



POMIRENJE POSLOVNIH I PORODIČNIH OBAVEZA I RODNA RAVNOPRAVNOST

Regionalni pregled i smjernice

SADRŽAJ

1. O projektu
2. Zakonodavstvo EU i relevantnost evropskog socijalnog dijaloga (Maja David, ZDS)
3. (Ne)plaćeni rad: Zašto je balans neophodan i kako ga postići? (Dr Sonja Robnik)
4. Primjeri dobre prakse
 - a) Dan odlaska kući na vrijeme (*DayWorkFamily*)
 - b) Certifikat za family-friendly preduzeće
 - c) MAMFORCE COMPANY® Standard
5. Zaključci iz uporedne analize
 - a) Glavni zaključci o zakonodavstvu svake zemlje pojedinačno
 - b) Glavni zaključci o socijalnom dijalogu u svakoj zemlji pojedinačno
6. Preporuke i mjere koje mogu doprinijeti kreiranju radnih mjesta koja omogućavaju pomirenje privatnih i poslovnih obaveza i rodnu ravnopravnost
7. Korisne adrese

1. O PROJEKTU

Izazovi koje sa sobom nosi moderno društvo i društvo budućnosti kao ekonomski efikasno, društvo socijalne pravde i kohezije, nalažu nove forme poslovnih modela dodatne vrijednosti koji su kompatibilni sa ekonomskom konkurentnošću i u jednakoj mjeri vrednuju socijalnu dimenziju i održivi razvoj.

Promocija pomirenja poslovnog i porodičnog života i zakonodavstva koje reguliše ovu oblast postala je neophodna iz cijelog spektra razloga. Mjere tradicionalno proističu iz potrebe da se postigne rodna ravnopravnost. One takođe podstiču ekonomiju na način što olakšavaju učešće pojedinaca u plaćenom radu, mogu imati pozitivan uticaj na stopu nataliteta, a takođe unapređuju penzione sisteme. Iz svih ovih razloga, pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza postaje sve važnija tema.

Budući da tržišta Zapadnog Balkana ne karakteriše inkluzivnost u praksi, i da je rodni jaz relativno velik (usljed tradicije i kulturnih navika u ovim zemljama, niskog nivoa obrazovanja, niske dostupnosti i visokih troškova servisa za brigu o djeci i starijim članovima porodice, diskriminacije žena na tržištu rada, itd.), projekat promovise nove, inovativne mjere koje svoje mjesto mogu naći u kolektivnim ugovorima kako bi se olakšalo usklađivanje privatnih i poslovnih obaveza u ovom regionu. Naime, ove mjere podstiču jednakost šansi za sve i povećavaju šanse za pristup kvalitetnim radnim mjestima. Štaviše, uz pomoć ovog projekta namjeravamo da srušimo stereotipe o „tipično muškim“ i „tipično ženskim“ zanimanjima te u krajnjem podstaknemo stvaranje prilika za zapošljavanje oba pola.

Evropska komisija dodijelila je Asocijaciji poslodavaca Slovenije projekat „Promjena tradicionalnog načina razmišljanja kroz kolektivno pregovaranje na Zapadnom Balkanu – uloga socijalnih partnera u pomirenju poslovnih i porodičnih obaveza i postizanju rodne ravnopravnosti“, koji je sa realizacijom započeo 15. decembra i trajaće dvije godine – do 14. decembra 2017. godine.

Pored Asocijacije poslodavaca Slovenije (kao vodećeg aplikanta), ko-aplikanti na projektu su:

poslodavačke asocijacije:

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

sindikati:

- ZSSS – Asocijacija slobodnih sindikata Slovenije
- SSM – Savez sindikata Makedonije
- USSCG – Unija slobodnih sindikata Crne Gore
- SSSS – Savez samostalnih sindikata Srbije
- KSSH – Savez sindikata Albanije

saradnici:

- Evropski socijalni partner: BUSINESSEUROPE

- NHS – Nezavisni hrvatski sindikati

-

uz podršku:

- UUPRS – Unije udruženja poslodavaca republike Srpske.

Opšti cilj projekta je podizanje svijesti i jačanje znanja socijalnih partnera i drugih ciljnih grupa (poslodavaca i zaposlenih u privatnom sektoru, djevojčica u školama i druge zainteresovane javnosti) o važnosti mjera usklađivanja privatnog i poslovnog života kao i o kompleksnosti rodne ravnopravnosti sa ciljem postepene promjene tradicionalnog načina razmišljanja i rušenja stereotipa na Zapadnom Balkanu, kroz socijalni dijalog/kolektivno pregovaranje, koje u krajnjem ima za cilj doprinos ekonomskom razvoju.

Pored pregleda zakonodavstva EU, socijalnog dijaloga na nivou EU i važnosti balansirano odnosa između plaćenog i neplaćenog rada, publikacija obuhvata i rezime i zaključke iz analize koja se odnosila na pomirenje poslovnih i porodičnih obeveza i rodnu ravnopravnost u gore navedenim zemljama, kao i preporuke i mjere namijenjene poslodavcima koje za cilj imaju promociju ove teme. Publikacija na ovaj način pruža podršku poslodavcima u procesu regulisanja ovog pitanja u procesu rada.

2. ZAKONODAVSTVO EU I RELEVANTNOST EVROPSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA

Maja David

Zakonodavstvo EU¹

Evropska unija predstavlja jedinstvenu transnacionalnu političku i ekonomsku strukturu. Kao rezultat toga, pravo Evropske unije predstavlja poseban međunarodni pravni sistem koji funkcioniše paralelno sa pravom pojedinačnih država članica.² Evropska unija ima svoj pravni sistem, osnovna pravila i principe koji su ugrađeni u temeljne ugovore. Ti ugovori su:

- Ugovor o Evropskoj uniji – Ugovor iz Maastrichta (1992)
- Ugovor o uspostavljanju Evropske ekonomske zajednice (1957)
- Ugovor o Evropskoj zajednici za atomsku energiju (1957)
- Ugovor o uspostavljanju Evropske zajednice za ugljen i čelik (1951)

Evropski ugovori postavljaju ciljeve Evropske unije, pravila koja se primjenjuju na institucije EU, metod donošenja odluka i vezu između Evropske unije i država članica. Evropski ugovori³ su mijenjani nekoliko puta usljed reforme institucija EU, uvođenja novih polja nadležnosti i ulaska novih zemalja EU. Prema ugovorima EU, institucije EU usvajaju zakone koji se onda implementiraju od strane država članica.

EU može usvajati propise samo u oblastima u kojima prema ugovorima ima nadležnost. Zakonodavstvo EU sastoji se od primarnog i sekundarnog prava.⁴ Evropsko pravo slijedi princip prvenstva, što znači da pravila usvojena na nivou EU imaju primat u odnosu na ona koja propisuje zakonodavstvo zemalja članica. EU tako usvaja zakonodavna akta koja moraju biti poštovana i primjenjivana u državama članicama.

Vrste pravnih propisa EU

Ugovori EU služe kao osnov za transponovanje zakonodavstva EU i smatraju se takozvanim primarnim zakonodavstvom. Propisi usvojeni na osnovu principa i ciljeva iz ugovora EU nazivaju se sekundarnim zakonodavstvom koje obuhvata:

¹ https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en

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

³ Osnovni ugovori su: (izvor: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en):

- Ugovor iz Lisabona
- Ugovor iz Nice
- Ugovor iz Amsterdama
- Ugovor o EU – Ugovor iz Maastrichta
- Jedinstveni evropski akt
- Ugovor o spajanju – Briselski ugovor
- Ugovori iz Rima : o EEZ i EZAE (EURATOM)
- Ugovor o uspostavljanju Evropske zajednice za ugljen i čelik

⁴ https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_en

- **Regulative:** zakonodavna akta koja se neposredno nakon stupanja na snagu, direktno i jednako primjenjuju u svim državama članicama i koje nije potrebno transponovati u domaće zakonodavstvo. One su u potpunosti obavezujuće za sve države članice.
- **Direktive:** one od zemalja članica zahtijevaju određene rezultate ali je na zemljama da odluče kako da ih postignu. Kako bi se postigli ciljevi propisani direktivom, zemlje članice treba da preuzemu aktivnosti za transponovanje direktiva u nacionalno zakonodavstvo. Državne vlasti o ovim aktivnostima obavještavaju Evropsku komisiju. Transponovanje u nacionalno zakonodavstvo mora biti završeno prije roka koji je naveden u samoj direktivi (obično rok iznosi 2 godine). Ukoliko zemlja ne transponuje direktivu u nacionalno zakonodavstvo, Komisija može inicirati prekršajnu proceduru.
- **Odluke:** obavezujuća zakonodavna akta koja se primjenjuju na jednu ili više zemalja EU, preduzeća ili pojedince. Relevantna strana se obavještava, nakon čega odluka stupa na snagu. Odluke nije potrebno transponovati u nacionalno zakonodavstvo.
- **Preporuke:** koriste se od strane institucija koje na taj način izražavaju svoje mišljenje i predlažu određene aktivnosti bez nametanja pravnih obaveza onima na koje se one odnose. Preporuke nisu obavezujuće.
- **Mišljenja:** koriste ih institucije EU da izraze svoj stav bez nametanja pravnih obaveza onima na koji se isti odnosi. Mišljenja nisu obavezujuća.

Postupak usvajanja zakonodavnih akata

Zakonodavna akta usvajaju se u jednom od zakonodavnih postupaka (redovnom ili posebnom) koje propisuju ugovori EU. Ovi postupci se ne primjenjuju na ne-zakonodavna akta budući da ona mogu biti usvojena od strane institucija EU prema specijalnim pravilima.

Većina zakona EU usvaja se u redovnoj zakonodavnoj proceduri, u kojoj Evropski parlament (koji se direktno bira) i Savjet EU (kojeg čine predstavnici 28 zemalja članica) učestvuju u jednakoj mjeri. Komisija dostavlja zakonodavni prijedlog Parlamentu u Savjetu, koji se moraju saglasiti u vezi sa tekstom kako bi isti postao pravno EU. Kroz nekoliko čitanja prijedloga zakona, Parlament i Savjet revidiraju i mijenjaju tekst. Ukoliko se obje institucije saglase oko amandmana, predloženi zakon se usvaja. Ukoliko Parlament i Savjet ne postignu saglasnost oko amandmana, dolazi do drugog čitanja. Ako se i nakon drugog čitanja ne postigne saglasnost, prijedlog se šalje „**mirovnom vijeću**“ koje čini jednak broj predstavnika Parlamenta i Savjeta. Predstavnici Komisije takođe prisustvuju sastancima. Kada se na vijeću postigne dogovor, tekst se šalje Parlamentu i Savjetu koji zasijedaju po treći put kako bi se isti konačno usvojio kao zakon. Ukoliko Mirovno vijeće ne odobri zajednički tekst, predloženi zakon se ne usvaja.

Posebne zakonodavne procedure se primjenjuju u pojedinim slučajevima. Obično je to u situacijama kada je Savjet jedini zakonodavac, a od Parlamenta se očekuje samo davanje saglasnosti ili mišljenja na prijedlog zakona. U rijetkim slučajevima, sam Parlament (nakon konsultovanaj Savjeta) može usvojiti zakonodavni akt.

Kada se jednom usvoji zakon, može biti neophodno njegovo ažuriranje da bi se vidjelo kako se stvari razvijaju u pojedinom sektoru odn. da bi se osigurala njegova odgovarajuća primjena.

