



# RAVNOTEŽA IZMEĐU PROFESIONALNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA I RODNA RAVNOPRAVNOST

Regionalni pregled i smernice



**RAVNOTEŽA IZMEĐU  
PROFESIONALNOG I PRIVATNOG  
ŽIVOTA I RODNA RAVNOPRAVNOST**

*Regionalni pregled i smernice*

Beograd, 2017.

**RAVNOTEŽA IZMEĐU  
PROFESIONALNOG I PRIVATNOG  
ŽIVOTA I RODNA RAVNOPRAVNOST**

*Regionalni pregled i smernice*

**Autori:**

Udruženje poslodavaca Slovenije (ZDS)

**Izdavač:**

Unija poslodavaca Srbije

**Grafički dizajn i priprema za štampu:**

Aleksandar Popović

**Štampa:**

neoSensa

**Tiraž:**

1.000 primeraka

**Napomena:**

Ova publikacija je pripremljena i objavljena uz finansijsku podršku Evropske unije. Odgovornost za sadržaj i izražena mišljenja pripada isključivo autorima. Evropska komisija ne snosi odgovornost za bilo kakvu dalju upotrebu sadržanih informacija.



## SADRŽAJ

1. O PROJEKTU .....	5
2. EU LEGISLATIVA I VAŽNOST EU SOCIJALNOG DIJALOGA – <i>Maja David</i> .....	7
3. (NE)PLAĆENI RAD: ZAŠTO JE RAVNOTEŽA NEOPHODNA I KAKO JE POSTIĆI? – <i>dr Sonja Robnik</i> .....	15
4. PRIMERI DOBRE PRAKSE:	
a) Idi sa posla na vreme (odnos porodica-posao) .....	21
b) Sertifikat Femili-frendli preduzeće (preduzeće naklonjeno porodici) ...	21
c) MAMFORCE COMPANY® Standard .....	22
5. ZAKLJUČCI IZVEŠTAJA O ANALIZI .....	25
a) Glavni zaključci o zakonodavstvu u svakoj zemlji koja učestvuje u projektu .....	25
b) Glavni zaključci o socijalnom dijalogu u svakoj zemlji učesnici .....	30
6. PREPORUKE I MERE KOJE BI MOGLE DA PODRŽE KREIRANJE RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA I RODNU RAVNOPRAVNOST U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA .....	35
7. KORISNI LINKOVI .....	39





## O PROJEKTU

Izazovi koji stoje pred modernim društvom i društvom budućnosti zahtevaju od njih da budu efikasni, socijalno ravnopravni i kohezivni, zahtevaju nove oblike dodate vrednosti i nove biznis modele koji su kompatibilni sa ekonomskom konkurentnošću i koji podjednako uzimaju u obzir socijalnu dimenziju i održivi razvoj.

Promocija ravnoteže između poslovnog i privatnog života i legislative u ovoj oblasti su postali neophodnost iz čitavog niza razloga. Preduzete mere tradicionalno potiču iz brige za rodnu ravnopravnost. One su takođe podrška privredi jer omogućavaju učešće pojedinaca u plaćenom radu, mogu da imaju pozitivan efekat na stopu rađanja, a takođe mogu da pruže podršku i penzionim sistemima. Zbog svih ovih razloga, ravnoteža između poslovnog i privatnog života postaje sve važnija tema.

S obzirom na to da su tržišta rada u zemljama Zapadnog Balkana ocenjena kao prilično neinkluzivna u praksi, kao i da je jaz između polova u prisustvu na tržištu rada relativno veliki (zbog tradicije i kulturoloških običaja u ovim zemljama, niskog nivoa obrazovanja i veština, slabe dostupnosti i velikih troškova usluga za negu dece i starijih članova porodice, diskriminacije žena na tržištu rada, itd.), ovaj projekat promovise nove, inovativne mere koje treba da budu uključene u kolektivne ugovore kako bi se omogućila ravnoteža između poslovnog i privatnog života u regionu. Naime, te mere ohrabruju davanje jednakih šansi i veću dostupnost

kvalitetnim poslovima. Štaviše, nameravamo da ovim projektom srušimo stereotipe o "tipično muškim" i "tipično ženskim" zanimanjima i da, shodno tome, pružimo podršku mogućnosti za zapošljavanje pripadnika oba pola.

Evropska komisija je Udruženju poslodavaca Slovenije odobrila projekat pod nazivom "Promena stereotipa kroz kolektivne ugovore u zemljama Zapadnog Balkana – uloga socijalnih partnera u nastojanju da se omogući ravnoteža između poslovnog i privatnog života i rodna ravnopravnost", koji je počeo da se primenjuje 15. decembra 2015. godine i traje dve godine, do 14. decembra 2017. godine.

Ko-aplikanti za ovaj projekat, pored Udruženja poslodavaca Slovenije (kao vodećeg aplikanta), su takođe:

### **Organizacije poslodavaca:**

- HUP – Hrvatska udruga poslodavaca
- BCM – Biznis konfederacija Makedonije
- UPCG – Unija poslodavaca Crne Gore
- UPS – Unija poslodavaca Srbije
- BiznesAlbania – Udruženje poslodavaca Albanije

### **Sindikati:**

- ZSSS – Savez samostalnih sindikata Slovenije
- SSM – Savez sindikata Makedonije
- UFTUM – Savez samostalnih sindikata Crne Gore

- CATUS – Savez samostalnih sindikata Srbije
- KSSH – Konfederacija sindikata Albanije

**Pridružene organizacije:**

- EU socijalni partner: BUSINESSEUROPE
- sindikat: NHS – Samostalni sindikat Hrvatske

**Uz podršku:**

- UUPRS – Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske

Sveobuhvatni cilj projekta je podizanje svesti i podizanje nivoa znanja socijalnih partnera i drugih ciljnih grupa (poslodavaca i zaposlenih u privatnom sektoru, devojčica školskog uzrasta, zainteresovane javnosti) o

važnosti mera za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao i o složenosti rodne ravnopravnosti, kako bi se polako menjao tradicionalni način razmišljanja i rušili stereotipi u zemljama Zapadnog Balkana, kroz socijalni dijalog / kolektivne ugovore i tako dao doprinos ekonomskom razvoju.

Pored pregleda EU legislative, EU socijalnog dijaloga i važnosti ravnoteže između plaćenog i neplaćenog rada, ova publikacija sadrži nalaze i zaključke o stanju u gore navedenim zemljama kada su u pitanju ravnoteža između poslovnog i privatnog života i rodna ravnopravnost, preporuke i mere namenjene poslodavcima, a koje su usmerene na promociju ovog pitanja. Publikacija na taj način pruža podršku poslodavcima prilikom regulisanja ovog pitanja u okviru radne sredine.





## EU LEGISLATIVA I VAŽNOST EU SOCIJALNOG DIJALOGA

Maja David

### EU legislativa<sup>1</sup>

Evropska unija je po svojoj prirodi jedinstvena transnacionalna politička i ekonomska struktura. Kao rezultat, EU zakoni predstavljaju poseban međunarodni pravni sistem koji postoji paralelno sa zakonima Država članica<sup>2</sup>. Evropska unija ima svoj sopstveni sistem zakona, fundamentalna pravila i principe otelotvorene u osnivačkim ugovorima. To su:

- Ugovor o Evropskoj uniji – Ugovor iz Mاستrihta (1992)
- Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice (1957)
- Ugovor o osnivanju Evropske zajednice za atomsku energiju (1957)
- Ugovor o osnivanju Evropske zajednice za ugalj i čelik (1951)

EU ugovori su postavili ciljeve Evropske unije, pravila koja se primenjuju na EU institucije, način donošenja odluka i odnose između EU i Država članica. EU ugovori<sup>3</sup> su

1 [https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en)

2 <https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home>

3 Glavni sporazumi su: (source: [https://europa.eu/european-union/law/treaties\\_en](https://europa.eu/european-union/law/treaties_en)):

- Lisabonski ugovor
- Ugovor iz Nice
- Ugovor iz Amsterdama
- Ugovor o Evropskoj uniji – Ugovor iz Mاستrihta
- Jedinstveni evropski akt
- Ugovor o spajanju – Ugovor iz Brisela
- Rismki ugovori : Ugovori o EEZ i EURATOMu
- Ugovor o osnivanju Evropske zajednice za ugalj i čelik

menjani nekoliko puta zbog reformi EU institucija i uvođenja novih oblasti nadležnosti, kao i zbog pristupanja novih članica EU. U skladu sa EU ugovorima, EU institucije usvajaju zakone koji se potom primenjuju od strane Država članica.

EU može da usvaja zakone samo za one oblasti za koje ima ovlašćenje na osnovu EU ugovora. Pravne tekovine EU obuhvataju primarno i sekundarno zakonodavstvo<sup>4</sup>. EU zakonodavstvo se rukovodi principom primarnosti, što znači da EU nivo ima primat nad pravilima uspostavljenim u zakonodavstvu Država članica. Tako, EU usvaja zakonske akte sa kojima Države članice moraju da se usklade i i da ih primenjuju.

### Tipovi EU zakonskih akata

EU ugovori služe kao osnova za transponovanje EU legislativa i smatraju se tzv. primarnim zakonodavstvom. Pravni akti usvojeni na osnovu principa i ciljeva navedenih u EU ugovorima se navode kao sekundarno zakonodavstvo, koje uključuje:

- **Regulative:** zakonski akti koji se odmah nakon stupanja na snagu direktno i jednoobrazno primenjuju u svim EU zemljama i ne moraju da se transponuju u nacionalno zakonodavstvo. One su u potpunosti obavezujuće za sve EU zemlje.

4 [https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en)

- **Direktive:** one zahtevaju od Država članica da ostvare određeni rezultat, ali zemlje mogu same da odluče o tome kako će to da postignu. Da bi postigle ciljeve zacrtane u direktivi, EU zemlje moraju da preduzmu mere kako bi transponovale direktive u nacionalne zakone. Nacionalne vlasti moraju da obaveste Evropsku komisiju o tim merama. Transponovanje u nacionalne zakone se mora sprovesti pre roka navedenog u datoj direktivi (obično 2 godine). Ako zemlja ne transponuje direktivu u nacionalne zakone, Komisija može da pokrene postupak zbog prekršaja.
- **Odluke:** one su obavezujući zakonski akti koji su usmereni na jednu ili više EU zemalja, preduzeća ili pojedinaca. Strana koja je u pitanju mora da bude obavještena, a odluka stupa na snagu nakon dostave obavještenja. Odluke ne moraju da budu transponovane u nacionalne zakone.
- **Preporuke:** njih obično koriste institucije da bi izrazile svoje mišljenje i predložile određene mere bez nametanja zakonske obaveze za onog kome su namenjene. Preporuke nisu obavezujuće.
- **Mišljenja:** njih koriste EU institucije da bi se znalo njihovo stanovište bez nametanja zakonskih obaveza za onog koga se mišljenja tiču. Mišljenja nisu obavezujuća.

### **Procedura za usvajanje zakonskih akata**

Zakonski akti se usvajaju putem jedne od zakonodavnih procedura (obične ili posebne) predviđene EU ugovorima. Ove procedure se ne primenjuju na ne-zakonske akte

jer ove EU institucije mogu da usvajaju u skladu sa posebnim pravilima.

Većina EU zakona se usvaja putem obične zakonodavne procedure, gde Evropski parlament (direktno izabran) i Savet ministara (predstavnicima 28 EU zemalja) imaju podjednaku ulogu. Komisija podnosi predlog zakona Parlamentu i Savetu ministara, koji se moraju složiti oko teksta kako bi on postao EU zakon. Kroz seriju čitanja predloženog teksta zakona, Parlament i Savet ministara daju predloge izmena i dopuna. Ako se dve institucije slože oko izmena, predloženi tekst zakona je usvojen. Ako Parlament i Savet ministara ne mogu da se slože oko izmena, održava se drugo čitanje. Ako se tokom drugog čitanja ne postigne sporazum, predlog teksta zakona se stavlja pred "komitet za pomirenje" koji je sastavljen od podjednako broja predstavnika Parlamenta i Saveta ministara. Predstavnicima Komisije takođe prisustvuju sastancima. Kada se u okviru komiteta postigne sporazum, tekst se šalje Parlamentu i Savetu ministara na treće čitanje tako da konačno može da se usvoji kao tekst zakona. Ako Komitet za pomirenje ne odobri zajednički tekst, predloženi zakon nije usvojen.

