на услуга, наместо пари. Услугите што се обезбедуваат се специфични и често се поврзуваат со портфоли работата. Во тој случај Eurofound 2015 идентификуваше такви системи , што

главно биле поврзани со домаќинството и земјоделскиот сектор. Фокусот бил насочен кон овие две сектори, поради фактот што овие области често се непријавена работа, додека пак целта на работа базирана на ваучер е да обезбеди лесен инструмент за легализирање на таквото вработување.³⁰

Поради тоа, овој вид на работа е добро регулирано со легислатива. Така на пример, легислативата ги наведува задачите кои би можеле да се нарачаат преку оваа форма на вработување. Огромен дел на работници од овој вид на вработување, се маргинализирани работници, млади лица и жените.

Вработените со ваучер може да страдаат од несигурност при работа, од прекумерна флексибилност и ограничени гаранции за вработување. Еден од недостатоците на оваа форма на вработување, се смета дека тие страдаат од социјална изолација, поради тоа што овие работници ретко работат во тимови, за да не се каже никогаш.

Ако зборуваме за социјалните услуги, може да се каже дека обврската на клиентот за покривање на некои придонеси за социјално осигурување му дава на работникот некои придобивки, со што ја подобрува нивната социјална заштита во споредба со непријавената работа. Во оние земји во кои работните услови не се утврдени со закон или колективни договори, тие се предмет на договори меѓу работодавачите и работниците. Жално е тоа што, овие работници немаат доволен пристап до обуки и развој на кариера.

Ваучерската работа често е поврзана со физички тешки активности, при што се става во ризик здравствената состојба на работниците, а оваа е еден факт што не треба да се занемари.

2.6 ПОРТОФОЛИО РАБОТА

Според Eurofound 2015, портфолио работа се смета она работа со мали договори на хонорарци, самовработени или микро претпријатија, кои работат на голем број клиенти. Главни карактеристики на оваа форма на вработување се:

³⁰Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

1. Само-управувана независна работа за генерирање приходи, вклучувајќи ја способноста да се презентира и да се продава себеси,
2. Градење и одржување на односите со клиентите од различни индустрии, вклучувајќи ја потребата постојано да се прилагодува на различни работни ситуации и барањата на клиентите,
3. Развој на опсег на работа која се наоѓа надвор од една организација³¹

Овој вид на работа претставува еден вид на мост помеѓу креативната работна сила, и оние кои работат во професионална, научна и техничка работа. Се смета дека повеќето вработени во овој домен се мажите и постарите лица.

Оваа форма на вработување во себе содржи големо ниво на флексибилност, а со тоа и голема автономија. Оваа резултира со поголема можност на усогласување на приватниот со професионалниот живот, чувство на исполнување и задоволство, варијација на активности, нови предизвици кои придонесуваат кон нивно надградување.

И во овој случај постојат недостатоци, а некои од нај изразните се тоа што пристапот до обуките и другите мерки за човечки ресурси е ограничен. Деловите за работа може да бидат неправилни и несигурни во однос на видот на работата, обемот на работа и фреквенцијата и фазите на интензитетот на работата. Оваа може да резултира во ситуации кога овие работници треба да работат за време на болест, празници и сл.

Портофолио работата обезбедува флексибилен тип на вработување, која резултира со продолжување на работниот век на стареењето на работната сила, па се до пензионирање. Со овој вид на флексибилноста на вработување се обезбедуваат приходи и по пензионирањето, врз основа на признавање на знаењето и стручноста на постариот работник.

1.2 ПЛАТФОРМСКА РАБОТА

³¹Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Оваа форма на вработување има за цел да користи *online* платформа за да им овозможи на организациите или поединците да пристапат до други организации или поединци за да се решат специфични проблеми или да се обезбедат одредени услуги во замена за плаќање.³²

Според Eurofound 2018, Постојат неколку карактеристики на платформската работа, а тие се:

1. Организација на платена работа преку онлајн платформа,
2. Вклученост на три партии – онлајн платформа, клиент и работник,
3. Негова употреба да се спроведат конкретни задачи или конкретни проблеми,
4. Нејзино работење како форма на аутсорсинг/склучување договори,
5. Работните места се расчленети во задачи и
6. Услугите се обезбедуваат во вид на барање.³³

Кога зборуваме за платформа, треба да се наведе што точно изразува овој поим во оваа форма на вработување. Тоа значи дека продажните платформи како eBay, платформите за пристап на сместување како што е Airbnb и финансиските услуги спаѓаат надвор од овој домен на платформа. Исто така, некомерцијалните трансакции, како волонтирање, социјалните медиуми или секаква трансакција која не вклучува плаќање не претставува платформа. Тоа што се подразбира во овој контекст со зборот платформа е развивање на веб страници, препишување на скенирани документи и аудио клипови, проверка на веб страници за одредена содржина, задачи поврзани со рекламирање, изготвување на слогани и др.

Платформите имаат за обврска да ги следаат општите законски рамки, како што се на пример, граѓанскиот кодекс, актите за заштита на потрошувачите, законодавството за заштита на податоци и сл. Сепак во Европа според податоците на Eurofound 2018,

³²Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

³³Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

ограничено специфично регулирање на работните односи во платформата. Тоа значи дека работниот статус на вработените е нејасен и е дел од многу дебати.

Се смета дека плаќањето на овој вид на вработување е ниско платено и несигурни. Платформските работници се сметаат самовработени лица, хнорарни преведувачи и слично, кои немаат никакви придобивки од компанијата. Тоа значи дека тие немаат пристап до човечките ресурси, до обуките, тренинзи, имаат недостаток од безбедноста при работа а со тоа и недостаток на социјална заштита. Еден од важните недостатоци на оваа форма на вработување е можноста за повреда на приватноста, поради тоа што работниците често мора да откриваат лични информации без притоа да имаат гаранција за доверливост.

Зголеменото ниво на автономија во однос на слободата да се избере кога и каде да се работи, резултира со усогласување на приватниот со професионалниот живот и можноста да се комбинираат повеќе работни места, се истакнуваат како најпозитивни аспекти на платформата.³⁴ Платформата придонесува за остварување на придобивки во личната продуктивност, бидејќи работниците имаат можност да ги прилагодат услугите на нивните лични работни шеми. Друг позитивен аспект е тоа што платформата овозможува развој на вештини и олеснување на учењето преку работа. Се смета дека платформската работа создава нови можности за приходи и социјална мобилност во тие региони каде што постои стагнирање на локалните економии.

2.8 КОЛАБОРАТИВНО САМОВРАБОТУВАЊЕ

Соработката помеѓу самовработените работници и малите средни претпријатија (МСП), претставува традиционален начин за водење бизнис со цел да се надминат ограничувањата наметнати на тие форми на економска активност по нивниот помал обем. Според Eurofound 2015, постојат три форми на соработка, а тие се:

³⁴Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

1. Чадор организации,
2. Соработка и
3. Кооперативи.

Чадор организации – им нудат на самовработените работници одредена поддршка во врска со административните обврски (како што се поднесување даночни формулари и изготвување на фактури), додека работниците ги задржуваат главните карактеристики на претприемачката активност (ризик, независност, автономија и контрола). Самовработените работници во овој вид на организација, имаат тенденција да бидат постари и повеќе високо квалификувани. Се смета дека овој вид на вработување придонесува кон подинамичен пазар на труд, охрабрувајќи ги луѓето во поголем број да се самовработуваат и тоа поради намалените административни оптоварувања.

Соработката – се однесува на споделување на работниот простор и канцелариите. Подразбира поинтензивна соработка и размена меѓу самовработените работници во центарот за соработка. Во овој домен, работниците имаат тенденција да бидат помлади 35-40 годишна возраст. Соработката може позитивно да делува во разменувањето на идеите и проектите во однос на компанијата.

Кооперативите – немаат заедничка локација, но се карактеризираат со уште поинтензивна соработка меѓу работниците во однос на производството, маркетингот и стратешкиот менаџмент. Ова им помага на работниците да ги исполнат своите заеднички економски, социјални и културни потреби и аспирации преку заедничко сопствено и демократско контролирано претпријатие. Според податоците на Европскиот Парламент во 2013 година, се смета дека кооперативите имаат суштинска важност во европската економија, преку креирање на работни места, зајакнување на социјалните, економските и регионалната кохезија и генерирање социјален капитал.

Соработката е од особена важност за да се постигне рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот, и може позитивно да влијае кон намалување на чувството од

изолација што можат да ја имаат самовработените работници и хонорарците. Ваквата форма на вработување е од особена корист за работниците, бидејќи им овозможува подобар пристап до социјалната заштита, а со тоа обезбедувајќи им можност за нивен кариерен развој.

Сето ова ни дава на сознаније дека постои разновидност на нови трендови на вработување, кои во општеството се појавија поради зголемената побарувачка од страна на работодавачите, поради економските предизвици и поради барањата на вработените за поголема флексибилност. Овие нови форми на вработување, се покажуваат како многу корисни за работа, поради фактот што вработените уживаат поголема флексибилноста, која на крај резултира со нивно усогласување на приватниот и професионалниот живот. Исто така, овие форми на вработување во принцип им нудат на вработените повеќе автономија, и еманципација, а исто времено и кариерен развој. Ваквата флексибилност се оценува позитивно од двете страни, и од страна на работодавците и од страна на работниците.

Според податоците на Eurofound2018, се открива дека во неформалната работа, работа на мобилната работна платформа базирана на ИКТ и соработката се вработуваат помлади работници, додека постарите повеќе доминираат во останатите форми на вработување.

Постојат загрижености во врска со некои недостатоци и негативни аспекти на некои од новите форми на вработување. Така на пример, во работата базирана на ваучер се покажуваат некои неповолни работни услови, како што се несигурноста во работата, социјална и професионална изолација, ограничен пристап до човечки ресурси и развој на кариера (Eurofound, 2018). Од друга страна, неформалната работа предизвикува поголема загриженост во врска со работните услови. Оваа форма на вработување се карактеризира со ниски приходи, ограничена социјална заштита, ограничен пристап до човечки ресурси.

Овие нови форми за вработување, во себе содржат и добра доза на несигурност во работата и професионална изолација, која како тема останува сеуште да се анализира.³⁵ Ова поради фактот што работниците се изложени на поголем стрес и интензитет на работа, имаат тенденција да работат понапорно со цел да се докажат и да добијат поголема

³⁵Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

сигурност. Што се однесува до ефектите на пазарот на трудот, размената на вработените и на работните места и привременото управување, изгледа дека се најкорисни, додека неформалната работа може да се смета за најнеповолна.

Новите форми на вработување се појавија со цел да имаат позитивен ефект на пазарот на трудот, и со поголема флексибилност да ги интегрираат на пазарот одредени загрозени групи. Во тој случај се вклучуваат луѓе кои не можат да работат со полно работно време, поради одговорности за грижа, здравствени причини и слично. Поради тоа, тие можат да бидат вработени во некои од овие форми на вработување, пример во неформалната работа, привременото управување, ваучер работа. Некои од овие форми на вработување, им дава можност на младите лица да се вработуваат и да ги стекнат првите искуства за работа.

Според анализите на Eurofound 2018, може да се заклучи дека поделбата на работните места, размената на вработените и привременото управување обезбедуваат најмногу корисни услови за работа и импликации на пазарот на трудот. Мобилната работа базирана на ИКТ има позитивни услови за работа, додека ефектите на пазарот на трудот може да бидат делумно негативни.³⁶ Работата базирана на ваучер има добар потенцијал за пазарот на трудот, а за работните услови има простор за подобрување. Неформалната работа покренува најмногу загриженост.

3. ФЛЕКСИБИЛНОСТ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Флексибилноста на работното време е феномен кој произлезе од рамките на Европската Унија, од нивните политики и мерки, но истите да се имплементираат и во земјите членки на Европската Унија, но и во земјите кандидат за членки. Флексибилноста на работното време значи дека работодавачите заедно со вработените ги договараат условите за работа што им одговара на двете страни.

³⁶Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Целта на флексибилноста е, исто така, да им овозможува на вработените да одржуваат рамнотежа помеѓу работата и животот, начин преку кој се подобрува флексибилноста и продуктивноста на работното место. Во тој контекст, вработените заедно со работодавците преговараат за условите и начините на флексибилноста, вклучувајќи пример флексибилност на работните часа, местото каде се изведува работата, и сл.

Работодавачите и менаџерите треба да се прилагодат на секојдневните промени во распоредот на работното место, пример лични прашања на вработените, неочекуван прилив на работа и тн. Флексибилноста создава средина каде што работодавачите и вработените можат да гледат на работата и на личните потреби во избалансиран пристап.

Флексибилноста на работа е неопходна како за вработените така и за работодавците. За вработените е значајна поради тоа што секој вработен за да работи треба и да живее. Од друга страна, за работодавците флексибилноста е значајна поради фактот што кога вработените ќе бидат среќни во работата и од работата, тоа значи дека тие ќе ја подобрат репродуктивноста на нивниот бизнис.

Посебно внимание предизвикува флексибилноста на работното време. Мерките на флексибилност поврзани со работното време им овозможуваат на работодавците да го намалат или зголемат бројот на работни часови на постојните вработени, притоа гарантирајќи дека тековната работа на работникот ќе биде заштитена (зачувана). Најкарактеристични мерки се поддршка на инструментите за скратено работно време и привремени отпуштања, кои нашироко се користат насекаде во ЕУ. Работното време е дел од колективните договори меѓу работодавачите и вработените со цел да се комбинира професионалниот живот со другите активности и одговорности, како што се грижа за деца или роднини, обука итн. Во некои европски држави (Данска) вработените имале можност преку компјутерските програми сами да го одредат своето работно време. Исто така, било можно преку меѓусебно договарање да се изврши замена за определен период. Било важно работната единица да биде комплетна без оглед на тоа која од личностите дошла на работа во тоа време. Исто така, постојат можности за продолжено работно време што пред се би зависело од фактот за работното време на детските градинки и други услужни сектори. Во Швајцарија на пример, откако се увиделе предностите на флексибилното работно време постои можност вработените самите да го

уредуваат своето работно време што се нарекува и „работен ред,,. Во рамките на овој „работен ред,, вработените мора да го испочитуваат законското работно време од 40 часа работна недела како и внатрешните организациски процедура кои налагаат вработениот да биде присутен на работното место во определен временски период во текот на денот (пример од 09ч. до 12ч.) но имаат можност во остнатиот период од денот да излезат од работа со што ова време би го компензирале во некој друг период. На крајот од месецот се собираат работните часови. Работниците можат да имаат позитивно и негативно салдо на работни часови. Овој вид на флексибилност создава проблеми со начинот на плаќање (да се види како е и во нашиот Закон за работни односи) бидејќи ако работникот значително го надминува бројот на работни часови тие не можат да бидат префрлени за друг период (утврден со внатрешни правила), а и не можат да бидат исплатени.

Европската Унија, има создадено различни политики поврзано со оваа проблематика, се со цел да се зголеми свеста кај работодавачите и вработените за условите коишто се создаваат со флексибилното работно време, како и за поволностите кои произлегуваат од неа. Во една од политичките рамки на Комисијата за родова рамноправност е наведено дека ***Флексибилните работни договори ја зголемуваат продуктивноста, се подобрува задоволството на вработените и репутацијата на работодавачите.***

Се смета дека флексибилноста на работното место произлезе од работниците и работодавачите. Се поставува прашањето зошто? Поради фактот што флексибилноста се смета како “*worker-friendly*”, практики на скратено работно време, практика на привремено вработување или склучување работа под-договор и сл.

Работното време е една од најважните области за политиката на вработување, каде што ЕУ интервенираше преку законодавство за подобрување на работните услови за здравјето и безбедноста на работниците. Директивата за работно време утврдува одредби за максимум 48 часа работна недела (вклучувајќи и прекувремена работа), периоди на одмор и паузи и минимум четири недели платено отсуство годишно. За работниците, работното време има директно влијание врз стандардот на живеење, рамнотежата помеѓу работата и животот и целокупната одржливост на работниот живот.

3.1 ТРАЕЊЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Флексибилноста на работното време, има за цел да ги намали работниците часа во текот на неделата, иако тоа во пракса се чини дека тешко може да се постигне. Исто така, флексибилноста може да го зголеми работното време под услови регулирани со закон. Според податоците на EWCS 2015 година, се покажува дека постои тренд на намалување на просечното неделно работно време. Така според нив, има значителна разлика од 2005 до 2015 година, со тоа што во 2005 година работното време изнесувало 38,6 часа неделно, во 2010 е намалено на 37,6, а во 2015 изнесувало 36,6 часа.

Намалувањето на работните часови, резултира и со појавување на трендот што повеќе работници да работат со скратено работно време. Тоа може јасно да се забележи и од податоците на EWCS од 2015 година, каде што овој тренд интензивно се користи во Холандија и Германија со 42%. Од друга страна пак со само 10% од работниците што работата со скратено работно време се забележува во Словачка, Унгарија, Чешка, Турција, Кипар, Словенија, Србија и Хрватска. Разликите во распределбата на работните часови во земјата се важни, бидејќи тие го одразуваат секторот и професионалниот состав, националните традиции и влијанието на регулативите за работното време.³⁷ Според истите податоци, може да се дојде до сознание дека 40-часовната работна недела сеуште претставува стандард. Земјите кои се разликуваат од овој стандард се Белгија со 38 работни часа неделно, Франција 35, Данска 37, Норвешка 38, Швајцарија 42, и Турција со 60 часа (Eurostat, 2016).

3.2 ВРЕМЕ МЕЃУ РАБОТНИТЕ ПЕРИОДИ

Според Директивата за работно време на ЕУ, работниците имаат право на минимален дневен одмор од 11 последователни часа во 24-часовен период, и на пауза доколку

³⁷ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

работниот ден изнесува повеќе од 6 часа.³⁸ Во секторите како што се здравството, транспортот, и земјоделството, работниците пријавуваат дека помалку од 11 часа одмор помеѓу два работни дена. Ваквата појава може да делува негативно врз здравјето на работниците и нивната продуктивност во работното место. Поголема е веројатноста овие работници да се чувствуваат исцрпени на крајот на денот, повеќе се изложени на стрес и на поголеми се шансите да имаат здравствени проблеми.