Savjet ili Parlament mogu ovlastiti Komisiju da usvoji dvije vrste ne-zakonodavnih akata:

- Izvršne akte, kojima se uvode mjere koje osiguravaju da se zakoni implementiraju na isti način u svim zemljama članicama;
- Delegirane akte, koji zamjenjuju ili mijenjaju postojeće zakone, uglavnom da bi se dodala nova nesusštinska pravila.

Socijalni dijalog na nivou EU

U oblasti socijalne politike i privrednih odnosa, institucije EU imaju relativno ograničenu zakonodavnu moć koja je posljedica značajnih razlika među relevantnim regulatornim okvirima država članica, raznovrsnih tradicija i, u nekim slučajevima, istaknute uloge socijalnih partnera u uređivanju ovih pitanja. Ugovor o funkcionisanju EU (UFEU), je nakon Amsterdamske reforme prepoznao socijalni dijalog kao osnovnu komponentu Evropskog socijalnog modela⁵. Socijalni partneri su na ovaj način u mogućnosti da kreiraju Evropsku socijalnu politiku. Član 151 Ugovora prepoznaje promociju socijalnog dijaloga između socijalnih partnera kao zajednički cilj EU i država članica. Cilj socijalnog dijaloga je da poboljša upravljanje EU kroz učešće socijalnih partnera u donošenju odluka i procesu implementacije⁶. Na evropskom nivou, socijalni partneri mogu uzeti učešće i u redovnoj zakonodavnoj proceduri kroz konsultacije kako bi zastupali i štitili svoje interese.

a) Bipartitni socijalni dijalog

Prema članu 154 Ugovora, Komisija je u obevezi da konsultuje socijalne partnere prije preduzimanja bilo kakve aktivnosti u oblasti socijalne politike. U početnoj fazi, socijalni partneri⁷ imaju priliku da iskažu da li se opredjeljuju da međusobno usaglase sadržaj ili pak da harmonizaciju prepuštaju EK. Ukoliko žele da rade sami, počinju sa pregovorima oko sadržaja sa ciljem zaključivanja obavezujućeg sporazuma. U ovom slučaju, formira se radna grupa, kojom predsjedava neutralno lice.

Nakon kreiranja pregovaračkog tima slijedi proces koordinacije u okviru pojedinačnih interesnih grupa. Prije nego što nastavi sa pregovorima, BUSINESSEUROPE, na primjer, mora da usaglasi svoje interese sa UEAPME i CEEP, a prije samog početka procesa mora dobiti ovlaštenje od nacionalnih poslodavačkih asocijacija, i formirati svoj stav u koordinaciji sa predstavnicima poslodavačke grupe.

Pregovori se dešavaju u plenumu, pri čemu oni moraju biti završeni⁸ u roku od 9 mjeseci, ukoliko sa Komisijom nije postignut dogovor oko produženja ovog roka.

⁵ Više o Evropskom 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/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.7.html

⁷ U skladu sa članom 155 Ugovora o uspostavljanju Evropske zajednice

⁸ Što znači postignuti dogovor

Pregovori mogu rezultirati na različit način:

- Okvirnim sporazumom⁹
- Okvirom djelovanja¹⁰ ili
- drugim pravno neobavezujućim tekstom.¹¹

U toku pregovora, evropski socijalni partneri saglašavaju se oko forme dokumenta koji će usvojiti. Forma se može razlikovati u zavisnosti od toga da li će dokument biti transponovan u nacionalne okvire odn. da li će biti pravno ili samo „moralno“ obavezujući. „Moralna snaga“ sporazuma zavisi od snage volje socijalnih partnera.

Okvirni sporazum

Okvirni sporazumi rezultat su pregovora između evropskih socijalnih partnera, i imaju dalekosežne i pravno obavezujuće posljedice. Priroda sporazuma posljedica je supsidijarnosti evropske pravne tekovine, koja definiše pravac, početna stanovišta i rezultate koje je potrebno postići implementacijom sadržaja sporazuma na nacionalnom nivou.

Sporazumi koji se zaključuju na evropskom nivou mogu imati dvije pravne forme:

- prva mogućnost je da socijalni partneri zahtijevaju od Savjeta da se njihov sporazum implementira u formi direktive. U ovom slučaju, Savjet nema mogućnost niti pravo izmjene sadržaja sporazuma već samo može obezbijediti odgovarajuću formu za njegovu primjenu tj. direktivu. Primjer takvog transponovanja sporazuma u direktivu je Direktiva Savjeta 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o primjeni revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu zaključenog između BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC kojom se poništava Direktiva 96/34/EZ. Na ovaj način, sporazum postaje dio evropske pravne tekovine i kao takav je pravno obavezujući za države članice. Ukoliko države članice ne primjenjuju ovakav sporazum u formi direktive, Komisija može inicirati prekršajni postupak protiv države.
- Druga mogućnost ili forma, u kojoj se može manifestovati sporazum između socijalnih partnera, je zaključivanje „autonomnih“ okvirnih sporazuma, prema kojima socijalni partneri preuzimaju odgovornost za transponovanje dogovorenog sadržaja u nacionalne okvire, u pojedinačne aktivnosti ili pojedinačna preduzeća. Praćenje procesa transponovanja razlikuje se od slučaja kada sporazum postaje sastavni dio evropske pravne tekovine kroz direktivu. Komisija ne može u ovom slučaju preduzeti bilo kakve formalne sankcije protiv države koja krši odredbe sporazuma. Isto ograničenje u pogledu pravnih sankcija važi i za Evropski sud pravde i institucije na nacionalnom nivou. Uprkos navedenom, nacionalni socijalni partneri primjenjuju ove sporazume, i periodično, shodno veremenskom okviru koji je dat u sporazumu, izvještavaju o primjeni sadržaja autonomnog sporazuma.

Okvir djelovanja

⁹ Okvirni sporazum

¹⁰ Okvir djelovanja

¹¹ Zajedničke analize, deklaracije, preporuke, izvještaji i studije slučajeva

Okvirni set mjera nije pravno obavezujući dokument, već njegova snaga proizilazi iz usaglašenosti stavova socijalnih partnera o određenom sadržaju. Ovakav okvirni set mjera obično uključuje zajedničke ciljeve i smjernice koje su u kvantitativnom i kvalitativnom smislu definisane specifičnim kriterijumima. Smjernice i ciljevi moraju biti transponovani u nacionalne okvire od strane članova evropskih socijalnih partnera, koji su strane postpisnice ovih dokumenata. Evropski socijalni partneri prate šta se dešava na polju implementacije mjera u pojedinačnim državama članicama na godišnjoj osnovi i na osnovu različitih prioriteta utvrđuju da li se mjerama postižu ciljevi i da li njihova primjena teče kako treba. Bez obzira na pravni uticaj, oni naglašavaju važnost specifičnih tema i na ovaj način podstiču debatu socijalnih partnera i regulatornih tijela o načinu na koji je moguće postići mjere iz okvira.

Drugi tekstovi

Umjesto okvirnih sporazuma ili okvira seta mjera, socijalni partneri mogu usvojiti i druga dokumenta: zajedničke analize, deklaracije, preporuke, izvještaje, studije slučajeva i sl. Ovo su neobavezujuća dokumenta koja, međutim, mogu sadržati važne zajedničke stavove i savjete za socijalne partnere ili one koji usvajaju relevantne odluke u oblasti privrednih odnosa i socijalnih politika.

b) Tripartitni socijalni dijalog¹²

Od samog početka procesa evropske integracije, smatralo se važnim uključiti ekonomske i socijalne aktere u izradu zakonodavstva Zajednice. Konsultativni komitet za uglj i čelik i Evropski ekonomsko socijalni savjet svjedoče o ovim procesima. Od 60ih godina prošlog vijeka, postojao je niz savjetodavnih odbora čija je uloga bila da pruže podršku Komisiji u formulisanju politika. Generalno posmatrano, ove komitete poput Komiteta za socijalnu sigurnost radnika migranata čine predstavnici nacionalnih poslodavačkih asocijacija i sindikata, kao i predstavnici država članica. Od 1970. godine, ključni tripartitni socijalni dijalog na evropskom nivou vođen je u okviru Stalnog komiteta za zapošljavanje kojeg čini 20 predstavnika socijalnih partnera, jednak broj predstavnika poslodavaca i sindikata. Nakon reforme 1999. godine, komitet je u potpunosti integrisan u koordinisanu Evropsku strategiju zapošljavanja. Na bazi zajedničkog doprinosa socijalnih partnera, Savjet je marta 2003. (Odlukom Savjeta 2003/174/EZ), pokrenuo Tripartitni socijalni samit za rast i zapošljavanje, koji je zamijenio Komitet za zapošljavanje. Olakšavajući proces konsultacija između Savjeta, Komisije i socijalnih partnera o ekonomskim, socijalnim i pitanjima zapošljavanja, Samit se sastaje jednom godišnje i jedan od sastanaka mora biti održan prije proljećnog zasjedanja Evropskog Savjeta.

Formalizujući proces koji se razvija još od 1997. godine, Samit se sada zvanično sastoji od predstavnika trenutnog predsjedništva Evropskog savjeta, i dva prethodna predsjedništva, Komisije i socijalnih partnera. Tri predstavnika Savjeta obično su predsjednici države ili Vlade i ministri rada/zapošljavanja i socijalnih pitanja; Komisija, isto tako, ima dva predstavnika i to su obično Predsjednik i komesar za zapošljavanje i socijalna pitanja. Predstavnik socijalnih

¹² http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.7.html

partnera čine dvije delegacije jednake veličine koje se sastoje od 10 predstavnika zaposlenih i 10 predstavnika poslodavaca, sa posebnom pažnjom da u delegacijama bude zastupljen isti broj muškaraca i žena. Svaka grupa sastoji se od delegata iz krovnih evropskih organizacija poslodavaca koji zastupaju opšte ili posebne interese menadžerskog osoblja i malih i srednjih preduzeća na nivou EU. Nakon ratifikacije Lisabonskog ugovora, uloga Tripartitnog socijalnog samita za rast i zapošljavanje je sada prepoznata u članu 152 Ugovora o funkcionisanju EU.

c) **Evropski socijalni dijalog danas**¹³

Od početka ekonomske i finansijske krize, socijalni dijalog je osjetio posljedice uvođenja mjera za ublažavanje posljedica krize, na način što je oslabljen decentralizacijom, smanjenom pokrivenošću kolektivnim ugovorima i državnim intervencijama u oblasti politike zarada. Imajući u vidu da su države članice u kojima je socijalno partnerstvo najjače, bile najuspješnije u savladavanju posljedica krize, Komisija je u novembru 2014. ponovo pokrenula i ojačala dijalog između socijalnih partnera, posebno u kontekstu novih ekonomskih uslova, kao preduslova za funkcionisanje evropske socijalne tržišne ekonomije. Juna 2016., socijalni partneri na nivou EU, Savjet Predsjednika i Komisija potpisali su zajedničku izjavu o „novom početku socijalnog dijaloga“, potvrđujući zajedničku posvećenost poboljšanju okvirnih uslova, uspješnosti i kvalitetu socijalnog dijaloga na svim nivoima. Ovom izjavom, oni su se obavezali na intenzivnije uključivanje socijalnih partnera u Evropski semestar, politiku EU i donošenja zakona uopšte. Izjava naglašava osnovnu ulogu evropskog socijalnog dijaloga kao značajne komponente kreiranja socijalnih i politika zapošljavanja na nivou EU.