Posebna zakonodavna procedura se sprovodi samo u određenim slučajevima. Tipično, Evropski savet je jedini zakonodavac a od Evropskog parlamenta se samo traži da da svoju saglasnost na predlog zakona ili da učestvuje u konsultacijama. Ređe, Parlament može da samostalno (nakon konsultacija sa Savetom) usvoji zakonski akt.

Kada se usvoji EU zakon, može da bude neophodno da se ažurira kako bi se reflektovao razvoj situacije u određenoj oblasti ili da bi se obezbedilo da se zakon valjano primenjuje. Savet ili Parlament mogu da ovladaju Komisiju da usvoji dva tipa ne-zakonskih akata:

- akti u vezi sa primenom, koji uvode mere kojima se obezbeđuje da se zakoni sprovode na isti način u svim EU zemljama;
- delegirani akti, koji uvode izmene u postojeće zakone ili ih dopunjuju, kako bi se dodala pravila koja nisu od suštinske važnosti.

## Socijalni dijalog na EU nivou

U oblasti socijalnih politika i industrijskih odnosa, EU institucije imaju relativno ograničenu zakonodavnu moć koja je rezultat znatnih razlika između relevantnih regulatornih okvira u Državama članicama, različitim tradicijama i, u nekim slučajevima, istaknute uloge socijalnih partnera u regulisanju određenog pitanja. Ugovor o funkcionisanju Evropske unije (u daljem tekstu TFEU) sa reformom iz Amsterdama priznaje socijalni dijalog kao fundamentalnu komponentu EU socijalnog modela<sup>5</sup>. Socijalni partneri su tako u mogućnosti da aktivno doprinesu oblikovanju EU socijalne politike. Prema Članu 151 TFEU, promocija dijaloga između socijalnih partnera se smatra zajedničkim ciljem EU i Država članica. Cilj socijalnog dijaloga je da se poboljša upravljanje Evropskom unijom kroz uključivanje socijalnih partnera u procese donošenja odluka i primene<sup>6</sup>. Na nivou EU, socijalni partneri takođe mogu da učestvuju u običnoj zakonodavnoj proceduri kroz konsultacije kako bi predstavili i branili svoje interese.

## a) Bipartitni socijalni dijalog

Prema Članu 154. TFEU, Komisija mora da konsultuje socijalne partnere pre nego što preduzme bilo kakvu aktivnost u oblasti socijalne politike. U inicijalnoj fazi, socijalni partneri<sup>7</sup> imaju mogućnost da kažu da žele da urede sadržaj između sebe, ili da prepustaju usklađivanje Komisiji. Ako žele da rade samostalno, počinju pregovori o sadržaju sa ciljem da se zaključi obavezujući ugovor. U tom slučaju, osniva se operativna grupa kojom predsedava neutralna osoba.

Kreiranje pregovaračkog tima prati proces koordinacije unutar pojedinačnih interesnih grupa. Pre nego što nastavi pregovore, BUSINESSEUROPE, na primer, mora da uskladi svoje interese sa UEAPMEom i CEEPom, a pre toga mora da dobije mandat za to od nacionalnih organizacija poslodavaca, i da formira svoj stav u koordinaciji sa drugim predstavnicima unutar poslodavačke grupe.

Pregovori se odvijaju tokom plenarnih sednica i moraju se zaključiti<sup>8</sup> u roku od devet meseci, osim ukoliko se postigne dogovor sa Komisijom da je rok od devet meseci za donošenje odluke produžen.

Rezultati pregovora mogu da poprime različite forme:

- formu okvirnog sporazuma<sup>9</sup>,
- okvir za aktivnosti<sup>10</sup>, ili
- drugi zakonski neobavezujući tekst<sup>11</sup>.

Tokom pregovora, EU socijalni partneri se dogovaraju o formi dokumenta koji će usvojiti. Forme se mogu razlikovati u za-

5 Više o EU socijalnom modelu na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2006-0238&language=SL&mode=XML>

6 [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sf/displayFtu.html?ftuld=FTU\\_5.10.7.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sf/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.7.html)

7 U skladu sa Članom 155. Ugovora o osnivanju Evropske zajednice

8 Što znači da se postigne sporazum reaching an agreement

9 Okvirni sporazum

10 Okvir za aktivnosti

11 Zajedničke analize, deklaracije, preporuke, izveštaji, studije slučaja

visnosti od toga kako će se transponovati na nacionalni nivo i da li će biti zakonski ili samo "moralno" obavezujući. "Moralna" snaga sporazuma je rezultat saglasnosti volja socijalnih partnera.

### **Okvirni sporazum**

Okvirni sporazumi su rezultat pregovora između EU socijalnih partnera, a koji imaju dalekosežne i zakonski obavezujuće efekte. Priroda okvira je rezultat subsidijarnosti EU pravnih tekovina, koje samo definišu pravac, startne tačke i rezultate koji treba da budu postignuti kroz primenu sadržaja sporazuma na nacionalnom nivou.

Sporazumi koji su postignuti na EU nivou mogu imati jednu od dve zakonske forme:

- prva mogućnost je da socijalni partneri zahtevaju od Saveta da se njihov sporazum primenjuje kao direktiva. U tom slučaju Savet nema mogućnost niti pravo da menja sadržaj sporazuma, već samo može da obezbedi odgovarajući formu, odnosno direktivu. Primer takvog transponovanja jednog sporazuma u direktivu je Direktiva Saveta 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine kojom se primenjuje revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojim se ukida Direktiva 96/34/EC. Na ovaj način, sporazum postaje deo EU pravnih tekovina i kao takav je zakonski obavezujući za Države članice. Ukoliko Države članice ne sprovedu takav sporazum u formi direktive, Komisija može da pokrene postupak protiv određene države zbog nepoštovanja direktive.
- Druga mogućnost ili forma, koju može poprimiti sporazum između

socijalnih partnera, je zaključivanje "autonomnog" okvirnog sporazuma, prema kojem socijalni partneri preuzimaju odgovornost za transponovanje dogovorenog sadržaja na nacionalni nivo, na nivo vlastitih aktivnosti, i na nivo preduzeća. Nadzor nad procesom transponovanja se razlikuje od slučaja kada je sporazum uključen u EU pravne tekovine u formi direktive. Komisija ne može da preduzima bilo kakve formalne sankcije protiv zemlje koja krši takav sporazum. Ista ograničenja u vezi sa zakonskim sankcijama se primenjuju i na Evropski sud pravde i institucije na nacionalnom nivou. Bez obzira na to, nacionalni socijalni partneri primenjuju takve sporazume i periodično, u skladu sa vremenskim okvirom navedenim u sporazumu, izveštavaju o primeni sadržaja autonomnog sporazuma.

### **Okvir za aktivnosti**

Okvirna lista aktivnosti nije zakonski obavezujući dokument, već njegova snaga potiče iz saglasnosti stavova socijalnih partnera o dogovorenom sadržaju. Takva okvirna lista aktivnosti obično uključuje zajedničke ciljeve i smernice koje se kvalitativno i kvantitativno definišu pomoću određenih kriterijuma. Te smernice i ciljevi moraju biti promovisani i transponovani na nacionalni nivo od strane članica EU socijalnih partnera, koji su potpisnici takvih dokumenata. EU socijalni partneri vrše nadzor na godišnjem nivou nad aktivnostima u vezi sa primenom mera u pojedinačnim Državama članicama i vrše procenu, u vezi sa različitim prioritetima, da li preduzete mere daju željene rezultate i da li se odvijaju u željenom pravcu. Bez obzira na pravnu snagu, one stavljaju u fo-

kus određene teme i na taj način ohrabruju diskusije između socijalnih partnera i regulatornih tela o tome kako da se postignu ciljevi zacrtani u okvirima za akcije.

## **Drugi tekstovi**

Umesto okvirnih sporazuma i okvirnih lista za aktivnosti, socijalni partneri mogu takođe da usvoje druge vrste dokumenata: zajedničke analize, deklaracije, preporuke, izveštaje, studije slučaja i slično. Sve ovo su neobavezujući dokumenti koji mogu, međutim, da uključe važne zajedničke stavove i savete za socijalne partnere ili za one koji usvajaju relevantne odluke iz oblasti industrijskih odnosa i socijalnih politika.

### **b) Tripartitni socijalni dijalog<sup>12</sup>**

Od samog početka evropskih integracijskih procesa, smatralo se da je važno uključiti ekonomske i socijalne stejkholdere u izradu nacрта legislative Zajednice. Konsultativni komitet za uglj i čelik i Evropski ekonomski i socijalni savet su funkcionisali u tom pravcu / bili svedoci toga. Od 1960 - ih godina osnovani su brojni savetodavni komiteti čija uloga je da pruže podršku Komisiji u formulisanju određenih politika. Generalno gledano, ovi komiteti kao što je Komitet za socijalnu bezbednost radnika migranata su sačinjeni od predstavnika nacionalnih poslodavačkih organizacija i sindikata, kao i od predstavnika Država članica. Od 1970, ključni forum za tripartitni socijalni dijalog na evropskom nivou je Stalni komitet za zapošljavanje, sastavljen od 20 predstavnika socijalnih partnera, podjednako podeljenih među sindikatima i organizacijama poslodavaca. Reformisan 1999. godine, Komitet je potpuno integrisan

u koordinisanu Evropsku strategiju zapošljavanja. Na osnovu zajedničkih doprinosa socijalnih partnera, Evropski savet je lansirao Tripartitni socijalni samit za rast i zapošljavanje marta 2003. godine (Odluka Evropskog saveta 2003/174/ES), koji je zamenio Komitet za zapošljavanje. Omogućavajući stalne konsultacije između Evropskog saveta, Komisije i socijalnih partnera o ekonomskim, socijalnim pitanjima i pitanjima vezanim za zapošljavanje, on se sastaje barem jednom godišnje i jedan od njegovih sastanaka se mora održati pre prolećnog zasedanja Evropskog saveta.

Formalizacijom procesa koji se razvija od 1997. godine, Samit se sada zvanično sastoji od postojećeg predsedništva Evropskim savetom i dva naredna, Komisije i socijalnih partnera. Tri predsedništva predstavljaju obično šefovi država ili vlada i ministri nadležni za zapošljavanje i socijalna pitanja; isto tako, Komisija ima dva predstavnika, a to su obično njen Predsednik i Komesar odgovoran za zapošljavanje i socijalna pitanja. Članovi socijalnih partnera su podeljeni u dve delegacije iste veličine, sa po 10 predstavnika radnika i poslodavaca, uz poklanjanje posebne pažnje podjednako zastupljenosti muškaraca i žena. Svaka grupa se sastoji od delegata evropskih organizacija koje pokrivaju celu privredu bilo predstavljajući opšte interese bilo specifičnije interese zaposlenih u nadzoru ili upravljačkoj strukturi i malih i srednjih preduzeća na evropskom nivou. Nakon ratifikacije Lisabonskog ugovora, uloga Tripartitnog socijalnog samita za rast i zapošljavanje je sada priznata u skladu sa Članom 152 TFEU.

### **c) EU socijalni dijalog danas<sup>13</sup>**

Od izbijanja ekonomske i finansijske krize, socijalni dijalog je sve više bio ugro-

12 [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuld=FTU\\_5.10.7.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.7.html)

13 [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuld=FTU\\_5.10.7.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.7.html)

žen primenom mera usmerenih protiv krize, tako što je oslabljen decentralizacijom, smanjivanjem dela privrede pokrivenog pregovorima i intervencijom države u oblasti politike zarada. Sa ovakvom pozadinom, i u smislu nalaza da su Države članice u kojima je socijalno partnerstvo najsnažnije, bile najuspešnije u prevazilaženju krize, Komisija se tokom novembra 2014. godine zauzela da se ponovo lansira i ojača dijalog sa socijalnim partnerima, naročito prilikom uspostavljanja novog ekonomskog upravljanja, kao preduslov za funkcionisanje socijalne tržišne ekonomije EU. Juna 2016. godine, EU socijalni partneri, Predsedništvo Saveta Evropske unije i Komisija su potpisali zajedničku izjavu o "novom pokretanju socijalnog dijaloga", kojom su se zajednički obavezali da daju doprinos poboljšanju okvirnih uslova, uspešnosti i kvalitetu socijalnog dijaloga na svim nivoima. Ovom izjavom oni su se obavezali da više uključe socijalne partnere u EU semestar i formiranje EU politike i donošenje zakona generalno gledano. Izjava stavlja poseban naglasak na fundamentalnu ulogu EU socijalnog dijaloga kao važne komponente u EU zapošljavanju i formiranju socijalne politike.