3.3 АРАНЖМАНИ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Со цел да постои поголема флексибилност на работното време, и со цел работниците да имаат можност да го усогласат приватниот со професионалниот живот, постојат т.н аранжмани на работното време. Под овие аранжмани се подразбира дека работниците се договараат за нивното работно време со работодавачот.

Во ноември 2018 година, Меѓународната организација на трудот објави статија за рамнотежата помеѓу животот и работата, и како тоа може да биде постигнато со помош на аранжманите на работното време.³⁹ Според нив, аранжманите за работното време ги опишуваат мерливите карактеристики на работата што се однесуваат на организацијата (вклучувајќи ја должината и тајмингот на работното време), како и стабилноста или флексибилноста на истата.

Според Eurofound 2017, се забележува дека за 56% од работниците во ЕУ, договорот за работното време се одредува од страна на компанијата без можност за промена. 9% од вработените пријавиле дека можат да изберат помеѓу неколку фиксни распореди, додека 19% одговориле дека можат да го прилагодат своето работно време во одредени граници. 16% од работниците пријавиле дека работното време го одредуваат целосно сами.⁴⁰

³⁸ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

³⁹ International Labour Organization (2018), Working time and the future of work, Geneva

⁴⁰ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

Во однос на секторите, се забележува дека менаџерите и земјоделските работници сами го одредуваат работното време, додека 60% од вработените во образованието, транспортот и индустријата пријавиле дека нивното работно време е одредено од работодавачот.

Кога е направено испитувањето на EWCS 2015, работниците биле прашани дали биле известени однапред за промените на редовните работни аранжмани, доколку истото се случувало. Во врска со оваа прашање 65% од работниците во ЕУ28, одговориле дека промените на договорите за работното време не се случувале често. Така 5% од работниците одговориле дека биле информирани за промените на нивниот аранжман на работното време истиот ден кога се пријавиле на работа, 8% одговориле дека добиваат дневно известување, 13% се информираат однапред, додека 5% биле информирани неколку недели однапред.⁴¹ Ваквото нешто резултира и врз балансот помеѓу работниот и приватниот живот.

3.4 АТИПИЧНИ АРАНЖМАНИ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Кога станува збор за аранжманите на работното време, и за тоа како работниците го одредуваат своето работно време, дали со меѓусебен договор со работодавачот, или пак тоа е одредено без промени од страна на компанијата, може да се каже дека постојат различни аранжмани.

Мирољуб Игњатович (2000) смета дека постојат различни модели на флексибилизација во Европа, поради фактот што земјите на ЕУ користат различни форми и модели на флексибилното вработување. Постојат одредени ситуации, каде што работното време не се одвива во текот на денот, туку за време на викенди, и во текот на ноќта. Ваквите аранжмани се познати како атипични аранжмани, и на вработените не им даваат простор за социјално комуницирање, и социјалната изолација кај нив е мошно претпознатлива. Според податоците на EWCS 2015 година, повеќе од половина испитаници од ЕУ28 (52%), пријавиле дека работат најмалку една сабота месечно, слична ситуацијата како во

⁴¹ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

2005 година. Додека пак 24% пријавиле дека работат најмалку три саботи месечно, приближно исто како и во 2010 година. Според истите податоци, се открива дека саботата најмногу се работи од лицата кои се самовработени и тоа со просек над 75%.

Атипичната работа подразбира и работење во текот на ноќната смена, а податоците покажуваат дека двајца работници на секои 10, 19% кажале дека најмалку еднаш месечно работат во текот на ноќта и тоа помеѓу 22:00 и 05:00 часот. Ваквата појава е најчеста кај мажите со 24%, за разлика од жените со 14%.⁴²

Според EWCS 2015, околу 21% од работниците во ЕУ работеле со смени, со што се забележува значителен пораст од 17% евидентирани во 2005 и 2010 година (Eurofound, 2017).

Овие аранжмани на работа можат негативно да делуваат врз здравјето на вработените. Тие имаат помала веројатност на усогласување на приватниот со професионалниот живот, и пријавуваат поголема исцрпеност од работата, и сметаат дека не би биле во можност да ја извршуваат истата работа кога ќе бидат 60 години.

3.5 РЕГУЛАРНОСТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Под редовност на работното време се подразбираат редовните часови што луѓето ги работат во текот на денот, или во текот на неделата, и ист број на денови во текот на една работна недела. Редоследот на работните часови може да им помогне на вработените во нивното одржување на приватниот со професионалниот живот.

Во 2015 EWCS ни дава податоци за четири аспекти на регуларноста –работејќи со ист број часови секој ден, ист број часови секоја недела, ист број денови секоја недела и фиксни почетни и завршни времиња.⁴³ Според истите податоци, поголемиот дел од работниците, 75% од нив работат со ист број на денови секоја недела, 63% работат ист број часови секоја недела.

⁴² Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴³ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

Според Eurofound 2017, работното време може да се групира во три категории според нивната регуларност, и тоа:

1. Висока регуларност – се опфаќаат сите четири вида на регуларност, и тоа ист број на часови секој ден, ист број на денови секоја недела, ист број на часови секоја недела, и фиксни почетни и завршни времиња. Според (EWCS, 2015), 43% од работниците во 2015 година, пријавиле дека работат со висока регуларност, резултат кој за 3% се разликува од 2005 година.
2. Средна регуларност – опфаќа две до три аспекти на регуларноста. Во оваа категорија се забележува пораст на процентот на работници кој работат со средна регуларност и тоа од 19% во 2005 година на 28% во 2015 година.
3. Ниска регуларност – опфаќа само еден аспект на регуларноста. Во оваа категорија се забележува дека процентот на работниците со ниска регуларност се намалува и тоа од 36% во 2005 година на 30% во 2015.⁴⁴

Според податоците на Eurofound 2017, поголема регуларност на работното време се забележува во државите како што се Бугарија, Малта, Кипар и Луксембург, додека во Шведска, Финска и Данска имаат најмалку редовни работни распореди.

3.6 СИНДИКАЛНО ЗАСТАПУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Во рамките на Eurofound, постои онлајн речник за европски индустриски односи, каде што се дефинира застапеноста на вработените. Ваквата застапеност тие го дефинираат како **право на вработените да бараат синдикат или поединец да ги застапува, или целта за преговарање со раководството за прашања како што се платата, часовите, бенефициите и работните услови.**⁴⁵

⁴⁴ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴⁵ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

Во овој дел може да се опфатат голем број прашања, како што се условите за вработување, работните практики, однесувањето на работа, здравјето и безбедноста на вработените. Според Eurofound 2011, застапеноста на вработените во работното место, може да делува позитивно во подобрување на работните услови.

Според Eurofound 2017, согласно анализите на EWCS 2015, постојат два вида на застапеност и тоа:

- Застапеност што е поврзано со безбедноста и здравјето на работниците и
- Форми на застапеност како што се синдикатите, советите за работни услови и слични тела.

Во рамките на ЕУ, постојат мерки за поттикнување на безбедноста и здравјето на работниците, а во овој контекст на работодавачите им се нагласува дека мора да назначат еден или повеќе работници за вршење на активноста поврзано со безбедноста и здравјето на вработените.⁴⁶ Надлежноста на овие лица би требало да биде застапување на работниците кога се јавуваат проблеми во врска со нивната безбедност и здравје при работа, со што целта е да се намали здравствениот ризик во работната средина.

Во ЕУ28, 58% од вработените пријавиле дека постојат комитети за здравје и безбедност, и дека тоа најчесто е феномен во поголемите компании.⁴⁷ Сепак процентот варира од еден во друг сектор, со што се забележува дека во земјоделството изразува 31%, додека во јавната администрација 79%. Во земјите членки на ЕУ, застапеноста на вработените варира, некаде има индивидуални делегати, а во некои места комисии составени од претставници од рамките на вработените.

Прашањето поврзано со безбедноста и здравјето при работа на вработените очигледно дека е од приоритетите на нивната застапеност, но и покрај оваа постојат и други прашања за кои работниците би можеле да бидат претставени. Овие прашања може да бидат од аспект на работните услови и работните практики, однесувањето во работата и тн. Како што постојат различни прашања во врска со застапеноста на работниците, така постојат и

⁴⁶ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴⁷ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

различни претставници во рамките на земјите членки, Така на пример, претставниците би можеле да бидат претставници на вработени или делегати, работни совети или локални синдикати, заеднички советодавни комитети и тн.

Според податоците од Eurofound 2017, постојат разлики во застапувањето на работниците согласно нивните работни сектори, или пак големината на организацијата каде што работат. Според истите податоци, се забележува дека 37% од вработените немаат формално претставување.

Покрај сето ова, се наложува дека треба да постојат и состаноци, каде што вработените ќе ги наведат нивните лични ставови во врска со тоа што се случува во организацијата. Оваа е особено важно, доколку работодавачот сака да има поголема продуктивност од страна на неговите вработени. Во тој контекст, во ЕУ28, 55% од вработените се изјасниле дека таквите состаноци биле одржани, а најголема застапеност се забележува во Шведска со 78% (Eurofound, 2017).

4. ФЛЕКСИГУРНОСТА (FLEXICURITY)⁴⁸ И СОЦИЈАЛНИТЕ МОДЕЛИ

4.1 КОНЦЕПТ НА ФЛЕКСИГУРНОСТ

Да се зборува за флексибилноста, а тоа да не биде поврзано со флексигурноста е неизбежно. Термин кој денес го придружува концептот на флексибилноста е терминот флесигурност кој значи дека адаптацијата на работната сила на променливите услови на пазарот на трудот треба да биде заснован на посебни услови со кои ќе се зголеми нивната сигурност во претпријатијата и пазарот на трудот.

Во документите флексибилноста се дефинира како политичка стратегија која се обидува на синхронизиран и координиран начин да ја зајакне флексибилноста на пазарот на трудот, работната организација и работните односи, од една страна, и да ја зајакне

⁴⁸Флексигурноста е интегрирана стратегија за подобрување, а во исто време и за флексибилноста и безбедност на пазарот на трудот. Таа се обидува да ја помири потребата на работодавачите за флексибилната работна сила со потребата на работниците за безбедност – уверување дека нема да се соочуваат со доли периоди на невработеност

сигурноста – сигурноста при вработувањето и социјалната сигурност – особено за послабите групи кои се наоѓаат во и надвор од пазарот на трудот од друга страна“.⁴⁹

Појавата на флексиурноста како инструмент за политиката датира од 1990-тите години и се совпадна со серија реформи на пазарот на трудот, кои првенствено се одвива во Холандија и Данска.⁵⁰ За време на неговиот мандат, данскиот премиер Пул Нируп Расмусен ја изведе “магичниот коктел на флексиурност” како комбинација на лесен ангажман и отпуштање. Од друга страна пак, Ханс Адријансен кој беше член на Холандскиот научен совет за владина политика, го дефинира флексиурноста како начин за компензација на намалувањето на безбедноста на работното место преку подобрување на можностите за вработување и социјално осигурување (European Parliament, 2007).

Кон крајот на 1990-тите години, почна дебатата поврзано со концептот на флексиурноста од страна на европските креатори.⁵¹ Во тоа време флексиурноста се сметаше како важен елемент кој ќе им помогне на инволвираните страни да станат пофлексибилни без да се оштети одредбата за социјална сигурност и правда.

Флексиурноста за прв пат беше споменета во заклучоците на претседателството на Европскиот Совет во Брисел во март 2006 година (Eurofound, 2012).⁵² После ова, беше одржано Совет за вработување, социјална политика, здравство и заштита на потрошувачите, со цел да се разменат и пренесат знаењата за пристапот на флексиурноста. Веднаш после овој совет, флексиурноста стана една од клучните теми во дискусиите за европската политика. Слободно може да се каже дека флексиурноста претставува еден вид на мост помеѓу зголемената конкурентност од една страна и социјалната заштита од друга страна.

⁴⁹Wilthagen and Rogowski. 2002 [Интернет] The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets. Достапно на: https://www.researchgate.net/publication/228244233_The_Concept_of_Flexicurity_A_New_Approach_to_Regulating_Employment_and_Labour_Markets.

⁵⁰https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/83/en/1/EF1183EN.pdf

⁵¹ Eurofound (2012), The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁵² Eurofound (2012), The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. Publications Office of the European Union, Luxembourg

Потребата за флексикурност на пазарот на трудот, беше етаблиран и во Рамковниот договор за работа со скратено работно време од 1997 година, и во Рамковниот договор за работа на определено време од 1999 година (Eurofound, 2013). Во последните години, постои дебата околу концептот на флексикурноста. Така, Европската конфедерација на синдикати смета дека безбедноста на работата треба да се смени во сигурност при вработување.

Business Europe во 2007 година, изјави дека флексикурноста мора да биде заснована врз три столба и тоа:

1. Флексибилни и сигурни договори, со силна посветеност за борба против непријавената работа,
2. Ефективни политики на пазарот на трудот и системи за доживотно учење, и
3. Системи за социјална заштита поволни за вработување.⁵³

Во 2007 година, Европската Комисија во својата комуникација за заедничките принципи на флексибилноста, беше спомнато дека флексикурноста може да се дефинира како интегрирана стратегија за подобрување на флексибилноста и безбедноста на пазарот на трудот. Европската Комисија има истакнато дека флексикурноста е клучниот елемент на Упатствата за вработување и Европската стратегија за вработување.⁵⁴

Во однос на концептот на флексикурноста, главниот напредок се случи во 2007 година, кога Европскиот Парламент на 29 ноември ја усвои резолуцијата наречена Заеднички принцип на флексибилноста. Понатаму, во декември 2007 година, Советот усвои седум заеднички принципи на флексикурноста, и тоа:

1. Флексикурноста е дизајнирана да ги спроведе главните принципи на Лисабонската стратегија,

⁵³ Eurofound (2012), The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁵⁴<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/flexicurity>

2. Флексигурноста, и покрај тоа што е посветена на доживотно учење, активните политики за пазарот на трудот, и модерниот систем на социјална заштита се потребни за флексибилните работни ангажмани,
3. Флексигурноста треба да се прилагоди на различни околности во секоја земја членка,
4. Флексигурноста треба да го поддржува отворениот и инклузивниот пазар на трудот, која помага да се вработуваат неактивните работници,
5. Флексигурноста треба да вклучи непречена транзиција помеѓу работните места, преку постојани надградување на вештините на вработените и обезбедување на потребната социјална заштита во периодите на транзиција,
6. Флексигурноста треба да ја промовира родовата рамноправност, како и да ги помири проблемите на рамнотежата помеѓу работата и животот,
7. Флексигурноста има потреба за поддршка од социјалните партнери,
8. Флексигурноста треба да вклучува економска распределба на ресурсите кои јавните буџети можат да ги одржат.⁵⁵

Во финалниот извештај на Експертската група за флексигурност во 2007 година, и во комуникацијата на Европската Комисија се признава дека европскиот пазар на трудот е разновиден и еден пристап на флексигурност не одговара на сите модели.⁵⁶ Тие обезбедуваат заеднички насоки според кој секоја земја членка да дизајнира и имплементира сопствена политика за флексигурност прилагодена на нивните потреби. Овие заеднички упатства се:

1. Имплицира рамнотежа помеѓу правата и одговорностите за сите учесници на пазарот на трудот,
2. Флексигурноста не е само за еден единствен модел на пазарот на трудот или за единствена стратегија за политика, туку треба да се прилагоди на внатрешната динамика и институциите на пазарот на трудот на секоја земја членка,

⁵⁵<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/flexicurity>

⁵⁶ Eurofound (2012), The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. Publications Office of the European Union, Luxembourg

3. Флексигурноста треба да има за цел да го намали јазот помеѓу внатрешните и надворешните луѓе на пазарот на трудот,
4. Треба да се промовира внатрешна и надворешна флексигурност,
5. Флексигурноста треба да понуди еднакви можности за ранливите групи, вклучувајќи жени, мигранти, постари работници, млади и лица со посебни потреби и треба да понуди можност за комбинирање на приватниот со професионалниот живот,
6. Флексигурноста бара добро развиен дијалог и доверба помеѓу социјалните партнери и јавните власти и
7. Политиките за флексигурност треба да се донесат со земање предвид буџетските трошоци и со цел да се придонесе кон одржливи буџетски политики.⁵⁷

Во интегрираните насоки од земјите членки се бара да промовираат флексибилност во комбинација со безбедноста во вработувањето – флексигурност. Флексибилноста и флексигурноста се тесно поврзани меѓу себе, и во тој контекст Европската Унија идентификува група заеднички принципи на флексигурност и истражува како земјите можат да ги спроведат нив преку четири компоненти:

1. Флексибилни и сигурни договорни аранжмани
2. Сеопфатни стратегии за доживотно учење
3. Ефективни активни политики на пазарот на трудот, и
4. Модерни системи за социјално осигурување (European Commission, 2016)

4.2 ДИМЕНЗИИ НА ФЛЕКСИГУРНОСТА

Со појавата на глобализацијата многу повеќе се наметнува потребата од флексигурноста. Флексигурноста треба да вклучува политики околу тоа европските пазари на трудот и социјалната заштита да можат полесно да се справат со

⁵⁷ Eurofound (2012), The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. Publications Office of the European Union, Luxembourg

вработувањето и социјалните ризици. Во последната декада, кога флексиурноста строго се наметна на пазарот на трудот, се повеќе постојат академски дебати околу нејзиниот концепт. Академските лица постојано дебатират за систематизација на флексиурноста, меѓутоа сепак најчесто користена систематизација се нарекува **“flexicurity matrix”** од Вилтхаген и Трос (Eurofound, 2012).⁵⁸

Оваа матрица обезбедува рамка за состојбата на пазарот на трудот, и ги охрабрува компаниите да ги менуваат услови за вработување, со цел да се зголеми продуктивноста и конкурентноста. Исто времено се обезбедува и сигурност за работниците, особено за оние кои се во послаба работна позиција да учествуваат на пазарот на трудот, и со тоа да се примени социјална вклученост.

