



Promocija ravnoteže između posla i porodičnog života kao i zakonodavstva u ovoj oblasti, postala je neophodna iz mnogo razloga. Preduzete mere obično dolaze iz razloga zabrinutosti za pitanje rodne ravnopravnosti. One takođe podupiru ekonomiju pošto olakšavaju učešće pojedinaca u plaćenom poslu, mogu imati pozitivan efekat na stopu rađanja i mogu, takođe, ojačati penzioni sistem. Zbog svih ovih razloga uspostavljanje ravnoteže između posla i porodičnog života postaje sve važnija tema.

1. O projektu

Projekat "Promena stereotipa kroz kolektivne ugovore u zemljama Zapadnog Balkana – uloga socijalnih partnera u uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života i ostvarivanju rodne ravnopravnosti" posvećen je podizanju svesti i jačanju znanja socijalnih partnera i drugih ciljnih grupa (poslodavaca i zaposlenih u privatnom sektoru, učenica, zainteresovane javnosti) o značaju mera za uspostavljanje ravnoteže između porodičnog i poslovnog života, kao i o složenosti rodne ravnopravnosti. Cilj projekta je, takođe, postepena promena svesti i rušenje stereotipa u zemljama Zapadnog Balkana, a kroz socijalni dijalog/kolektivne ugovore, i doprinos ekonomskom uspehu na taj način.

2. EU dokumenti koji se tiču uspostavljanja ravnoteže između posla i porodičnog života i rodne ravnopravnosti

Glavna EU legislativa

- Direktiva 92/85/EEC o zaposlenim trudnicama
 - Namera ove direktive je da se implementiraju mere koje bi pospešile unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su se nedavno porodile ili su dojlje.
 - Obezbeđuje minimalne standarde po kojima sve države članice predviđaju najmanje 14 nedelja porodiljskog odsustva pre i/ili posle porođaja (uz najmanje dve nedelje odsustvovanja pre i/ili posle porođaja), i naknadu za taj period u visini najmanje jednakojoj onoj za bolovanje.
 - Zabranjuje otpuštanje od početka trudnoće do kraja porodiljskog odsustva, izuzev u nekim slučajevima koji nisu u vezi sa trudničko-porodiljskim statusom a koji su dopušteni nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.
 - Ukazuje na to da trudne radnice imaju pravo, u skladu sa nacionalnm zakonodavstvom i/ili praksom, na odsustvo, bez gubljenja zarade, kako bi prisustvovali prođajnim pregledima, ako se takvi pregledi moraju obavljati tokom radnog vremena.

- Direktiva 2010/18/EU o roditeljskom odsustvu
 - Zasnovana je na okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu zaključenom od strane evropskih socijalnih partnera (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC). Ona revidira prethodnu direktivu o roditeljskom odsustvu.
 - Utvrđje minimalne uslove o roditeljskom odsustvu kao važnom sredstvu uspostavljanja ravnoteže profesionalnih i porodičnih odgovornosti i promovisanja jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena.



Ovaj e-flajer je pripremljen u okviru projekta »Promena stereotipa kroz kolektivne ugovore u zemljama Zapadnog Balkana – uloga socijalnih partnera u uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života i ostvarenju rodne ravnopravnosti«, koji je finansijski podržan od strane EU. Odgovornost za sadržaje i izrečena mišljenja ostaju isključivo na autorima. Evropska komisija nije odgovorna za bilo kakvu upotrebu informacija koje se ovde nalaze.



e-flajer #1

- Daje individualno pravo zaposlenim muškarcima i ženama na roditeljsko odsustvo u trajanju od najmanje četiri meseca (najmanje jedan od četiri meseca ne može biti prenosiv), po osnovu rođenja ili usvajanja deteta radi brige o tom detetu do njegove osme godine što definišu države članice i/ili socijalni partneri.
 - Štiti zaposlene od diskriminacije po osnovu apliciranja za roditeljsko odsustvo ili korišćenja istog.
 - Obezbeđuje da zaposleni imaju pravo da se vrate na isti posao ili, ako to nije moguće, na ekvivalentan ili sličan posao koji je u skladu sa njihovim ugovorom o radu ili ugovorno-radni odnos, na kraju roditeljskog odsustva.
 - Obezbeđuje da zaposleni, po povratku sa roditeljskog odsustva, mogu zahtevati promene svog radnog vremena i/ili rasporeda radnih sati. Poslodavci bi trebali uzeti u razmatranje i odgovoriti na takve zahteve, imajući u vidu potrebe i poslodavca i zaposlenog.
- Direktiva 2006/54/EC
- Obezbeđuje princip jednakog tretmana žena i muškaraca što podrazumeva da ne bi smelo biti na osnovu pola bilo kakve diskriminacije, direktne ili indirektno.
 - Obezbeđuje da definicija diskriminacije uključuje "bilo kakav manje povoljan tretman žene po osnovu trudnoće ili porodijskog odsustva".
- Nema direktive EU kada je reč o odsustva oca deteta.