Nakon javnih konsultacija o Evropskom stubu socijalnih prava 2016. godine, Komisija je objavila Evropski stub socijalnih prava<sup>14</sup> u aprilu 2017. godine koji, između ostalog, priznaje pravo socijalnih partnera da budu uključeni u izradu i primenu politike zapošljavanja i socijalne politike, i koji podržava njihovo obimnije uključivanje u izradu politika i zakona, uzimajući pri tome u obzir raznovrsnost nacionalnih sistema.

### **a) Glavni delovi EU zakonodavstva i EU socijalnog dijaloga u oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti<sup>15</sup>**

U cilju promovisanja i jačanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti, EU stavlja akcenat na ova pitanja na nivou zakonodavstva, kao i na nivou EU socijalnog dijaloga. Dole je ukratko prezentovana zakonska regulativa koja se tiče ravnoteže između poslovnog i privatnog života:

#### **Glavni delovi EU zakonodavstva**

##### ➤ *Direktiva o trudnim radnicama 92/85/EEZ<sup>16</sup>*

- Cilj ove direktive je primena mera kojima će se ohrabriti poboljšanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile i koje doje.
- Postavlja minimalne standarde da sve Države članice imaju barem 14 sedmica porodiljskog odsustvovanja pre i/ili nakon porođaja (sa barem dve sedmice pre i/ili nakon porođaja), i naknadu zarade tokom ovog perioda u iznosu barem jednakom naknadi zarade tokom bolovanja.
- Zabranjuje se otpuštanje od početka trudnoće do kraja odsustvovanja, osim u nekim slučajevima koji nisu povezani sa stanjem

<sup>15</sup> <https://www.businessseurope.eu/>

<sup>16</sup> Direktiva Evropskog saveta 92/85/EEZ od 19.10.1992. o uvođenju mera radi ohrabriranja poboljšanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile ili doje

<sup>14</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

osobe a dozvoljeni su, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

- Ukazuje da trudne radnice imaju pravo, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom, na odsustvovanje, a da ne gube zaradu, radi pred-porođajnih pregleda, ako takvi pregledi moraju da se obave tokom radnog vremena.

➤ *Direktiva o roditeljskom odsustvovanju 2010/18/EU*<sup>17</sup>

- Zasnovana je na okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvovanju koji su zaključili EU socijalni partneri (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC). Revidira stariju direktivu o roditeljskom odsustvovanju.
- Postavlja minimalne zahteve u vezi sa roditeljskim odsustvovanjem kao važnog sredstva za uspostavljanje ravnoteže između profesionalnih i porodičnih obaveza i za promociju jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena.
- aje zaposlenim muškarcima i ženama pojedinačno pravo na roditeljsko odsustvovanje tokom perioda od barem četiri meseca (barem jedan od četiri meseca se ne može prenositi na drugog roditelja), na osnovu rođenja ili usvajanja deteta radi nege tog deteta do uzrasta od 8 godina, sa mogućnošću da Države članice i/ili socijalni partneri daju preciznu definiciju.

<sup>17</sup> Direktiva Evropskog saveta 2010/18/EU od 8.03.2010. kojom se primenjuje revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom odsustvovanju koji su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i ukida Direktiva 96/34/EC

- Štiti zaposlene od diskriminacije na osnovu apliciranja za ili korišćenja roditeljskog odsustvovanja.
- Omogućava da radnici imaju pravo da se vrate na isto radno mesto ili, ukoliko to nije moguće, na odgovarajuće ili slično radno mesto koje je u skladu sa njihovim ugovorom o radu, na kraju roditeljskog odsustvovanja.
- Omogućava da radnici, nakon povratka sa roditeljskog odsustvovanja, mogu da zahtevaju promenu radnog vremena i/ili smenskog rada tokom određenog vremena. Poslodavac je dužan da takav zahtev razmotri i odgovori na njega, uzimajući u obzir potrebe i poslodavca i radnika.

➤ *Direktiva o drugačijoj podeli uloga 2006/54/EC*<sup>18</sup>

- Uspostavlja princip jednakog tretmana žena i muškaraca što znači da ne sme da postoji bilo kakva diskriminacija, direktna ili indirektna, na osnovu pola.
- Predviđa da definicija diskriminacije uključuje "bilo kakav manje povoljan tretman žene u vezi sa trudnoćom ili porodijskim odsustvovanjem".

➤ *Ne postoji EU direktiva o odsustvovanju oca.*

➤ Druge važne direktive:

- Direktiva Saveta 2004/113/EC od 13.12.2004. kojom se primenjuje princip jednakog tretmana mu-

<sup>18</sup> Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta 2006/54/EC od 5.07.2006. o primeni principa jednakih šansi i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja

škaraca i žena u dostupnosti roba i usluga,

- Direktiva Evropskog parlamenta i Saveta 2010/41/EU od 7.07.2010. o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena koji se bave samostalnom delatnošću i koja ukida Direktivu Saveta 86/613/EEZ,
- Direktiva Saveta 1999/70/EC od 28.06.1999. koja se tiče Okvirnog sporazuma o radu na određeno vreme, a koji su zaključili ETUC, UNICE i CEEP,
- Direktiva Saveta 97/81/EC od 15.12.1997. koja se tiče Okvirnog sporazuma o radu sa nepunim radnim vremenom, a koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC.

#### **b) Evropski socijalni dijalog u oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti**

- *Autonomni okvirni sporazum o radu na daljinu* – potpisan 16.07.2002. od strane EU socijalnih partnera (ETUC, UNICE/UEAPME i CEEP). Usmeren je na obezbeđivanje veće sigurnosti za

radnike na daljinu koji su zaposleni u EU. Postavlja opšti okvir za uslove zapošljavanja radnika na daljinu i daje tim radnicima isti ukupan nivo zaštite kao i za radnike koji obavljaju rad u prostorijama poslodavca.

- *Autonomni okvir za aktivnosti u vezi sa rodome ravnopravnošću* – usvojen je 2005. od strane socijalnih partnera. EU socijalni partneri su u ovom okviru naveli četiri važna prioriteta u vezi sa kojima nacionalni socijalni partneri treba da deluju u pravcu veće rodne ravnopravnosti na radnom mestu. To su:
  - razmatranje uloge polova,
  - veće učešće žena u donošenju odluka,
  - podrška ravnoteži između poslovnog i privatnog života,
  - razmatranje jaza između zarada muškaraca i žena.
- *Drugi autonomni okvirni sporazumi:*
  - Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mestu (2007)
  - Framework agreement on work-related stress (2004)



# 3.

## (NE)PLAĆENI RAD: ZAŠTO JE RAVNOTEŽA NEOPHODNA I KAKO JE POSTIĆI?

dr Sonja Robnik

Tri stvari su ključne za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života: odgovornost, rodna ravnopravnost i kulturološke promene. **Odgovornost** ima više aspekata: ona uključuje i odgovornost društva da kreira kulturu u kojoj roditeljstvo zahteva aktivnu integraciju majki i očeva i gde oba pola mogu da daju svoj doprinos u brizi oko domaćinstva; odgovornost države, njenih institucija i lokalnih zajednica da investiraju u socijalnu infrastrukturu kako bi olakšali zaposlenim licima negu drugih lica<sup>19</sup>; odgovornost sindikata i organizacija poslodavaca da idu dalje u smislu principijelne podrške i usvajaju konkretne mere kojima će se omogućiti ravnoteža u svim sferama života zaposlenog; i zahtev ka pojedincu da prihvati svoj udeo u odgovornosti za domaćinstvo i porodicu. **Rodna ravnopravnost** u ovoj oblasti predstavlja realne jednake mogućnosti za muškarce i žene da u potpunosti iskoriste svoj obrazovni i radni potencijal sa jedne strane i da se jednako fokusiraju na porodične obaveze sa druge strane. **Kulturološke promene** bi trebale da streme ka dva cilja: obezbeđivanje pune podrške muškarcima u odstupanju od tradicionalnih muških normi i ženama u begu od tradicionalnih očekivanja društva i od njihove uloge onih koje neguju i brinu o domaćinstvu.

<sup>19</sup> Ne smatra se da odgovornosti u vezi sa negom drugih lica uključuju negu dece, starijih lica i članova uže porodice kojima je potrebna pomoć. U ovom kontekstu, pojam porodice ima veoma široko značenje, jer ljudi često brinu ne samo za svoje roditelje, već i za širi krug rođaka koji nemaju svoju vlastitu mrežu za podršku (na primer stric i strina koji nemaju decu).

### Plaćeni - neplaćeni rad i zašto je jednaka podela odgovornosti važna

Čak i u onim društvima koja su najrazvijenija, sa visokim nivoom rodne ravnopravnosti, situacija još uvek nije zadovoljavajuća: u ovim društvima, žene su skoro jednako prisutne na tržištu rada kao muškarci, ali izbalansirana podela porodičnih i kućnih odgovornosti tek treba da bude ostvarena.

Preveliko učešće žena u neplaćenom radu i preveliko učešće muškaraca u plaćenom radu ne donosi puno zadovoljstvo ni jednima ni drugima, dok društvo gubi važan potencijal. Da pogledamo neke argumente koji idu u prilog ovoj tvrdnji:

- **Duplo opterećivanje žena** koje potiče iz plaćenog i neplaćenog rada nije ispunjavajuće – istraživanje pokazuje da je aktivno uključivanje muškarca u kućne poslove usko povezano sa tim koliko je žena zadovoljna odnosom sa muškarcem, opštim blagostanjem i srećom (npr J. Scott et al. 2012);
- Sa druge strane, **muškarci žele da budu više uključeni u porodični život** i sebe više posmatraju kao nekog ko treba da obezbedi sredstva za život, ali bi voleli da budu potpuno prisutni očevi (npr. A. Kanjuo Mrčela et al. 2016). Zbog socijalnih normi ili radnog vremena, često su u tome sprečeni;
- Procenjuje se da su u Evropi **gubici BDP-a po glavi stanovnika** koji se

moгу pripisati razlikama muškaraca i žena na tržištu do 10%<sup>20</sup>. To, da je veće učešće muškaraca u neplaćenom radu i veće učešće žena u tržištu rada od krucijalnog značaja za ujednačavanje disproporcije, je logična posledica činjenice da dan ima samo 24 časa i da svaki porodični život donosi brojne obaveze u domaćinstvu i nezi drugih lica. Ovo je niže detaljnije obrađeno.

### **Zašto je važno da žene budu prisutne na tržištu rada**

Barem dva seta argumenata govore u korist pune prisutnosti žena na tržištu rada:

- **Ljudska prava:** rodna ravnopravnost je važan princip demokratije u većini evropskih zemalja. Ukoliko je polovina stanovništva sprečena u ostvarivanju svojih punih potencijala na tržištu rada a druga polovina u privatnom sektoru, ne možemo govoriti o pravoj jednakosti. Zbog roditeljskih obaveza žene plaćaju višu cenu na tržištu rada: mogućnosti za razvoj njihove karijere su malobrojnije, često uključuju rad sa nepunim radnim vremenom jer jednostavno nema drugog izbora. Između ostalog, ovo vodi do većeg rizika od siromaštva i socijalne ekskluzije – ne samo tokom rada sa nepunim radnim vremenom, već i u zrelim godinama žene, s obzirom na to da će penzija biti znatno niža nego u slučaju punog učešća u tržištu rada i takve karijere koja nije ugrožena pristajanjem na manje plaćene pozicije;
- **Ekonomski argumenti:** u većini evropskih zemalja, žene u proseku

20 Rezolucija Evropskog parlamenta o kreiranju uslova na tržištu rada koji su pogodni za ravnotežu između poslovnog i privatnog života (2016/2017(INI))

imaju obrazovanje višeg nivoa nego muškarci i njihov obrazovni i radni potencijal ostaje neiskorišćen. Prisustvo žena na tržištu rada je važan faktor za ekonomski rast zbog činjenice da je, sa jedne strane, ekonomska nezavisnost stanovništva rezultat smanjenih troškova socijalne pomoći po državu, i, sa druge strane, da je uspeh u globalnoj trci rezervisan za ona preduzeća koja su u mogućnosti da pronađu najbolje ljudske resurse. Ako ih traže među pripadnicima samo jedne polovine populacije, ona ograničavaju svoju šansu da pronađu najbolju osobu za svoje potrebe. Činjenica je da je profesionalni život zaposlenog pod uticajem njegovog privatnog (naročito porodičnog) života i poslodavci koji imaju sluha za potrebe svojih zaposlenih imaju i najdragocenije elemente uspeha, razvoja i rasta: motivaciju, zadovoljstvo zaposlenog i lojalnost preduzeću.