Се дебатира особена околу различни форми на флексиурноста, кои треба да бидат користени при дизајнирање на политиките. Во тој контекст се одвојуваат четири најважни форми на флексиурноста, а тие се:

1. **Надворешна нумеричка флексибилност** – се однесува на флексибилноста при прилагодување на работната сила,
2. **Внатрешнанумеричка флексибилност** – се однесува на флексибилноста на работното време за веќе вработените лица (пр, флексибилност на работните часа, скратено работно време и сл),
3. **Функционална флексибилност** – се однесува на тоа до кој степен организацијата е флексибилна,
4. **Флексибилност на цената на трудот** – се однесува на флексибилни аранжмани во врска со трошоците за вработување,
5. **Безбедност при работа** – се однесува на големата веројатност за задржување на тековната работа,
6. **Социјална сигурност** – се однесува на обезбедување приходи во случај на загуба на работното место и

⁵⁸ European Commission (2013), *Flexicurity in Europe*.

7. **Безбедност на комбинација** – се однесува на можноста да се комбинира платена работа со приватните и социјалните одговорности и обврски (пример, установи за згрижување на деца).⁵⁹

4.3 СОЦИЈАЛНИТЕ МОДЕЛИ

Европската унија ги поттикна анализите и истражувањата за флексибилноста и флексиурноста. Европската Комисија во текот на последните години ги поттикнуваше сите земји членки да превземат свои политики во однос на флексиурноста и истите да ги имплементираат.

Во рамките на овие настојувања најзначајно беше да се обрне внимание на социјалните модели во земјите членки кои се појавуваат како традиции преку две оски на флексибилност и сигурност. Теоријата и практиката на социјалните науки укажуваат на постоење на повеќе социјални модели: континентален систем, нордиски систем, англо-саксонски систем, Источна Европа, медитерански систем. Во рамките на овие модели принципите на флексибилност и флексиурност ќе бидат различно операционализирани. Меѓу анализите посебно значење добива данскиот пример на реализација на флексибилноста кој се нарекува уште и „златен триаголник“,⁶⁰ Златниот триаголник, освен флексибилноста и флексиурноста, во Данскиот модел постои и трет елемент а тоа е активна политика на пазарот на трудот.

Едната страна на овој триаголник ги вклучува флексибилните права за вработување и отпуштање. Тоа значи дека работодавачите имаат можност да ги отпуштат вработените во време на криза и да вработуваат нов персонал. Другата страна на триаголникот ја вклучува флексиурноста, додека последниот елемент на овој триаголник е активната политика на пазарот на трудот.

Во Данска постојат двојни предности, од една страна целта е да им обезбеди на работодавачите флексибилност на работна сила, а од друга страна вработените да уживаат

⁵⁹ Eurofound (2012), The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁶⁰ Andersen, T., et al., The Danish Flexicurity Model in the Great Recession, 8 April 2011, VOX.

во заштитна мрежа на систем за надоместок за невработеност и активна политика за вработување.⁶¹

Може да идентификуваме пет модели на флексиурност, а тие се:

- **Нордиски модел (Данска, Шведска, Финска и Норвешка)** – овие земји се познати за високиот степен на флексиурност, се карактеризираат со средно до висока флексибилност во работните аранжмани. Во овие земји постојат напредни форми на флексибилност, надополнета со политиките за доживотно учење, стручна обука, истражување и развој во кариерата, како и активни стратегии за работа кои вклучуваат високи буџетски трошоци.
- **Англо-сансконски модел** – се карактеризира со висок степен на флексибилност во комбинација со релативно ниска безбедност и ниско оданочување. Се карактеризира со голема надворешна флексибилност и ниска сегментација, умерен интензитет на стручна обука, ниско трошење во политиките за активирање и умерено намалување на стапките на сиромаштија, и вклучува ниски буџетски трошоци.
- **Континентален модел (Германија, Холандија, Ирска, Франција)** – се карактеризира со средно ниска флексибилност, средно до висока безбедност и средно до високо оданочување. Привременото вработување и работа со скратено работно време е во просек. Овие земји имаат втора највисока потрошувачка за активни политики за вработување и за социјална заштита.
- **Медитерански модел (Италија, Португалија, Шпанија и Грција)** – претставува комбинација на ниска флексибилност, средно ниска безбедност и нема јасен модел за оданочување. Трошоците за социјална заштита и стапки на активна вработеност се околу просечното, додека доживотното учење е релативно ниско.

⁶¹Denmark.dk, *Danish society and the business environment*<http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity>

- **Источна Европа (и Италија)** – се карактеризираат со несигурност, ниска до средна флексибилност и средно ниво на оданочување. Во овој модел се забележува мал процент на работници кои работат со скратено работно време или привремена работа. Вкупните расходи за социјална заштита и за активно промовирање на вработеноста се ниски. Ниска мобилност и ниско учество во политиките за доживотно учење.⁶²

5. РОДОВАТА ДИМЕНЗИЈА НА ФЛЕКСИБИЛНОСТА НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ

5.1 КОНЦЕПТ НА РОДОВАТА ДИМЕНЗИЈА

Родовата димензија е важен елемент за да се постигне родова еднаквост во рамките на пазарот на трудот. Ако гледаме низ историјата дознаваме дека секогаш постоело недостаток на женската работна сила на пазарот на трудот, па поради тој факт првземени се различни политики и програми за да се подобри нивната ситуација во овој домен. Родовата димензија дава можности да се согледаат специфичната позиционираност на мажите и жените во доменот на трудот како и специфичните односи произлезени од пристапот на општеството кон родовите прашања. Анализирајќи ја родовата димензија се добиваат информации структурите на вработени, за платите, кариерата и други аспекти поврзани со трудот, но и аспекти поврзани со семејството. Поради тоа важно е да се даде и конкретна дефиниција за тоа што воопшто претставува родовата димензија, и за каква цел е таа наменета.

Во тој контекст, ја одвоив дефиницијата на Европскиот институт за родова еднаквост, каде што родовата димензија се дефинира како *начин на кои се разликуваат ситуацијата, потребите и предизвиците со кои се соочуваат жените и мажите, со цел*

⁶² Eurofound (2012), The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. Publications Office of the European Union, Luxembourg

*да се елиминираат нееднаквостите и да се избегне нивното закрепнување, како и да се промовира родовата еднаквост во одредена политика, програма или постапка.*⁶³

Родовата поделба на трудот е резултат на тоа како секое општество ја дели работата меѓу мажите и жените, според она што се смета за соодветно за секој пол. Родовата димензија придонесува за научен квалитет и општествена релевантност. Во Хоризон 2020, родовата димензија е експлицитно интегрирана во голем број теми на Работната Програма (European Commission, 2016).

Создавање на општествен клима на еднакви можности на жените и мажите во општеството е една од клучните вредности на Европската Унија, а истовремено и основно право. Тоа воедно е и услов за постигнување на европските цели на раст, вработување и социјална кохезија. Така, една од областите каде е неопходно да постои еднаква родова положба е пазарот на трудот, со тоа што учеството на жените би имало голема улога во нивната економска зависност. Сепак може да се каде, дека за разлика од минатото, во денешно време сепак постои напредок особено во рамки на европската стратегија за раст и вработување. Во тој контекст, се забележува благ пораст во учеството на жените на пазарот на трудот, и тоа во рок од 3 години, (зголемување од 54,8% во 2003 год, на 57,2% во 2006).

Флексибилното работно време се јавува како потреба на кај повеќето вработени, особено ако се родители или ако вработените имаат потреба на задоволување на други приватни потреби во семејството (одгледување на деца, кариерен и професионален развој). Реорганизацијата на работата преку воведување флексибилни работни услови е од големо значење за жените и мажите кои формираат семејство и може да резултира со мотивирани и задоволни вработени, кои се страствени во тоа што го работат. „

„Нефлексибилното“ работно време и ограничената грижа за децата одат во насока на зајакнување на традиционалната поделба на трудот во семејството „мажот заработува за живот – жената се грижи за домаќинството“ и на тој начин создаваат тешкотии во комбинирањето на платената работа и семејните должности. Покрај тоа, „несоцијалното“ работно време во текот на вечерта, ноќта и викендите, како и непредвидливите измени во

⁶³European Institute for Gender Equality, *Gender dimension*.<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1160>

работното време, ја зголемуваат веројатноста кај мажите и жените да пријават судир меѓу работата и семејството. Затоа, неопходно е да се побараат мерки што ќе овозможат приспособување на работното време кон семејните потреби на работниците, без негативни последици по претпријатијата.⁶⁴

Еднаквите можности и третман за жените и мажите во светот на работата е принцип воспоставен во неколку меѓународни стандарди за трудот, пред сè во Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија), 1958 г. (бр. 111). Со Конвенцијата на МОТ се предвидува елиминирање на дискриминацијата во однос на вработувањето и професијата како основен принцип – кој е од суштинско значење за Агендата на МОТ за пристојна работа денес (МОТ, 2000). Основната цел за постигнување родова еднаквост треба да се применува во областа на работното време – и да се интегрира во сите политики поврзани со работното време – со цел да се осигури дека политиките што се планирани за унапредување на другите цели за „пристојна работа“ немаат негативно влијание врз родовата еднаквост.⁶⁵

Во тој поглед, флексибилното работното време се препознава како една од алатките за унапредување на родовата еднаквост. Важен принцип во овој поглед е разликата меѓу мерките за работното време што го вклучуваат само семејниот аспект и оние што го вклучуваат семејниот аспект и едновременно ја унапредуваат родовата еднаквост. На пример, мерките како што се работа со флексибилно или скратено работно време им овозможуваат на вработените да поминат повеќе време во грижа за децата или повозрасните роднини. Меѓутоа, ако мајките се единствените што го користат ваквото отсуство, тогаш, иако овие политики може да помогнат во усогласувањето меѓу работата и семејството, тие може да ја засилат родовата нееднаквост со тоа што на жените им припишуваат маргинални облици на учество на пазарот на трудот, наместо да се воспостави вистинска родова еднаквост.. Покрај тоа, конкретни уредувања за работното

⁶⁴ International Labour Office, (2013) Пристојно работно време. (Интернет) Достапно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_235815.pdf

⁶⁵ International Labour Office, (2013) Пристојно работно време. (Интернет) Достапно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_235815.pdf

време, како што се долгото работно време или непредвидливиот распоред, може дополнително да ја поттикнат родовата сегрегација при вработувањето, со креирање пречки за влез на пазарот на трудот и напредување во кариерата за оние што имаат одговорности за грижа. Со цел да се унапреди родовата еднаквост, политиките за работното време мора да им овозможат на жените да бидат на еднакво рамниште со мажите при вработувањето (на пример, ниво на позиции, напредување во кариера итн.) и да им овозможат на двата партнера да ги комбинираат платената работа, семејните одговорности и доживотното учење.⁶⁶

5.3 ПОЛОЖБАТА НА ЖЕНИТЕ ВО СФЕРАТА НА ТРУДОТ

Како што споменавме погоре, родовата рамноправност во доменот на трудот претставува една од најосновите цели на Европската Унија. За да се постигне ваквата цел, Европската Унија, има креирано различни политики, директиви и сл, кои државите членки се обврзани да ги почитуваат. Европската Унија, смета дека родовата еднаквост во сферата на трудот е важен елемент за да се постигне родов балансиран живот.

Европската Стратегија за вработување по договорот од Амстердам вовеле мерки за работно/семејно помирување и со цел зајакнување на еднаквоста во контекст на флексибилно вработување на жените. Додека пак, Лисабонската агенда смета дека ваквата родова димензија придонесува за добра работна средина и олеснета со флексибилна организација на трудот (European Parliament, 2016). Со цел да ги отстране бариерите за женското учество на пазарот на трудот, Европскиот Совет во март 2011 година го усвои Пактот за Родова рамноправност.

Во речиси сите Европски земји, учеството на жените на пазарот на трудот е исклучиво помала од вклученоста на мажите. Ова секако може да биде резултат на

⁶⁶ Види повеќе за ова во: Bosch, G. 2006. "Working time and the standard employment relationship". in: Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.): Decent working time: new trends, new issues. (Geneva: ILO).

родовите општествени улоги во различни земји членки. И тогаш кога жените стануваа дел од доменот на пазарот на трудот, тие имаат тенденција да соработуваат помалку од нивните машки колеги, да работат малку часови, и се вработуваат во пониско рангирани позиции за разлика од мажите. Од општествените стереотипи, речиси секогаш се сметало дека високите работни позиции се повеќе наменети за мажите, од колку за жените.

Во тој контекст, Хоризон 2020 ја има таргетирано нивната цел за да се зголеми учеството на жените на пазарот на трудот, и тоа до 75% од населението на возраст од 20 - 64 години да бидат вработени до 2020 година (European Commission, 2016). Според истите извори, се забележува дека во 2015 година стапката на вработеност во ЕУ земјите за мажи од 20-64 годишна возраст е 75.9%, додека за жените истата стапка на вработеност изнесува 64.3%.

Стапката на вработеност помеѓу мажите и жените најмногу се разликува во Грција, Италија, Малта, Хрватска, Шпанија, Романија, Полска и Словачка, со што автоматски се забележува дека нивен најголем предизвик е вклученоста на жените на пазарот на трудот. Се забележува дека сепак постои јаз помеѓу женската и машката вработеност, а Малта е земјата што ја носи најголемата стапка на овој јаз и тоа со 32.8%(European Commission, 2016).

Според податоците од Еуростат 2016, во 2015 година родовиот јаз во Европа изнесувала 10.4%, и тоа со 60.4% за жени на возраст од 15-64 години, во споредба со 70.8% од мажите.

Разлики се приметуваат и во контекст на работниот однос, каде што се забележува дека најголемиот процент жени работат со скратено работно време, за разлика од нивните машки колеги. Ваквиот феномен е најприменлив во Холандија, каде што повеќе од 75% од вработените жени работат со скратено работно време. Оваа стапка е исто висока и во Германија, Австрија, Шведска, Велика Британија, Белгија и Луксембург. (European Commission, 2016).

Еден од главните теми особено во последните децении, е и родовиот аспект на флексибилните форми на труд. Во Европската Унија во однос на оваа прашање се прават повеќе статистички анализи и истражувања со цел да се добијат сознанија каква е

поврзаноста и улогата на родовата компонент по ова прашање. Во неколку истражувања идентификувани се разлики во однос на бројот на вработени според пол. Така на пример, во анализа за стапката на учество во работната сила направена од страна на ОЕЦД во период од 2000 до 2017 година во неколку земји членки на ЕУ, наведени се следниве податоци:

Во Данска во 2000 година од вкупниот број на вработени, 71.2% биле мажи, но во 2017 година овој број е намален на 66.4%. Во однос на вработени жени во Данска, во 2000 година тој процен изнесувал 60.1% , додека во 2017 година 58.2%. Во Холандија, во истиот период, 72.7% од вработените биле мажи, а во 2017 година процентот изнесувал 69.4%. Во однос на женскиот пол, во 2000 година, работеле 53.7%, додека во 2017 година 58.8%. Во Австрија во 2000 година работеле 68.9% мажи, додека во 2017 година 66.8%, а 49.0% жени во 2000 година, додека во 2017 55.9%. Во сите наведени држави, бројот на вработени мажи е поголем во однос на бројот на вработени жени.⁶⁷

ОЕЦД исто така спроведе анализа и врз основа на вработувањето *part-time*, по држави и по пол. Во 2000 година, во Австрија *part time* работеле вкупно 2.4% мажи, додека од 2015 до 2017 година овој број е покачен на 8.6%. Во однос на жените, во Австрија се забележува поголем процент на вработени со *part time* (делумно работно време), во однос на мажите, и тоа во 2000 година бројот изнесува 23.9%, додека во 2017 година бројот се зголемил на 34.8%. Во Канада во 2000 година, *part time*, работеле вкупно 10.3% мажи додека во 2017 година бројот изнесува 12.7%. Жените во Канада во 2000 година работеле *part time* 27.2%, додека во 2017 година бројот е намален 26.2%. Во 2000 година, во Финска овој број на вработени мажи бил 7.1 додека во 2017 10.9%. Во Финска во 2000 година жените кои работеле *part time* се 13.9, а во 2017 17.4.⁶⁸ Големо покачување на вработени мажи од 2000 до 2017 година има во Германија, и тоа во 2000 година работеле вкупно 4.8% мажи, додека во 2017 9.4%. Жените во Германија во 2000 година изнесувале 33.9, додека во 2017 36.8%. Од истите податоци, може да забележаме дека во Холандија бројот на вработени мажи со *part time* бил голем и во 2000 година, но уште

⁶⁷OECD stat. (Интернет) Достапно на:
https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=GENDER_EMP&lang=en

⁶⁸ OECD stat. (Интернет) Достапно на:
https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=GENDER_EMP&lang=en

повеќе се зголемил во 2017 годин. Во 2000 година работеле вкупно 13.1% мажи, додека во 2017 18.9%. И во однос на жените, Холандија е врвната држава, со тоа што во 2000 година 57.3, додека во 2017 58.7%.

Тоа што може да се заклучи од овие податоци на OECD е тоа дека во речиси сите држави жените се тие кои работат повеќе со part time, во споредба со мажите, додека причините за тоа можат да бидат од повеќе фактори, кои се разгледени подоле во тексот.

Во 2016 година стапката на вработеност во ЕУ за лица од 20 до 64 годишна возраст изнесувала 71,1%, што е највисоката стапка што некогаш била забележена за ЕУ (Eurostat, 2017). Според истите податоци, единствената земја со највисока стапка на вработеност е Шведска и тоа со 81,2%.

Врз положбата на жените на пазарот на трудот, важна улога има и нивното образование и нивните вештини. Овие две основни карактеристики имаат главна улога врз вработувањето, напредување во кариерата и заработувачката. Во однос на образованието, може да се каже дека мажите се посклони да се запишат во природно математичките науки, инженери, ИТ програмери и слично, додека жените повеќе се ориентираат кон општествените науки. Ваквата распределба се случува и поради традиционалните сфаќање дека жените не можат па и не требаат да работат во тие области, и дека ти се исклучиво наменети само за мажите. Сето тоа од самиот почеток на нивното образование влијае негативно и врз нивната иднина. Ваквото нешто влијае во нивното учество на пазарот на трудот, а особено и врз нивните работни позиции. Нивното образование исто така игра улога и врз хиерархиските позиции, каде се забележува дека тие главно се наменети за мажите.