Nakon javnih konsultacija o Evropskom stubu socijalnih prava 2016. godine, Komisija je objavila Evropski stub socijalnih prava¹⁴ u aprilu 2017. godine, koji je, između ostalog, prepoznao pravo socijalnih partnera da budu uključeni u kreiranje i implementaciju socijalnih i politika zapošljavanja, te podržao njihovo intenzivnije uključivanje u kreiranje politika i zakona, uzimajući u obzir raznovrsnost nacionalnih sistema.

a) **Osnovna regulativa EU i socijalni dijalog na nivou EU u oblasti pomirenja poslovnih i porodičnih obaveza i postizanja rodne ravnopravnosti**¹⁵

Sa ciljem da promoviše i ojača usklađivanje poslovnog i porodičnog života i rodnu ravnopravnost, EU stavlja akcenat na ova pitanja na nivou zakonodavnih rješenja, kao i u okviru socijalnog dijaloga na nivou EU. U nastavku je dat kratak prikaz zakonodavnih propisa koji se odnose na pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodnu ravnopravnost.

Osnovni propisi EU

➤ *Direktiva 92/85/EEZ o trudnim radnicama*¹⁶

¹³ http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/sl/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.7.html

¹⁴ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

¹⁵ <https://www.busineurope.eu/>

- Svaha Direktive je implementacija mjera koje podstiču unapređenje zaštite i zdravlja na radu trudnih radnica, porodilja ili dojilja.
 - Postavlja minimalne standarde za sve države članice u smislu najmanje 14 sedmica roditeljskog odsustva prije i/ili nakon rođenja djeteta (od čega najmanje dvije sedmice prije i/ili poslije rođenja djeteta) kao i naknadu zarade u toku ovog perioda u najmanje istom iznosu kao u slučaju spriječenosti za rad.
 - Zabranjuje otkaz ugovora o radu od početka porodiljskog do okončanja roditeljskog odsustva, osim u slučajevima koji nisu povezani sa njihovim stanjem, a koji su dozvoljeni u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.
 - Navodi da trudnice imaju pravo, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom, na odsustvo sa posla, bez gubljenja naknade, radi pred-porođajnih pregleda, ukoliko takvi pregledi moraju da se obave u radno vrijeme.
- Direktiva 2010/18/EU o roditeljskom odsustvu¹⁷
- Zasnovana je na Okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji je zaključen između evropskih socijalnih partnera (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC). Njom se revidira starija direktiva o roditeljskom odsustvu.
 - Određuje minimum zahtjeva o roditeljskom odsustvu kao važnom sredstvu za pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i promovisanje jednakih šansi i jednakog tretmana muškaraca i žena.
 - Propisuje da zaposlene žene i muškarci imaju pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od najmanje 4 mjeseca (najmanje jedan od 4 mjeseca mora biti iskorišćen kao neprenosivo pravo oca), po osnovu rođenja ili usvojenja djeteta radi brige o njemu do navršenih njegovih 8 godina života koje će biti definisano od strane država članica i/ili socijalnih partnera.
 - Štiti radnike od diskriminacije po osnovu prijave za korišćenje ili korišćenja roditeljskog odsustva.
 - Nalaže da svaki radnik/ca ima pravo na povratak na isto radno mjesto ili, ukoliko to nije moguće, na radno mjesto koje je ekvivalentno ili slično njihovom ugovoru o radu, nakon završetka roditeljskog odsustva.
 - Nalaže da radnik/ca, po povratku sa roditeljskog odsustva, može zahtijevati promjenu radnog vremena i/ili načina rada za određeni vremenski period. Poslodavci su u obavezi da razmotre i odgovore na takve zahtjeve, uzimajući u obzir potrebe i jedne i druge strane (poslodavca i radnika/ce).
- Revidirana direktiva 2006/54/EZ¹⁸
- Propisuje princip jednakog tretmana muškaraca i žena što znači da ne smije postojati diskriminacija bilo kakve vrste, direktna ili indirektna, po osnovu pola.

¹⁶Direktiva Savjeta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje

¹⁷Direktiva Savjeta 2010/18/EU od 8. marta 2010. o sprovođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu zaključenog između BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te prestanku važenja Direktive 96/34/EZ.

¹⁸Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 5. jula 2006. o sprovođenju principa jednakih šansi i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (revidirana)

- Propisuje da definicija diskriminacije obuhvata „svaki manje povoljan tretman žene koji se odnosi na porodijsko ili roditeljsko odsustvo ”.
- Ne postoji direktiva EU o odsustvu oca sa posla radi brige o novorođenčetu.
- Druge relevantne direktive:
 - Direktiva Savjeta 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. godine o sprovođenju načela jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pristupu i nabavci roba, odnosno pružanju usluga,
 - Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta od 7. jula 2010. godine o primjeni principa jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju Direktive Savjeta 86/612/EEZ,
 - Direktiva Savjeta 1999/70/EZ od 28. juna 1999. godine o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenim između ETUC, UNICE i CEEP,
 - Direktiva Savjeta 97/81/EZ od 15. decembra 1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom zaključenim između UNICE, CEEP i ETUC.

b) Evropski socijalni dijalog u oblasti pomirenja poslovnih i porodičnih obaveza i postizanja rodne ravnopravnosti

- Autonomni okvirni sporazum o radu na daljinu – potpisan 16. jula 2002. godine od strane evropskih socijalnih partnera (ETUC, UNICE/UEAPME i CEEP). Cilj mu je da osigura veću sigurnost radnika koji rade na daljinu u EU. Postavlja opšti okvir u vezi sa uslovima rada za radnike na daljinu i garantuje radnicima na daljinu isti opšti nivo zaštite koji imaju i radnici koji svoj posao obavljaju u prostorijama poslodavca.
- Autonomni okvir djelovanja o rodnoj ravnopravnosti – usvojen od strane socijalnih partnera 2005. godine. Evropski socijalni partneri navode 4 prioriteta u ovom okviru koji su važni i u odnosu na koje nacionalni socijalni partneri treba da djeluju radi postizanja veće rodne ravnopravnosti na poslu. Ova 4 prioriteta su:
 - riješiti problem rodnih uloga,
 - promovisanje žena u donošenju odluka,
 - podrška usklađivanju poslovnog i privatnog života
 - rješavanje problema rodnih razlika u zaradama.
- Drugi autonomni okvirni sporazumi:
 - Okvirni sporazum o nasilju i zlostavljanju na radu (2007)
 - Okvirni sporazum o stresu na radnom mjestu (2004)

3. (NE)PLAĆENI RAD: ZAŠTO JE BALANS NEOPHODAN I KAKO GA POSTIĆI?

Dr Sonja Robnik

Tri uslova su ključna za usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza: odgovornost, rodna ravnopravnost i kulturološke promjene. **Odgovornost** je višeznačna: ona obuhvata odgovornost društva koje treba da obezbijedi ambijent u kojem roditeljstvo označava aktivnu integraciju majki i očeva pri čemu oba pola mogu dati doprinos brizi o domaćinstvu; odgovornost države, njenih institucija i lokalnih zajednica na način da investiraju u socijalnu infrastrukturu kako bi se smanjio teret koji zaposleni nose u pogledu brige o domaćinstvu/porodici¹⁹; odgovornost poslodavačkih i sindikalnih organizacija u smislu njihove dalje podrške kroz usvajanje konkretnih mjera kojim bi se olakšalo uspostavljanje ravnoteže između svih sfera života zaposlenih; i, na kraju, individualno prihvatanje sopstvene odgovornosti za domaćinstvo i porodicu. **Rodna ravnopravnost** u ovom segmentu označava realne jednake šanse za žene i muškarce kako bi na najbolji mogući način iskoristili svoj puni obrazovni i radni potencijal, na jednoj strani, i jednako se fokusirali na porodične obaveze, na drugoj. **Kulturološke promjene** treba da imaju dva cilja: da pruže punu podršku muškarcima da odstupe od tradicionalnih muških normi kao i ženama da raskinu sa tradicionalnim očekivanjima društva i njihovom ulogom onih koje vode brigu o domaćinstvu i porodici.

Plaćeni: neplaćeni rad i zašto je podjela odgovornosti na jednake časti važna

Čak i u onim najrazvijenijim društvima, u kojima je rodna ravnopravnost na visokom nivou, situacija još uvijek nije na zadovoljavajućem nivou: u ovim društvima, žene su skoro jednako prisutne na tržištu rada kao i muškarci, ali ono što još uvijek nedostaje jeste ravnopravna podjela odgovornosti u odnosu na domaćinstvo i porodicu.

Prevelika zastupljenost žena u neplaćenom i prevelika zastupljenost muškaraca u plaćenom radu ne donosi podjednaku satisfakciju ni jednoj ni drugoj strani, a društvo gubi značajan potencijal. Pogledajmo neke argumente koje idu u prilog ovoj tvrdnji:

- **Dvostruki teret koji žene nose** koji proističe iz plaćenog i neplaćenog rada nije ispunjavajući – istraživanja pokazuju da je aktivno uključivanje muškaraca u kućne poslove snažno povezano sa zadovoljstvom žene u pogledu veze, opšteg blagostanja i sreće (npr. J. Scott i dr. 2012.);
- S druge strane, **muškarci žele više biti uključeni u porodični život** i sebe posmatraju ne kao one koji samo obezbjeđuju prihod, već i kao u potpunosti prisutne očeve (npr. A. Kanjuo Mrčela i dr. 2016.). Zbog društvenih pravila i radnog vremena, oni su često spriječeni da isto i postignu;
- **Gubici u BDP po glavi stanovnika** koji se pripisuju rodnim razlikama na tržištu rada procjenjuju se u visini do 10% u Evropi²⁰. Da je povećano učešće muškaraca u

¹⁹ Staranjem se ne smatra samo briga o djeci i starijim i drugim članovima porodice kojima je to potrebno. Pojam porodice u ovom kontekstu je veoma širok, budući da se ljudi vrlo često staraju ne samo o svojim roditeljima, već i o širem krugu rođaka koji sami nemaju nikog da im pruži podršku (npr. o tetki ili stricu koji nemaju svoju djecu).

²⁰ Odluka Evropskog parlamenta o kreiranju povoljnih uslova na tržištu rada za postizanje ravnoteže između poslovnih i porodičnih obaveza (2016/2017(INI))

neplaćenom radu ključno za ublažavanje disproporcija i povećanje učešća žena na tržištu rada je logična posljedica činjenice da dan ima samo 24 časa i da svaki porodični život podrazumijeva mnogobrojne obaveze u pogledu brige o porodici i kućnih poslova. Ovo je detaljnije obrađeno u nastavku.