### **Zašto je važno da muškarci budu aktivni u privatnom životu?**

Pored izvesnog broja pozitivnih psiholoških faktora koji se tiču aktivnog očinstva, treba imati na umu da su muškarci 21. veka drugačiji od svojih prethodnika. Oni su tipično više predani očinstvu nego njihovi očevi i dedovi, ili žele da budu. Ovim imamo na umu aktivno očinstvo, ne samo pasivne posmatračke porodičnog života. Tradicionalne uloge u društvu (žene brinu o domaćinstvu i porodici a muškarci zarađuju za hleb) se menjaju. Obe strane – žene i muškarci – žele više, žele mogućnost izbora: muškarci i deca zaslužuju da imaju zajedničko vreme, žene i njihov obrazovni potencijal zaslužuju šansu na tržištu rada. Zbog toga muškarci treba

da budu integrisani u brigu o domaćinstvu i deci, uz nekoliko ispunjenih preuslova:

- mora da postoji težnja na **ličnom nivou**: prema praksi i istraživanjima, muškarci više ne žele da igraju ulogu pasivnih očeva i da propuštaju porodični život koji se odvija kao film, već žele da aktivno učestvuju u podizanju dece i njihovoj nezi. Ipak, muškarci su često izloženi pritiscima (čak i podsmehu) svog okruženja ukoliko se njihovo ponašanje razlikuje od socijalnih normi prema kojima muškarci nisu oni koji teše, stavljaju dete na spavanje ili ga presvlače, ili pripremaju obrok za dete ili mu pomažu u vezi sa domaćim, školskim zadacima;
- **Radno okruženje** treba da pruža veću podršku očevima: nije dovoljno uvesti mere koje će omogućiti ravnotežu između poslovnog i privatnog života imajući na umu majke, već mere treba da budu kreirane tako da i očevi mogu da ih primenjuju (poslodavci treba da obrate pažnju na to da kreiraju takvu kulturu i klimu u preduzeću koja ohrabruje muškarce da preuzimaju porodične obaveze i – pošto se radi o njihovim potrebama – da ih aktivno uključuju u planiranje takvih mera;
- **Kulturološke promene**: društvo treba da ide dalje od stereotipa da su domaćinstvo i briga o deci, naročito maloj deci, prvenstveno zadatak majki, dok se za očeve smatra da su oni samo pomagači (ovo je lakše reći nego učiniti, jer su ovo obično duboko ukorenjeni modeli koji se ne ispituju i koji su integrisani u kulturu do te mere da se njihova ograničavajuća priroda ne primećuje). Tamo gde zakonodavstvo predviđa neprenosi-

vo roditeljsko odsustvo za muškarce, njima je indirektno onemogućeno da imaju izgovor zbog neaktivnog očinstva. Mediji igraju važnu ulogu u uvođenju i/ili promovisanju društvenih promena – oni mogu da daju veliki doprinos normalizaciji aktivnog očinstva i vidljivosti modela za uzor (aktivni očevi koji su na društvenim pozicijama i izloženi medijima), itd. Isto važi i za normalizaciju ravnopravnog deljenja kućnih poslova: uz malo truda, mediji mogu da pomognu u prikazivanju žena i muškaraca na manje stereotipnan način (na primer, reklame za sredstva i proizvodi za čišćenje, kućni aparati, itd.) i tako znatno doprinesu eliminisanju rodno stereotipnih kućnih poslova.

### **Da li je dovoljno zakonodavstvo za postizanje željenih društvenih promena?**

Odgovor na ovo pitanje je definitivno: ne! Teško je zamisliti zakon koji propisuje broj sati koje u toku dana žene ili muškarci treba da posvete održavanju kuće i brizi o deci, a još je teže takav zakon primeniti u praksi. Zakonodavstvo je preuslov za stvaranje uslova za ravnotežu između poslovnog i privatnog života sa jedne strane, i za omogućavanje ravnopravne podele porodičnih i kućnih obaveza između muškaraca i žena sa druge strane. Ali to je daleko od dovoljnog.

### **Ko su onda glavni igrači?**

Kao što je ranije navedeno, država je nesumnjivo na prvom mestu – zakonski okvir koji postavlja osnovu za efikasnu ravnotežu između poslovnog i porodičnog života je obavezan. Ovaj okvir treba da se zasniva

na principu jednakosti muškaraca i žena i ne treba da omogućava samo (ili primarno) ženama ravnotežu između dve sfere života u određenom slučaju. Država i njene institucije imaju brojne poluge za ubrzavanje društvenog razvoja tamo gde nedostaje brzina (npr. uvođenjem neprenosivog roditeljskog odsustvovanja rezervisanog za očeve, podizanjem svesti, i sl.)

Drugi ključni igrač su **lokalne zajednice** – u većini zemalja one su zadužene za neophodnu infrastrukturu koja je građanima neophodna za svakodnevni život. Važno je da roditelji sa malom decom imaju na raspolaganju kvalitetne i dostupne ustanove za brigu o deci prilagođene njihovim stvarnim potrebama (ovo predviđa brigu o deci u toku posle podneva i večeri ako lokalno tržište rada zahteva večernje radne smene). Podrška takođe treba da se ogleda u osnovnom obrazovanju (na primer, pre podnevna briga o deci i doručak za decu u višim razredima osnovne škole, organizovan školski prevoz za decu koja stanuju daleko od škole, obroke tokom nastave, briga o deci nakon nastave, itd.). Lokalne zajednice mogu da pruže značajnu podršku porodičnom životu tokom raspusta. Vrtići pružaju brigu o deci svakog dana, dok se roditelji male dece školskog uzrasta naročito suočavaju sa problemom brige o deci tokom školskog raspusta. Deke i bake su zgodno rešenje ali ono nije dostupno svima. Treba imati na umu da buduće generacije neće moći da računaju na takvu vrstu pomoći zbog produženog radnog veka. Stoga je važno da lokalne zajednice obezbede brigu za decu školskog uzrasta tokom raspusta, imajući na umu naročito ranjive grupe, na primer decu sa posebnim potrebama i porodicama sa jednim roditeljem. Obaveza brige i nege se ne vezuje samo za decu, već i za starije osobe. Institucionalna briga (npr. starački domovi, dnevni centri) je neophod-

na, ali nije dovoljna. U idealnim okolnostima, model integrisanog pristupa brizi o starijim licima bi uključivala brojne druge usluge uspostavljene u lokalnoj zajednici: na primer, osoba koja pomaže starijoj osobi da ode do lekara, apoteke, prodavnice, itd, isporuka toplog obroka svakog dana, sat ili dva vremena provedena sa njima, pomoć u svakodnevnoj higijeni, čišćenje, itd. – ukratko, ceo spektar pristupačnih (u smislu cene i lokacije) usluga koje omogućavaju starim osobama da žive samostalno dokle god je to moguće i zaposlenim roditeljima da uspostave ravnotežu između svih svojih obaveza.

Treći važan igrač su **poslodavci i sindikati**. Obe strane su od krucijalne važnosti ne samo za primenu zakona, već i za njihovu nadogradnju konkretnim merama i približavanjem tih mera pravim potrebama zaposlenih. Brojna istraživanja su potvrdila da su zadovoljni radnici motivisaniji da rade, kreativniji i lojalniji poslodavcu – to su, nesumnjivo, karakteristike koje poslodavci traže. Nema sumnje da sve ovo mora biti inkorporirano u kolektivne ugovore, ali činjenica je da ako nisu, to ne sprečava pojedinačne poslodavce da uvedu takve mere u svojim preduzećima. Mnoge od ovih mera su potpuno besplatne, zahtevaju samo malo fleksibilnosti i planiranja procesa rada (npr. sastanci se ne zakazuju nakon određenog doba dana, zaposleni koji imaju obavezu brige o nekome imaju prioritet u planiranju godišnjeg odmora, uvođenje fleksibilnog radnog vremena, rad od kuće, nadoknađivanje radnih sati neodrađenih zbog brige o drugom licu (npr. transport roditelja do lekara), obuka rukovodilaca da prepoznaju važnost toga da se zaposlenima omogući ravnoteža između poslovnog i privatnog života, itd.).

Četvrti važan igrač je **porodična zajednica** kao takva. Rodna ravnopravnost je više od važnog demokratskog principa društva

u celini; ona je takođe važan princip u svakoj zajednici. Rodna ravnopravnost je imati izbor. To takođe znači da svaka porodična zajednica ima pravo da odlučuje o tome da li želi da živi u skladu sa tradicionalnim ulogama muškaraca i žena – međutim, ovaj izbor mora biti dobrovoljan i bez ograničenja i za ženu, i za muškarca. Ako je izbor pod uticajem obrnutih obrazaca, koji se po mogućstvu ne dovode u pitanje već se smatraju bogom danom činjenicom, jer „tako je oduvek“, onda govorimo o „izboru“ a ne o donošenju odgovorne i informisane odluke. Žena koja gura u stranu svoju ambiciju i potencijal treba da bude svesna šta to znači po njenu budućnost. Ona mora da zna značenje ekonomske zavisnosti (uključujući šta se dešava ako se porodica raspadne). Muškarac, sa druge strane, treba da bude svestan toga da odnos moći u rodno-tradicionalnom odnosu nije ravnomeran, zato što onaj koji obezbeđuje sredstva za život tipično ima veću moć, a to se lako može zloupotrebiti.

### Da zaključimo

Odlike modernog tržišta rada (dugo rado vreme, dostupnost 24/7, trenutna reakcija kao konkurentna prodajna prednost, itd.) ne pogoduju zaposlenima koji imaju obavezu brige o drugim licima. Stoga je neophodno da se **ponovo uspostavi ravnoteža između poslovnog i privatnog života** na duge staze – samo zaposleni koji su zadovoljni i odmorni mogu da budu kreativni i da daju doprinos razvoju preduzeća i društva.

U kvalitetnom partnerstvu se podrazumeva da muškarci i žene treba podjednako da doprinose svakodnevnom funkcionisanju porodice i domaćinstva. Na žalost, istraživanje je pokazalo da su takva partnerstva malobrojna i da **muškarci i očevi moraju da budu aktivniji u neplaćenom radu**. To je jedini način da se smanji teret koji je na ženama i da im se pruže jednake šanse i mogućnosti na tržištu rada – od integracije u tržište plaćenog rada do omogućavanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života i boljih mogućnosti za razvoj karijere.

Za očekivati je da će zajednice u kojima partneri podjednako brinu o deci i domaćinstvu biti pokretači razvoja, ukazujući na svoje potrebe poslodavcima i društvu. Naročito ukazujući na to da poslodavci treba da **posmatraju muškarce ne samo kao radnike, već i kao očeve**, kao i što se žene ne posmatraju samo kao radnice, već i kao majke. Promena kulture u preduzeću je jedan od ključnih faktora za promene u praksi: ako zaposleni ne dobijaju podršku u radnoj sredini, njihov lični nagon za aktivno očinstvo, bez obzira koliko jak, se neće (lako) ostvarivati. Plaćeni rad je imperativ za modernog muškarca, ali kompromisi na štetu kvalitetnog roditeljstva nisu neuobičajeni zbog zavisnosti od zarade. Kao rezultat, kultura preduzeća treba da stremi ka normalizaciji aktivnog roditeljstva i posebna pažnja će morati da se posveti aktivnom očinstvu – promena koja nesumnjivo zahteva vreme, ali za sve postoji prvi korak.



# 4.

## PRIMERI DOBRE PRAKSE

### a) **Idi sa posla na vreme (odnos porodica-posao)**

Kampanja "Idi kući na vreme" ohrabruje preduzeća i njihove zaposlene da idu kući na vreme, kad odrade radno vreme. Cilj ove kampanje je da ohrabri razmišljanje o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, razmišljanje o dugom radnom danu koji ne donosi željene rezultate u obliku povećane produktivnosti, i o kulturi preduzeća skoncentrisanoj na produktivnu, uz odnos poštovanja, saradnju sa zaposlenima, jer samo takva kultura preduzeća može da donese veću produktivnost, inovaciju, kreativnost, i, shodno tome, veću dodatnu vrednost u poslovanju.