Во 2014 год, Еуростат направи анализа на ваквата ситуација во 28 Европски земји, и забележа дека:

1. Јазот помеѓу стапките на вработеност помеѓу мажите и жените изнесува 11,7% во 2013 год, и
2. Стапката на вработеност на жените останува стабилна околу 62,5% помеѓу 2008 и 2013 год (Еуростат, 2014)

Една друга сфера каде што жените во просек се најмалку застапени е политичката сцена, која не е проблем само во рамките на ЕУ, туку феномен појавен во речиси цел свет. Жените во моментот сочинуваат 36.1% од членовите на Европскиот Парламент, што е малку надолу во споредба со врвот кој беше постигнат во крајот на 2016 година со 37,3%. Претставниците на девет земји-членки вклучуваат најмалку 40% од секој пол (Естонија, Латвија, Ирска, Шпанија, Хрватска, Австрија, Малта, Шведска и Франција). Во сите други земји, освен во Финска каде што 61,5% се жени, мнозинството членови се сочинува од мажите со повеќе од 60%.⁶⁹

Застапеноста на жените во регионалните собранија низ ЕУ продолжува да се подобрува, иако со бавна стапка. Во ноември 2017 година, процентот на жени-жени достигна една третина (33,3%) за прв пат, подобрување за 0,5 процентни поени во споредба со претходната година. Процентот на водечки регионални собранија исто така се зголеми на ниво од 21,5%.⁷⁰

Европската Унија има за цел да ја зголеми родовата еднаквост во политичката сцена. Во тој контекст може да се каже дека и покрај недоволната застапеност на жените во донесувањето одлуки во политиките, Европејците се залагаат за поддршка на жените и нивна вклученост во овој домен. Така според најновото истражување на Специјалниот Евробарометар за родова еднаквост, 70% од европејците се залагаат за законски мерки за да се обезбеди еднаквост помеѓу мажите и жените во политиката, а 86% од нив сметаат дека тие би можеле да бидат претставени од жени политичарки.⁷¹

5.4 РОДОВАТА ДИМЕНЗИЈА НА ФЛЕКСИБИЛНОСТА

Родовата димензија на флексибилноста значително се поврзува со специфичноста на женските и машките улоги кои се уште имаат традиционална конотација. Во рамките

⁶⁹ European Commission (2018), Report on equality between women and men in the EU. Office of the European Union, Luxembourg

⁷⁰ European Commission (2018), Report on equality between women and men in the EU. Office of the European Union, Luxembourg

⁷¹ European Commission (2018), Report on equality between women and men in the EU. Office of the European Union, Luxembourg

на ЕУ се пресметува индекс на флексибилни вработувања кој покажува кои држави се отворени и ги стимулираат флексибилните вработувања, а кои се ригидни во тој поглед.

Кога се однесува на родовата димензија на флексибилното работно време, може да се каже дека статистички е потврдено дека жените повеќе ги користат тие аранжмани, со што се создава родова нерамнотежа. Одговорот зошто жените ги користат овие бенефити повеќе од мажите, лежи во обврските во нивното домаќинство и обврските кон децата. Врз основа на анализата на податоци од страна на Еуростат 2015, најчеста причина зошто жените работат со скратено работно време е да ги усогласат работните обврски со грижата и одговорностите.

Во тој контекст податоците од Eurofound покажуваат дека, работата со скратено работно време како процент од вкупната вработеност се зголеми во ЕУ28 од 17,7% на 20,5% помеѓу 2005 и 2015 год. Од нив 31% до 33% корисници на тоа право биле жени, додека мажите застапувале 7% до 10% (Eurofound, 2016).

Што се однесува до родовите флексибилни аранжмани, постојат различни законски рамки, во различни земји членки на ЕУ. Во нордиските земји, Холандија, Германија и Австрија флексибилните работни аранжмани се најдостапни. Во тој контекст, во Холандија во 2012 година речиси 80% од жените работеле со скратено работно време (Eurostat, 2014).

Флексибилните работни аранжмани имаат за цел да ги срушат бариерите кои ги спречуваат жените од учеството на пазарот на трудот. Ваквиот феномен е општо познат особено кога жените ќе се породат, и ќе треба да се вратат на пазарот на трудот.

Родовата димензија на флексибилноста е тесно поврзано со балансирањето на приватниот со професионалниот живот. Тоа поради фактот што жените се најсклони да работат со скратено работно време, за да можат да бидат поголем дел од денот дома. Во тој контекст може да се забележи дека жените се тие кои ги користат во поголема мера флексибилните работни аранжмани за разлика од мажите.

Пазарот на трудот се карактеризира со родови разлики во платите и во хиерархиските позиции, и се додека е таков, жените се тие кои најмногу се одлучуваат за неплатена работа (што вклучува грижа околу домаќинството и децата), одколку за

платена професионална работа. Неплатената грижа влијае на учеството на жените на пазарот на трудот, затоа што најголемиот товар спаѓа на нив.

Постои родова разлика и врз неделните работни часови. Така во Холандија жените работат 24.4 часа неделно, додека во Германија 30.4 часа (Eurostat, 2014). Според истите ивори, може да се види дека воедно овие две земји имаат и највисока стапка на вработеност на жените, и тоа Холандија 71.6% и 72.3% во Германија.

5.5 ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА ПЛАТЕНО ПОРОДИЛНО/РОДИТЕЛСКО ОТСУСТВО

Родовата димензија на флексибилност е поврзана со различни домени од општествениот живот, а која има за цел да придонесе кон поголемо учество на жените на пазарот на трудот, а воедно и да постигне родова еднаквост во тој контекст. Една од причините, поради кој се ограничуваа присуството на жените на пазарот на трудот се грижата околу децата и домаќинството. Токму поради овој факт постојат сите овие флексибилни аранжмани со цел да се олесни нивното учество на пазарот на трудот, особено по раѓањето на децата, која за жал и ден денес претставува проблем. Ваквото нешто се утврдува и од страна на различни статистики од страна на Европската Унија, чија цел е да го усогласи работниот со приватниот живот.

Уште од неодамна кога жените почна многу масовно да се застапуваат на пазарот на трудот во многу европски земји, се појавија нови предизвици за нив, од која една од нив беше комбинирање на нивното вработење со семејните обврски. Односот помеѓу нивното вработување и нивните семејни обврски, се чини дека сеуште претставуваат нејасен однос, иако сепак овие две полиња се тесно поврзани едниот со другиот. Сите до сегашни истражувања покажуваат на тоа дека учеството и вработувањето од една страна, плодноста и грижата околу децата од друга страна имаат континуирана врска во текот на целиот живот. Во однос на оваа небалансирана ситуација, големо влијание имало и

традицијата која низ годините промовирала нееднаква положба помеѓу мажите и жените. Уште од минатото, традиционално се сметало дека жената е таа која е одговорна за домаќинството, децата и семејството, и дека грижата околу нив е нејзина примарна работа.

За да се подобри ваквата ситуација, се бара повеќе испитување на начините на кои постои судар помеѓу учеството во вработувањето и семејните обврски и улоги, кои предизвикуваат тензии и нееднаквост помеѓу семејните парови. Сите анализи укажуваат на тоа дека, мајките имаат пониска стапка на вработеност, за разлика од жените без деца, додека оние мајки што се во работен однос најверојатно работат со скратено работно време. Мајките со деца имаат поголема тенденција да ја прекинат нивната кариера и нивниот работен однос поради родителството, споредувајќи се со татковците.

Родителството и мајчинството и во денешно време претставуваат клучен проблем за вклученоста на жените на пазарот на трудот, и покрај нивното образование и Европските политики креирани за подобрување на ваквата ситуација. Грижата околу децата и семејството претставува родово прашање, и во тој контекст се издвојуваат податоците од Анкетата за европски работни услови за 2015 година (EWCS), чии податоци покажуваат дека во секоја земја членка жените се уште ја имаат главната одговорност за грижа (Eurofound, 2016). Според нив, вклучувањето на мажите во грижата на децата и семејството значително варира во земјите-членки.

Поради тоа постојат и предлозите во Иницијативата за поддршка на рамнотежата помеѓу работата и животот за родителите, утврдени во Комуникацијата на Комисијата од април 2017 год. Главно се однесува на односот помеѓу работата и грижата и беа изложени законодавните и незаконодавните мерки за родителите (Европска Комисија, 2017).

Според една друга анализа на Европското истражување за квалитетот на животот во 2016 год (EQLS) се опфатени сите лица на возраст од 18 години и повеќе, чии податоци покажуваат дека жените повеќе се грижат околу децата и тоа со 88% за разлика од мажите кои застапуваат 64% (EPSCO, 2017).

Низбежен е фактот дека мајчинството и татковството играат клучна улога во обезбедувањето на еден балансиран живот помеѓу работата и приватниот живот. За жал,

општествените принципи од минатото доминираат и ден денес, според кои жената традиционално треба да биде дома и да се грижи околу домаќинството и децата, додека мажот е одговорен за приходи, и дека неговото место треба да биде надвор од дома.

Поради фактот што мајчинството и породилното отсуство е случај познат низ цела Европа, и поради фактот што татковците многу малку и ретко се вклучуваат во грижата околу децата, се појави потребата од креирање на родителско отсуство, кое ќе биде подеднакво важно како за жените така и за мажите. Родителското отсуство, со вклучување на татковците во грижата за децата може позитивно да придонесе кон родовата еднаквост.

Родителското отсуство е загарантирано право со закон во сите Европски држави, со цел да им овозможи на родителите да бидат покрај нивните деца кога тие имаат најмногу потреба за нив. Родителското отсуство е право која им припаѓа на двете родители, но сепак повеќе се користи од страна на жените/мајките, одколку од страна на татковците. Тоа најчесто доаѓа како последица од патријархалното мислење дека мајките се тие кои треба да се грижат за нивните деца, додека мажот треба да работи. Поради тоа се смета дека најсоодветно е мајките да земат родителско отсуство од работата, и да се грижат за нивните деца.

Директивата за родителско отсуство на ЕУ (European Council, 1996), го истакнува родителското отсуство како загарантирано право која им стои на располагање на двата родители, но само како индивидуално право. Тоа значи дека мајката и таткото имаат право да користат родителско отсуство, но не и двајцата истовремено. Возраста на детето поради кое може да се побара родителско отсуство значително варира од една во друга земја.

Поради фактот што родителското отсуство како такво се користи само од страна на мајките, измислено е татковско отсуство која е загарантирано право само за татковците. Се поставува прашањето дали и во овој случај татковците го користат оваа право? Во голем број случаи одговорот е не, зошто сепак постои страв дека доколку околината дознае дека тие користат татковско отсуство ќе бидат исмејувани и етикетирани. Во поголем број на земји, татковското отсуство е платено отсуство се со цел и татковците да бидат присутни околу нивните деца, особено околу нивното раѓање. Во случај кога ова отсуство е неплатено, стапките на користење на ова право од страна на татковците е многу ниска.

Татковското отсуство има за цел таткото да земе кратко отсуство веднаш по раѓањето на детето, за да и помогне на мајката околу детето. Помагањето околу децата, и користењето на ова право од страна на татковците може позитивно да влијае кон родовата еднаквост, а исто времено и да се елеминираат одамнешните стереотипи во врска со семејните обврски. Меѓународната конвенција за трудот во 2009 год, има донесено Резолуција за родова еднаквост, која ги поттикнува владите да подготваат соодветни политики за родова еднаквост во семејството, и да ги стимулираат татковците да го користат нивното право за грижа околу нивните деца. Времетраењето на татковското отсуство варира од една во друга земја, и татковците во најголем број земји сами одлучуваат дали сакаат да го користат ова нивно право. Само во три земји, татковското отсуство е задолжително, и тие мораат да го користат, а тие земји се Италија, Чиле и Португалија. Постојењето на татковско отсуство би требало да игра позитивна улога во општеството, за да им се даде на сознание дека треба да се вреднува грижата и на жените и на мажите и дека тоа ќе помогне во унапредување на родовата еднаквост.

Нордиските земји се најдобриот пример за промовирање на родителското и татковското отсуство, а доказ за тоа се високите стапки на фертилитет. Во нордиските земји, татковското отсуство најрано беше етаблирано во Норвешка и тоа во 1977 година. Во Норвешка постои квота за татковци, познато како *father's quota* во вид на платено отсуство, чие право го имаат само мажите и тоа во должина од 6 недели.

Во Шведска секој родител има право на 180 дена на родителско отсуство, и кои се платени речиси 80% од месечната плата.⁷² И Шведска го вовеле моделот на *father's quota*, која доведе до тоа што повеќе татковци да земат поголемо отсуство. Во 2016 година, 45% од бенефициите на родителското отсуство биле користени од мажите, во споредба со 55% од жените. Во просек жените користеле 89 дена, додека мажите 39 дена во текот на 2016 година.

Промовирањето на активното татковство произлезе од потребата дека се повеќе мајките се вклучуваат на пазарот на трудот. Веќе од таткото не се очекува да биде само обезбедувач на семејната егзистенција, зошто за тоа сега може да придонесе и мајката, но исто времено активно да се грижи и за нивните деца. Од татковците повеќе не се

⁷² European Commission, 2018. Report on equality between women and men in the EU

очекуваат патријархано да го задржат нивното место во семејството, тука емоционално да бидат поврзани со нивните деца, и да се ангажираат во улога на згрижувач.

Според една анализа на МОТ во 2011 година, забележано е дека во Франција должината на породилното отсуство е 16 недели, од кои осум се задолжителни, во Исланд имаат право на 8 недели породилно отсуство, додека во Република Чешка таквото отсуство е 28 недели од кои шест недели се задолжителни.

Во Луксембург од 1 Јануари 2018 стапи на сила предлог законот за продолжување на родителското отсуство за подобрување на рамнотежата помеѓу животот и работата. Ова промена која беше усвоена на 15 декември се фокусира на отсуството на таткото и посвојување. Татковството отсуство е продолжена на 10 дена, со цел да се усогласи владината политика со предлогот на Европската комисија за Директива за рамнотежа помеѓу животот и работата за родителите. Ова право таткото мора да го користи во рок од два месеца од раѓањето или доаѓањето на детето. Овој закон во Луксембург воведува поголема флексибилност за родителите да можат да се грижат за нивните деца. Од 1 јануари 2018 год, бројот на отсуствни денови зависи од возраста на децата, и надоместоците се:

1. 12 дена по дете на возраст до три години, отсуство која мора да се користи во рок од 4 години,
2. 18 дена по дете на возраст од 4-12 години, кое треба да се користи во рок од 9 години,
3. 5 дена за дете на возраст меѓу 13-17 години, ако детето е хоспитализирано, и треба да се користи во рок од 5 години.⁷³

Обезбедување на платено родителско и/или татковско отсуство, ја зајакнува учеството на женската работна сила, помагајќи им на нив да го усогласат приватниот со професионалниот живот. Со тоа се бара на жените да им се даде слободно време да ги дојат нивните деца, а при тоа да добиваат сигурност при работно место.

⁷³ Eurofound (2018). Luxembourg: Extending parental leave to improve work-life balance

5.6 МАЈЧИНСТВОТО И ТАТКОВСТВОТО ВО РАБОТЕН ОДНОС

Покрај глобализацијата и покрај технолошкото напредување, сепак некои општествени принципи остануваат исти како и во минатото. Така на пример, во однос на родителството, општеството очекува родителите да превземат различни улоги. Нерамнотежата помеѓу приватниот и професионалниот живот предизвикува големи тензии, особено кај младите родители и тоа е најприсутна кога децата се мали. Во тој контекст, може да ги издвојваме доенчињата кои имаат потреба за интензивна нега и за часовна грижа. Кога веќе сме кај доенчињата, автоматски помислуваме на тоа како мајките кои се на работен однос се соочуваат со доењето на нивните деца.

Доењето е познато за тоа дека придонесува позитивно кон здравјето на мајката и на детето. Доењето сепак претставува проблем за голем број мајки кој се на работен однос, бидејќи тие може да се соочуваат со губење на нивното работно место. Поради тоа е потребно да постои поддршка за доење на децата. Во тој контекст, може да се каже дека дел од меѓународните стандарди за заштита на мајчинство се паузите за доење, кои датираат уште од 1919 год. Во речиси сите Европски земји, оваа проблематика е регулирана со национално законодавство, но сепак должината и бројот на паузите е различна во секоја земја. Сепак може да се каже дека доењето е една од бројните причини поради кои работодавачите одбиваат да вработуваат жени во нивните компании.

Доењето претставува значаен проблем за жените, од како ќе се вратат во нивните работни места, и се ставаат во позиција да одберат, или да продолжуваат со доење на децата, или да ја задржат нивната работна позиција. Со цел да се подобри ваквата ситуација, потребни се јавни политики и други мерки за усогласување на приватниот со професионалниот живот, кои истовремено имаат цел да се сензибилизираат особено работодавачите во овој аспект.

Постојат земји кои успешно ја имаат постигнато целта за усогласување на приватниот со професионалниот живот. Во тој контекст, Нордиските земји најдобро го имаат регулирано

оваа право, со тоа што 60% од родителите во овие земји имаат изјавено дека немале тешкотии во комбинирањето на работата и семејството.

Меѓународната Организација на Трудот (МОТ), промовира заштита на жените за време на бременоста во нивното работно место, во текот на породилното отсуство и во периодот што следува по нивното враќање на работното место. МОТ исто така ни дава до сознание дека мајчинството не е и не треба да биде извор на дискриминација при вработување. За жал ова тема е сеуште актуелна во многу земји, поради фактот што во многу компании постои практика да ги принудат работничките да потпишат изјава дека нема да забременат, зошто во спротивно ќе бидат избркани од работа.

Политиките поврзани со родителското отсуство, можат позитивно да влијаат врз родовата еднаквост на пазарот на трудот како и врз обезбедувањето на неа, а исто времено можат и да ги трансформираат родовите улоги доколку тие политики се добро и правилно дизајнирани. Кога зборуваме за грижата, без разлика дали станува збор за грижа околу децата или околу друг член на семејството, секогаш тоа било претставена како женска работа. Мажите од друга страна како да се лишени од можноста да учествуваат подеднакво со жените во грижата околу децата или други семејни членови. Според податоците на Европскиот Парламент од 2016 год, е забележано дека во 2013 година мажите работеле платени 41 часа неделно, за разлика од жените кои работеле 34 часа неделно. Ако зборуваме за неплатено работно време, според истите податоци се забележува дека жените работеле просечно 64 часа неделно, во споредба со мажите кои работеле 53 часа. Според овие информации, разликата се должи на тоа дека жените поминуваат 26 часа просечно за грижа, додека мажите само 9 часа.