Evropski socijalni dijalog iz oblasti uspostavljanja ravnoteže između posla i porodičnog života i rodne ravnopravnosti

- Okvirni sporazum o radu na daljinu – potpisan 16. jula 2002. godine od strane evropskih socijalnih partnera (ETUC, UNICE/UEAPME i CEEP). Namenjen je obezbeđivanju veće sigurnosti za radnike na daljinu koji su zaposleni u EU. Uređuje opšti okvir u pogledu uslova zapošljavanja radnika na daljinu i daje radnicima na daljinu jednak nivo zaštite kao i radnicima koji obavljaju svoju delatnost u prostorijama poslodavca.
- Okvir mera o rodnoj ravnopravnosti – usvojen od evropskih socijalnih partnera 2005. godine. Evropski socijalni partneri ocenili su da postoje četiri prioriteta u ovom okviru koji su od važnosti a na osnovu kojih bi socijalni partneri trebali delati sa ciljem povećanja rodne jednakosti na poslu. Ta četiri prioriteta su:
- razmatranje pitanja koje se tiču rodni uloga
 - promovisanje žena u donošenju odluka
 - podrška uspostavljanju ravnoteže između posla i života
 - smanjivanje platnog jaza između polova

3. Trenutna situacija u zemljama koje učestvuju u Projektu posvećenom uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života i rodnoj ravnopravnosti

Partneri na Projektu iz zemalja Zapadnog Balkana (Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija, Albanija i Slovenija) popunili su upitnik o stanju uspostavljanja ravnoteže između posla i porodičnog života i rodnoj ravnopravnosti, socijalnom dijalogu u ovoj oblasti, postojećoj legislativi i drugim relevantnim



Ovaj e-flajer je pripremljen u okviru projekta »Promena stereotipa kroz kolektivne ugovore u zemljama Zapadnog Balkana – uloga socijalnih partnera u uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života i ostvarenju rodne ravnopravnosti«, koji je finansijski podržan od strane EU. Odgovornost za sadržaje i izrečena mišljenja ostaju isključivo na autorima. Evropska komisija nije odgovorna za bilo kakvu upotrebu informacija koje se ovde nalaze.



e-flajer #1

dokumentima kada je reč o uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života i rodnoj ravnopravnosti.

Na osnovu analiza dobojenih odgovora, moguće je zaključiti sledeće:

- Sve zemlje učesnice regulišu porodijsko odsustvo nakon rođenja deteta.
- Ni u jednoj od zemalja učesnica ne postoji izričito izdvojena odredba o odsustvu oca (statutory entitlement on paternity leave), osim Slovenije.
- U većini zemalja učesnica postoje mere koje omogućavaju ravnotežu između posla i porodičnog života, poput nepunog radnog vremena, zaštite zaposlenih trudnica, zaštite roditelja od prekovremenog i noćnog rada.
- Većina zemalja učesnica usvojila je pravnu osnovu koja sprečava rodnu nejednakost.
- U svim zemljama učesnicama postoji potreba za boljom regulativom radnih uslova kako bi bili prilagođeniji porodičnom životu.
- Postoji mogućnost integrisanja mera što bi olakšalo ravnotežu između posla i porodičnog života u granskim kolektivnim ugovorima i kolektivnim ugovorima na nivou preduzeća.

Izveštaji o analizi na nacionalnom nivou, uključujući odgovore partnera u Projektu i preporuke, uslediće u dogledno vreme.

4. Korisni linkovi

- EU legislativa: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Evropski socijalni dijalog: <https://www.buinesseurope.eu/>
- Drugi korisni linkovi:
 - <http://ec.europa.eu/>
 - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
 - <http://www.mddsz.gov.si/en/>



Ovaj e-flajer je pripremljen u okviru projekta »Promena stereotipa kroz kolektivne ugovore u zemljama Zapadnog Balkana – uloga socijalnih partnera u uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života i ostvarenju rodne ravnopravnosti«, koji je finansijski podržan od strane EU. Odgovornost za sadržaje i izrečena mišljenja ostaju isključivo na autorima. Evropska komisija nije odgovorna za bilo kakvu upotrebu informacija koje se ovde nalaze.