Izvor: [www.ekvilib.org/en/initiative-go-home-on-time-day/](http://www.ekvilib.org/en/initiative-go-home-on-time-day/)

### b) **Sertifikat Femili-frendli preduzeće**

Pitanje **koordinacije poslovnog i privatnog života** je usko povezano sa pitanjem rodne ravnopravnosti. Ne možemo se baviti jednim bez onog drugog. Čim počnemo da tražimo mogućnost kako da povećamo procenat žena na rukovodećim pozicijama i kako da izbalansiramo rodnu strukturu u preduzeću, srećemo se sa problemom: zbog činjenice da žene vode veći deo brige o zavisnim licima i domaćinstvu, one ne mogu da ostanu duže na poslu na isti način kao i njihove muške kolege. Primenom politika

naklonjenih porodici koje omogućavaju da svi zaposleni mogu lakše da koordinišu poslovne i privatne obaveze se može postići fleksibilnijim oblicima rada, prilagođenim rasporedima i promovisanjem i podizanjem svesti o važnosti i dodatnoj vrednosti radne sredine koju nudi femili-frendli preduzeće.

Prirodno, kultura pojedinačnog preduzeća igra ovde važnu ulogu. Ako je kultura preduzeća dovoljno zrela da ohrabri zaposlene da budu što je više moguće efektni na poslu, biće im lakše da nakon radnog dana odu. Ovo ima posledica i u obrnutom smeru. Ako je kultura preduzeća takva da se ostajanje na poslu i posle kraja radnog vremena visoko ceni, ako zaposleni proveravaju i odgovaraju na poslovne e-maile uveče, vikendom i praznicima, kreira se sredina u kojoj su lične obaveze prvenstveno viđene kao prepreka a ne kao normalan deo života svakog zaposlenog.

Jedan od načina koje kompanije biraju kako bi na sistematičan način pristupili koordinaciji poslovnog i privatnog života jeste sistem sertifikata „Preduzeće naklonjeno porodici“. Sistem se primenjuje u Sloveniji oko 10 godina i potiče iz Nemačke. Nastao je pre više od 10 godina kada su partneri, u okviru iz projekta „Jednaki“ podržanog od strane EU, tražili način kako da se bore protiv diskriminacije mladih majki na tržištu rada. Nemački sistem je uveden u Sloveniju a ima za cilj da nagradi preduzeća koja primenjuju politike naklonjene porodici. Nakon završetka projekta, punu kontrolu nad sertifikatom je preuzeo član partnerstva – Institut Ekvi-

lib, koji i dalje izdaje sertifikate u saradnji sa Ministarstvom rada, porodice, socijalnih pitanja i jednakih šansi. Od početka pa do danas, broj onih koji imaju ovaj sertifikat je drastično porastao. Do danas je preko 250 preduzeća i organizacija, koji zapošljavaju preko 80.000 ljudi, ušlo u proceduru. Pored sve većeg prihvatanja u Sloveniji, procedura se takođe primenjuje u Srbiji i Estoniji.

**Glavni elementi** sertifikata su mere, podeljene u osam kategorija, koje idu od radnog vremena, organizacije posla, komunikacije sa zaposlenima, kompetencija rukovodstva do razvoja karijere, usluga za porodicu i nagrađivanja zaposlenih. Sistem je uspostavljen na takav način da svako preduzeće ili organizacija može da pronađe nešto za sebe ili za svoje zaposlene u okviru širokog spektra mogućih mera. Zato se sistem može primeniti u svakom preduzeću, bez obzira na sektor, veličinu ili vrstu radnih procesa. Pored obaveznih mera, koje moraju primenjivati sva preduzeća, aplikanti mogu da izaberu druge mere koje najviše odgovaraju potrebama njihovih zaposlenih u oblasti koordinacije poslovnog i privatnog života, ali to takođe reflektuje mogućnosti preduzeća da te mere sprovede.

Najuspešnija kombinacija mera zadovoljava najneophodnije potrebe zaposlenih, daje dugoročni efekat i utiče na izgradnju pozitivne i inkluzivne atmosfere u preduzeću. Uprkos nazivu "Preduzeće naklonjeno porodici", važno je to što se u okviru sertifikata ne primenjuju samo mere namenjene roditeljima. Zapravo se mora tragati za kombinacijom u kojoj baš svaki zaposleni može pronaći nešto za sebe. Mere koje poboljšavaju atmosferu u preduzeću i odnose na radnom mestu i ohrabruju neformalno druženje među zaposlenima pozitivno utiču na sve zaposlene.

Izvor: [www.ekvilib.org/en/work-life-balance/](http://www.ekvilib.org/en/work-life-balance/)

#### **a) MAMFORCE COMPANY® Standard**

– Korporativna odgovornost ka porodici kao efikasan alat za ravnotežu između poslovnog i privatnog života

U okolnostima današnje ekonomije, preduzeća se suočavaju sa sve većim brojem izazova. Ljudski kapital je jedan od glavnih izazova koji obezbeđuje njihovu dugoročnu održivost. Jedna polovina radne snage su žene, koje su u poslednje vreme bolje obrazovane, ali još uvek manje zastupljene u radnoj snazi, naročito na rukovodećim pozicijama. Uprkos svom obrazovanju žene i dalje obavljaju većinu poslova u vezi sa brigom za druga lica i domaćinstvom kao neplaćeni rad. Pod takvim okolnostima, preduzeća i države ne iskorišćavaju njihov pun potencijal obrazovane radne snage. Tako je pitanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života blisko povezano sa pitanjem rodne ravnopravnosti koje se može rešiti u okviru preduzeća kroz niz odgovarajućih mera i politika koje podržavaju korporativnu odgovornost ka porodici. Ravnoteža se može postići kroz kulturu preduzeća zasnovanu na uzajamnom poverenju, uvođenju fleksibilnijih oblika rada, efektivne organizacije posla koja uzima u obzir privatno vreme zaposlenih, usluge usmerene na porodicu i zaposlene koje pružaju podršku potrebama zaposlenih.

Preduzeća koja su zainteresovana za to da privuku i zadrže najbolje talente, poboljšano angažovanje zaposlenih i tako poboljšaju produktivnost, aktivno rade na tome da se pozicioniraju kao naklonjena porodici. Preduslov je razvoj odgovarajuće kulture preduzeća zasnovane na uzajamnom poverenju, fleksibilnosti, inkluziji i podršci. Uvođenje MAMFORCE® standarda, priznatog znaka kvaliteta koji potvrđuje kompetencije poslodavca za primenu korporativne odgo-



vornosti ka porodici, je dokazan način za sistematski pristup oblasti ravnoteže između poslovnog i privatnog života i razvoj željene kulture preduzeća zasnovane na odgovornosti ka porodici i rodnoj ravnopravnosti.

Preduzeća koja prođu kroz proces MAMFORCE nadzora uvode izvestan broj odgovornih politika i zaposleni od toga imaju takvu korist da mogu da uspostave ravnotežu između poslovnog i privatnog života i da imaju šanse za razvoj karijere bez obzira na roditeljstvo i polnu pripadnost. Metodologiju procene je u Hrvatskoj razvio Institut za zaposlene majke pre pet godina, na osnovu iskustava prikupljenih sa SAD tržišta koja su pre deset godina prepoznala potrebu da se uvedu mere naklonjene porodici, ali i na osnovu znanja iz prethodnog socijalno-ekonomskog sistema u centralnoj i istočnoj Evropi koji se zasnivao na ravnopravnosti i podršci porodičnom životu. Ima skoro 20 preduzeća (privatnih i državnih, vladinih agencija i tela, ministarstava i udruženja) koji zapošljavaju preko 20.000 ljudi i koji su prošli nadzor i stekli svoj osnovni ili puni MAMFORCE standard. U ovoj sve većoj zajednici naprednih preduzeća su vodeći telekom operateri (VIPnet/Telekom Austria, Hrvatski Telekom/Deutsche Telekom), vodeće banke (Privredna banka Zagreb – deo Intesa Sanpaolo Group, Zagrebačka banka/Unicredit Group), INA – naftna kompanija, Coca Cola HBC, 24 sata – medijsko preduzeće/Styria Media Group, Lidl, Janaf, Agencija za nauku i više obrazovanje – vladina agencija, Ministarstvo rada i penzionog sistema, HAKOM – Hrvatska regulatorna agencija za mrežne delatnosti, HEP, HBOR – Hrvatska banka za rekonstrukciju i razvoj, HUP- Hrvatska udruuga poslodavaca, itd.

Institut za zaposlene majke i dalje deluje kao čuvar MAMFORCE metodologije i standarda za sertifikaciju. Spona Code, konsul-

tantski pomoćnik, sa njegovim konsultatima za pitanja rodne ravnopravnosti i poslovanje rade direktno sa preduzećima pripremajući ih za MAMFORCE standard. Ove napore je prepoznao i podržao program Evropske komisije Prava, jednakost i građantvo (REC), koji je obezbedio sredstva za primenu MAMFORCE standarda u državnim preduzećima, vladinim institucijama i telima i u malim i srednjim preduzećima u okviru projekta „U potrazi za punom ravnopravnošću između muškaraca i žena“, kojim je upravljao Ombudsman za rodnu ravnopravnost Republike Hrvatske.

MAMFORCE METHOD® obuhvata šest glavnih oblasti koje uključuju najvažnije politike i mere, idući od komunikacije sa zaposlenima, organizacije posla, fleksibilnosti i usluga za porodicu do rukovođenja i upravljanja talentima. Postojeće politike i mere koje je preduzeće donelo i primenjuje, kao i mišljenje zaposlenih o primeni, su podjednako važni. Podudaranje ili razmimoilaženje između sistema upravljanja preduzećem i praktičnog iskustva (mišljenje zaposlenih) je najbolji dokaz efikasnosti politika preduzeća. Stoga, tokom procene se koristi nekoliko izvora procene, sistem upravljanja – politike i praksa u vezi sa ravnotežom između poslovnog i privatnog života, podaci o preduzeću – statistički pokazatelji i iskustvo preduzeća, iskustva iz praktičnog rada u preduzeću – mišljenje zaposlenih kojim se dobija uvid u subjektivno radno iskustvo. Rezultati se upoređuju sa MAMFORCE standardom (apsolutne vrednosti) i sličnim preduzećima (relativne vrednosti). Analiza repera postaje osnova za konkretan akcioni plan koji se zasniva na promeni, poslovanju i uticaju na zajednicu.

MAMFORCE COMPANY® standard se deljuje preduzećima koja, bez obzira na njihovu veličinu i prisutnost u javnosti, ispunja-

vaju standarde kvaliteta u svojim odnosima za zaposlenima, omogućavanju zaposlenim roditeljima takve uslove rada koji omogućavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života i pružaju zaposlenim ženama podjednake šanse za razvoj karijere. Celokupan proces pomaže preduzećima da uvedu promene tokom dve faze koje vode do osnovnog ili punog MAMFORCE COMPANY statusa. Menjanje kulture preduzeća predstavlja menjanje različitih mišljenja i duboko ukorenjenih načina rada putem brojnih mera čija primena se predlaže tokom narednog perioda. Sticanje punog standarda zahteva opredeljenost ka promeni i samu promenu, što se priznaje kroz jedan od tri nivoa – PROMENA, RAST i VODEĆI.

Cilj cele procedure procenjivanja je da se pomogne u promeni stavova, identifikaciji stereotipa i uvođenju novih tipova ponašanja u preduzeću kroz podizanje svesti u preduzeću o važnosti primene mera koje omogućavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života tako da zaposleni mogu da razvijaju svoju profesionalnu karijeru i, u isto vreme, budu odgovorni roditelji, ili sinovi i ćerke svojim ostarelim roditeljima. Šira zajednica ima koristi od ovoga u vidu više stope rađanja koja je u pozitivnoj korelaciji sa brojem žena

u radnoj snazi i boljim stanjem u nacionalnoj privredi zbog pozitivnog uticaja politika rodne ravnopravnosti – primena politika rodne ravnopravnosti ima za rezultat bolje poslovne rezultate preduzeća – 62% viši povraćaj investiranog kapitala. Iako se ime standarda prvenstveno vezuje za zaposlene majke i žene uopšte, njegovi efekti su mnogo širi, s obzirom na to da nove politike i mere imaju za cilj potrebe različitih grupa zaposlenih shodno njihovim potrebama u okviru različitih starosnih grupa i faza u karijeri.

Pozitivni efekti MAMFORCE METODE® su prepoznati u Makedoniji gde je procedura u fazi primene u saradnji sa Swiss Contact i Preda PLUS u okviru programa Veća zapošljivost na tržištu. Pored toga, saradnja sa Privrednom komorom Srbije je uspostavljena, kao i sa nezavisnim organizacijam u Bosni i Hercegovini i u Mađarskoj.

Osnivač MAMFORCE-a, Diana Koba Deskovic je 2016. godine dobila nagradu (Alumni Achievement Award) od IEDC – Bledske škole za menadžment, za doprinos zajednici.