Во Европската Унија, грижата за децата е една од фундаменталните права за кои тие се грижат. Според нив, грижата за децата означува грижа за децата што ја обезбедуваат родителите, државата, приватна организација или друго лице. Таа се здобива со посебно значење во вработувањето и во индустриските односи кога еден или двајца родители работата и им треба време да се грижат за нивните деца или пак имаат потреба од надворешни организации.⁷⁴

⁷⁴ Eurofound (2018). Childcare

ЕУ со различни мерки и политики се обидела да го реши прашањето за обезбедување на детската нега. Така постојат различни директиви за рамковна спогодба за родителско отсуство, мерки за подобрување на безбедноста и здравјето на бремените работници, и работниците кои дојат, и кои неодамна се породиле. Постојат и различни препораки на ЕУ за грижа за децата и ги повикуваат сите земји членки истите мерки да ги развијат со цел мажите и жените да ги усогласат семејните обврски со професионалниот живот.⁷⁵ Според нивните препораки, службите за згрижување на децата треба да бидат флексибилни и разновидни за да ги задоволат родителските потреби. Од друга страна, компаниите треба да овозможат различни отсуства за родителите со деца, специјални отсуства за да им овозможат на родителите да го комбинираат приватниот со професионалниот живот.

Словенија е една од земјите членки на ЕУ, која бара механизми за подобрување на родовата нееднаквост особено во делот за грижа околу семејството. Така во 2017 година, Словенија направи промени во семејното законодавство, со што на татковците им се даваат 15 дополнителни платени денови од татковско отсуство и го укинаа татковството неплатено отсуство.⁷⁶ Со новото законодавство, таткото добива дури 90% од својата просечна заработувачка во 2016 година, за 15 дена од неговото отсуство. Од 2018 година, се планира татковците да добијат платено татковско отсуство за 30 дена (со иста стапка од 90%). Во текот на првите шест месеци од раѓањето на детето мора да се преземат 15 дена, додека остатокот од 15 дена се дозволени да се користат се додека детето не ја заврши првата година од основното образование. Во Словенија, породилното отсуство изнесува 105 дена. Мајката е задолжена да го започне породилното отсуство 28 дена пред закажаниот термин од страна на гинекологот.⁷⁷

Доколку не го започне породилното отсуство во предвидениот период, неискористените денови не можат да се користат по раѓањето на бебето, освен ако бебето се раѓа порано.

⁷⁵ Eurofound (2018). Childcare

⁷⁶ Eurofound (2018). Slovenia: Latest working life developments – Q4 2017, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/slovenia-latest-working-life-developments-q4-2017>

⁷⁷ Republic of Slovenija, *Ministry of labour, family, social affairs and equal opportunities*. Available at: http://www.mddsz.gov.si/en/areas_of_work/family/rights_under_insurance_for_parental_protection/#c16905

5.6 РОДОВА НЕЕДНАКВОСТ ВО НЕПЛАТЕНАТА РАБОТА

Родовата димензија на флексибилност вклучува грижа околу децата, и/или околу изнемоштени лица во семејството. Ваквата грижа за жал се смета за неплатена работа, а најзастапени во оваа работа се жените. Грижата околу децата и семејството претставува родово прашање, и во тој контекст се издвојуваат податоците од Анкетата за европски работни услови за 2015 година (EWCS), чии податоци покажуваат дека во секоја земја членка жените се уште ја имаат главната одговорност за грижа. Според нив, вклучувањето на мажите во грижата на децата и семејството значително варира во земјите-членки.

Според една друга анализа на Европското истражување за квалитетот на животот во 2016 год (EQLS) се опфатени сите лица на возраст од 18 години и повеќе, чии податоци покажуваат дека жените повеќе се грижат околу децата и тоа со 88% за разлика од мажите кои застапуваат 64% (EPSCO, 2017).

Неплатена работа за неа игра важна улога врз општествениот живот, врз економската активност, а исто времено претставува фактор кој влијае кон благосостојбата на поединците и нивните семејства. Неплатената работа ја ограничува ефикасноста на политиката во низа социо-економски области, особено родовата нееднаквост во вработувањето. Во однос на оваа работа, жените разочарувачки поминуваат поголемо време од колку мажите. За жал ваквата ситуација е култивирана низ годините од страна на традиционалните сфаќање дека жената е таа која треба да се грижи околу децата и домаќинството. Тие поминуваат поголем дел од денот исполнувајќи ги традиционалните сфаќа за нивните домашни и репродуктивни улоги.

Поради ваквата ситуација, креаторите на политиките прават напори за постигнување на родовата рамноправност во овој домен, или пак да се обидуваат да ги намалат или ограничат традиционалните улоги. Иако во денешно време, сите меѓународни организации се борат против родовата нерамноправност, сепак може да се каже дека

нееднаквата родова распределба на неплатената нега претставува прекршување на основните човекови правила, а особено оние на жените.

Јазот што постои во неплатената работна нега, директно влијае и врз вклученоста на жените на пазарот на трудот. Секојдневниот живот на жените во голема мера се фокусира на неплатената нега, која се смета за женска одговорност. Во сите региони во светот, жените трошат во просек три до шест часа за неплатена нега, додека мажите максимално можат да поминат два часа.⁷⁸

Според податоците на OECD 2014, жените кои во просек трошат 5 часа за неплатените активности за нега, 50% од нив се вработени, додека жените кои во просек трошат 3 часа за овие активности, 60% се вработени. Според истите податоци, во земјите каде што жените трошат осум пати повеќе од времето во неплатените активности за нега за разлика од мажите, тие претставуваат само 35% од активното работно население.

И покрај намалениот јаз во образованието, сепак не се намали јазот врз нееднаквата распределба на неплатените активности за грижа. Жените што поголем дел од нивното секојдневие го поминуваат околу грижата, имаат помали шанси на економска независност. Ваквата активност претставува професија која бара значителна енергија и време, која од друга страна ги ограничува жените да пристапат до пазарот на трудот, имаат ниски приходи и несигурно вработување. Поради неплатените активности за нега, жените најмногу го користат флексибилноста на работното време, а тоа значи дека за разлика од мажите тие најмногу работата со скратено работно време, токму поради ваквата причина.

Жените се тие кои ја имаат најголемата одговорност за неплатената работа за нега, и поради тој факт тие имаат помала веројатност да бидат дел од пазарот на трудот. Додека тие што имале можност да пристапат и да бидат активни на пазарот на трудот, имаат тенденција да работат со скратено работно време или неформално вработување, а истовремено заработуваат помалку од нивните машки колеги.

⁷⁸Issues Paper: Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD 2014

Во тој контекст, може да се издвојат податоците од Еуростат, која покажува дека во ЕУ28, 39% од жените со деца помали од 6 години работата со скратено работно време.⁷⁹ Стапката на жените кои работат со скратено работно време останува над 30%, дури и кога нивните деца ќе порастат. Не е ист случајот и со мажите, поради фактот што тие ако работат со скратено работно време тоа не е засегната од причина што имаат деца. Нивниот процент е речиси константен во овој аспект и изнесува 10%.

Дискриминаторските општествени норми, за жал се тие кои придонесуваат кон различни општествени родови улоги. Така, улогите и однесувањето на мажите и жените се одредуваат од различни традиционални сфаќање и улоги, кои за жал се наметнуваат и во 21-ви век. Креаторите на политиките се обидуваат со различни политики да ја намалат родовата нееднаквост во речиси сите општествени домени, но сепак недостигат политики за родово рамноправност во доменот на неплатената работа за неа.

Креаторите на политиките треба да придонесуваат кон намалување или ограничување на женското време поминато во овој домен. Грижата не треба да биде сметена како женска благосостојба, и нивна одговорност, туку како нешто што треба да се распредели помеѓу мажите и жените. Исто така, за оваа ситуација да биде подобрена, треба да постојат државни политики за намалување на ваквиот јаз. Тоа значи дека државите треба да обезбедуваат и финансираат служби за згрижување на деца, или лица со посебни потреби. Ваквите политики позитивно би придонеле кон подобрување на лошата женска ситуација во оваа сфера.

Дел од неплатената работа, се сметаат и *family-friendly policies*, поим со кој се подразбираат социјални политики поврзани со пазарот на трудот кои се насочени кон усогласување на работниот и семејниот живот преку промоција на адекватноста на семејните ресурси и детскиот развој, фаворизирање на родителскиот избор во врска со

⁷⁹ Eurostat, 2017. Labour market and labour force survey statistics, available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

работата и грижата и промовирање на поголема родова рамноправност.⁸⁰ Во однос на овие family-friendly policies, OECD 2014 издвојува некои од тие принципи:

1. Јавни субвенции за породилно отсуство од 14 недели (стандард на МОТ), ја подобруваат веројатноста жените да земаат одмор, наместо целосно да ја напуштата работната сила,
2. Еднакви износи на породилно и родителско отсуство го зголемуваат вработувањето на жените преку зголемување на стимулациите на работодавачите да вработуваат жени. Во Швеска пример, минимален дел од достапното родителско отсуство е резервирано за татковците врз основа на “користете го или изгубете го”, со цел поттикнување на поддеднакво споделување на обврските за грижа,
3. Работните услови на семејството им овозможуваат на родителите да го балансираат своето работно време со одговорностите за грижа.⁸¹

Традиционалниот модел на машко хранител и женска негувателка, се предиспозитите кои низ годините придонесоа кон ваквата ситуација. Според таквите принципи мажите треба да обезбедат храна, додека жените да се занимаваат исклучива со домашните задачи и грижа. Според податоците од Eurofound 2015, жените кои се во работен однос, во просек трошат 22 часа неделно во неплатена работа, додека мажите неделно поминуваат помалку од 10 часа.

Eurofound 2017 спроведе анализа во ЕУ 28, за тоа колку часа мажите и жените трошат неделно за неплатена работа. Така, според овие податоци, парови со деца под 7 години од кои жените користат неделно 39 часа во активностите за неплатена работа, за разлика од мажите кои неделно трошат 19 часа. Кај паровите со деца во годишна возраст од 7-12 години, се забележува дека жените трошат неделно 35 часа, додека мажите 15 часа. Паровите со деца над 12 годишна возраст, се приметувa дека жените трошат 23 часа неделно, додека мажите 9 часа.

⁸⁰ Борнарова. С., (2010) ВРАМУВАЊЕ НОВА СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА: актери, димензии и реформи. (Интернет). Достапно на: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/06352.pdf>

⁸¹Issues Paper: Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD 2014

Во голем дел од земјите членки, жените без деца имаат поголема веројатност да бидат вработени, за разлика од жените кои имаат деца, особено под 12 годишна возраст (EIGE, 2017). Влијанието на родителството варира помеѓу земјите членки на ЕУ. Во Финска и Шведска каде што се позначајни сиситемите за поддршка на вработените родители се основани преку политики за отсуство или обезбедување на детска грижа. Според податоците на EIGE's Gender Equality Index 2015, Финска и Шведска имаат релативно високи оценки на половата еднаквост во доменот на работа, пари и време.

Со цел да се подобри родовиот јаз во неплатената работа, повеќето земји членки се обврзаа да обезбедат место за згрижување на деца. Така на пример, во 2014 година, Малта вовеле бесплатна детска грижа, за деца под 3 години, за да им се олесни на жените пристапот до пазарот на трудот (European Commission, 2017). Од друга страна, Австрија како земја членка на ЕУ, најави инвестиција од 800 милиони евра за периодот 2018/2019 година, за зголемување на бројот и достапноста на целодневните училишта, со цел да им се излезе на пресрет на вработените родители, особено на мајките.⁸²

Германија во 2014 година донесе реформа за родителски бенефит, каде што вовеле бонус за родители. Ако родителите подеднакво ја делат грижата за децата и работат помеѓу 25-30 часа неделно во период од четири месеци, тие ќе добиват бонус (родителски бенефит) за дополнителни четири месеци (European Commission, 2017).

6. УСОГЛАСУВАЊЕ МЕЃУ РАБОТАТА И СЕМЕЈСТВОТО (WORK – LIFE BALANCE)

Преку родовите политики општествата настојуваат да го олеснат вклучувањето на жените во професионалниот живот. Усогласувањето, меѓутоа, не е едноставно и не може да се реши со директиви и само со законски решенија. На пример, промената на

⁸²European Commission 2017, European semester thematic factsheet. Labour force participation of women, available at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf

родовите улоги е бавен процес кој зависи од тоа колку самото општество има моќ да го реши проблемот со стереотипите и предрасудите. Исто така, успешноста на политиките ќе зависи од тоа колку работодавачите ќе бидат подготвени за промени во организациска смисла на зборот и до кој степен тие ќе бидат отворени за имплементација на политиките. Искуствата покажуваат дека на плот на остварување на поголема флексибилност на претпријатието се наидува на големи бариери. Голем број на работодавачи не покажуваат разбирање за овие политики. Во рамките на ЕУ искуствата покажуваат позитивни резултати од политиките за усогласување на работа со семејството. Овие искуства покажуваат дека благосостојбата на работниците е поврзана со нивното здравје, која истовремено има позитивен и/или негативен ефект. Сето тоа е тесно поврзано со работата. Во отстранувањето на овие последици исклучитено е значајна улогата на работодавачите. Благосостојба на вработените на работното место, позитивно влијае врз нивната продуктивност врз работата, која на крај ќе резултира со задоволство кај вработените, добра организациска посветеност и рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот.

Потребата од усогласување произлезе како резултат на конфликтите помеѓу професионалниот и приватниот живот кои значително се зголемија во современиот начин на живеење. Причини има повеќе, а една од нив е поголемото вклучување на жените во сферата на трудот. Тоа ја наметнува потребата од поинаква организација на работното време и поинаква распределба на улогите на мажот и жената во рамките на семејството. Усогласувањето се јавува како општествен проблем поради перзистентната традиционална поделба на родовите улоги при што поголемиот товар за семејството паѓа врз вработената жена. Според традицијата мажите се социјализираат за извршување на определени професионални улоги надвор од дома, а жените се подготвувале да бидат добри домаќинки. Во нашата држава, а и во Европа, оваа традиција се уште живее.

Во Ноември 2017 година, Европскиот Парламент, Советот и Европската Комисија формално го прогласија Европскиот столб за социјални права.⁸³ Овој столб вклучува иницијатива за поддршка на рамнотежа помеѓу работата и животот за родителите. Иницијативата има за цел да се осврне на недоволната застапеност на жените на пазарот

⁸³ Eurofound, 2018. *Work-life balance*, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-life-balance>

на трудот и предлага некои нови, или подобрени минимални стандарди за родителско, татковско и негувателско отсуство. Во тој контекст, една од резултатите на Европскиот столб за социјални права е иницијативата “Нов почеток” за да се одговори на предизвиците за рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот со кои се соочуваат родителите. Ова иницијатива на Комисијата, има за цел родителите подобро да го усогласат приватниот со професионалниот живот, а воедно да поттикнат и поделба на обврските за грижа помеѓу мажите и жените. Како дел од Европскиот столб за социјални права, Европската Унија ја иницираше Иницијативата за поддршка на работата и животниот баланс на родителите и старателите кои работат.

Поширокото обезбедување на мерки за усогласување на приватниот живот со професионалниот, и поправедна употреба на мерките од страна на мажите и жените, би можеле да ја зајакнат родовата еднаквост на пазарот на трудот. Европската Комисија предложи директива за рамнотежата помеѓу животот и работата за родители и негуватели. Овој предлог од Советот се усвои на 13 јуни 2019 година, има укажано четири елементи кои го сочинуваат успешноста на ваквото усогласување, а тие се:

- Татковско отсуство – татковците или старателите ќе имаат право да искористат најмалку 10 работни дена 40 дена по раѓањето на детето, платени на ниво кое е еднакво на она што во моментот е поставено на ниво на ЕУ за породилно отсуство,
- Родителско отсуство и друго семејно отсуство – индивидуално право на родителско отсуство од 4 месеци, од кои 2 месеци не се преносливи меѓу родителите и се исплаќаат. Нивото на плаќање и возрасната граница на детето ќе биде поставена од страна на земјите членки,
- Одмор за негуватели – нов концепт на ниво на ЕУ за работниците кои се грижат за роднините на кои им е потребна грижа или поддршка поради сериозни медицински причини. Негувателите ќе можат да земат 5 работни дена годишно. Земјите членки можат да користат различен референтен период, да го распределат отсуството од случај до случај и да воведат дополнителни услови за остварување на оваа право и

- Флексибилни работни аранжмани – правото на родителите да ги побараат овие аранжмани е проширено за да ги вклучат работните негуватели.⁸⁴

Европската Комисија вклучува и незаконодавни мерки во постигнувањето на заедничките цели на земјите членки, и тоа:

1. Обезбедување заштита од дискриминација и отпуштање од работа за родителите, вклучувајќи ги бремените жени и работниците кои се враќаат од одмор,
2. Поттикнување на избалансирано учество на поширокото семејство и флексибилни работни договори,
3. Подобро искористување на европските фондови за подобрување на долгорочните и детските услуги,
4. Отстранувајќи ги економските дестимулации за втората заработувачка што ги спречува жените да пристапат на пазарот на трудот или да работат со полно работно време.⁸⁵

Во врска со родовата рамнотежа во корпоративните одбори, Европската Комисија во ноември 2012 година, предложила законодавство за зголемување на учеството на жените во корпоративните одбори за 40%.

Со цел да се постигне избалансиран живот во овој домен, Европската унија има подготвено различни стратегии, цели и задачи, закони и иницијативи со цел ситуацијата да се подобри. Со “Водичот за вработување на ЕУ” од 2002 год се бара од земјите членки и социјалните партнери да дизајнираат, имплементираат и промовираат широк обем на работни практики кои го поддржуваат семејството (family-friendly arrangements).⁸⁶ Понатаму може да се спомнат целите на Барселона за пристап до пристапни и висококвалитетни установи за грижа на децата, Европската стратегија за еднаквост помеѓу

⁸⁴ European Commission, 2019. *Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules*. Available <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

⁸⁵ European Commission, 2017. *Work-life balance*. available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

90 Борнарова. С., (2010) ВРАМУВАЊЕ НОВА СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА: актери, димензии и реформи. (Интернет). Достапно на: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/06352.pdf>

жените и мажите 2010-2015, и Европскиот пакт за родова рамноправност (2010-2020). Стратегијата Европа 2020, има значајна улога во вработувањето на жените на пазарото на трудот, бидејќи е поставена цел 75% од населението да биде вработена, и тоа од 20 до 64 годишна возраст. Што значи дека женското учество на работната сила и нивното вработување е сосема неопходно.