Zašto je važno da žene budu prisutne na tržištu rada

Najmanje dva seta argumenata govore u prilog punom prisustvu žena na tržištu rada:

- **Ljudska prava:** rodna ravnopravnost je važan demokratski princip u većini evropskih zemalja. Ukoliko je polovini populacije onemogućeno da postigne svoj puni potencijal na tržištu rada, a druga polovina je spriječena da to učini u privatnom životu, ne možemo pričati o stvarnoj ravnopravnosti muškaraca i žena. Zbog svoje uloge roditelja, žene plaćaju višu cijenu na tržištu rada: imaju manje šansi za razvoj karijere, njihov angažman često uključuje rad sa skraćenim radnim vremenom suprotno njihovim željama, zato što jednostavno nemaju drugog izbora. Između ostalog, to vodi većem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti – ne samo u toku obavljanja posla sa skraćenim radnim vremenom već i u podmaklim godinama jer će penzija koju žena primi biti značajno niža nego u slučaju njihovog punog učešća na tržištu rada i napredovanja u karijeri koje nije podložno zadovoljavanju sa niže plaćenim pozicijama;
- **Ekonomski argumenti:** u većini evropskih zemalja, žene su u prosjeku obrazovanije od muškaraca ali njihov obrazovni i radni potencijal ostaje neiskorišćen. Prisustvo žena na tržištu rada je značajan faktor za ekonomski rast usljed činjenice da, na jednoj strani, ekonomska nezavisnost populacije rezultira smanjenim socijalnim izdacima za državu i, na drugoj, uspjeh u globalnoj utakmici je rezervisan za one organizacije koje su sposobne da pronađu najbolje moguće kadrove. Ukoliko se ti kadrovi traže među samo polovinom populacije, onda oni imaju ograničenu šansu da nađu najbolju osobu za njihove potrebe. Činjenica je da je život zaposlenih pod uticajem njihovog privatnog (posebno porodičnog života) i da poslodavci koji imaju sluha za potrebe svojih zaposlenih dobijaju sve najvrednije elemente za uspjeh, razvoj i rast kompanije: motivaciju zaposlenih, njihovo zadovoljstvo poslom i njihov lojalan odnos ka organizaciji.

Zašto je za muškarce važno da budu aktivni na privatnom planu?

Pored pozitivnih psiholoških faktora aktivnog očinstva, primjetno je da se muškarci 21. vijeka razlikuju od svojih prethodnika. Oni su obično više posvećeni očinstvu u odnosu na njihove očeve i djedove, ili barem žele da budu. Ovdje mislimo na aktivno očinstvo, ne samo na njihovu ulogu pasivnih posmatrača porodičnih zbivanja. Tradicionalne uloge u društvu (žena koje se brinu o porodici i domaćinstvu i muškaraca koji donose hljeb u kuću) se mijenjaju. I jedni i drugi – i muškarci i žene – žele više, žele da imaju izbor: muškarci i djeca zaslužuju da provedu vrijeme zajedno, žene i njihov obrazovni potencijal zaslužuju šansu na tržištu rada. Zato i muškarci treba da brinu o domaćinstvu i porodici, uz ispunjene sljedeće preduslove:

- Mora postojati težnja za tim na **ličnom planu:** praksa i istraživanja pokazuju da muškarci ne žele više da imaju ulogu pasivnih očeva koji izostaju iz porodičnog života koji se razvija

kao film pred njihovim očima, već žele aktivno da učestvuju u podizanju i brizi o svojoj djeci. Ipak, muškarci su često izloženi pritisicima (čak i smiješnim) od strane onih koji ih okružuju ukoliko njihovo ponašanje odstupa od tradicionalnih društvenih normi prema kojima muškarci nisu oni koji trebaju da tješe, uspavljaju ili presvlače bebu, pripremaju obrok za dijete ili mu pomažu sa domaćim zadacima;

- **Radna sredina** treba da pruža veću podršku očevima: nije dovoljno samo uvesti mjere za usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza imajući u vidu majke, već je mjere potrebno osmisliti tako da iste mogu koristiti i očevi (poslodavci treba da obrate pažnju na kreiranje organizacione kulture i klime koja podstiče muškarce da preuzimaju porodične obaveze i – budući da se radi o njihoveim potrebama – aktivno ih uključi u planiranje takvih mjera;
- **Kulturološke promjene:** društvo treba da razbije stereotipe o tome da je domaćinstvo i briga o djeci, posebno mlađoj djeci, primarni zadatak majki, dok se očevi percipiraju samo kao pomagači (ovo je lakše reći nego uraditi, jer su u pitanju duboko ukorijenjeni modeli koji se ne preispituju i sastavni su dio kulture do te mjere da se njihova restriktivna priroda ne analizira). Tamo gdje zakonodavstvo propisuje ne-prenosivo roditeljsko odsustvo za očeve, očevi su indirektno pošteđeni izgovora za aktivno očinstvo. Mediji igraju važnu ulogu u uvođenju i/ili promovisanju socijalnih promjena – oni mogu u velikoj mjeri doprinijeti normalizaciji aktivnog očinstva i vidljivosti uzornih primjera (aktivni očevi na socijalno i medijski izloženim pozicijama), itd. Isto važi i za normalizaciju jednakog udjela u kućnim poslovima: uz malo napora, mediji mogu pomoći u portretisanju žena i muškaraca u manje stereotipnim ulogama (na primjer, kroz reklame za sredstva za čišćenje, kućanske aparate i sl.) i na taj način značajno doprinijeti eliminisanju rodno zasnovanih stereotipa.

Da li je zakonodavstvo dovoljno za postizanje željenih društvenih promjena?

Odgovor na ovo pitanje je jasan: nije! Teško je zamisliti zakon koji propisuje broj sati dnevno koji žene i muškarci treba da posvete kućnim poslovima ili brizi o djeci, a još teže je zamisliti kako bi takav zakon bio implementiran u praksi. Zakonodavstvo je preduslov za stvaranje uslova za pomirenje poslovnog i porodičnog života, na jednoj strani, i za obezbjeđenje srazmjerne podjele odgovornosti u porodici i domaćinstvu između muškaraca i žena, na drugoj. Ali je to daleko od dovoljnog.

Ko su onda glavni igrači?

Kao što je i ranije pomenuto, država je bez sumnje na prvom mjestu – pravni okvir koji postavlja osnov za efikasno pomirenje poslovnog i porodičnog života je obavezan. Ovaj okvir je potrebno zasnovati na principu jednakosti između žena i muškaraca i usmjeriti ne samo (ili prvenstveno) na žene. Država i njene institucije imaju na raspolaganju mnoge poluge za ubrzavanje društvenog razvoja tamo gdje mu fali brzine (npr. uvođenjem ne-prenosivog roditeljskog odsustva za očeve, podizanjem svijesti i sl.).

Drugi ključni igrač su **lokalne zajednice** – u većini zemalja, u njihovoj nadležnosti je infrastruktura potrebna građanima za svakodnevni život. Važno je da roditelji sa malom djecom imaju na raspolaganju kvalitetnu i pristupačnu (lokalnu i povoljnu) brigu o djeci koja je prilagođena njihovim realnim potrebama (ovo obuhvata popodnevnu ili večernju brigu o djeci ukoliko tržište rada zahtijeva noćne smjene). Podrška se takođe ogleda u osnovnom obrazovanju (npr. jutarnja briga o djeci i doručak za djecu u nižim razredima osnovne škole, organizovan školski prevoz za djecu iz udaljenih područja, školski obroci za djecu, briga o djeci poslije škole, itd.). Lokalne zajednice mogu značajno doprinijeti olakšavanju porodičnog života u toku školskog raspusta. Vrtići obezbjeđuju svakodnevnu brigu o djeci, dok se posebno roditelji djece nižeg školskog uzrasta suočavaju sa problemom – njihovu djecu nema ko da čuva tokom školskog raspusta. Djed i baba su obično rješenje kojem se pribjegava, ali ni oni nisu na raspolaganju svakome. Vrijedno je zapažanja da buduće generacije neće biti u mogućnosti da računaju na takvu pomoć usljed produžetka radnog vremena. Stoga je važno da lokalne zajednice/samouprave obezbijede staranje o djeci školskog uzrasta u toku raspusta, posebno imajući u vidu ranjive grupe, npr. djecu sa posebnim potrebama i samohrane roditelje. Staranje se ne odnosi samo na djecu, već i na starije osobe. Institucionalna njega (npr. u domovima za stare ili dnevnim centrima) je neophodna, ali ne i prisutna u dovoljnoj mjeri. Idealno posmatrano, model integrisanog pristupa brizi o starijim osobama uključuje i brojne druge servise na lokalnom nivou: na primjer, postojanje osoba koje starijim osobama pomažu da odu do bolnice, apoteke ili prodavnice, osobe koja će im svakog dana dostaviti topli obrok, provesti sa njima sat ili dva sata vremena, pomoći im u održavanju svakodnevne lične higijene, higijene stana i tako dalje – jednom riječju, postojanje cijelog opsega pristupačnih (u smislu cijene i lokacije) usluga koje će starijim osobama omogućiti da žive samostalno koliko god je to moguće i olakšati njihovoj zaposlenoj djeci da usklade sve svoje obaveze.

Treći važan igrač su **poslodavci i sindikati**. Obije strane su ključne ne samo sa aspekta implementacije zakonodavstva već i iz razloga što mogu unaprijediti zakonska rješenja predlaganjem konkretnih mjera usaglašavajući na taj način ista sa stvarnim potrebama zaposlenih. Brojna istraživanja potvrđuju da su zadovoljni zaposleni više motivisani da rade, kreativniji su i lojalniji poslodavcima – ovo su bez sumnje karakteristike koje i sami poslodavci traže. Nesumnjivo da je to sadržaj koji svoje mjesto mora naći u kolektivnim ugovorima, ali činjenica da se to ne dešava ne sprečava pojedinačne poslodavce da usvoje mjere na nivou njihovih organizacija. Mnoge od ovih mjera su potpuno besplatne i zahtijevaju samo malo fleksibilnosti i planiranje radnog procesa (npr. proglasiti neprikladnim održavanje sastanaka prije odnosno poslije određenog vremena, zaposlenima koji se staraju o djeci ili starijim članovima porodice dati prednost pri odabiru vremena korišćenja godišnjeg odmora, uvesti fleksibilno radno vrijeme, rad od kuće, mogućnost nadoknade izgubljenih sati usljed staranja o djeci ili starijim članovima porodice (npr. prevoženja bolesnog roditelja do doktora), kao i organizovati obuku direktora i menadžera kako bi prepoznali važnost pomirenja poslovnih i privatnih obaveza za svoje zaposlene, itd.).

Četvrti važan igrač je **sama porodica kao zajednica**. Rodna ravnopravnost je više nego važan demokratski princip društva u cjelini; a takođe je i bitan princip u svakodnevnoj partnerskoj zajednici. Rodna ravnopravnost znači imati izbor. To takođe znači da svaka porodična zajednica ima pravo da izabere način života zasnovan na tradicionalnim rodnim ulogama – međutim, ovakav izbor mora biti dobrovoljan i neograničavajući i za muškarce i za žene.

Ukoliko na taj izbor utiču ukorijenjeni obrasci, koji se po pravilu ne preispituju već uzimaju zdravo za gotovo, zato što „je to uvijek bilo tako“, tada govorimo o „izboru“ a ne o donošenju odgovorne odluke koja je zasnovana na dobroj informisanosti. Žena koja zapostavlja svoju ambiciju i potencijal treba biti svjesna šta to znači za njenu budućnost. Ona mora biti svjesna zanačenja ekonomske nezavisnosti (uključujući i situaciju kada dođe do raskida porodične zajednice). Muškarac, s druge strane, mora biti svjestan da ravnoteža moći u vezi koja je zasnovana na tradicionalnim rodnim ulogama nije jednaka, zato što onaj koji obezbjeđuje prihod obično uživa veću moć koja lako može biti zloupotrijebljena.