Izvor: Institut za zaposlene majke i  
Spona code  
[www.mamforce.com](http://www.mamforce.com); [www.mamforce.hr](http://www.mamforce.hr)

# 5.

## ZAKLJUČCI IZVEŠTAJA O ANALIZI

U okviru prvog dela projekta partneri na projektu su popunili upitnik kojim se od njih tražilo da dostave niz informacija. Na taj način su prikupljeni statistički podaci za svaku zemlju, podaci o zakonskoj regulativi kada su u pitanju ravnoteža između poslovnog i privatnog života i rodna ravnopravnost, kao i podaci o socijalnom dijalogu koji postoji u svakoj zemlji. Iz ovih podataka su izvučeni kratak pregled i zaključci. Oni su prezentovani dole i predstavljaju deo izveštaja o analizi

### a) GLAVNI ZAKLJUČCI O ZAKONODAVSTVU U SVAKOJ ZEMLJI KOJA UČESTVUJE U PROJEKTU

Na osnovu upitnika koji su popunjavali partneri na projektu, sledeće se može primetiti:

- Sve zemlje iz kojih su partneri na projektu, predviđaju odsustvo pre/nakon porođaja i ono varira po dužini trajanja. U nekim zemljama se zove porodijsko odsustvo (Slovenija, Hrvatska, Srbija, Crna Gora, Albanija), dok je u zakonodavstvu BJR Makedonije ostavljen termin odsustvo sa posla zbog trudnoće, porođaja i roditeljstva.
- Sve zemlje učesnice u projektu, izuzev Albanije, imaju odredbe o odsustvu nakon iskorišćenog porodijskog odsustva, radi nege deteta, i ono se zove roditeljsko odsustvo (Hrvatska,

Slovenija, Crna Gora). U BJR Makedoniji naziv za ovo odsustvo je odsustvo sa posla zbog trudnoće, porođaja i roditeljstva, a u Srbiji se ono naziva odsustvo sa rada radi nege deteta.

- Tokom korišćenja porodijskog odsustva i u slučaju korišćenja roditeljskog odsustva (u Srbiji: odsustvo sa rada radi nege deteta, u FJR Makedoniji: odsustvo sa posla zbog trudnoće, porođaja i roditeljstva) od strane majke ili oca deteta, u zemljama učesnicama u projektu je predviđeno pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonodavstvom svake zemlje.
- U Sloveniji odsustvo usvojitelja (pravo oba usvojitelja na odsustvo) nije zasebna kategorija odsustva, iako oba usvojitelja imaju pravo na roditeljsko odsustvo, dok je u Albaniji, Hrvatskoj, Crnoj Gori i Srbiji zakonom utvrđeno pravo usvojitelja na odsustvo.
- Nijedna od zemalja učesnica nema zakonski predviđeno pravo na očinsko odsustvo, izuzev Slovenije.
- U većini zemalja učesnica postoje zakonske odredbe na nacionalnom nivou koje podržava ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kao što su:

#### • Albanija

Zakonodavstvo predviđa neke mere kao što su rad na daljinu ili rad od kuće i neke mogućnosti za

majke pre i nakon rođenja deteta dok dete ne napuni 1 godinu.

- **Hrvatska** (razne mere)

Usmerene na zaštitu trudnica, roditelja i usvojitelja kao što su:

- pravo trudnice na jednak tretman; pravo korišćenja porodiljskog, roditeljskog i usvojiteljskog odsustvovanja; rad sa polovinom radnog vremena; rad sa nepunim radnim vremenom zbog intenzivne nege deteta; pravo na rad sa nepunim radnim vremenom radi nege deteta sa ozbiljnim invaliditetom u skladu sa posebnim pravilima;
- rad na daljinu; zaštita od noćnog rada i prekovremenog rada; fleksibilan rad; pravo na preglede pre porođaja; majke koje su zaposlene na puno radno vreme i koje doje (tokom prvih 12 meseci nakon rođenja deteta) imaju pravo na dva sata odsustva sa rada (jednom dnevno dva sata ili dva puta dnevno po jedan sat).

- **BJR Makedonija**

Usmerene na posebnu zaštitu zaposlenih zbog trudnoće i roditeljstva kao što su:

- odredba u skladu sa kojom je poslodavac u obavezi da omogućujući zaposlenom lakše usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza; zaposlena koja doji, a radi sa punim radnim vremenom, ima pravo na plaćenu pauzu (jedan i po sat dnevno) tokom radnog vre-

mena. Ovo pravo je dostupno do jedne godine starosti deteta; zaštita tokom trudnoće i roditeljstva koja se odnosi na rad noću i prekovremeni rad; pravo na rad sa polovinom radnog vremena za roditelja čije dete ima poteškoće u razvoju i posebne potrebe u obrazovanju ako oba roditelja rade ili ako je roditelj samohran.

- zaštita od diskriminacije žena na osnovu trudnoće, porođaja i roditeljstva.

- **Crna Gora**

Usmerene na zaštitu žena u slučaju trudnoće i nege deteta, kao i zaštita u slučaju mrtvorodenog deteta:

- zaštita žena tokom trudnoće i majki sa decom mlađom od 3 godine od prekovremenog rada i noćnog rada; definicija roditeljskog i porodiljskog odsustvovanja; naknada zarade i povratak na isto radno mesto nakon porodiljskog ili roditeljskog odsustvovanja; rad sa polovinom radnog vremena dok dete ne navrši 3 godine (ako je detetu potrebna dodatna nega ili u slučaju da dete ima invaliditet); odsustvovanje zbog usvajanja deteta.

- **Srbija**

- Reguliše odsustvo sa rada zbog posebne nege deteta ili druge osobe;
- zaposlena žena tokom trudnoće i radnica koja doji ne sme da radi na poslovima koji su (u

- skladu sa nalazima nadležnih medicinskih vlasti) štetni po njeno zdravlje i zdravlje deteta;
- pravo na preglede pre porođaja;
  - zabrana otpuštanja radnice tokom trudnoće, rad sa polovinom radnog vremena u nekim slučajevima; zakon predviđa da se ugovor o radu, u slučaju ugovora na određeno vreme, produžava do kraja odsustva zbog nege deteta;
  - jedan od roditelja deteta sa posebnim potrebama zbog teškog stepena psihofizičkog invaliditeta ima pravo (nakon isteka porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta) na odsustvo sa rada ili rad sa polovinom radnog vremena dok dete ne napuni pet godina.
- **Slovenija**  
Usmerene na posebnu zaštitu radnika u slučaju trudnoće i roditeljstva kao što su:
    - zabrana diskriminacije na osnovu rodne pripadnosti i porodičnog statusa, zaštita trudnica i svih radnika u vezi sa njihovom roditeljskom ulogom;
    - predlog različitog rasporeda radnog vremena; rad na daljinu; pravo na rad sa nepunim radnim vremenom do određene starosti deteta; pravo na korišćenje barem dve sedmice godišnjeg odmora tokom školskog raspusta; zaštita tokom trudnoće i roditeljstva od prekovremenog rada i noćnog rada; zaposleni koji

se stara o detetu koje ima potrebu za posebnom negom, u skladu sa regulativom koja utvrđuje porodične pogodnosti, ima pravo na barem tri dodatna dana godišnjeg odmora; zaposleni ima pravo na jedan dodatni dan godišnjeg odmora za svako dete ispod 15 godina starosti; zaštita tokom trudnoće i roditeljstva u vezi sa noćnim radom i prekovremenim radom pod određenim uslovima; radnice koje doje dete mlađe od 18 meseci i rade sa punim radnim vremenom imaju pravo na pauze za dojenje u trajanju od minimum jednog sata tokom radnog vremena.

Više o merama koje postoje u svakoj zemlji možete pročitati u izveštaju o komparativnoj analizi (*na engleskom jeziku*)<sup>21</sup>.

- Sve zemlje učesnice u projektu imaju zakonsku osnovu u vidu odredbi koje omogućavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, ali su partneri na projektu u svakoj zemlji primetili da postoje izvesni problemi koji ne dozvoljavaju ili onemogućavaju primenu gore navedenih mera u praksi, a to su:

- **Albanija**

- Nasleđe partijarhalnih običaja još uvek postoji u porodicama naročito na selu
- Još uvek je prisutna diskriminacija u šansama za zaposlenje.

<sup>21</sup> Više informacija: <http://www.poslodavci.rs/promena-stereotipa-kroz-kolektivne-ugovore-u-zemljama-zapadnog-balkana/>

- Ne postoji jaka svest javnosti o pravima žena i devojaka, još uvek.
- **Hrvatska**
  - Relativno mali procenat muškaraca koristi roditeljsko odsustvo, što utiče na razvoj karijere i tržište rada.
  - Neophodno je razviti alate za promociju očeva koji koriste očinsko i roditeljsko odsustvo, ili za uvođenje obaveznog roditeljskog odsustva za očeve.
- **BJR Makedonija**

Uprkos svim zakonima u Makedoniji koji garantuju rodnu ravnopravnost u svim oblastima društvenog života, u praksi postoji diskriminacija od strane pojedinih poslodavaca protiv mladih žena i njihovog zapošljavanja zbog potencijalnog odsustovanja sa rada zbog trudnoće i porođaja, a prema samohranim majkama zbog njihovih porodičnih obaveza. Takođe, postoje registrovani slučajevi u kojima mlada žena zaključi ugovor na određeno vreme zbog potencijalne trudnoće, porođaja i roditeljstva.

Postoji izvesna doza nejasnoća u zakonima iz ove oblasti i neophodne su preciznije definicije materinstva, očinstva i roditeljstva.

Veliki je problem i to što treba obezbediti zaštitu i naknadu tokom odsustva za majke koje rade u neformalnom sektoru ili nezaposlene žene tokom trudnoće, porođaja i nege deteta.
- **Crna Gora**

Istraživanja su pokazala da je u praksi uobičajeno da muškarci primaju veću zaradu nego žene na istim pozicijama, iako zakon propisuje jednaku zaradu za jednak rad.

Takođe, postoji jasan problem kod žena koje finansiraju biznis. Iz kulturoloških razloga, žene u Crnoj Gori nemaju pristup nekretninama koje bi bile garancija za kredite.
- **Srbija**

Žene u Srbiji su još uvek dominantno zaposlene u nisko profitnim industrijama sa malim zaradama. Razlika između zarada muškaraca i žena iznosi oko 7,5%. Žene su više zastupljene u neformalnoj ekonomiji, a slobodno vreme, uključujući vikende, koriste uglavnom za kućne poslove i negu dece ili negu starijih i boleasnih članova porodice.

Iz statističkih podataka (detaljne informacije u vezi sa statistikom se mogu pronaći u komparativnom izveštaju) je jasno da se puno toga mora uraditi u oblasti zapošljavanja i ekonomskog osnaživanja žena, kao i u oblasti izjednačavanja zarada. Glavni izazov za Srbiju, kao i za većinu EU članica, je prevazilaženje tradicionalne podele zanimanja na muška i ženska i kreiranje uslova rada koji su više prilagođeni porodičnom životu.
- **Slovenija**
  - Podaci pokazuju da pravo na rad sa nepunim radnim vre-

- menom koriste uglavnom žene.
- Učešće mušaraca u radu sa nepunim radnim vremenom opada sa brojem dece, ali na pouzdanost prikazanih podataka može uticati mala veličina uzorka (nepuno radno vreme sa 1 detetom – 3.2 %, 2 deteta – 3.1 %, 3 deteta i više – podataka nema ili nisu objavljeni zbog malog uzorka).
  - Prema podacima dostupnim na internet stranici Ministarstva za rad, porodicu, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, 1.315 očeva je koristilo pravo na roditeljsko odsustvo tokom 2015. godine. Podaci od 2010. do 2015. godine pokazuju pad u korišćenju roditeljskog odsustva.
- Sve zemlje učesnice u projektu su usvojile zakone koji sprečavaju rodnu neravnopravnost.
  - U zemljama učesnicima u projektu postoje inicijative, strategije ili slična dokumenta koja su u vezi sa temom uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života i, u tom kontekstu, oni su povezani sa prevencijom rodne neravnopravnosti ili obezbeđivanja rodne ravnopravnosti.
  - Neke zemlje učesnice u projektu (Hrvatska, BJR Makedonija, Crna Gora, Srbija, Slovenija) imaju podatke koji pokazuju procenat dece (po starosti) koja su uključena u programe nege dece. U svakoj od ovih zemalja, organizacije koje su partneri na projektu su primetile sledeće:
- **Hrvatska**  
Procenat roditelja koji neguju svoju decu (mlađu od 3 godine) je veoma visok, iako je sistem nege dece razvijen i pristupačan u smislu cene, generalno, i takođe subvencionisan na lokalnom nivou. Postoji mreža javnih i privatnih ustanova za negu dece. Razlog za ovu situaciju u kojoj žene ostaju kod kuće je delimično visoka nezaposlenost, a delimično uslovi za korišćenje porodijskog i roditeljskog odsustva. Situacija je drugačija za stariju decu, među kojima je većina uključena u sistem za negu dece.
  - **BJR Makedonija**  
Podaci pokazuju da u nekim opštinama postojeće ustanove nisu dovoljne da bi se zadovoljila potreba za negom dece. Većina dece u obdaništima je uzrasta 3-5 godina, što ukazuje na to da o mlađoj deci još uvek vode računa članovi porodice (deke i bake, tetke, i sl.) ili su za negu dece angažovane dadilje. Broj institucija za negu dece u seoskim oblastima je veoma mali ili nema dostupnih podataka.
  - **Crna Gora**  
Analiza situacije programa za negu dece (obdaništa) za proteklih 16 godina, koja uključuje broj dece po starosnim grupama u javnim i privatnim obdaništima, jasno ukazuje da je potrebno izgraditi nova obdaništa. Jedan od ključnih problema za stepen iskorišćenosti je nedostatak fizičke infrastrukture za programe za negu dece. Takođe, postoji kulturološki problem da žene žele da ostanu uz decu, naročito žene koje su nezaposlene.