Европскиот пакт за еднаквост помеѓу мажите и жените 2011-2020, ја нагласува потребата за промовирање на рамнотежата помеѓу работата и животот, и ги повикува сите земји членки да ги подобрат услугите за згрижување на децата и да промовираат флексибилни работни договори.⁸⁷

Според Организацијата за економска соработка и развој OECD во март 2017 год, Данска е државата која има најдобар биланс меѓу работата и животот. Тоа поради фактот што, самите Данци сметаат дека треба да и се даде приоритет на животот над работата, а кога се на работа тие уживаат висок степен на флексибилност. Ваквото нешто е потврдено со тоа што за данските граѓани работните места и приходот не се од голема важност, како што тоа се образованието, здравјето и рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот. Данскиот модел на благосостојба, нивните флексибилни услови за работа, породилното отсуство и згрижувањето на децата, влијаат Данска да биде прва на табелата за меѓународна рамноправност, но исто времено придонесува и за висок стандард на живеење. Данците имаат висок степен на флексибилност на работа, тие имаат право да изберат кога ќе започнат со работниот ден, а исто така можат да работат и од дома.

Достапноста до флексибилните работни аранжмани може да го олеснат билансот помеѓу животот и работата. Неодамнешната иницијатива на Комисијата "Нов почеток за решавање на предизвиците на рамнотежата помеѓу работата и животот со кои се соочуваат работните семејства" (2015) покажува политичка заложба за модернизација на постојната законска и политичка рамка на ЕУ за да им овозможи на родителите со деца, подобро да ги балансираат грижата и професионалните одговорности, да поттикнат

⁸⁷ European Parliament Committees, 2016
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU\(2016\)556933_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU(2016)556933_EN.pdf)

подеднаква употреба на политиките за рамнотежа помеѓу работата и животот од страна на жените и мажите и да ја зајакнат родовата рамноправност на пазарот на трудот.⁸⁸

EQLS спроведе истражување каде што ги мери проблемите поврзани со рамнотежата помеѓу работата и животот на три различни димензии, барајќи од испитаниците да одговорат дали:

1. Се премногу уморни за да работат плус во домаќинството;
2. Се соочуваат со тешкотии во исполнувањето на семејните обврски поради времето поминато на работа;
3. Имаат потешкотии да се концентрираат на работа поради семејна одговорност.⁸⁹

Според истото истражување спроведено од EQLS, жените изјавиле дека се чувствуваат поуморни поради тоа што работат повеќе од мажите, а особено младите жени на возраст под 34 години. Од друга страна, истражувањето покажува дека мажите изјавиле потешкотии во однос на усогласувањето на работата со животот.⁹⁰ 61% од машките испитаници изјавиле дека се премногу уморни за извршување на домашни задачи после работа, додека 42% имаат потешкотии во исполнувањето на семејните обврски поради времето поминато на работа.

6.1 УСОГЛАСУВАЊЕ НА РАБОТАТА И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ (WORK-LIFE BALANCE)

Во последниот извештај на Eurofound од декември 2018 година, толкувањата за усогласување на приватниот и професионалниот живот се потпираат на анкетите од страна на EWCS и EQLS. Усогласувањето на работата и приватниот живот произлезе

⁸⁸ EIGE (2016), *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU*. Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action

⁸⁹ Eurofound (2017), *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁹⁰ Eurofound (2017), *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

како потреба од страна на мажите и жените кои постојано се во притисок на времето, имаат тешкотии во комбинирање на кариерата со родителството, грижата, образованието и др.⁹¹

Во владината политика усогласувањето се смета за решение за многу важни проблеми.⁹² Освен владите на државите членки, така и ЕУ планира да ги промовира политиките за усогласување на приватниот живот и работата, продуктивноста, родовата еднаквост и здрави работни места.

Според овој извештај на Eurofound (2018), рамнотежата помеѓу работата и животот е апстрактен поим, и поради тоа постојат бројни интерпретации.⁹³ Така на пр, според нив, “работа” и “живот” се претставени како меѓусебно ексклузивни домени: едниот би морало да најде рамнотежа помеѓу конкурентските домени на “работа” и “живот”.

Овој извештај имаше за цел да утврди дека работата е составен дел на животот, и спротивното е тешко да се тврди. Така на пример, тие во извештајот воведуваат дека работата престојува во концептот на *квалитет на живот* во Eurofound, а истовремено и во идејата за *подобар живот* предложено од страна на Организацијата економска соработка и развој.

Во контекст на рамнотежата меѓу животот и работата, “животот” се однесува на одговорностите на семејството и грижата, или на тие сфери што не се поврзани со платеното вработување. Според нив, работата се однесува на доменот *работа* кога се плаќа, а дел од доменот *живот*, кога тоа не се плаќа.

Во истиот извештај, контекстот на рамнотежата меѓу животот и работата го ставаат и во контекст на збир на вредности, формулирани од политичка цел. Така на пример, предлогот на Европската Комисија за директива за рамнотежа помеѓу работата и животот има за цел да ја зголеми родовата еднаквост преку промовирање на вработување на жените и поддршка на нивната прогресија во кариерата, и ангажирање на мажите во доменот на грижата.

⁹¹Casper, J. (2002) Work–Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers, *Journal of Occupational Health Psychology* 7(2):99-108

⁹²Eurofound (2018), *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁹³Eurofound (2018), *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Тука фокусот се става врз балансот меѓу приватниот и професионалниот живот во рамките на европските држави, и целта е да се утврди што е најважно за постигнување на ваквиот баланс.

Од податоците на ОЕЦД од 2016 година, забележуваме дека некои земји членки на ЕУ имаат подобар статус во обезбедувањето на овој вид на баланс. Така на пример, според истите податоци во нордиските земји, т.е Данска, Норвешка и Шведска 60% од семејствата имаат најавено дека имаат малку или немаат тешкотии во комбинирањето помеѓу работата и животот. Во рамки на спроведеното истражување во 2016 година, добиени се индикаторите за рамнотежата помеѓу работата и животот во ЕУ28, кои покажуваат дека процентот на усогласувањето на работата со приватниот живот се намалил од 6.2 во 2011 година, на 5.8 во 2016 година. Така на пример, во 2016 година Хрватска има најниска стапка на рамнотежа помеѓу животот и работата (просечен индикатор 3.7), додека Холандија има највисок (просек со 6.6). Хрватска има доживеано најголем пад во ова сфера помеѓу 2007 и 2016 година.⁹⁴

Еден фактор многу важен за постигнување на рамнотежа помеѓу работата и животот, се часовите поминати во работа за еден работен ден. Од големо значење е разгледувањето на на разликите помеѓу мажите и жените во однос на времето наменето за платена работа. Тоа подразбира дека, доколку еден човек работи повеќе часа дневно, толку помалку има можност и време за останатите активности. Врз основа на овој факт, ОЕЦД во февруар 2018 година, покажа дека Холандија е државата која има постигнато најдобар баланс, со индекс 9.3.⁹⁵ Од друга страна пак, Турција е државата со најлош баланс во посигнувањето на рамнотежа помеѓу работата и животот, со драматичен резултат од 0.

⁹⁴ Eurofound (2017), European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁹⁵ OECD (2016), *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*. (Интернет) Достапно на: <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Background-Workplace-Flexibility.pdf>

Во ноември 2017 година, ОЕЦД спроведе истражување за тоа како е животот во Франција и во некои други европски држави.⁹⁶ Во однос на Франција, според оваа истражување се покажа дека рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот во Франција, е релативно добра. 8% од вработените работат многу долги часови неделно, што е под просекот на ОЕЦД од скоро 13%. Истото истражување покажало дека работниците со полно работно време изјавиле дека поминале повеќе време на одмор и лична нега.

Уогласувањето на работата со семејството опфаќа и еден многу лесто присутен проблем во рамките на семејството, а тоа е нега на лице од семејството со подолготраен карактер. Кога зборуваме за долгорочната нега може да се каже дека тука спаѓаат различни мерки на поддршка на семејството, но пред се финансиска поддршка наменета за негуватели и други помагала.⁹⁷ Во рамките на ЕУ кон мерката *долгорочната нега* пристапува различно. Во некои држави се пристапува со универзални и сеопфатни шеми за поддршка на долгорочната нега. Во оваа категорија спаѓаат Шведска, Финска и Данска. Овие земји нудат права за краткорочно отсуство, парични надоместоци и услуги во натура насочени кон негувателот. Друга група на земји обезбедува поддршка главно за зависното лице кое може сам да одлучува како че ги користи парите.⁹⁸ Услугите можат да се купат од локален оператор или членови од семејството се плаќаат за да обезбедат нега. Во оваа група спаѓаат сите континентални европски држави: Австрија, Белгија, Германија, Луксембург, Ирска и Холандија, плус Велика Британија. Трета група на земји немаат развиено шеми за поддршка на негата, и се дел од тн *фамилијарен модел*. Во оваа група спаѓаат Бугарија, Хрватска, Кипар, Чешка, Естонија, Грција, Унгарија, Латвија, Литванија, Малта и Полска.

7. РОДОВАТА ДИМЕНЗИЈА НА ФЛЕКСИБИЛНИТЕ ФОРМИ НА ТРУДОТ НИЗ МАКЕДОНСКАТА ПЕРСПЕКТИВА

⁹⁶<https://www.oecd.org/statistics/Better-Life-Initiative-country-note-France.pdf>

⁹⁷Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁹⁸Eurofound (2018), Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Како и што беше спомнато уште од самиот почеток на оваа тема, флексибилноста на работното време придонесува кон подобрување на состојбата со родови разлики на пазарот на трудот. Потребата за флексибилно работно време, и флексибилни работни часови произлегува од динамиката на животот - особено во последните две децении. Дебатите за флексибилноста на работното време се почести, а главен мотив е вклучувањето на жените на пазарот на трудот. Исто така ваквата иницијатива за флексибилност произлегува и од потребата жените да можат да ги усогласат професионалниот со приватниот живот.

Во однос на овие форми на работа, ЦРПМ спроведе студија за прилагодувањето на индустриските односи кон новите облици на работа. Нивното истражување беше спроведено во четири дела. Како прво, ЦРПМ поднел барање за пристап до информации од јавен карактер до 10 јавни институции, 18 агенции за привремено вработување и 5 авторски агенции. Нивните брани податоци се однесуваат на бројот на вработени лица на јавниот и приватниот сектор според работниот однос и според работното време. Бројот на работодавачи во јавниот и приватниот сектор во Република Северна Македонија, бројот на лица ангажирани во јавниот и приватниот сектор со договор за дело, авторски договор или преку агенција за привремено вработување. Бројот на лица кои работат од дома (телеворкинг), сезонски работници и сл.

Во вториот дел ЦРПМ, има спроведено 19 длабински интервјуа со претставници на Организацијата на работодавачи во Македонија, Стопанската комора за информатички и комуникациски технологии, Министерството за труд и социјална политика, Меѓународната организација на трудот во Северна Македонија и интервјуа со приватни компании од различни економски сектори во Република Северна Македонија. Овие интервјуа биле со цел ЦРПМ да добие повеќе детали во однос на практичната примена на законските одредби, степенот на флексибилност којшто го овозможува Законот за работни односи. Трето, Центарот за истражување и креирање политики спроведе теренско истражување на репрезентативен примерок на вработените лица во Република Северна Македонија. Оваа анкета се спроведе на примерок од 1.089 испитаници вработени во јавниот и приватниот сектор. Овој анкетен прашалник се однесувал на полот, возраста, степенот на образование, семејниот статус, местото на живеење и месечните примања на

испитаникот. Во четвртиот дел се организирале и две фокусни групи. Во првата група фокусна група учесници биле лица од Република Северна Македонија кои работат во дел од новите облици на работа (работа од дома, работа од далечина, како и лица кои наоѓат работни ангажмани преку онлајн платформите). Во втората фокусна група учесници биле претставници на работниците и работодавачите од Република Северна Македонија

Македонското законодавство се уште е не развиено во поглед на флексибилизацијата во сферата на трудот. Во процесура е Нов закон за работни односи од кој се очкува поголема развиеност на регулативите. Во Република Северна Македонија се применуваат стандардни форми за работа. И во нашата држава под флексибилност се подразбираат различните можности за да се постигне избалансираниот живот. Дел од тие можности се скратено работно време, прекувремена работа, распоредување на работното време, прераспределба на работното време, работа во смени и ноќно работење. Сите овие се дел од нашето законодавство, т.е ги наоѓаме во законот за работни односи од 2017 година, но кои суштински се разликуваат од европските земји. Така на пример:

➤ **Скратено работно време** – во нашето законодавство, скратеното работно време се дели во скратено работно време во посебни случаеви и посебни услови. Што тоа значи? Тоа значи дека работникот работи помалку од полното работно време поради здравствени причини, како што се инвалидност, медицинска рехабилитација и сл. Додека работникот кој работи со скратено работно време пораси посебни услови, тоа подразбира дека работи тешки, напорни и штетни работи по здравјето, како што се: работа под зголемена бучавост, работа во вода или влага, работа во областа на психијатријата и др. Ако се запрашаме каде стои разликата на скратеното работно време во нашата држава, од европските држави, тогаш може да се каже дека таквата разлика се состои во фактот што кај нас работникот треба да поднесе барање до министерот надлежен за работите од областа на трудот, врз основа на претходно мислење од здравствена установа, и мислење од инспекција на трудот. Општо кажано, малку или воопшто не постои скратено работно време, договор тој изграден помеѓу вработениот и работодавачот. За жал историјата покажува дека во нашата држава овој феномен многу ретко се

применува, да не кажам воопшто. Што значи дека за жал, ваквата флексибилност повеќе постои само во писмена форма во нашиот закон за работни односи.

- **Прекувремена работа** – значи кога работникот е должен да работи преку полното работно време, по барање на неговиот работодавач. Според нашиот закон за работни односи, прекувремената работа може да трае само осум часа во текот на една недела.
- **Распоредување на работното време** – според нашиот закон за работни услови, распоредување на работното време се случува поради организација на работата или потребите на корисниците. За ваквото распоредување, работодавачот е должен да го извести вработениот најмалку еден ден пред тоа. И во овој случај, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно, и не помалку од четири часа дневно.
- **Прераспределба на работното време** – се случува во зависност од дејноста на работата и задачите. Во овој случај, вкупниот час на работното време не треба да биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината. Во овој дел спаѓа и сезонската работа, која не смее да биде подолго од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци. Според нашиот закон, се забранува прераспределба на работното време за помлад работник, лица со посебни потреби, бремена жена и др.
- **Работа во смени** – според нашиот закон значи секој метод на организирање на работата во смени која работниците се менуваат едно подруго на исто работно време во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата да работат во различно време во даден период денови во неделата.
- **Ноќно работење** – се смета таа работа што се врши во текот на ноќта, за која работа работодавачот е должен да ја извести инспекцијата за труд. Секој работник кој работи барем една третина од полното работно време од

својата годишна работна обврска, има право на посрбна заштита за ноќна работа.⁹⁹

Во однос на новите форми на вработување, ЦРПМ се фокусираше на неколку од нив:

1. Employee sharing (спodelување на вработените). Истражувањето на ЦРПМ во Република Северна Македонија, покажало дека е потребна опсежна анализа на правниот систем за негово прилагодување, испитување на потребите на претпријатијата од човечки ресурси во неадминистративните плански региони, можноста и подготвеноста на претпријатијата за секаков вид соработка, достапната квалификувана работна сила и подготвеноста на работниците да ги прифатат условите за работа кои на овој начин им се нудат.
2. Job sharing (спodelување на работата) – оваа форма на вработување претставува облик на вработување во кој еден работодавач вработува повеќе работници, за заедничко исполнување на едено работно место, со полно работно време. Овој облик на вработување претставува проблем за земјите како Република Северна Македонија каде што работата со скратено време не се применува. За овој облик на вработување постои страв од страна на работодавците да не се ја загубат својата работа и страв од губење на можноста за работа со полно работно време. Сепак овој облик на вработување во Република Македонија би можело позитивно да влијае да се зголеми бројот на вработени кои имаат помали шанси на пазарот на трудот.
3. Voucher based work (ваучер базирана работа) – се заснова врз плаќање преку ваучер (купон). Претставува облик на ангажирање при што работодавачот користи ваучер наместо готовина како начин за плаќање за добиената услуга од работникот. Оваа практика на

⁹⁹Министерство за труд и социјална политика (2017), *Закон за работните односи: Консолидиран текст*. Accessed 4 April 2019, [Интернет] Достапно на: http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-аконРабОдноси.pdf

вработување е добра за одредена категорија на луѓе, како пензионери, средношколци кои преку ова форма би можеле да работат за време на викенди и сл. Од студијата на ЦРПМ, може да се дојде до заклучок дека до сега овој емтод на вработување нема практика во Република Северна Македонија.

4. Interim menagment (привремено управување) – претставува облик на вработување на определено време во кој агенцијата ги отстапува работниците на други компании со однапред договорени услови и цели. Овој облик на вработување многу лесно може на работниците да им обезбеди подобра рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот. Овој облик на вработување може да се оствари преку договор на определено време, скратено работно време или со полно работно време.
5. ICT - based mobile work (мобилна работа базирана на ИКТ) – Овој облик на вработување произлезе како резултат на современата технологија која овозможува работа од далечина, т.е работа надвор од просториите на работното место. Лицата кои работата со овој облик на вработување имаат можност да работат во аеродроми, трговски центри, кафе барови и сл, а се што им е потребно е добар интернет пристап.

Флексибилноста на работното време, не постои како таков во нашето законодавство, а би требало да се дефинира како право на вработениот да го усогласи приватниот со професионалниот живот. Ваквото право треба да постои во нашиот закон, со што на работникот му се овозможува пристигнување на работното место, и заминување од истото колку пати да има потреба. Со ова работникот ќе успее да го усогласи животот со работата, но сепак ќе биде обврзан да биде на работното место и да исполни 40 часа на неделно ниво, време кое е утврдено во законот за работни односи, член 116.