Za zaključak

Karakteristike modernih tržišta rada (duže radno vrijeme, dostupnost 24 sata dnevno, brz odgovor na zahtjeve u svrhu konkurentske prednosti u prodaji itd.) nisu povoljni za zaposlene koji se staraju o djeci i/ili starijim članovima porodice. Stoga je neophodno **ponovo uspostaviti ravnotežu između profesionalnog i privatnog života** na duži rok – samo zaposleni koji su zadovoljni i odmorni mogu biti kreativni i doprinijeti razvoju organizacije i društva.

U kvalitetnoj zajednici, podrazumijeva se da oba pola treba jednako da doprinesu svakodnevnom funkcionisanju porodice i domaćinstva. Nažalost, istraživanja pokazuju da takvih zajednica ima manje i da **muškarci i očevi moraju postati aktivniji u obavljanju neplaćenog rada**. To je jedini način da se smanji opterećenje žena i da im se obezbijede jednake prilike i šanse na tržištu rada – od uključivanja na tržište plaćenog rada do olakšavanja usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza i povećanih šansi za napredovanje u karijeri.

Za očekivati je da zajednice u kojima roditelji podjednako brinu o djeci i domaćinstvu budu pokretači razvoja, ukazujući na svoje potrebe poslodavcima i društvu uopšte. Naročito je potrebno **da poslodavci percipiraju muškarce ne samo kao radnike, već i kao očeve**, kao što se i žene posmatraju ne samo kao radnice već i kao majke. Promjena organizacione kulture jedan je od ključnih faktora za promjene u praksi: ako se zaposlenima ne pruža podrška u radnom okruženju, njihov lični motiv za aktivnim oćinstvom, ma koliko bio jak, neće biti (lako) ostvarljiv. Plaćeni rad je imperativ za modernog muškarca, ali kompromisi na štetu kvalitetnog roditeljstva nisu neuobičajeni zbog zavisnosti od plate. Sljedstveno tome, organizaciona kultura mora težiti normalizaciji aktivnog roditeljstva i posebna pažnja će morati da bude posvećena aktivnom oćinstvu – promjena koja bez sumnje zahtijeva vrijeme, ali uvijek postoji prvi put za sve.

4. DOBRI PRIMJERI IZ PRAKSE

a) Kampanja *Idi kući na vrijeme* (Dan za posao i porodicu)

Kampanja *Idi kući na vrijeme* ima za cilj podsticanje kompanija i njihovih zaposlenih da se vraćaju kući na vrijeme nakon odrađenog radnog vremena. Cilj kampanje je da podstakne razmišljanje o važnosti usklađivanja privatnog i poslovnog života, kao i o dugom radnom vremenu koje ne donosi željene rezultate u vidu povećane produktivnosti. Kampanja također podstiče usredsređivanje na produktivnost po pitanju organizacije poštujući saradnju sa zaposlenima jer samo tako uređena organizacija može donijeti veću produktivnost, inovativnost, kreativnost, a samim tim i povećati vrijednost posla.

Izvor: www.ekvilib.org/en/initiative-go-home-on-time-day/

b) Sertifikat za preduzeća koja podržavaju porodicu

Pitanje **usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza** je usko povezano sa pitanjem rodne ravnopravnosti. Jednim se ne možemo baviti bez drugog. Čim se započne sa traženjem načina kako povećati procenat žena na vodećim pozicijama i uravnotežiti rodnu strukturu u kompaniji, nailazimo na problem: zbog činjenice da žene uglavnom vode brigu o kući i domaćinstvu, one ne mogu ostati na poslu nakon radnog vremena u istoj mjeri kao njihove muške kolege. Implementacija porodičnih politika koje omogućavaju zaposlenima lakše koordinisanje poslovnih i privatnih obaveza se može ostvariti kroz fleksibilnije oblike rada, prilagođavanje poslovnih rasporeda, promovisanje i podizanje svijesti o značaju i vrijednosti koju preduzeće posvećeno porodici nudi radnoj sredini.

Naravno, ovdje važnu ulogu igra kultura organizacije pojedinačne kompanije. Ako je ta kultura zrela u dovoljnoj mjeri da ohrabri zaposlene da budu što efikasniji na svom radnom mjestu, njima će biti lakše da nakon završetka radnog dana napuste posao. Ovo na isti način funkcioniše i obratno. Ako je organizaciona kultura takva da se dug boravak u kancelariji visoko cijeni, a zaposleni provjeravaju i odgovaraju na poslovne mejlove u večernjim satima, tokom vikenda i praznicima, u takvom okruženju se privatne obaveze prije svega vide kao prepreka, a ne kao normalan dio života svakog zaposlenog.

Jedan od načina da kompanije sistematski pristupe oblasti koordinacije privatnog i poslovnog života je Sertifikat za preduzeća koja podržavaju porodicu (SPP). Ovakav sistem je primijenjen u Sloveniji prije desetak godina, a potiče iz Njemačke. Prije više od jedne decenije u okviru projekta podržanog od strane EU "Jednako projektno partnerstvo", projektni partneri su tražili rješenja problema diskriminacije mladih majki na tržištu rada. Tako je u Sloveniji uveden njemački sistem u kome se poslodavci nagrađuju zbog primjene porodičnih politika. Nakon završetka projekta, kompletnu kontrolu nad procesom sertifikovanja je preuzeo član partner - Institut Ekvilib, koji u saradnji sa Ministarstvom rada, porodice, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti izdaje sertifikate. Od početka projekta pa do danas, broj vlasnika sertifikata se značajno uvećao. Do danas je u proceduru krenulo preko 250 kompanija i organizacija koje ukupno zapošljavaju više od 80000 ljudi. Osim

povećanog obima prepoznavanja ovog procesa u Sloveniji, isti se primjenjuje i u Srbiji i Estoniji.

Glavni elementi SPP sertifikata su mjere koje su podijeljene u osam kategorija, a obuhvataju radno vrijeme, organizaciju rada, komunikaciju sa zaposlenima, leaderske kompetencije, razvoj karijere, porodične usluge i nagrađivanje zaposlenih. Sistem je napravljen tako da svaka kompanija/organizacija može pronaći za sebe ili svoje zaposlene nešto iz širokog spektra dostupnih mjera. Iz tog razloga se sistem može implementirati u bilo kojoj organizaciji, bez obzira na privrednu oblast, veličinu i vrstu radnog procesa. Pored mjera koje su obavezne za sve kompanije, kandidati mogu odabrati i druge mjere koje najbolje odgovaraju potrebama zaposlenih u oblasti usklađivanja privatnog i poslovnog života, ali koje i odražavaju sposobnosti kompanije u sprovođenju mjera.

Najuspješnija kombinacija ovih mjera rješava najneophodnije potrebe zaposlenih i pruža dugoročni efekat utičući na izgradnju pozitivne i inkluzivne organizacione atmosfere. Iako je naziv "Kompanija koja podržava porodicu", važno je da se u procesu sertifikovanja ne primjenjuju samo mjere namijenjene roditeljima. Umjesto toga se mora tražiti varijanta u kojoj svako od zaposlenih može naći nešto za sebe. Mjere kojima se poboljšava organizaciona atmosfera i odnosi na radnom mjestu i podstiče neformalno druženje među zaposlenima imaju pozitivan uticaj na sve zaposlene.

Izvor: www.ekvilib.org/en/work-life-balance/

c) Standard kompanije MAMFORCE® - Korporativna odgovornost prema porodici kao efikasan alat za pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza.

U okolnostima kakvim je današnja ekonomija, kompanije se suočavaju sa sve većim brojem izazova. Ljudski kapital je jedan od glavnih alata koji osigurava dugoročnu održivost kompanija. Polovinu radne snage čine žene, u posljednje vrijeme bolje obrazovane ali i dalje nedovoljno zastupljene kao radna snaga, posebno na vodećim pozicijama. Uprkos njihovom obrazovanju, žene i dalje najviše rade u kući na održavanju domaćinstva (neplaćeni posao). U takvim okolnostima, kompanije kao i države ne iskorišćavaju svoj puni potencijal obrazovane radne snage. Tako da je pitanje pomirenja poslovnih i porodičnih obaveza usko povezano sa pitanjem rodne ravnopravnosti što se može rješavati unutar organizacija kroz odgovarajuće mjere i politiku korporativne porodične odgovornosti. Usklađivanje se može postići kroz organizacionu kulturu podrške zasnovane na međusobnom povjerenju, uvođenjem fleksibilnijih oblika rada, efikasnu organizaciju rada koja ima u vidu vrijeme privatnih obaveza službenika, njegovu/njenu porodicu i aktivnosti službenika kojima ispunjava svoje sopstvene potrebe.

Organizacije koje žele da privuku i zadrže najbolje talente, koje zanima bolji angažman zaposlenih kao i povećanje produktivnosti aktivno rade na tome kako bi se pozicionirale kao kompanije koje podržavaju porodicu. Preduslov tome je razvijanje odgovarajuće organizacione kulture koja je zasnovana na međusobnom povjerenju, fleksibilnosti, inkluziji i podršci. Uvođenje MAMFORCE® standarda koji je prepoznatljiv znak kvaliteta i potvrđuje rad poslodavca u sprovođenju korporativne porodične odgovornosti, je dokazan način

sistematskog pristupa oblasti usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza i razvoja željene organizacione kulture koja je zasnovana na porodičnoj odgovornosti i rodnoj ravnopravnosti.

Kompanije koje prolaze kroz reviziju MAMFORCE uvode niz odgovornih politika i beneficija za zaposlene kako bi se olakšalo usklađivanje privatnog i poslovnog života i osigurale jednake šanse za razvoj karijere bez obzira na roditeljstvo i pol. Metodologija procjene je nastala u Hrvatskoj od strane Instituta za istraživanje i edukaciju *Zaposlena mama* prije pet godina na osnovu iskustava stečenih na američkom tržištu koje je prepoznalo potrebu za mjerama podrške porodici još prije nekoliko decenija kao i na osnovu znanja iz ranijih društvenih i ekonomskih sistema centralne i istočne Evrope koja su se zasnivala na jednakosti i podršci porodičnom životu. Postoji gotovo 20 organizacija (privatnih i državnih, vladinih agencija i tijela, ministarstava i udruženja) sa više od 20000 zaposlenih koji su bili podvrgnuti reviziji i zaradili osnovni ili cijeli MAMFORCE standard. Među rastućom zajednicom telekomunikacionih operatora vodeći su telekom operatori (VIPnet/Telekom Austrija, Hrvatski Telekom/Deutsche Telekom), vodeće banke (Privredna banka Zagreb - dio Intesa Sanpaolo grupe, Zagrebačka banka/UnicreditGroup), naftna kompanija INA, Coca Cola HBC, 24 sata - medijska kompanija/Stiria Media Group, Lidl, Janaf, Agencija za nauku i visoko obrazovanje - državna agencija, Ministarstvo rada i penzionog sistema, HAKOM - Hrvatska regulatorna agencija za mrežne djelatnosti, HEP, HBOR - Hrvatska banka za obnovu i razvitak, HUP - Hrvatska udruga poslodavaca itd.

Institut za istraživanje i edukaciju *Zaposlena* nastavlja sa radom kao čuvar MAMFORCE metodologije i standarda za sertifikaciju. Spona Code, konsultantska grana Instituta sa konsultantima kvalifikovanim u rodnim i organizacionim oblastima direktno saraduje sa kompanijama u pripremi istih za standard MAMFORCE. Ove napore je priznala i podržala Evropska komisija kroz program za jednakost i državljanstvo (REC), i obezbijedila sredstva za implementaciju Standarda MAMFORCE u državnim kompanijama, vladinim organima i institucijama kao i malim i srednjim preduzećima kroz projekat "U potrazi za potpunom ravnopravnošću muškaraca i žena", koju predvodi ombudsman za rodnu ravnopravnost Republike Hrvatske.