- **Srbija**

Sekretarijat za obrazovanje i zaštitu dece vodi statistiku o tome koliko se dece upisalo u obdaništa i predškolsku nastavu na nivou Beograda. Ne postoji statistika o vezi između nezaposlenosti žena i nedostatka uključenosti u predškolsko obrazovanje – iako je činjenica da su obdaništa pretrpana i da postoji ozbiljan nedostatak vaspitača koji rade sa velikim grupama dece, kao i da mnoga obdaništa nisu prilagodila svoje radno vreme tome da sve više i više žena radi do 17.30 časova.

- **Slovenija**

Ima dobro razvijenu mrežu obdaništa i jaslica. Velika većina, odnosno 90% obdaništa su javna. Broj dece koja se upisuju u obdaništa je stalno u porastu i tokom poslednjih deset godina je porastao za skoro polovinu.

Većina dečjih programa je pristupačna po ceni, ali cenu utvrđuje svaka lokalna zajednica, s obzirom na to da ona takođe može da obezbedi subvencije. Na osnovu izveštaja Instituta za socijalnu zaštitu Republike Slovenije iz 2010, zaključujemo da postoje razni oblici redovne dnevne nege, ako dete nije upisano u obdanište, statistički gledano znatno povezano sa materijalnim uslovima njihovih roditelja.

## **b) GLAVNI ZAKLJUČCI O SOCIJALNOM DIJALOGU U SVAKOJ ZEMLJI UČESNICI**

Na osnovu upitnika koji su popunjavali partneri na projektu može se zaključiti sledeće:

- Većina zemalja koje učestvuju u projektu je usvojila Zakon koji definiše proceduru kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, ugovorne strane i formu kolektivnog ugovora, izuzev Albanije.
- Zemlje učesnice u projektu u kojima je kolektivno pregovaranje definisano zakonom, uređuju ovu oblast kao posebno poglavlje u Zakonu o radu, izuzev Slovenije gde je kolektivno pregovaranje uređeno posebnim zakonom (Zakonom o kolektivnim ugovorima) i Hrvatske, gde je kolektivno pregovaranje definisano Zakonom o radu i Zakonom o reprezentativnosti organizacija poslodavaca i sindikata.
- Može se zaključiti da su sektorni socijalni dijalog i dijalog na nivou preduzeća u zemljama učesnicama u projektu razvijeni do izvesne mere, a u svakoj zemlji partneri na projektu iznose posebne napomene:

- **Albanija**

Socijalni dijalog na nacionalnom nivou uglavnom funkcioniše u okviru Nacionalnog saveta za rad, a tokom poslednjih 2-3 godine došlo je do poboljšanja. Sektorni dijalog još uvek nije formalizovan i, shodno tome, na niskom je nivou. Prisutan je u samo nekoliko sektora. Dijalog na lokalnom nivou ili na nivou preduzeća skoro ne postoji. Ima ga u svega nekoliko preduzeća.

- **Hrvatska**

Socijalni dijalog je dobro razvijen u velikim preduzećima, ali manja preduzeća nemaju predstavnike sindikata pa stoga ni formalni socijalni dijalog.



- **BJR Makedonija**

Može se reći da se sektorni dijalog u nekim sektorima – granama još uvek ne sprovodi u neophodnoj dinamici s obzirom da nema dovoljnog broja registrovanih udruženja poslodavaca u određenim delatnostima u okviru kojih bi moglo da se pregovara o potpisivanju granskog kolektivnog ugovora. Ipak, potpisano je 15 granskih kolektivnih ugovora. Međutim, na nivou preduzeća, sindikati se susreću sa izvesnim teškoćama u sprovođenju socijalnog dijaloga i zaključivanju kolektivnih ugovora jer mnogi poslodavci nisu voljni da prihvate osnivanje sindikata u svom preduzeću i tako zaustavljaju proces socijalnog dijaloga na nivou preduzeća.

- **Crna Gora**

Tripartitno telo poznato kao Socijalni savet, sačinjeno od predstavnika vlade, sindikata i poslodavaca, je odgovorno za sprovođenje socijalnog dijaloga u Crnoj Gori (Nacionalni tripartitni sporazum je potpisan sa socijalnim partnerima). U kontekstu socijalnog dijaloga, neophodno je da se ojačaju veze sa vladom, naročito u procesu donošenja odluka. Takođe, Crna Gora ima 21 lokalni Socijalni savet, ali ovi saveti se ne sastaju redovno, pa je njihov rad i svest o važnosti po društvo postojanja i rada ovih tela potrebno poboljšati. Na nivou preduzeća, socijalni dijalog je još uvek slab. Postoji jak socijalni dijalog u velikim preduzećima, ali imajući u vidu da 99,9%

crnogorskih preduzeća čine mala i srednja preduzeća, ovo vidimo kao problem.

Sindikati u Crnoj Gori procenjuju da socijalni dijalog nije na zadovoljavajućem nivou, ni na nivou sektora ni na nivou preduzeća (bipartitni socijalni dijalog). Najveći problem se pojavljuje pri utvrđivanju reprezentativnosti sindikata na nivou preduzeća. Utvrđivanje reprezentativnosti često zavisi od volje poslodavca (da li da sprovede proces utvrđivanja reprezentativnosti ili ne), a reprezentativnost je preduslov za pregovore i zaključivanje kolektivnih ugovora.

- **Srbija**

Socijalni dijalog nije dovoljno razvijen, što dovodi do usvajanja brojnih zakona po hitnom postupku bez javne rasprave, uključujući izmene Zakona o radu i Zakona o penzionom i invalidskom osiguranju. Kolektivni ugovori se generalno zaključuju za javni sektor, dok samo četiri kolektivna ugovora postoje u takozvanom realnom sektoru.

- **Slovenija**

Kolektivno pregovaranje u Sloveniji je visoko strukturirano. Postoji kolektivno pregovaranje između sindikata i poslodavaca na nacionalnom, industrijskom/sektornom nivou i na nivou preduzeća. Na sektornom nivou u privatnom sektoru, socijalni dijalog je prilično dobro razvijen, i trenutno ima 26 potpisanih kolektivnih ugovora. Procenat zaposlenih koji su po-

kriveni kolektivnim ugovorima je visok u poređenju sa mnogim drugim evropskim zemljama. Na nivou preduzeća, socijalni dijalog je takođe prilično dobro razvijen jer Zakon o radu predviđa da se neka prava i obaveze na osnovu rada mogu regulisati i kolektivnim ugovorom na nivou preduzeća. Ne postoji registar kolektivnih ugovora koji su zaključeni na nivou preduzeća, ali velika preduzeća u Sloveniji obično uređuju prava i obaveze na osnovu rada kolektivnim ugovorom na nivou preduzeća.

Više o socijalnom dijalogu u svakoj zemlji možete pročitati u izveštaju o komparativnoj analizi (*na engleskom jeziku*)<sup>22</sup>.

- Partneri na projektu ocenjuju da se ravnoteža između poslovnog i privatnog života i rodna ravnopravnost mogu:
  - ohrabriti kroz socijalni dijalog (Albanija, Hrvatska, Srbija, Slovenija);
  - razvijati podrškom socijalnih partnera kroz zajedničke inicijative, formulisanje zajedničkih mišljenja i preporuka donosiocima politika (Hrvatska);
  - treba da budu predmet zajedničke akcije i koordinisane akcije od strane države, sindikata i poslodavaca (BJR Makedonija);
  - odnositi na svaki deo nacionalnog socijalnog dijaloga (Crna Gora);
  - važno je da se ta pitanja razmatraju u okviru širih konsultacija sa civilnim sektorom (Crna Gora);
  - podržati takođe uz uključivanje stručne javnosti u pripreme

22 Više informacija: <http://www.poslodavci.rs/promena-stereotipa-kroz-kolektivne-ugovore-u-zemljama-zapadno-balkana/>

i diskusije o zakonima i drugim pravnim aktima koji imaju za cilj harmonizaciju poslovnog i porodičnog života (Srbija);

- takođe je neophodno insistiranje na konzistentnoj primeni usvojenih zakona i praćenju implementacije (Srbija);
- sloboda zaposlenih i poslodavaca da se slobodno udružuju i kolektivno pregovaraju kako bi pronašli rešenja povoljna po obe strane je od velike važnosti (Srbija);
- mogućnost da se socijalni partneri dogovore o odredbama kolektivnih ugovora koje će imati za cilj da se mere za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života mogu dogovarati na nivou grane i na nivou preduzeća (Slovenija).

- Većina partnera na projektu ocenjuje da mere za omogućavanje ravnoteže između poslovnog i porodičnog života treba da budu uključene u pregovaranja na nivou grane i na nivou preduzeća, iako partneri u Albaniji prepoznaju važnost regulative na nacionalnom nivou a u Crnoj Gori ocenjuju da je nacionalni nivo najvažniji jer je najrazvijeniji. Partneri u Sloveniji ocenjuju da kolektivno pregovaranje na različitim nivoima u različitim granama, zanimanjima i na nivou preduzeća omogućava da se socijalni partneri dogovore o merama za uspostavljanje ravnoteže, odnosno koje mere najviše odgovaraju pojedinim radnim sredinama i potrebama zaposlenih.
- U većini zemalja učesnica u projektu barem neke mere su uključene u

kolektivno pregovaranje (na nivou grane/preduzeća) koje omogućavaju uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su u:

- **Albaniji**

Članovi koji se tiču naknade za porodicu u slučaju sklapanja braka, nesreće ili smrtnog slučaja člana porodice, definisane pogodnosti za majke sa puno dece, porodijsko odsustvo mogu koristiti oba roditelja shodno potrebi, pogodnosti za majke sa decom koju doje, plaćeni i neplaćeni praznici radi nege i obrazovanja dece ili u slučaju bolesti deteta, itd.

- **Hrvatska**

Postoje dobri primeri kolektivnih ugovora na nivou preduzeća, npr. kada preduzeće predviđa isplatu dodatnih sredstava zaposlenom tokom drugih 6 meseci porodijskog odsustva, kako bi ih ohrabрили da ostanu kod kuće dok dete ne navrší 1 godinu starosti. Takođe, postoje preduzeća koja praktikuju rad na daljinu, fleksibilno radno vreme i slično, ali ovo nije uobičajena praksa.

- **BJR Makedonija**

U većini kolektivnih ugovora (opšti kolektivni ugovori za privatni sektor, granski kolektivni ugovori i kolektivni ugovori na nivou preduzeća) koje je zaključio Savez sindikata Makedonije, utvrđeno je pravo na dva dana plaćenog odsustva za rođenje deteta (uglavnom koriste očevi).

- **Crna Gora**

Mere se regulišu Zakonom o radu, ne kolektivnim ugovorima.

- **Srbija**

Mere koje predviđaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života odnose se na dodatne dane godišnjeg odmora za žene sa decom, fleksibilno radno vreme i prilagođavanje vremena za obrazovanje i poboljšanje kvaliteta rada (seminari, dodatno obrazovanje u skladu sa porodičnim odgovornostima). Važno je naglasiti da se te mere većinom primenjuju na nivou preduzeća.