Во нашето законодавство, исто така недостига и правото на работникот да се договори со работодавачот за неговото работно време. Тоа подразбира, дека во

работното место треба да постои простор, работникот да го дефинира своето работно место, согласно своите приватни и професионални потреби. Исто така, може да забележиме дека во нашето законодавство, не постои дефинирање на работата од дома, споделување на работното место и сл.

Ако се прашаме како е економската состојба и активност на жените во Република Северна Македонија, тогаш може да се каже дека застапеноста на жените на пазарот на трудот во нашата држава е далеку од посакуваното. Во тој контекст, би го издвоила анализата на Државниот завод за статистика од мај 2018 година, каде што има објавено официјални податоци за економско активно население, вработеноста и невработеноста со помош на анкетата за работна сила за период 2013-2017. Според истите податоци, стапката на активност како учество на работната сила во работоспособното население на возраст од 15 и повеќе години за 2017 година изнесува 56.8%.¹⁰⁰ Стапка на вработеност за истото за 2017 изнесувала 44.1% додека стапката на невработеност изнесувала 22.4 .

Табела 1

Стапки на активност на населението на возраст од 15 години и повеќе според полот и возраста, 2017.¹⁰¹

Возраст	Стапка на активност			Стапка на вработеност			Стапка на невработеност		
	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	Жени	вкупно	Мажи	жени
Вкупно	56.8	69.3	44.3	44.1	53.6	34.6	22.4	22.7	21.8
15-24	32.8	41.7	23.4	17.5	22.6	12.0	46.7	45.7	48.6
25-49	80.3	92.8	67.3	63.1	72.8	52.9	21.4	21.5	21.3
50-64	57.8	75.2	40.4	48.2	61.9	34.7	16.5	17.8	14.2
65+	3.2	(4.6)	(2.1)	3.2	(4.5)	(2.0)	//	/	

Извор: Државен завод за статистика (2017), *Анкета за работната сила*

¹⁰⁰ Државен завод за статистика (2017), *Анкета за работната сила*.
<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

¹⁰¹ ibidem

Според овие податоци може да забележаме дека највисока стапка на активност има на возраст од 25-49, и тоа кај мажите 92.8 и кај жените 67.3. Од истата возраст имаат поголема стапка на вработеност, исто кај мажите 72.8 и кај жените 52.9. Додека стапката на вработеност е највисока на возраст од 15-24, и тоа кај мажите 45.7 а кај жените 48.6.

Според Анкетата за работна сила во 2017 година, во Република Македонија работната сила изнесува 954 212, од кои 740 648 (77.6) се вработени, додека 213 564 (22.4) се невработени.¹⁰² Истата анкета за работна сила спроведе анализа и во однос на работните часови во текот на неделата. Во тој контекст, вработените кои работат полно работно време изнесуваат 95.8%, додека вработените кои работат со скратено работно време изнесуваат 4. 2%.

Според Анкетата за работна сила, за 2017 година лицата кои се вклучени во категоријата на неактивно население изнесува 725 723, од кои 35.6 се мажи, додека 64.4% се жени.

Анкетата за работна сила 2017 година, во нејзиното истражување има важни податоци и за вработените со полно и скратено работно време според полот и возраста и вообичаените часови на работа. Според оваа анализа, од вкупно 740 648 вработени, 450 261 се мажи додека 290 387 жени.¹⁰³ Од овие податоци, дознаваме дека 7960 мажи работат со 20 часа неделно, додека 7515 се жени. Од 21 до 40 часа работа 278 492 мажи, а 199 361 жени, додека повеќе од 40 часа неделно работата 163 809 мажи, а жени 83 511.

Истото истражување ни дава податоци и во врска со работоспособното население според брачната состојба, полот и возраста. Од нивните податоци може да дојдеме до заклучок дека во однос на работната сила мажите доминираат. Така на пример, според нивните податоци најмногу вработени имаа на возраст од 60 до 64 години, и тоа мажи со 70.4 поени, додека жените 29.6. Во однос на неактивното население, жените доминираат и тоа на возраст од 45-49 со 84.6, додека мажите со 15.4. Во однос на брачната состојба работоспособното население според овие податоци се движи на овој начин, и тоа на

¹⁰² *ibidem*

¹⁰³ Државен завод за статистика (2017), *Анкета за работната сила*.
<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

возраст од 65+ работат вкупно 87 186 женети мажи, додека мажените жени изнесуваат 69 171.

Студијата што ЦРПМ ја спроведе, покажува дека во Република Северна Македонија најголем дел од работните односи се засновани на неопределено време, со полно работно време, со склучување на стандардниот договор за вработување. Нивното истражување базирано во согласност со статистичките податоци објавени на базата на МакСтат на Државниот завод за статистика, покажува значителен пораст на договорите за вработување на определено време. Според ЦРПМ, согласно извештајот на АВРСМ од 2017 година се потврдува зголемувањето на бројот на вработени на определено работно време. Во период од 1.01.2017 до 31.12.2017 година регистрирани се 185 237 пријави за засновани работни односи. Од овие пријави, 58.8% се засновани на определено работно време или сезонска работа, додека 41.2% од пријавите се засновани на неопределено работно време. Договорите засновани на определено време во Република Северна Македонија може да бидат во времетраење до пет години, со или без прекин. Ваквиот договор во себе содржи низа несигурности кај вработените. Тоа подразбира дека во праксата овие договори може да се прекинат и предвреме од страна на работодавачот, и притоа работникот не може да оствари одредени права во согласност со Законот за пензиско и инвалидско осигурување. Договорите за определено работно време, обично во праксата се вклучени од три до шест месеци, а ретко до пет години. Ваквата форма на вработување е проблематична исклучиво за жените, кои во случај на бременост се заштитени од Законот за работни односи само доколку се вработени на неопределено, а во спротивно не, затоа што не постојат одредени механизми кои би ги заштитиле жените кои се вработени на определено време.

Студијата на ЦРПМ покажува дека согласно ЗРО спаѓа и договорот за вработување за работно време пократко од полното работно време кај работодавачот. Работникот кој е вработен со оваа форма на вработување, има договорни и други права и обврски од работниот однос исто како и работникот кој работи со полно работно време. Според Заводот за статистика во 2018 година, може да се забележи дека во период од 2011 до 2018 година, има значајно намалување на договорите со скратено работно време. Според

нивната анализа, во 2011 година 18 099 бил бројот на вработени со скратено работно време, додека во 2018 година овој број изнесувало 16 462.

Законот за работни односи го вклучува и обликот на вработување за работа од дома. Вршењето на овој облик на работа се спроведува со склучување на посебен договор, односно Договор за вработување со работа од дома. Ваквата форма на вработување има за цел да им обезбеди флексибилност на вработените и врз основа на тоа може да претставува:

- Целосно работење од дома, со исклучок на привремено присуство на состаноци во канцеларија или состаноци со клиенти,
- Време поделено помеѓу канцелариско работење и работење од дома или со клиент
- Некои вработени може да претпочитаат да работат во канцеларија, а само повремено да работат од дома во согласност со нивните потреби.¹⁰⁴

Законот за работни односи овозможува и привремено вработување преку агенцијата за привремени вработувања. Ваквите вработувања настануваат поради замена на привремено отсутен работник, привремено зголемен обем на работа, работа на проект и сл.

Новите облици на вработување кои веќе се практика во Европската Унија, не се уредени и на ниту еден начин не постојат во правниот систем на Република Северна Македонија. Македонската правна рамка овозможува стандардни договори за вработување, додека договорите за вработување како работа од дома, скратено работно време и слично, кои овозможуваат поголема флексибилност во себе содржат доза на несигурност кај вработените. Таквата несигурност се јавува поради тоа што ваквите договори кој овозможуваат поголема флексибилност, не се уредени со доволни јасни и

¹⁰⁴ Министерство за труд и социјална политика (2017), *Закон за работните односи: Консолидиран текст*. Accessed 4 April 2019, [ONLINE] Available at: http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-аконРаботОдноси.pdf

прецизни одредби, со што се создава правна несигурност кај вработените, а истовремено и недоволна заинтересираност кај работодавачите за склучување на овие договори.

Тоа што може да се заклучи од правниот систем на Република Северна Македонија, е фактот што нашето законодавство не ги препознава новите облици на вработување. Флексибилноста која ја овозможуваат новите форми на вработување во нашата пракса не се применуваат а воедно и се избегнуваат, особено поради несигурноста која се јавува кај работодавачите. Како што веќе е спомнато, новите облици на вработување позитивно влијаат врз намалувањето на бројот на невработеноста, преку охрабрување на голем број лица да се вклучат на пазарот на трудот. Овозможуваат работа за лицата кои имаат тешкотии со патувањето, им даваат можност на младите, средношколците да се стекнат со работно искуство, а воедно на жените им овозможуваат да го усогласат приватниот со професионалниот живот. Поради сето ова, новите облици на вработување би требало да најдат примена и во нашиот правен систем, па да се надеваме дека ќе бидат достапни во новиот Закон за работни однос кој веќе е во подготовка.

7.1 РАМНОТЕЖАТА ПОМЕЃУ РАБОТАТА И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Темата за рамнотежата помеѓу животот и работата во Република Северна Македонија, може да се каже дека е релативно нова во нашата држава, но за која се повеќе се дискутира во последната деценија. Со оглед на државните амбиции за членка во Европската Унија, Република Северна Македонија е должна да ги имплементира Препораките и Директивите на Европската Унија и за оваа тема. Кога станува збор за *work life balance* и во нашата земја исто како и во Европската Унија, станува збор за остварување на родовите права, за еднакви плати, подобрување на семејните одговорности помеѓу брачните партнери, подобрување на застапеноста на жените на пазарот на трудот и тн, со цел да се постигне хармонизација на приватниот со професионалниот живот.

За да се постигне хармонизација на приватниот со професионалниот живот, треба да се фокусираме на две важни точки, а тие би биле: регулирање на пазарот на трудот и овозможување сервис на услуги за грижа. Со цел да се постигне ваквата хармонизација, политиките би треба да опфатат неколку домени како што се:

- Установи за згрижување и воспитување на деца во предучилишна возраст/детски градинки
- Право на платено или неплатено отсуство од работа
- Флексибилно работно ангажирање и
- Парични надоместоци

Важен елемент за постигнување на избалансиран живот со работата, се и достапноста и квалитетот на услугите за згрижување на бебиња и деца во целата наша територија. Грижата околу децата е најчестата причина зошто жените се помалку застапени на пазарот на трудот, па од тука произлегува и потребата од обезбедување на услуги за згрижување деца. Од секојдневните вести, дознаваме за несоодветните услови во градинките, а тоа е една од главните причини за кои родителите, т.е мајките се двоумат дали да ги носат во градинка, или пак да се откажат од нивното работно место, со цел да ги растат своите деца. Една од причините поради кој мајките побара од државата породилното отсуство да се зголеми од 9 месеци на 18, се наведуваат токму несоодветните услови во градинките. Ваквото нивно барање не пројде во државната власт. Со проблемот со градинките, се соочуваат особено мајките од руралните средини, кои во невозможност да ги остават деца во градинка, даваат отказ од работното место да се грижат за своите деца. Степенот и учеството на жените на пазарот на трудот често се поврзува со тоа дали имаат деца или други лица кои бараат грижа. Од тука произлегува и една од главните мерки за подобрување на статусот на жените на пазарот на трудот, а воедно позитивно би влијаело и кон рамнотежата помеѓу приватниот и професионалниот живот.

Република Северна Македонија иако е земја која ја потпишала Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените, сепак со мали чекори напредува кон постигнување на нејзините цели. Неплатената нега ги одразува машко женските стереотипи во нашето општество. Во 2008 година, *Center for research and policy making* извршија едно истражување на тема *Diagnosis related groups and unpaid care work of*

women, каде што забележаа дека во Македонија жените работат четири пати повеќе во домашна работа за разлика од мажите. Според нив, жените во просек трошат најмалку 4.5 часа на ден во домашна работа, во споредба со мажите кои во просек троаш 1,3 часа на ден.¹⁰⁵ Нивната забелешка од оваа нивно истражување беше тоа дека жените се повеќе ангажирани врз домаќинството, домашните обврски и околу негата на децата во споредба со мажите. Тие забележаа дека мажот традиционално го држи своето патријархално место на татко и на сопруг, кој е должен да заработува и кој има улога на хранител.

Со оглед на тоа дека жените се повеќе се зафатени со домашните обврски, домаќинството и негата врз домашните членови, може да се заклучи дека тоа негативно придонесува кон нивно вклучување на пазарот на трудот. Тоа што тие се повеќе работат неплатена работа, придонесува и кон неизбалансиран живот помеѓу работата и животот, и нерамноправност помеѓу родовите. Нивните домашни обврски влијаат врз нивната слобода да бидат вклучени на пазарот на трудот, со што тие автоматски стануваат зависни од нивните партнери.

Флексибилноста на работното време за жените, подразбира подобра адаптација помеѓу одговорностите кон нивното семејство и работата. Флексибилноста има за цел да го намали конфликтот меѓу работата и семејството, кое директно влијае и кон поголемата вклученост на жените на пазарот на трудот. Ваквиот домен го среќаваме и во нашето законодавство. Така на пример, според нашиот закон за работни односи, работничката која е бремена има забрана да работи прекувремена работа или работа преку ноќ. Работничката за време на бременост, раѓање или родителство има право на платено отсуство од 9 месеци, а доколку роди повеќе деца (пр. Близнаци, тројка или повеќе) има право на 15 месеци платено отсуство, со надомест од 100 проценти од платата). Скратено работно време според нашето законодавство постои само тогаш кога родителот има дете со развојни проблеми, или посебни образовни потреби. Во овој случај, родителот има право да користи скратено работно време, но за истото мора да пости наод од надлежна лекарска комисија.

¹⁰⁵Center for research and policy, 2008. Diagnosis related groups and unpaid care work of women. http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2017/12/unifem_eng1.pdf

Освен правото на отсуство од работа поради бременост, работничката има право на неплатен одмор од 3 месеци во период до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, поради грижа на детето. Мајката доилка, која по завршување на правото на отсуство од работа поради бременост се вратила на своето работно место, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, во кое се пресметува и дневната пауза.¹⁰⁶ Нашата државна историја, покажува дека особено во текот на изминатите години, во текстилната индустрија се вработуваат поголем број жени, кои се дискриминираат во различни сфери, почнувајќи од платата. Така на пример, го имаме случајот кој во јуни 2016 година, во Крива Паланка биле избркани 10 бремени жени, само поради тоа што одлучиле да станат мајки.¹⁰⁷

Во праксата се покажува дека постојат случаи во кои жените/мајките не се законски заштитени кога веќе раѓаат деца, поради фактот што правото на заштита е загарантирано само за жените кои се вработени со формални договори за вработување. Тоа се случува кога жените се вработени со определено време, и работното место не им се зачува после завршувањето на породилното отсуство. Исто така, во последно време постои пракса на вработување со договор на дело, кое цело време се продолжува, само со цел вработениот да не биде пријавен. И во овој случај, доколку работничката е бремена, после раѓањето нејзиното работно место се загрозува.

Во усогласувањето на приватниот со професионалниот живот се јавува и друг проблем во политиките за родителско отсуство во нашиот правен систем. Во нашето законодавство не постои јасна дистинкција помеѓу породилното отсуство, родителското отсуство и татковското отсуство.

Во нашето законодавство, исто така недостасува платено отсуство за таткото. Тоа подразбира, таткото да може да се грижи за своите деца и да земе платено отсуство пример за една недела, еден месец или повеќе во зависност од природата на потребата.

¹⁰⁶ Министерство за труд и социјална политика (2017), *Закон за работните односи: Консолидиран текст*. Accessed 4 April 2019, [ONLINE] Available at: http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-аконРабОдноси.pdf

¹⁰⁷ Либертас.мк (2016), *10 бремени жени избркани од работа од текстилна фирма*. <https://www.libertas.mk/video-10-bremeni-zheni-izbrkani-od-rabota-od-tekstilna-firma/>

Ваквата мерка, би овозможила жената да остане активна на пазарот на трудот, а во меѓувреме за децата ќе се грижи таткото на кого работното место нема да му биде загрошено. Платено татково отсуство, не подразбира платено породилно во случај кога мајката не го користи ова право, затоа што ваквата мерка е вклучена во нашиот закон. Платено татково отсуство, не подразбира ни платено родителско отсуство. Платено родителско отсуство остава простор истата да биде користена од страна на мајките, а татковото отсуство би било наменето исклучиво само и само за татковците. Поради сето ова би било потребна јасна дистинкција помеѓу овие три поими во нашето законодавство. Ваквата мерка која не постои во нашиот закон, би придонело и кон родова еднаквост во однос на семејството, и згрижувањето на децата.

Законот за работни односи на Република Северна Македонија нуди можност на платено татковско отсуство, но не се предвидува посебно право на платено татковско отсуство. Тоа значи дека татковците можат да го користат ова право, само доколку мајката не го искористи правото на мајчинско отсуство. Поради фактот што тоа не е утврдено како задолжително, и земајќи го предвид нашето општество, изборот на таткото за користење на оваа право во себе би носеле многу предрасуди.

Паричните надоместоци се друга мерка кои постојат како политика за усогласување на приватниот со професионалниот живот. Тие вклучуваат семејни надоместоци и еднократни надоместоци во случај на раѓање на детето. Со последните измени од Законот за заштита на децата се вовеле прогресивно зголемување на надоместокот за новородени деца. Еднократна парична помош за прво дете во износ од 5000 денари, за второ 20 000 денари, и за трето новороденче 60 000 денари.

Постигнувањето на хармонизација помеѓу приватниот со професионалниот живот во нашата држава зависи од низа фактори. Како прво и најважно, за да се постигне ваквата хармонизација, треба да се превземат мерки за подобрување на условите на пазарот на трудот. Како најзагрозени на пазарот на трудот се жените, на кои најмногу им е потребно да се постигне ваквата хармонизација, па затоа мерките за подобрување на статусот треба да бидат повнимателни кон нив. Тоа не подразбира дека истото не важи и за мажите, затоа што за да се постигне хармонизацијата, важна улога во семејството треба да им се даде и на нив, и за да постои еднаква родова хармонизација и еднаквост, треба и мажите да бидат

вклучени во овие мерки. Кога велам дека треба да постојат мерки за подобрување на пазарот на трудот, тоа подразбира поголема флексибилност на работните аранжмани, кои ќе дозволат да се постигне усогласување на приватниот со професионалниот живот, а воедно сите да бидат вработени.

