

ПОЛИТИЧКИ ПРЕПОРАКИ

ВКЛУЧУВАЊЕ НА МАЖИТЕ ВО ГРИЖАТА

1 Сите постојни отсуства мора да бидат со еднакво времетраење за мажите и жените, непреносливи и целосно платени. ЕУ директивите и националните закони треба да обезбедат родова еднаквост во правата што ги регулираат



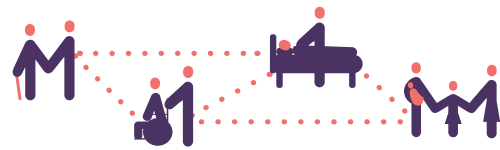
2 Потребно е да се обезбеди универзален пристап до високо квалитетни, јавно финансирани услуги за целодневно образование и грижа за деца на возраст од 0 до 3 години за да се спречи јазот помеѓу отсуствата и услугите поврзани со грижа



3 Пократка целосно платена работна недела (30-35 часа) за сите работници, мажи и жени, ќе го намали родовиот јаз во платената работа

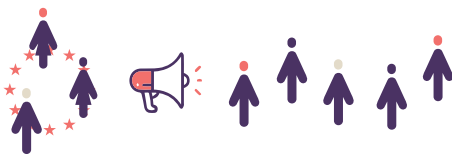


4 Потребно е редовно следење и евалуација на Директивата за Рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот на ЕУ и нејзините родови влијанија



5 Универзалното обезбедување долгорочни услуги за грижа на стари лица и лица со посебни потреби е неопходно за да се гарантира рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот на оние кои се бават со труд поврзан со грижа

6 Се препорачува кампања за подигнување на свеста ширум Европа која ќе ги поттикнува мажите да ги користат мерките што ја унапредуваат рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот



7 Спроведувањето на плановите за родова еднаквост во компаниите може да се поттикне со инкорпорирање на овие планови во колективните договори



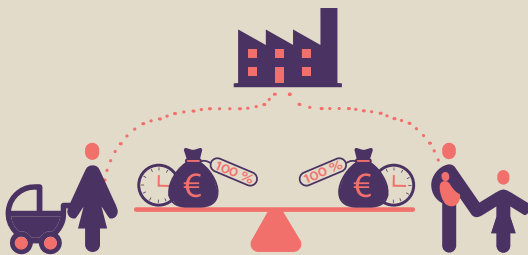
1.

ЕДНАКВО, НЕПРЕНОСЛИВО И ЦЕЛОСНО ПЛАТЕНО ПОРОДИЛНО/ТАТКОВСКО/РОДИТЕЛСКО ОТСУСТВО ЗА СЕКОЈ РОДИТЕЛ

Гаранцијата за целосно платено и непреносливо породилно/татковско/родителско отсуство кое е **ЕДНАКВО** за **МАЖИТЕ** и **ЖЕНИТЕ** е **неопходен услов** за промовирање на еднаква одговорност во однос на раѓањето и родителското отсуство од страна на жените и мажите.

Отсуството мора да биде **непреносливо**. Принципот „искористи го или изгуби го“ функционира за мажите низ ЕУ, доколку породилното/татковското/родителското отсуство е целосно платено.

Во моментот, **породилното отсуство** е посебно регулирано со Директивата 92/85/ЕЕЗ. Ова отсуство треба да биде вклучено или експлицитно разгледано во Директивата на ЕУ за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот за да се гарантираат еднакви права за мажите и жените. Во моментот правото на **татковско отсуство** е 10 работни дена (две календарски недели), додека породилното отсуство трае 14 недели, така што ова мора да се измени за да се **изедначат правата на татковството со породилните права**.



Штом мажите ќе имаат отсуство со времетраење како и жените (што е целосно платено и непреносливо), и на тој начин ќе се постигне еднаквост меѓу мажите и жените, би можело да се спроведат дополнителни продолжувања како што се два целосно платени месеци родителско отсуство.

Во ова сценарио, вкупното времетраење за секој родител треба да биде околу 6 месеци, вклучувајќи ги сите отсуства (татковско, породилно и родителско отсуство, или како и да се нарекуваат овие отсуства во секоја земја). 14-те недели татковско и породилно отсуство и двата непреносливи месеци за родителско отсуство прават вкупно 6 месеци времетраење за секој родител. За двајца родители, ова ќе ја покрие грижата за секое дете во ЕУ во текот на првата година во рамки на домот.

Целосната исплата е услов за повеќето мажи да го користат отсуството. Затоа, 100% исплата со ниска горна граница би претпоставувало дека отсуството не е целосно платено. Ако некои земји вклучуваат горна граница за исплата, истите мора да се осигураат дека повеќето мажи (и жени) го добиваат својот целосен приход додека се грижат за своето дете.