- **Slovenija**

Postoji niz mera za uspostavljanje ravnoteže koje su već uključene u kolektivne ugovore. Velika većina odredbi je definisana i za muškarce i za žene. Te mere su:

- Pravo na dodatno plaćeno odsustvo u vezi sa određenim porodičnim obavezama iz ličnih razloga (kada se rodi dete, smrt člana porodice, sklapanje braka, popravka kuće ili stana, selidba i drugi lični razlozi);
- Pravo na neplaćeno odsustvo zbog porodičnih razloga (na primer nega bolesnog deteta ili drugog člana porodice koji je bolestan);
- Plaćeno odsustvo za očeve u vezi sa rođenjem deteta (jedi-na mera koja je usmerena na očeve);
- Upućivanje zaposlenog na rad u drugo mesto (zabrana upućivanja zaposlenog koji negu-

- je malo dete ili člana porodice sa ozbiljnim invaliditetom na rad u drugo mesto);
- Ograničavanje rada nedeljom ili u dane državnih praznika (ograničavanje broja radnih dana nedeljom i u dane državnih praznika za sve zaposlene, dodatno za roditelje dece predškolskog uzrasta i zabrana takvog rada za neke kategorije radnika);
  - Femili-frendli (naklonjeno porodici) radno vreme (odredba o radnom vremenu uzima u obzir ravnotežu između poslovnog i privatnog života);
  - Prilagođavanje obdaništu/školi (bonus za dečje vreme – plaćen dodatni dan odsustva kada dete polazi u prvi razred osnovne škole i plaćeno odsustvo ili fleksibilno radno vreme dok se dete privikava na obdanište).
- U većini zemalja učesnica u projektu postoje dodatne mere koje se u praksi koriste kako bi se omogućili ravnoteža između poslovnog i privatnog života i rodna ravnopravnost, na primer u:
- **Hrvatska**
    - Socijalni partneri (HUP + sindikati) su sproveli zajedničke aktivnosti u cilju primene Okvirnih sporazuma, prvi je na temu rada na daljinu – projekat Batos.
    - Mamforce sertifikat za preduzeća koja su naklonjena majkama (mother-friendly) i promovišu ravnotežu između poslovnog i privatnog života radnica.
  - **BJR Makedonija**

Uz podršku Ministarstva rada i socijalne politike tokom 2015. je pokrenut projekat za osnivanje obdaništa u državnim institucijama i ministarstvima ko i u nekoliko velikih privatnih preduzeća.
  - **Srbija**

Neka preduzeća aktivno rade na harmonizaciji poslovnog i privatnog života kroz mere kojima se povećava motivacija i smanjuje stres kod zaposlenih, kroz porodična odsustva i odmore, stimulisanje rađanja, tradicionalne porodične izlete, novogodišnje poklone za decu, kao i redovne evaluacije zadovoljstva zaposlenih u preduzeću.
  - **Slovenija**
    - Sertifikat Femili-frendli preduzeće kao jedan od alata za efektivno i poboljšano upravljanje ljudskim resursima i preduzećima u kontekstu uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života zaposlenih.
    - Priznanja za preduzeća koja imaju žene na rukovodećim pozicijama kao preduzeće naklonjeno ženama menadžerima.
- U svim zemljama učesnicama u projektu je potrebno bolje regulisati radno okruženje kako bi postale femili-frendli

# 6.

## PREPORUKE I MERE KOJE BI MOGLE DA PODRŽE KREIRANJE RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA I RODNU RAVNOPRAVNOST U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA

Sadržaj (preporuke i mere) koji sledi uključuje niz aktivnosti usmerenih na omogućavanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života i rodnu ravnopravnost, namenjenih ključnim akterima (donosiocima politika, socijalnim partnerima i preduzećima). Oni mogu ove preporuke i mere da koriste kao neobavezujući alat u cilju rešavanja ovog pitanja u radnoj sredini, uzimajući u obzir zakonski okvir, kulturološko okruženje, specifičnosti sektora i spremnost na promene u svakoj zemlji koja je partner na projektu.

### 1. Preporuke

**Sledeće preporuke su namenjene donosiocima politika na nacionalnom nivou kao neobavezujuće sugestije o tome kako doprineti ravnoteži između poslovnog i privatnog života i rodnoj ravnopravnosti:**

- Preporučuje se jačanje uloge oca u oblasti neplaćenog rada, podsticanjem većeg uključivanja oca u aktivno roditeljstvo. Ovo bi bilo moguće uspostavljanjem prava oca na određeni period odsustva sa posla (određeni broj dana) nakon rođenja deteta, a u svrhu brige o detetu. **Ovo bi bilo ekskluzivno pravo oca na odsustvo sa posla, koje se ne može prenositi na majku deteta. Ukoliko se ovo pravo ne iskoristi, ono propada.** Ovo pravo bi se lako ostvarivalo ako

bi odsustvo sa posla bilo plaćeno u potpunosti ili barem delimično. Na ovaj način, Država bi ohrabрила muškarce da učestvuju u (neplaćenom) radu u vezi sa brigom o detetu i omogućila ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

- Poboljšanje javne mreže institucija za brigu o deci, što bi omogućilo pristup (uz ko-finansiranje) institucijama za brigu o deci nakon završetka roditeljskog odsustva a do polaska deteta u školu (obdanište) i obezbedilo brigu o deci školskog uzrasta nakon završetka nastave, tamo gde je to potrebno.

**Sledeće preporuke su neobavezujuće aktivnosti namenjene kao podrška socijalnim partnerima u pružanju pomoći da se uspostavi ravnoteža između poslovnog i privatnog života na različitim nivoima njihove uključenosti:**

- a) **Razmišljanje i diskusija o ravnoteži između poslovnog i privatnog života** – podići svest poslodavaca da zaposleni moraju da uspostave ravnotežu između poslovnih/profesionalnih obaveza sa svojim porodičnim/ličnim obavezama i da pozitivno gledaju na uvođenja novina u radno okruženje, uzimajući u obzir sve (te) aspekte života zaposlenog, bez obzira na rodnu pripadnost.

**b) Politika ravnoteže između poslovnog i privatnog života** – kreirati i uvesti u preduzeće politiku koja omogućava ravnotežu između poslovnog i privatnog života i rodnu ravnopravnost i koju će uprava promovirati kroz druge politike preduzeća ili je dalje nadograđivati odgovarajućim merama.

**c) Svest o pravima** – podići svest o pravima radnika koja su zasnovana na zakonskoj regulativi u svakoj zemlji koja učestvuje u projektu i o onima koja se primenjuju u preduzeću.

**d) Obrazovati upravu** – obrazovanje uprave o koristima od kreiranja ravnoteže između poslovnog i privatnog života u preduzeću i o tome kako uspostaviti fleksibilnije radno okruženje.

**e) Svest o rodnoj ravnopravnosti na radnom mestu** – napor poslodavaca/socijalnih partnera da obrate pažnju na rodnu neravnopravnost koja se pojavljuje u praksi i njegov/njihov napor da se eliminišu razlike u zaradama.

## 2. Mere

**Sledeće mere su neobavezujući predlozi kao podrška socijalnim partnerima u kreiranju radnog okruženja koje omogućava ravnotežu između poslovnog i privatnog života i rodnu ravnopravnost:**

### A) Mere na nivou kolektivnog ugovora:

#### a) Mesto rada:

Rad na daljinu tokom celog radnog vremena ili jednog njegovog dela na osnovu dogovora između poslodavca i zaposlenog.

#### b) Radno vreme:

Pisana saglasnost pre uvođenja prekovremenog rada za:

- zaposlenog koji ima dete mlađe od 6/7 godina koji nije u mogućnosti da obezbedi roditeljsku negu,
- zaposlenog koji u porodici ima zavisna lica (starije/bolesne članove porodice) kojima je potrebna nega iz medicinskih razloga.

#### c) Odmori/odsustva:

1. Pravo na X dana plaćenog odsustva zbog ozbiljne bolesti i lečenja člana uže porodice;
2. Pravo na X dana plaćenog odsustva zbog rođenja deteta;
3. Pravo na neplaćeno odsustvo sa rada tokom dogovorenog perioda vremena zbog bolesti deteta/bolesnog člana porodice na osnovu dogovora između zaposlenog i poslodavca.

### B) Mere na nivou preduzeća:

#### a) Mesto rada:

Mogućnost da poslodavac obezbedi za zaposlene u smenama/sve zaposlene broj telefona putem kojeg se sa njima može stupiti u kontakt u slučaju hitnog porodičnog slučaja tokom radnog vremena.

## **b) Radno vreme:**

1. Mogućnost dogovora između poslodavca i zaposlenog o fleksibilnom radnom vremenu radi ravnoteže između posla i porodičnih/ličnih obaveza na osnovu dogovora između poslodavca i zaposlenog (npr. fleksibilan početak i kraj radnog vremena zaposlenog koji ne radi u smenama; jedan slobodan dan tokom dogovorenog perioda vremena radi polaganja ispita – svake sedmice, jednom mesečno, ali tako da dogovoren ukupan broj radnih sati zaposlenog ostane isti; mogućnost odlaska sa posla ranije nego obično zbog porodičnih/ličnih razloga uz nadoknadu sati drugog dana).
2. Mogućnost da zaposleni koji rade u smenama promene smenu zbog ličnih/porodičnih razloga na osnovu dogovora između poslodavca i zaposlenog, osim kada to trenutni proces rada ne dozvoljava.
3. Pravo zaposlenog sa porodičnim obavezama da u pisanom obliku predloži drugačiju raspodelu radnog vremena kako bi mogao da uskladi poslovne i privatne obaveze. Poslodavac takav predlog mora da razmotri i odgovori na njega uzimajući u obzir vlastite okolnosti, ali nije u obavezi da postupi u skladu sa predlogom ukoliko je u suprotnosti sa proizvodnim procesom u preduzeću i celokupnim rasporedom radnog vremena.

4. Pravo zaposlenog koji koristi pravo na rad sa nepunim radnim vremenom zbog roditeljstva da radne sate rasporedi drugačije nego što je dogovoreno u ugovoru o radu, nakon dogovora između poslodavca i zaposlenog.

## **c) Fleksibilni dogovori o odmoru/odsustvima:**

1. Pravo na dodatnih X dan(a) godišnjeg odmora za samohranog roditelja za svako dete mlađe od 15 godina;
2. Pravo na dodatnih X dan(a) godišnjeg odmora za zaposlenog sa troje dece;
3. Pravo na dodatnih X dan(a) godišnjeg odmora za zaposlenog koji se stara o detetu sa ozbiljnim fizičkim ili drugim umerenim invaliditetom ili zavisnoj osobi (stariji/bolesni član porodice);
4. Pravo zaposlenog koji ima dete školskog uzrasta da koristi barem jednu sedmicu godišnjeg odmora tokom raspusta;
5. Pravo zaposlenog da se pridruži trudnoj partnerki tokom medicinskih pregleda pre porođaja ukoliko proces rada to omogućava.

## **d) Druge mere:**

1. Organizovanje raznih skupova imajući u vidu decu zaposlenih roditelja (zajednički izleti, šetnje, Novogodišnje i Božićne priredbe za decu);

2. Pokloni za decu za Novu godinu/ Božić);
3. Pravo zaposlenog roditelja na odsustvo na dan polaska deteta u obdanište ili školu, kao deo godišnjeg odmora;
4. Obaveza poslodavca koji ima više od 20 zaposlenih da izradi izveštaj barem svakih 20 godina o situaciji kada su u pitanju zaposleni muškarci i žene svih zanimanja u vezi sa zaradom, zapošljavanjem, obukom, otpuštanjem, unapređenjem i sl.
5. Nakon povratka na rad, zaposleni i poslodavac će se konsultovati o neophodnoj integraciji u radne procese nakon odsustva tokom dužeg perioda vremena (dogovor o obuci, ako je neophodna, u slučaju porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, produženog odsustva),
6. Poslodavac ima obavezu da obavesti zaposlenog, koji je na roditeljskom odsustvu/produženom odsustvu o glavnim promenama kada su u pitanju njegovo radno mesto, mogućnosti obuke, slobodna radna mesta, itd.





## KORISNI LINKOVI

- Evropska komisija: <http://ec.europa.eu/>
- EU zakonodavstvo: <http://eur-lex.europa.eu/>
- BusinessEurope: <https://www.businesseurope.eu/>
- Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE): <http://eige.europa.eu/>

Uz finansijsku podršku Evropske unije. Odgovornost za sadržaj i izražena mišljenja pripada isključivo autorima. Evropska komisija ne snosi odgovornost za bilo kakvu dalju upotrebu sadržanih informacija.



Бизнис Конфедерација на Македонија  
Business Confederation of Macedonia



HUP  
Hrvatska udruga poslodavaca