Втора мерка која исто има позитивен ефект врз *work life balance* и условите за згрижување и воспитување на децата. Тоа значи дека кога во нашата држава би имале добри институции за згрижување, ниту една мајка или татко не би бил должен да биде врзан за лицата на кои им е потребна грижа. Обично жените/мајките се тие кои се откажуваат од нивните професионални соништа само поради тоа што институциите за згрижување и воспитување не се на ниво на кое би требало да бидат. Политиките за хармонизација на приватниот со професионалниот живот, треба големо внимание да посветат во овој дел, и да превземат мерки за подобрување на овој домен.

Трета мерка која би била потребна за постигнување на добар баланс помеѓу животот и работата во Република Северна Македонија, е вклучувањето на таткото задолжително со закон во некои области од приватниот живот. Тоа подразбира, дека таткото нема да ја има само улогата на хранител на семејството, туку воедно ќе се грижи и за своите деца, или пак за секое лице од семејството кое има потреба од неа и грижа. Во тој случај, нашиот правен систем би требал да вклучува мерки на *father's quota* како што е примерот во Норвешка и Шведска, или мерка за задолжително платено татковско отсуство, кое ќе биде исклучително негово право да ја користи, или во спротивно ќе се изгуби.

Република Северна Македонија има долг пат да работи во оваа насока, но како држава која тежнее да биде членка на Европската Унија, треба се повеќе да обрне внимание на овој важен домен од општествениот живот, доколку сакаме да имаме добар пазар на трудот, со сите елементи вклучени во него, а воедно и да имаме намален број на невработени лица.

ЗАКЛУЧОК

Родовата рамноправност е на добар пат да ги постигне своите цели за еднаквост помеѓу мажите и жени. Може да се каже дека тоа е резултат на политиките и мерките креирани од страна на државите за да го постигнат таа цел. Сепак, долг е патот до конечни и задоволни резултати. Главен фактор за постигнување на родовата рамноправност на пазарот на трудот, е рамнотежата помеѓу животот и работата, поголема застапеност на мажот во домашните обврски, а воедно поголема застапеност на жените во професионалниот живот.

Флексибилните форми на трудот се нова појава во општеството, особено во најразвиените европски земји. Овие нови флексибилни форми се политички мерки креирани за олеснување на животот на секој вработен, почнувајќи од средношколци и студенти, па се до постари и изнемоштени лица. Понатаму, новите облици на вработување се креирани со цел да бидат пофлексибилни и да одговараат на потребите на секој вработен. Флексибилните форми на трудот, се користат како важна алатка особено во постигнувањето на еднаквата родова рамноправност во сферата на трудот. Тоа подразбира, дека политиките преку флексибилните форми на трудот се обидуваат да ја елиминираат дискриминацијата која постои на пазарот на трудот. Еднаквите можности се главна тема во Европската Унија, па затоа од таму произлегува и потребата од родова рамноправност на пазарот на трудот.

За да се постигне родовата еднаквост на пазарот на трудот, политичките мерки треба да бидат свртени кон работното време. Тоа произлегува од фактот што иако се повеќе жени се присутни на пазарот на трудот, истовремено се повеќе жени се откажуваат од своите професии поради семејни причини. Во принцип жените се тие кои ги извршуваат домашните работи и грижата, додека ретко може да се случи маж да се откаже од платеното работно време, со цел да изврши неплатена домашна работа. Ваквата состојба доведува до тоа жените да бидат принудени да работат со скратено работно време, да работата за време за викенди или навечер, со цел да ги исполнат домашните обврски.

Флексибилните форми на трудот, се користат како алатка за унапредување на родовата еднаквост. Во тој поглед важен е елементот на мерките за работното време, и

прашањето дали овие мерки се користат од двајцата брачни партнери. Ако мерките на флексибилните форми на трудот се користат само од жената/мајката, тоа уште повеќе ќе ја одразува родовата нееднаквост на пазарот на трудот. Од друга страна пак, долгите работни часа може дополнително да го ризикува родовата рамноправност при вработувањето, особено за оние кои што имаат домашни одговорности и обврски.

Политиките на работното време, треба да се во насока на уредување на родовата еднаквост на трудот, а не повеќе да ја одразуваат и засилат нееднаквоста. Затоа, од клучно значење е постоење на координирана комбинација од политики што ќе ја промовираат родовата еднаквост. Најпрво политиките треба да го затворат “родовиот јаз” во бројот работни часови за мажите во однос на работното време за жените. Оваа цел може да се оствари со ограничување на прекумерното работно време кај вработените со полно работно време и поттикнување подолго работно време кај вработените на половина работно време, кои во голем дел се жени.¹⁰⁸

Политиките создадени за да ја олеснат интеграцијата на жените на пазарот на трудот, истовремено можат да ја зајакнат родовата нееднаквост во поделбата на домашната работа, а со тоа да се придонесе кон родова нееднаквост при вработувањето. За да не се засили родовата нееднаквост при вработувањето, и за да не постои отпор од страна на мажите за користење на бенефициите за усогласување на приватниот со професионалниот живот, треба да постојат спектар на политики за активно промовирање на татковците во домашните обврски, и активности поврзани со грижата за семејството. Една од тие политики би можело да биде на татковците кои имаат мали деца да им се намалат работните часа. Понатаму, треба да постои добра владина политика и поддршка за грижа на децата и грижата за постарите, која може да служи позитивно кон постигнување на усогласеност помеѓу животот и работата, а истовремено да се подобри родовата еднаквост.

¹⁰⁸ International Labour Office, (2013) Пристојно работно време. (Интернет) Достапно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_235815.pdf

Мерките за усогласување на приватниот со професионалниот живот треба да бидат почитувани, а не да постојат само во законодавната регулатива, туку да бидат имплементирани и во секојдневниот работен живот. Се повеќе простор за флексибилни работни часа, и флексибилни работни аранжмани, позитивно би придонело кон рамнотежата помеѓу животот и работата. Од страна на работодавачите се бара да ги почитуваат барањата на нивните работници кога имаат потреба од поголема флексибилност. Имено, секој има право на отсуство од работа поради семејни причини, а притоа да не биде казнет, или неплатен. Од работодавачите се бара да обезбедат добри услови за работа за своите вработени, зошто задоволен работник значи и задоволен работодавец. Кога работодавачот му дозволува на неговиот вработен флексибилност со цел олеснување на рамнотежата помеѓу животот и работата, тоа придонесува кон поголема продуктивност на работа.

Жените имаат право да го уживаат правото на мајчинство, а притоа да не го ризикуваат своето работно место. Поради тоа се бара поголема заштита на работничките во сферата на трудот, во случај кога тие се бремени, а притоа да не бидат избркани од работа после раѓање. Напротив, обезбедувањето на услови за работа после породилно, обезбедување на услови за доење, позитивно би придонело кон рамнотежата помеѓу животот и работата.

За да се постигне родов баланс помеѓу животот и работата, треба се повеќе да се промовира кампања за активно татковство и за платено родителско отсуство. Со тоа би придонеле поголемо учество на машкиот род во рамките на семејството, околку грижата на децата, семејните обврски, и не има улога на традиционални мажи и татковци. Живееме во 21ви век, каде што жената се бори рамо до рамо со мажите, и треба да бидеат на исто ниво со нив. Затоа не би требало да претставува проблем вклучувањето на мажите во домот.

Сепак, првин треба да се тргне тоа традиционалното од нас, каде што преовладува сфаќањето дека жената треба да му служи на мажот. Треба да се подигне свеста дека мажот и жената се брачни другари, каде што треба да постои взаемна помош, а не диктат, или едниот да мора да му служи на другиот. Кога веќе оваа традиционални сфаќање ќе се елеминира, тогаш можно е да имаме подобрена рамнотежа помеѓу мажот и жената. Не е се

само до законите, препораките и мерките. Тие можат да постојат како такви но во секојдневниот живот никој да не слушнал за нив. Затоа првин треба да се подигне свеста за истото, а потоа тие да бидат имплементирани во нашиот живот.

Флексибилноста на работното време се појавува само како еден вид алатка за постигнување на родовата еднаквост на пазарот на трудот, но тоа не значи дека со новите форми на вработување кои овозможуваат флексибилност, тоа автоматски сама ќе се постигне. Родовата нееднаквост при вработувањето која постои со децении, не може да се фокусира само на флексибилноста за да не постои како таква. Флексибилноста на работното време може да служи само како мала помош во постигнувањето на усогласеност на приватниот со професионалниот живот, но тоа не значи дека проблемот е целосно решен, или пак дека нема веќе да постои родова нееднаквост на пазарот на трудот.

БИБЛИОГРАФИЈА

Alsat.mk (2017), *Половина од жените во Македонија се невработени*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: [https://www.alsat-m.tv/mk половина-од-жените-во-македонија-се-не/](https://www.alsat-m.tv/mk%20половина-од-жените-во-македонија-се-не/)

Andersen, T., et al., The Danish Flexicurity Model in the Great Recession, 8 April 2011, VOX.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.

BaşakEr. 2004. *THE EVOLVING CONCEPT OF FLEXIBLE INTEGRATION WITHIN THE EUROPEAN UNION: A TOOL FOR MANAGING DIVERSITY?*. (Интернет) Достапно на: <https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12605525/index.pdf>. [Accessed 18 August 2018].

Branine, M. (2004), 'Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities', *International Journal of Public Sector Management* Vol. 17, No. 2, pp. 136–152.

Burkeman, O. Dirty secret: why is there still a housework gender gap? Достапно на: <https://www.theguardian.com/inequality/2018/feb/17/dirty-secret-why-housework-gender-gap>.

Casper, J. (2002) Work–Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers, *Journal of Occupational Health Psychology* 7(2):99–108

Center for research and policy, (2008). *Diagnosis related groups and unpaid care work of women*. Достапно на: http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2017/12/unifem_eng1.pdf

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security {SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862}

Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based industries (2012), *FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN THE MET INDUSTRY*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.ceemet.org/sites/default/files/flexform_of_empl-survey.pdf

Denmark.dk, *Danish society and the business environment*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://denmark.dk/society-and-business>

EIGE, 2016. *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU*. Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. Accessed 4 April 2019. (Интернет) Достапно на:<https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>

Eurofound (1998), *Flexibility of working time in Europe*. Достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1998/flexibility-of-working-time-in-europe> (Пристапено на: 4 April 2019).

Eurofound (2004), *Family-related leave and industrial relations*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/family-related-leave-and-industrial-relations>

Eurofound (2012), *Flexicurity: Actions at Company Level*, Dublin. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/22/en/1/EF1222EN.pdf

Eurofound (2012), *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions – Overview Report*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1250en.pdf

Eurofound (2012), *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/83/en/1/EF1183EN.pdf

Eurofound (2013), *Flexicurity*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/flexicurity>

Eurofound (2015), *Policies to improve work–life balance*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/eu-member-states/policies-to-improve-work-life-balance>

Eurofound (2016), *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf

Eurofound (2016), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf

Eurofound (2016), *Work-life balance: Creating solutions for everyone*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1649en.pdf

Eurofound (2017), *Does social background determine life chances in Europe?* Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/does-social-background-determine-life-chances-in-europe>

Eurofound (2017), *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf

Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

Eurofound (2017), *Social mobility in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1664en.pdf

Eurofound (2017), *Working time patterns for sustainable work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1720en.pdf

Eurofound (2017), *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union*, Dublin. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/work_life_balance_eurofound.pdf

Eurofound (2017), *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union*, Eurofound, Dublin. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1741en.pdf

Eurofound (2018), *Childcare*..Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на:<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/childcare>

Eurofound (2018), *Extending parental leave to improve work–life balance, Luxembourg*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/luxembourg-extending-parental-leave-to-improve-work-life-balance>

Eurofound (2018), *Luxembourg: Extending parental leave to improve work–life balance*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/luxembourg-extending-parental-leave-to-improve-work-life-balance>

Eurofound (2018), *Slovenia: Latest working life developments – Q4 2017*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/slovenia-latest-working-life-developments-q4-2017>

Eurofound (2018), *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на:https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

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

Euronews (2018), *Which European country offers the best work-life balance?* .Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://www.euronews.com/2018/02/28/which-european-country-offers-the-best-work-life-balance->

European Commission (2014), *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на:http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf

European Commission (2014), *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на:http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf

European Commission (2018), *How should gender be addressed and evaluated in Horizon 2020 proposals?* Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/support/faq;keywords=/977>

European Commission (2018), *Report on equality between women and men in the EU*. Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 4 April 2019.

European Commission 2017, *European semester thematic factsheet. Labour force participation of women*, Accessed 4 April 2019. (Интернет) Достапно на: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf

European Commission, *Europe 2020 Strategy*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

European Commission, *European employment strategy*. April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

European Commission, *EUROPEAN SEMESTER THEMATIC FACTSHEET LABOUR FORCE PARTICIPATION OF WOMEN*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf

European Institute for gender equality (2017). *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

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

European Institute for Gender Equality, *Gender dimension*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1160>

European Institute for Gender Equality, *Work-life balance. Measures to help reconcile work, private and family life*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

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

European Parliament (2016), *Differences in men's and women's work, care and leisure time*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно

на:[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU\(2016\)556933_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556933/IPOL_STU(2016)556933_EN.pdf)

Eurostat (2018), *Smarter, greener, more inclusive: Indicators to support the Europe 2020 Strategy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018

Eurostat 2019, *Employment statistics*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Rise_of_part-time_and_temporary_work

Eurostat 2019, *Labour market and Labour force survey (LFS) statistics*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

Gender Equality Index 2017: *Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report*, Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

Gender Studies (2007), *WOMENONTHELABOURMARKET:TODAYANDINTHEFUTURE*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:http://genderstudies.cz/download/Woman_On_The_Labour_Market.pdf

Ignjatović, M. in Kramberger, A. (2000). Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje, ur. Statistično društvo Republike Slovenije, 446–460. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Institute for Public Policy Research (2014), *Women and flexible working: Improving female employment outcomes in Europe*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:https://www.ippr.org/files/publications/pdf/women-and-flexible-working_Dec2014.pdf

International Labour Organisation (2018), *Working time and the future of work*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649131.pdf

International Labour Organisation, *Work-life Balance*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:<https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm>

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

Mandl, I. & Biletta, I. (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg (Интернет) Достапно на:<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>

Mooney, G. (2008), 'Explaining poverty, social exclusion and inequality: towards a structural approach', in Ridge, T. and Wright, S. (eds), *Understanding inequality, poverty and wealth: Policies and prospects*, Policy Press, Bristol. Available in:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/102425890401000204>

Neujobs (2013), *GENDER DIMENSION OF THE LABOUR MARKETS OVER THE PAST TWO DECADES*, Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на: http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2013/02/NEUJOBS%2016.1_IBS-CEU_final.pdf

Neujobs policy (2014), *Women on the European Labour Market*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на: http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2014/06/PB_16.5_June_2014_final.pdf

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

OECD (2016), *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на: <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf>

OECD (2017), *How's life in France?* Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на: <https://www.oecd.org/statistics/Better-Life-Initiative-country-note-France.pdf>

OECD (2019), *Labour force participation rate, by sex and age group*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:
https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=GENDER_EMP&lang=en

OECD (2019), *Share of employed in part-time employment, sex and age group*, accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на:
https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=GENDER_EMP&lang=en#

Republic of Slovenia, Ministry of Labour, family social affairs and equal opportunities, *RIGHTS UNDER INSURANCE FOR PARENTAL PROTECTION*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно
на: http://www.mddsz.gov.si/en/areas_of_work/family/rights_under_insurance_for_parental_protection/#c16905

Statista (2018), *Countries with the worst work-life balance*, Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://www.statista.com/chart/12997/countries-with-the-worst-work-life-balance/>

Ton W. and Frank T (2004), *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, Vol. 10, Issue 2, pages 166-186.

Vimont, Pierre :Flexibility Is Not Europe's Miracle Solution[Интернет]. Carnegie Europe (26.06.2018). Достапно на: <https://carnegieeurope.eu/2018/06/26/flexibility-is-not-europe-s-miracle-solution-pub-76681>

Wilthagen and Rogowski. 2002 [Интернет] The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets. Достапно на: https://www.researchgate.net/publication/228244233_The_Concept_of_Flexicurity_A_New_Approach_to_Regulating_Employment_and_Labour_Markets.

World Economic Forum (2017), *Denmark has the best work-life balance. Here's why*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/denmark-best-work-life-balance-oecd/>

Академик.мк (2016), *Флексибилно работ време, скратено работно време на родител на новородено дете и татковско платено отсуство за намалување на родовиот јаз во платите*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://www.akademik.mk/fleksibilno-rabotno-vreme-skrateno-rabotno-vreme-na-roditel-na-novorodeno-dete-i-tatkovsko-plateno-otsustvo-za-namaluvane-na-rodoviot-jaz-vo-platite/>

Борнарова. С., (2010) ВРАМУВАЊЕ НОВА СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА: актери, димензии и реформи. (Интернет). Достапно на: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/skorje/06352.pdf>

Државен завод за статистика (2017), *Анкета за работната сила*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

Либертас.мк (2016), *10 бремени жени избркани од работа од текстилна фирма*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <https://www.libertas.mk/video-10-bremeni-zheni-izbrkani-od-rabota-od-tekstilna-firma/>

Министерство за труд и социјална политика (2015), *ЗАКОНОДАВНО-ПРАВНАКОМИСИЈАНА СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>

Министерство за труд и социјална политика (2017), *Закон за работните односи: Консолидиран текст*. Accessed 4 April 2019, (Интернет) Достапно на: http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-аконРабОдноси.pdf

Реактор, (2010). *Жените во македонската економија*. Достапно на: <http://reactor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/Publications/Documents/Жените-во-македонската-економија.pdf>

Трајковски, К. (2019) Национален извештај : прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа. Скопје : Центар за истражување и креирање политики

УНИВЕРЗАЛНА ДЕКЛАРАЦИЈА ЗА ЧОВЕКОВИ ПРАВА. Достапно на:
<https://civil.org.mk/wp-content/uploads/2013/05/djeklarazia.pdf>