Целосно платеното породилно, татковско и родителско отсуство треба да се земат во првата година за пократки отсуства (4+4 отсуства) и во првите 18 месеци на бебињата за подолги отсуства (како 6+6), откако ќе се применат. Родителите треба да имаат право да го користат своето непреносливо отсуство на флексибилен начин или онака како што ќе одлучат. Ова ќе ги охрабри мажите да користат отсуство за да научат да се грижат за детето во текот на значителни временски периоди, а не на кратки интервали во текот на повеќе години.

Директивата на ЕУ треба да ги **вклучи сите работници**, вклучително и самовработените, домашните работници и други групи кои може да имаат специфични услови за социјално осигурување во секоја земја.

2.

УНИВЕРЗАЛНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА ВИСОКОКВАЛИТЕТНИ УСЛУГИ ЗА РАНО ДЕТСКО ОБРАЗОВАНИЕ И ГРИЖА (ЕСЕС) ЗА ВОЗРАСТ ОД 0 ДО 3 ГОДИНИ

Откако родителите ќе го завршат своето татковско/породилно/родителско отсуство, децата треба да имаат право на пристап до прифатливи, целодневни и висококвалитетни услуги за рано детско образование и грижа. Односно, треба да се затвори секој јаз во грижата помеѓу породилното/татковското/родителското отсуство и обезбедувањето на услуги за рано детско образование и грижа.

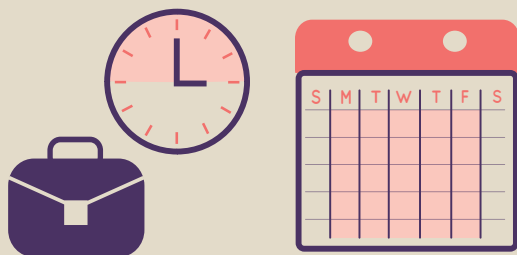
Имајќи ја предвид препораката на Европската платформа за инвестирање во деца и силната родова врска помеѓу стапките на вработени родители и пристапот до услуги за рано детско образование и грижа, **универзалното право на децата на возраст од 0-3 години на висококвалитетни услуги за рано детско образование и грижа** е неопходен услов за родителите, вклучително и мажите, да можат да имаат работни места со полно работно време кои се компатибилни со активности поврзани со грижа.

ЕУ треба да го поддржи ова и да постави цели за значително зголемување на стапките на покриеност на услуги за рано детско образование и грижа за возраста 0-3 години, за тие да се приближат до оние за децата на возраст од 3-6 години. Целите од Барселона се очигледно недоволни. Околу 90% од целната популација во опсегот на услуги за рано детско образование и грижа за возраста 0-3 години, како и за возраста 3-6 години, се чини дека е разумен процент.

Понатаму, услугите за рано детско образование и грижа за возраста 0-3 години треба да бидат достапни доволно часови дневно и да нудат флексибилен распоред, за да се обезбеди благосостојба на децата и родителите со полно работно време.



3. ПОКРАТКА ЦЕЛОСНО ПЛАТЕНА РАБОТНА НЕДЕЛА (30-35 ЧАСА) ЗА СИТЕ РАБОТНИЦИ



Прогресивната промена која правото на „намалено работно време“ за луѓето кои се грижат за членовите на семејството би го претворила во право за сите вработени би ги поттикнала мажите да учествуваат повеќе во грижата, бидејќи нема да изгубат од своите приходи.

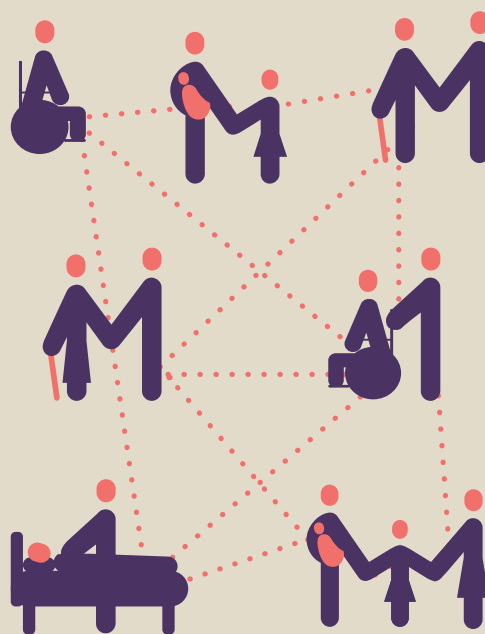
Во сите земји, намалувањето на работните часови и работата со скратено работно време поради обврски околу грижа доведуваат до значително намалување на платите и до пенали за мајчинството со текот на времето, бидејќи жените се оние кои ги користат овие мерки речиси исклучиво. Неделното платено работно време на мајките со мали деца покажува дека 35-часовното работно време неделно е остварливо за вработените родители во земјите на ЕУ. Мажите обично не работат со скратено работно време или не ги намалуваат неделните часови поради економски причини. Треба дополнително да се истражи можноста за 35 часа неделно работно време за сите работници без загуба на плата, како во случајот на норвешките, исландските, словенечките и австриските примери од проектот МиГ.

4. УНИВЕРЗАЛНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ДОЛГОРОЧНИ УСЛУГИ ЗА ГРИЖА ЗА СТАРИ ЛИЦА И ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ

Потребно е воведување на практични механизми за обезбедување на правото на достапни услуги за долгорочна грижа со висок квалитет, особено домашна нега и услуги во рамките на заедницата декларирани во принципот 18 од Европскиот столб за социјални права, како и резиденцијални домови за грижа. Едуцирање на постарите луѓе и лицата со попреченост за да можат ефективно да ги изберат и да ги користат според нивните потреби.

Вклучување механизми за обезбедување на правото на флексибилни работни решенија за оние кои се грижат за постари лица и роднини признати во Директивата за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот. Обезбедување целосна исплата за петдневното отсуство за негуватели вклучено во Директивата за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот, кое може да се користи за грижа за постари луѓе и други роднини.

Застапување и обезбедување средства за понатамошно проучување како да се поттикне вклучувањето на мажите во грижата за постари лица и за поддршка на неформални машки негуватели и формално вработување во секторот поврзан со грижа.



5.

РЕДОВНО СЛЕДЕЊЕ И ЕВАЛУАЦИЈА НА ДИРЕКТИВАТА ЗА РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ РАБОТАТА И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ И НЕЈЗИНИТЕ РОДОВИ ВЛИЈАНИЈА

Подобрување на тековните индикатори, за да можат имплементацијата на Директивата и вклученоста на мажите да се мерат во однос на главните теми, вклучително и преку податоци разделени според род, степен на образование и занимање во секој од индикаторите (како дополнување на специфичните варијабли):

А. ТАТКОВСКО/ПОРОДИЛНО/РОДИТЕЛСКО ОТСУСТВО

Ниво на исплата, број на денови користени во првите 12 и 18 месеци на детето, број на денови користени самостојно или во исто време со другиот родител, со полно или со скратено работно време (по тип на работник)

В. ФЛЕКСИБИЛНИ РАБОТНИ РЕШЕНИЈА

- Намалено работно време (по ниво на исплата и по причина за намалување: грижа за деца, грижа за постари лица или други роднини, образование/обука, друго)
- Флексибилно работно време и прекувремена работа
- Просторна флексибилност (работа од дома) (индикатори за национална регулатива и користење)

Б. ОТСУСТВО НА НЕГУВАТЕЛИТЕ, ОТСУСТВО ОД РАБОТА ПОРАДИ ВИША СИЛА

Процент на лица со право, процент на лица кои го користат, број на денови користени во годината, причини.

Г. ВРСКА СО ДРУГИ ПОЛИТИКИ И ВЛИЈАНИЈА

- Усогласени индикатори за услуги за рано детско образование и грижа за 0-3 и 3-6 години одделно (за секоја одделна возраст на децата): за бројот на часови кои се користат неделно, трошок по дете, стапка на покриеност по карактеристика(и) на родител(и)
- Годишни или двегодишни хармонизирани истражувања за користење на времето што ги опфаќаат сите земји на ЕУ, кои вклучуваат платена работа, неплатена работа, приход и варијабли за ставови за правичност на распределбата на работата за двата возрастни членови во семејствата.

6.

КАМПАЊА ЗА ПОДИГАЊЕ НА СВЕСТА ШИРУМ ЕУ ЗА ВКЛУЧУВАЊЕ НА МАЖИТЕ ВО ГРИЖАТА ПРЕКУ КОРИСТЕЊЕ НА ПОСТОЈНИТЕ ПРАВА ЗА РАМНОТЕЖА НА РАБОТАТА И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ

Започнување на кампања за подигање на свеста ширум ЕУ за постојните права за рамнотежа на работата и приватниот живот, како да се користат истите и зошто нивната употреба е релевантна за родовата еднаквост, со фокус на вклученоста на мажите во грижата и начините за зголемување на нивното учество. Поттикнување на корпоративната општествена одговорност (CSR) за да се добие фокус на ова и за да можат работодавачите да станат свесни за потребата мажите вработени да отсутнуваат и да имаат опција за флексибилност.



7.