MAMFORCE METHOD® obuhvata šest glavnih oblasti koje pokrivaju najrelevantnije politike i mjere - od komunikacije sa zaposlenima, organizacije rada, fleksibilnosti i porodičnih usluga do rukovodstva i upravljanja talentom. Postojeće politike i mjere koje su propisane i implementirane od strane organizacije kao i mišljenje zaposlenih o samoj implementaciji podjednako se vrednuju. Kongruencija tj. razlika između sistema upravljanja kompanijom i praktičnog iskustva (mišljenje zaposlenih) predstavljaju najbolji dokaz same efikasnosti organizacionih politika. Iz tog razloga se kroz procjenu koristi sistem izvora podataka, sistem upravljanja tj. politike i prakse kojim se obezbeđuje usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza, organizacioni podaci - statistički indikatori kao i iskustvo kompanije i praktično radno iskustvo u samoj kompaniji - mišljenje zaposlenih koji pružaju subjektivan uvid u radno iskustvo. Rezultati se upoređuju sa standardom MAMFORCE (apsolutno) i u odnosu na slične kompanije (relativno). Uporedna analiza postaje osnova konkretnog akcionog plana koji je zasnovan na promjenama, poslovanju i uticaju na zajednicu.

MAMFORCE COMPANY® standard se dodeljuje organizacijama koje, nezavisno od svoje veličine i prisustva u javnosti zadovoljavaju standard kvaliteta u odnosu sa zaposlenima,

omogućavaju zaposlenim roditeljima uslove za rad koji olakšavaju usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza i pružaju zaposlenim ženama jednake mogućnosti za razvoj karijere. Procesom se omogućava organizacijama sprovođenje promjena u dvije faze koje vode do osnovnog ili punog MAMFORCE COMPANY statusa. Promjena organizacione kulture znači i promjenu ustaljenog načina razmišljanja kao i načina rada koji su duboko ukorijenjeni i sve uz pomoć određenog broja mjera predloženih za implementaciju tokom perioda koji slijedi. Dobijanje cijelog standarda traži posvećenost promjenama kao i samu promjenu priznatu na jednom od tri nivoa - CHANGE, GROW i LEAD.

Cilj cjelokupne procedure procjene i ocjenjivanja je da se pomogne u promjeni stavova, da se identifikuju stereotipi i uvedu novi vidovi organizacionog ponašanja tako što će se podići svijest o važnosti primjene mjera za usklađivanje porodičnih i poslovnih obaveza kako bi zaposleni mogli graditi profesionalne karijere i istovremeno biti odgovorni roditelji ili djeca svojih ostarjelih roditelja. Među šire pogodnosti za zajednicu spada i viša stopa plodnosti koja je u pozitivnoj sprezi sa brojem radno sposobnih žena i boljom ostvarenošću nacionalnih ekonomija zahvaljujući pozitivnim efektima politike rodne ravnopravnosti - primjena rodne integracije i srodnih politika ima za rezultat poboljšni radni učinak - 62% veći povrat na uloženi kapital, 53% veći povrat na kapital, 42% veći povrat na prodaju. Iako se naziv standarda prvenstveno veže za zaposlene majke kao i žene uopšte, efekti standarda su mnogo širi, obzirom da se nove politike i mjere bave potrebama različitih grupa zaposlenih u zavisnosti od njihovih potreba u okviru različitih starosnih grupa i faza karijere.

Pozitivni efekti MAMFORCE METHOD© su prepoznati u Makedoniji gdje se procedura nalazi u fazi implementacije u saradnji sa Swiss Contact i Preda PLUS u okviru programa Increasing Market Employability (IME). Pored toga, uspostavljena je saradnja sa Privrednom komorom Srbije kao i nezavisnim organizacijama u Bosni i Hercegovini i Mađarskoj.

Osnivač MAMFORCE, Diana Kobas Dešković je 2016. primila Diplomu za dostignuće od IEDC – Fakulteta za menadžment iz Bleda za njen liderski i izvanredan doprinos zajednici.

Izvor: Working Mother Institute i Spona code
www.mamforce.com; www.mamforce.hr

5. ZAKLJUČCI IZ UPOREDNE ANALIZE

U okviru prve faze projekta, projektni partneri ispunili su upitnik, kojim je traženo da pruže određene informacije. One obuhvataju statističke podatke za određene zemlje, podatke o zakonodavnom uređenju pitanja usklađenosti poslovnog i privatnog života i rodnoj ravnopravnosti kao i podatke o stanju socijalnog dijaloga u svakoj od zemalja. Zaključci i su izvedeni iz ovih podataka. Predstavljani su u daljem tekstu i čine sastavni dio izvještaja o uporednoj analizi.

a) GLAVNI ZAKLJUČCI O ZAKONODAVSTVU U SVAKOJ OD ZEMALJA UČESNICA

Na osnovu upitnika koji su popunili projektni partneri prepoznaje se sljedeće:

- Sve zemlje iz kojih potiču projektni partneri obezbjeđuju odsustvo prije i poslije porođaja, a trajanje istog varira. Neke zemlje to nazivaju *porodiljsko odsustvo* (Slovenija, Hrvatska, Srbija, Crna Gora, Albanija), dok zakonodavstvo Makedonije umjesto termina porodiljsko (i roditeljsko) odsustvo koristi termin *odsustvo sa posla iz razloga trudnoće, rođenja i roditeljstva*.
- Sve zemlje iz kojih potiču projektni partneri osim Albanije imaju odredbe o odsustvu nakon porodiljskog odsustva, radi brige o djeci, a koje se naziva *roditeljsko odsustvo* (Hrvatska, Slovenija, Crna Gora). U Makedoniji termin za ovo odsustvo je *odsustvo sa posla zbog trudnoće, rođenja i roditeljstva* a u Srbiji se takvo odsustvo naziva *odsustvo sa posla radi brige o djeci*.
- Tokom korišćenja porodiljskog odsustva ili roditeljskog odsustva (naziv u Srbiji: odlazak sa posla za brigu o djeci, u BJR Makedoniji: odsustvo sa posla zbog trudnoće, rođenja i roditeljstva) od strane majke ili oca djeteta, zemlje učesnice obezbjeđuju pravo na naknadu zarade u skladu sa svojim zakonodavstvom.
- Odsustvo za usvojitelje (pravo usvojitelja na odsustvo) u Sloveniji nije zasebna kategorija odsustva iako roditelji koji su usvojili imaju pravo na roditeljsko odsustvo dok u Albaniji, Hrvatskoj, Crnoj Gori i Srbiji zakon prepoznaje *odsustvo kod usvajanja* kao zasebno.
- Nijedna od zemalja učesnica osim Slovenije nema zakonom regulisano pravo na *odsustvo očeva*.
- U većini zemalja učesnica na državnom nivou postoje zakonske odredbe koje podržavaju usklađivanje poslovnog i privatnog života kao npr.:

- **Albanija**

Zakonom su predviđene određene mjere poput rada od kuće i rada na daljinu i određeni su objekti za majke prije i poslije porođaja dok dijete ne navrši prvu godinu.

- **Hrvatska** (više vrsta mjera)

Sa ciljem zaštite trudnica, roditelja i roditelja usvojitelja postoje sljedeće mjere:

- pravo trudnice na jednak tretman; pravo na korišćenje porodiljskog, roditeljskog odsustva i odsustva za usvojitelja; pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom;

na skraćeno radno vrijeme zbog intenzivne brige o djeci; pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom radi brige o djetetu sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima;

- rad na daljinu; zaštita od noćnog rada i prekovremenog rada; fleksibilno radno vrijeme; pravo na prenatalne preglede; majke koje doje, a zaposlene su na puno radno vrijeme (tokom prvih 12 meseci od rođenja djeteta) imaju pravo da odsustvuju dva sata sa posla (jednom dnevno dva sata ili dva put dnevno po jedan sat).

- **BJR Makedonija**

U cilju posebne zaštite tokom trudnoće i roditeljstva postoje mjere poput:

- odredbe prema kojoj je poslodavac obavezan da omogući radnicima lakše usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza; dojenje sa punim radnim vremenom imaju pravo na plaćenu pauzu tokom radnog vremena (jedan i po sat dnevno), (to pravo se može koristiti do navršene prve godine života djeteta); zaštita tokom trudnoće i roditeljstva od noćnog i prekovremenog rada; pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom roditelja djeteta ometenog u razvoju i posebnim obrazovnim potrebama ukoliko su oba roditelja zaposlena ili ako je roditelj samohran;
- zaštita žena od diskriminacije po pitanju trudnoće, rođenja i roditeljstva.

- **Crna Gora**

U cilju zaštite tokom trudnoće i brige o djetetu kao i zaštite u slučaju mrtvorodenja:

- zaštita žena tokom trudnoće i majki djece mlađe od 3 godine od prekovremenog i noćnog rada; definisano roditeljsko i porodijsko odsustvo; naknada zarade i vraćanje na isto radno mjesto poslije porodijskog ili roditeljskog odsustva; rad sa skraćenim radnim vremenom do navršene treće godine djeteta (ukoliko je djetetu potrebna dodatnu njegu ili je dijete sa invaliditetom); odsustvo sa posla usljed usvajanja djeteta.

- **Srbija**

- Regulisano odsustvo sa posla zbog njege djeteta ili drugog lica sa posebnim potrebama;
- zaposlene žene tokom trudnoće i dojenje se ne mogu baviti aktivnostima koje su (prema nalazima nadležnog zdravstvenog organa) štetne po njihovo zdravlje ili zdravlje djeteta, imaju pravo na prenatalne preglede;
- zabrana otkaza ugovora o radu tokom trudnoće, u određenim slučajevima radni odnos sa skraćenim radnim vremenom; zakon u slučaju trudnoće predviđa da se ugovor o radu na određeno vrijeme produžava do kraja odsustva sa posla radi brige o djeci;
- jedan od roditelja djeteta sa posebnim potrebama (teški stepen mentalnog i fizičkog invaliditeta) ima pravo nakon isteka porodijskog odsustva i odsustva sa posla radi njege djeteta na odsustvo sa posla ili posao sa skraćenim radnim vremenom do navršene pete godine djeteta.

- **Slovenija**

U cilju posebne zaštite radnika/radnica tokom trudnoće i roditeljstva mjere poput:

- zabrana diskriminacije na osnovu pola i porodičnog statusa, zaštita trudnica i svih radnika/radnica koji uživaju roditeljsku ulogu;
- prijedlog različite raspodjele radnog vremena (raspored rada); rad na daljinu, rad od kuće; pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom do navršenog određenog uzrasta djeteta; pravo na najmanje nedjelju dana godišnjeg odmora tokom školskog odmora; zaštita tokom trudnoće i roditeljstva od prekovremenog i noćnog rada; radnik/radnica koji vodi brigu o djetetu sa posebnim potrebama, a u skladu sa propisima koji uređuju porodične naknade ima pravo na najmanje tri dodatna dana godišnjeg odmora; radnik/radnica ima pravo na jedan dodatni dan godišnjeg odmora za svako dijete mlađe od 15 godina; zaštita tokom trudnoće i roditeljstva u odnosu na noćni i prekovremeni rad pod određenim uslovima; dojilja sa djetetom mlađim od 18 mjeseci koja radi puno radno vrijeme ima pravo na pauzu za dojenje najmanje jedan sat dnevno u toku svog radnog vremena.

Više o mjerama u svakoj od zemalja možete pročitati u Izvještaju o uporednoj analizi²¹.

- U svim zemljama učesnicama postoji zakonski osnov za usklađivanje porodičnog i poslovnog života ali projektni partneri u svakoj zemlji primjećuju određene probleme koji ne dozvoljavaju ili sprečavaju primjenu gore navedenih mjera u praksi, a to su:

- **Albanija**

- Patrijarhalno nasljeđe i tradicija su još uvijek prisutni u porodicama, pogotovo u ruralnim područjima.
- Još uvijek je prisutna diskriminacija prilikom zapošljavanja.
- Još uvijek ne postoji snažna svijest javnosti o pravima žena i djevojčica.

- **Hrvatska**

- Relativno mali broj muškaraca koristi pravo na roditeljsko odsustvo što utiče na razvoj karijere i tržište rada.
- Važno je razviti metode kojima bi se promovisalo pravo očeva na odsustvo i roditeljsko odsustvo ili uvesti obavezno odsustvo za očeve.

- **BJR Makedonija**

Uprkos postojećim zakonima koji u Makedoniji garantuju ravnopravnost polova u svim oblastima društvenog života, praksa pokazuje diskriminatorno ponašanje pojedinih poslodavaca prilikom zapošljavanja mladih žena zbog njihovog potencijalnog odsustva zbog trudnoće ili rađanja djeteta kao i samohranih majki zbog njihove porodične odgovornosti. Takođe su registrovani slučajevi gdje se sa mladim ženama zaključuju ugovori o radu na određeno vrijeme zbog potencijalne trudnoće, rođenja djeteta i roditeljstva.

U ovoj oblasti postoje određene nejasnoće u zakonodavstvu i potrebno je preciznije definisati pojmove kao što su materinstvo, očinstvo i roditeljstvo.

Značajan problem takođe predstavlja potreba obezbjeđivanja zaštite i naknada za majke koje rade u neformalnom sektoru kao i za nezaposlene žene tokom trudnoće, porođaja i materinstva.

²¹ Više na: <http://www.zds.si/si/projekti/balance>

- **Crna Gora**

Istraživanja pokazuju da je u praksi uobičajeno da muškarci primaju veću platu od žena koje su na istoj poziciji premda zakon propisuje istu platu za rad jednake vrijednosti.

Takođe, postoji izražen problem sa ženama koje žele da obezbijede finansijska sredstva za svoj biznis. Zbog tradicije, žene u Crnoj Gori ne posjeduju imovinu i nisu ravnopravne kao garanti za kredite.

- **Srbija**

Žene u Srbiji su i dalje zaposlene u privrednim granama koje karakteriše niska dobit sa niskim platama. Razlika između muškaraca i žena u zaradi iznosi oko 7,5%. Žene su previše zastupljene u neformalnoj ekonomiji, a slobodno vrijeme uključujući i vikende uglavnom koriste za obavljanje kućnih poslova i brigu o djeci ili starijim/bolesnim članovima porodice.

Iz statistike (čiji se detalji mogu pronaći u Izveštaju), se jasno vidi da je potrebno mnogo toga uraditi u oblasti zapošljavanja i ekonomskog osnaživanja žena, kao i u oblasti izjednačavanja zarada. Za Srbiju, kao i za većinu članica EU glavni izazov predstavlja prevazilaženje tradicionalne podjele na muška i ženska zanimanja kao i stvaranje uslova rada u većoj mjeri prilagođenih porodičnom životu.

- **Slovenija**

- Podaci pokazuju da pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom uglavnom koriste žene.

- Udio muškaraca koji rade sa skraćenim radnim vremenom se smanjuje sa brojem djece ali mali uzorci mogu uticati na pouzdanost podataka u zagradama (zaposleni sa skraćenim radnim vremenom sa jednim djetetom - 3,2%, 2 djeteta - 3,1%, za 3 i više djece – nedostaju podaci ili nisu objavljeni zbog male veličine uzorka).

- Prema podacima koji su dostupni na sajtu Ministarstva rada, porodice i socijalnog staranja i jednakih mogućnosti, 1315 očeva je koristilo pravo na roditeljsko odsustvo u 2015. Podaci od 2010. do 2015. godine pokazuju smanjenje u korišćenju roditeljskog odsustva.

- Sve zemlje učesnice su uspostavile pravni okvir kojim se zabranjuje rodna neravnopravnost.

- U zemljama projektnih partnera postoje određene inicijative, strategije i slični dokumenti koji se bave temom usklađivanja porodičnih i poslovnih obaveza i, u tom kontekstu, se odnose na pitanje prevencije rodne neravnopravnosti ili osiguranja rodne ravnopravnosti.

- Neke od zemalja projektnih partnera (Hrvatska, BJR Makedonija, Crna Gora, Srbija, Slovenija) vode evidenciju iz koje se vidi procenat djece (po uzrastu) uključene u program dječije zaštite. U svakoj od zemalja učesnica partneri projekta su u vezi ovog pitanja primijetili sljedeće:

- **Hrvatska**

Procenat roditelja koji se brinu o djeci (mlađoj od 3 godine) je veoma visok iako je sistem za brigu o djeci razvijen i pristupačan po pitanju troškova uopšte i subvencionisan na lokalnom nivou takođe. Prisutna je mreža javnih i privatnih ustanova za brigu o djeci. Jedan od razloga za takvo stanje je situacija gdje žene zbog visoke nezaposlenosti više borave kući, dok drugi leži u opisanim uslovima porodijskog i roditeljskog odsustva. U slučaju starije djece situacija je drugačija, većina njih je uključena u sistem za brigu o djeci.

- **BJR Makedonija**

Podaci pokazuju da postojeći objekti nisu dovoljni kako bi zadovoljili potrebe brige za svu djecu u određenim opštinama. Većina djece u vrtićima je uzrasta od 3 do 5 godina što ukazuje da se članovi porodice (babe i djedovi, tetke, strine, ujne) i dalje staraju o djeci mlađeg uzrasta ili se angažuju dadilje. Broj institucija za brigu o djeci u ruralnim područjima je i dalje veoma nizak ili o istim nema dostupnih podataka.

- **Crna Gora**

Analiza stanja u programima za brigu o djeci (vrtićima) u proteklih šesnaest godina bilježi veliki broj djece u grupama javnih i privatnih vrtića pa je samim tim neophodna izgradnja novih vrtića.

Jedan od glavnih problema kod veliki broj djece u vrtićima je nepostojanje fizičke infrastrukture za programe brige o djeci. Jedna od ključnih problema je i kulturološke prirode pri čemu žene žele da ostanu uz djecu, posebno nezaposlene žene.

- **Srbija**

Sekretarijat za obrazovanje i dječiju zaštitu vodi statistiku o broju upisane djece u vrtiće ili predškolske ustanove na području Beograda. Nema statističkih podataka o vezi između nezaposlenosti žena i neuključivanja djece u predškolsko obrazovanje - iako je činjenica da su vrtići prebukirani i da postoji ozbiljan nedostatak pedagoških radnika, koji rade sa velikim grupama djece kao i to da radno vrijeme mnogih vrtića nije prilagođeno jer sve više žena radi do 17:30h.

- **Slovenija**

Postoji dobro razvijena mreža vrtića i jaslica. Ogromna većina njih - 90% su državni. Broj djece upisane u vrtiće stalno raste i u posljednjoj deceniji je povećan za gotovo polovinu. Cijena većine programa za brigu o djeci je pristupačna, a istu određuje svaka lokalna zajednica pojedinačno koja nudi i mogućnost subvencija. Na osnovu izvještaja Instituta za socijalnu zaštitu Republike Slovenije iz 2010. autori su zaključili da postoje različiti oblici redovne dnevne njege za djecu, a ako dijete nije upisano u vrtić da je to statistički značajno povezano sa materijalnim stanjem roditelja.

b) GLAVNI ZAKLJUČCI O SOCIJALNIM DIJALOGOM U SVAKOJ OD ZEMALJA UČESNICA

Na osnovu upitnika koji su popunili projektni partneri može se zaključiti sljedeće:

- Većina zemalja učesnica – osim Albanije, je usvojila zakon kojim se definiše postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, strane u pregovaranju i oblici kolektivnog ugovora.

- Zemlje učesnice u projektu u kojima je kolektivno pregovaranje definisano zakonom, regulišu ovu oblast kroz posebno poglavlje Zakona o radu osim Slovenije gdje je kolektivno pregovaranje definisano posebnim zakonom (Zakon o kolektivnim ugovorima) i Hrvatske gdje je kolektivno pregovaranje regulisano Zakonom o radu i Zakonom o predstavnicima poslodavaca i radnika.
- Može se zaključiti da se sektorski socijalni dijalog i socijalni dijalog na nivou kompanije kod zemalja učesnica u razvija u određenoj mjeri, a u svakoj zemlji partneri primjećuju sljedeće:

- **Albanija**

Socijalni dijalog na nivou države funkcioniše uglavnom kroz *Nacionalni savjet rada* koji je u posljednje 2-3 godine poboljšan. Socijalni dijalog na sektorskom nivou još nije formalizovan i samim tim je slab. Prisutan je samo u pojedinim sektorima. Dijalog na lokalnom nivou i nivou preduzeća gotovo da ne postoji ili postoji u vrlo malom broju kompanija.

- **Hrvatska**

Socijalni dijalog je dobro razvijen u velikim kompanijama dok manje kompanije nemaju sindikalne predstavnike te samim tim ni socijalni dijalog u formalnom smislu.

- **BJR Makedonija**

Može se reći da se u nekim sektorima (granama) socijalni dijalog još uvijek ne sprovodi neophodnom dinamikom jer ne postoji dovoljan broj registrovanih udruženja poslodavaca u određenim oblastima koje bi mogle pregovarati o zaključivanju kolektivnih ugovora za tu oblast. Ipak, potpisano je 15 granskih kolektivnih ugovora. Međutim, na nivou kompanije sindikati se suočavaju sa određenim poteškoćama prilikom vođenja socijalnog dijaloga i zaključivanja kolektivnih ugovora budući da mnogi poslodavci nisu spremni da prihvate osnivanje sindikata u svojim kompanijama što onemogućava proces socijalnog dijaloga na nivou kompanije.

- **Crna Gora**

Tripartitno tijelo poznato kao Socijalni savjet čine predstavnici Vlade, sindikata i poslodavaca i to tijelo je odgovorno za implementaciju socijalnog dijaloga u Crnoj Gori (n osnovu Nacionalnog tripartitnog sporazuma koji je potpisan između socijalnih partnera). Po pitanju socijalnog dijaloga u Crnoj Gori, potrebno je jačati odnose sa vladom, posebno u procesu donošenja odluka. Takođe, u Crnoj Gori postoji 21 lokalni socijalni savjet čije funkcionisanje nije na redovnoj osnovi te je potrebno poboljšati njihov rad i svijest o važnosti postojanja i rada ovih tijela za društvo. Na nivou kompanija socijalni dijalog je i dalje slabo razvijen. U velikim kompanijama postoji snažan socijalni dijalog, ali s obzirom na činjenicu da 99,9% crnogorskih kompanija čine mala i srednja preduzeća, socijalni dijalog na nivou kompanija generalno vidimo kao problem.