ВКЛУЧУВАЊЕ НА ПЛАНОВИТЕ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ ВО КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ НА КОМПАНИИТЕ



Промовирање на **планови за родова еднаквост**: воспоставување насоки и минимални барања за плановите, вклучување на промоција на инволвираноста на мажите во грижата, работна флексибилност за негувателите и важноста да се воведат истите во колективните договори. Ова може да биде основа за промовирање на обуки и кампањи за подигање на свеста, подобрување на знаењето и комуникацијата на компаниско ниво, како и менување на организациските култури.

СИТЕ ПРЕПОРАКИ СЕ ЗАСНОВААТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО “МАЖИТЕ И ГРИЖАТА”

Овој документ е изработен во рамки на проектот на ЕУ [Мажите и грижата – поддршка на работното место за грижлив маскулинитет](#). Преку овој проект го проучувавме политичкиот контекст на осум земји и компании од шест европски земји (Австрија, Германија, Исланд, Норвешка, Полска, Словенија, Шпанија, како и Северна Македонија во соработка со Австрискиот проект “Мажите и грижата”) и се обидовме да оцениме колку структурните услови и организациските култури можат да влијаат врз обврските на мажите поврзани со грижата. Врз основа на резултатите од проектот и користената литература, ги предлагаме овие политички препораки кои се потребни за да можат работните места да го промовираат вклучувањето на мажите во грижата, особено на мажите на раководни позиции.

ДОПОЛНИТЕЛНИ ИНФОРМАЦИИ

Fernández Lozano, Irina, Jurado Guerrero, T. 2021. [Carving out Space for Caring Masculinities. Results from a European Study. Men in care. Workplace support for caring masculinities.](#) Акциски грант VS-2018-0417.

Gärtner, Marc, Scambor, Elli, Warat, Marta, Eds. 2021. [Transnational Analysis of Studies in Organisations. Men in care. Workplace support for caring masculinities.](#) Акциски грант VS-2018-0417.

Martinez Pastor, J.I.; Jurado Guerrero, T.; Fernández Lozano, I. and Castellanos-Serrano, C. (2022, i.p.) *Caring Fathers in Europe: towards universal caregiver families?, Gender, Work, Organisation Special Issue CARing Masculinities at Work: Theoretical and Empirical Perspectives across Europe (во подготовка)*

Scambor, E., Warat, M., Gärtner, M., Ciaputa, E., Frelih, M., Hrženjak, M., Humer, Ž. & P. Abril Morales (2022). *CARING MASCULINITIES IN CARING ORGANIZATIONS? Insights from international workplace studies.* In: Scambor, E., Gärtner, M., Holter, Ø.G., Snickare, L. & M. Warat (eds.) *GWO Special Issue Caring Masculinities at Work: Theoretical and Empirical Perspectives across Europe (во подготовка)*.

АВТОРСТВО

Овој документ е уреден од Кристина Каstellanos-Серано и Тереза Хурадо-Гереро, од Националниот универзитет за образование на далечина (Шпанија). Другите коавтори се Пако Абрил-Моралес (Шпанија), Асдис А. Арналд (Исланд), Евелина Чапуа (Полска), Гудни Бјорк Ејдал (Исланд), Ирина Фернандез-Лозано (Шпанија), Мојца Фрелих (Словенија), Марк Гартнер (Австрија, Германија), Инголфур В. Гисласон (Исланд), Данел Хамер (Норвешка) Мајда Хржењак (Словенија), Жива Хумер (Словенија), Ева Крзаклевска (Полска), Димитра Минцидис (Грузија), Оле Нордфјел (Норвешка), Ели Скамбор (Австрија) и Марта Варат (Полска).

ПРАВА НА КОРИСТЕЊЕ

© 2022.

Ова дело е лиценцирано со лиценцата [CC BY-NC-SA 4.0 license](#). ISBN 978-84-09-32437-8

КОНТАКТ

Teresa Jurado-Guerrero. From UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain) tjurado@poli.uned.es

ОБРАБОТКА И ДИЗАЈН

[GRIGRI](#) [@magathings](#)

¹ Конзорциумот за истражување МиГ работеше со секундарни податоци и истражувања, кои главно се засноваат на хетеронормативна поставеност на семејствата. Партнерите на МиГ се свесни за родовата бинарна пристрасност вкоренета во податоците, која што ги ограничува доказите и дискусијата на различни семејства кои се движат надвор од хетеронормативниот семеен модел.



Проектот „Мажите и грижата“ и овој водич имаат добиено финансиска поддршка од Програмата на Европската Унија за вработување и социјална иновација “EaSi” (2014-2020). Информациите обезбедени во оваа публикација не мора да го одразуваат официјалниот став на Европската комисија.