Sindikati u Crnoj Gori smatra da socijalni dijalog u Crnoj Gori nije zadovoljavajući, kako na nivou grane tako ni na nivou kompanija (bipartitni socijalni dijalog). Najveći problem se javlja prilikom određivanja predstavnika sindikata na nivou kompanije. Određivanje predstavnika često zavisi od volje samog poslodavca (da li da sprovede proces

određivanja predstavnika ili ne), a postojanje sindikalnog predstavnika je preduslov za pregovore i zaključivanje kolektivnih ugovora.

- **Srbija**

Socijalni dijalog nije dovoljno razvijen što ima za rezultat usvajanje brojnih zakona u hitnim postupcima, kroz javnu raspravu, uključujući Zakon o radu i Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju. Kolektivni ugovori su generalno zaključeni u javnom sektoru dok u tzv. realnom sektoru postoje samo četiri.

- **Slovenija**

Kolektivno pregovaranje u Sloveniji je na veoma visokom nivou. Postoji kolektivno pregovaranje između sindikata i poslodavaca na nacionalnom nivou, granskom/sektorskom, nivou profesija kao i na nivou kompanije. Na nivou privatnog sektora, socijalni dijalog je dosta dobro razvijen - trenutno postoji 26 kolektivnih ugovora. Pokrivenost kolektivnim ugovorima je visok u poređenju sa mnogim drugim evropskim zemljama. I na nivou kompanije socijalni dijalog je prilično dobro razvijen jer ERA-1 propisuje regulisanje nekih prava i obaveza u vezi sa radnim odnosom kolektivnim ugovorom na nivou kompanije. Ne postoji registar kolektivnih ugovora koji se zaključuju u preduzećima ali u Sloveniji velike kompanije uglavnom regulišu prava i obaveze iz radnog odnosa kolektivnim ugovorima na nivou kompanija.

Više o socijalnom dijalogu u svakoj od zemalja se može pročitati u izvještaju o uporednoj analizi²².

- Partneri u projektu su procijenili da se usklađivanje poslovnog i porodičnog života i rodna ravnopravnost mogu:
 - podstaći kroz socijalni dijalog (Albanija, Hrvatska, Srbija, Slovenija);
 - razviti od strane socijalnih partnera kroz zajedničke inicijative, zajednički formirane stavove kao i preporuke kreatorima politika (Hrvatska);
 - treba rješavati kroz zajedničke akcije koordinisane od strane države, sindikata i poslodavaca (BJR Makedonija);
 - razviti kroz adresiranje svakog dijela socijalnog dijaloga na državnom nivou (Crna Gora);
 - ukazati na važnost rješavanja tih pitanja kroz šire konsultacije sa civilnim sektorom (Crna Gora);
 - podržati i uz pomoć stručne javnosti tokom pripreme i razmatranja zakona kao i drugih pravnih normi sa ciljem usklađivanja porodičnog i poslovnog života (Srbija);
 - kroz insistiranje na dosljednoj primjeni usvojenih zakona i nadzoru istih (Srbija);
 - postići kroz slobodu zaposlenih i poslodavaca da sarađuju i kolektivno pregovaraju bez prepreka, sa ciljem pronalaženja povoljnih rješenja za obje strane (Srbija);
 - postići kroz mogućnost da se socijalni partneri dogovore oko odredbi kolektivnog ugovora koje imaju za cilj usklađivanje porodičnog i poslovnog života - takve mjere se mogu dogovoriti na nivou sektora i kompanija (Slovenija).

²² Više na: <http://www.zds.si/si/projekti/balance>

- Većina projektnih partnera je procijenilo da mjere koje imaju za cilj olakšavanje usklađivanja porodičnog i poslovnog života treba da budu uvedene u kolektivno pregovaranje na nivou sektora i kompanija iako partneri u Albaniji prepoznaju važnost regulacije na državnom nivou, dok u Crnoj Gori ocjenjuju da je državni nivo najvažniji jer je najrazvijeniji. Partneri u Sloveniji ocjenjuju da kolektivno pregovaranje na različitim nivoima različitih sektora i profesija kao i na nivou kompanija omogućava socijalnim partnerima da se slože po pitanju mjera za usklađivanje koje su najbolje prilagođene svakom radnom okruženju i potrebama radnika pojedinačno.
- U većini zemalja učesnica zastupljene su bar neke mjere u kolektivnim ugovorima (na nivou sektora/kompanije) kojima se olakšava usklađivanje poslovnog i porodičnog života a te mjere su:

- **Albanija**

Članovima zakona koji se odnose na nadoknadu porodici u slučaju braka, nesreće ili smrti člana porodice, propisani su objekti za majke sa puno djece, pravo na materinstvo koje po potrebi mogu ostvariti oba roditelja, pogodnosti za majke koje doje, plaćena ili neplaćena bolovanja radi brige i obrazovanja djece ili u slučaju bolesti djece itd.

- **Hrvatska**

Postoje dobri primjeri kolektivnih ugovora na nivou kompanije npr. kada kompanija dodatno plaća radnika/radnicu tokom drugih 6 mjeseci porodiljskog odsustva kako bi ih ohrabrila da ostanu kod kuće dok dijete ne navrši prvu godinu.

Postoje i kompanije koje praktikuju rad na daljinu, neke koje imaju fleksibilno radno vrijeme i sl. ali to nije uobičajena praksa.

- **BJR Makedonija**

Kod većine kolektivnih ugovora (opšti kolektivni ugovori za privatni sektor, granski kolektivni ugovori i kolektivni ugovori na nivou poslodavca) propisano je pravo na dvodnevno plaćeno odsustvo zbog porođaja (pravo su uglavnom koristili očevi).

- **Crna Gora**

Mjere su regulisane Zakonom o radu, ne kolektivnim ugovorima.

- **Srbija**

Mjere kojima se reguliše usklađenost poslovnog i porodičnog života se odnose na korištenje više dana bolovanja za žene sa djecom, fleksibilno radno vrijeme i prilagođavanje vremena za obrazovanje i napredovanje u karijeri (seminari, dodatna edukacija u skladu sa porodičnim obavezama). Važno je naglasiti da se te mjere uglavnom primjenjuju na nivou kompanija.

- **Slovenija**

Postoje različite mjere za usklađivanje porodičnog i poslovnog života koje su već obuhvaćene kolektivnim ugovorima. Velika većina tih odredbi je definisana i za muškarce i žene. Te mjere su:

- Pravo na dodatno plaćeno odsustvo u vezi sa određenim porodičnim obavezama ili iz razloga lične prirode (rođenje djeteta, smrt člana porodice, vjenčanje, renoviranje kuće/stana, selidba ili drugi lični razlozi);
 - Pravo na neplaćeno odsustvo iz porodičnih razloga (npr. briga o bolesnom djetetu ili drugom bolesnom članu porodice);
 - Plaćeno odsustvo za očeve u vezi sa porođajem (jedina mera koja se tiče očeva);
 - Raspodjela radnika/ce na drugo radno mjesto (zabranjeno je premjestiti zaposlenog koji se brine o malom djetetu ili članu porodice sa ozbiljnim invaliditetom);
 - Ograničavanje rada nedjeljom i za vrijeme državnih praznika (ograničavanje broja radnih dana nedjeljom i za vrijeme državnih praznika za sve radnike, posebno za roditelje djece predškolskog uzrasta i zabrana rada za neke kategorije radnika);
 - Drugačije radno vrijeme za radnike/ce sa porodicom (odredba koja se tiče mogućnosti organizovanja posla i porodičnog života),
 - Privikavanje na vrtić/školu (bonus za radnike/ce sa djecom – plaćen dodatan slobodan dan kada dijete polazi u prvi razred osnovne škole i plaćeno odsustvo ili fleksibilno radno vrijeme za vrijeme privikavanja djeteta na vrtić).
- U većini zemalja učesnica postoje određene neformalne mjere koje se koriste u praksi sa ciljem podsticanja usklađivanja poslovnog i porodičnog života i rodne ravnopravnosti, a te mjere su:

- **Hrvatska**

Socijalni partneri (HUP + sindikati) su preduzeli zajedničke aktivnosti na primjeni Okvirnih Sporazuma, a prva od njih se tiče rada na daljinu - projekat Batos. Sertifikat *Mamforce* za kompanije koje podržavaju majke i promovišu usklađivanje porodičnog i poslovnog života za radnice.

- **BJR Makedonija**

Uz podršku Ministarstva rada i socijalnog staranja 2015. godine je pokrenut neformalni pilot projekat o osnivanju vrtića u državnim institucijama i ministarstvima, kao i u nekoliko većih privatnih kompanija.

- **Srbija**

Neke kompanije aktivno rade na usklađivanju profesionalnog i porodičnog života kroz mjere koje za cilj imaju povećanje motivacije i smanjenje stresa kod zaposlenih, kroz porodične odmore i odsustva iz porodičnih razloga, podsticanje rađanja, tradicionalni porodični piknik, novogodišnje poklone za djecu zaposlenih kao i redovnu procjenu zadovoljstva zaposlenih u kompaniji.

- **Slovenija**

Sertifikat za kompanije koje postižu porodične radnike/ce kao jedan od alata za efikasno i kvalitetnije upravljanje ljudskim resursima u kompanijama i organizacijama u kontekstu balansiranja poslovnog i porodičnog života zaposlenih. Priznanje za kompanije sa ženama na rukovodećim položajima kao kompanije koje podržavaju žene menadžerke.

- U svim zemljama učesnicama postoji potreba za boljim regulisanjem uslova rada kako bi se izgradila atmosfera podrške porodici.

6. PREPORUKE I MJERE KOJE MOGU DOPRINIJETI KREIRANJU RADNIH MJESTA KOJA OMOGUĆAVAJU POMIRENJE PRIVATNIH I POSLOVNIH OBAVEZA I RODNU RAVNOPRAVNOST

Sadržaj koji slijedi (preporuke i mjere) uključuje niz aktivnosti usmjerenih na podsticanje usklađivanja privatnog i poslovnog života i rodne ravnopravnosti. Te preporuke i mjere su osmišljene za ključne aktere (kreatore politika, socijalni partnere i kompanije). Ove preporuke i mjere mogu se koristiti kao neobavezujući prijedlozi za primjenu u radnom okruženju, a prilikom njihove implementacije treba imati u vidu zakonodavni okvir, sredinu u kojoj se primjenjuju, specifičnosti sektora kao i spremnost za promjenu u svakoj od zemalja projektnih partnera.

1. Preporuke

Sljedeće preporuke namijenjene su kreatorima politika na nacionalnom nivou i predstavljaju neobavezujuće prijedloge za usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza i postizanje rodne ravnopravnosti na radu:

- Preporučuje se jačanje uloge oca u sferi neplaćenog rada, na način što će se podsticati veće učešće oca u aktivnom roditeljstvu. Ovo bi bilo moguće ustanovljavanjem prava oca na period odsustva (određeni broj dana) nakon rođenja djeteta radi njege djeteta. **Radi se o isključivom pravu oca na odsustvo sa posla, koje se ne može prenijeti na majku djeteta. Ukoliko se ovo pravo ne iskoristi, ono propada.** Ovo pravo bi se lako primjenjivalo ukoliko bi odsustvo sa posla bilo u potpunosti ili barem djelimično plaćeno. Na ovaj način, država bi podstakla muškarce na (neplaćeno) odsustvo radi njege djeteta i olakšala usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza.
- Unapređenje mreže javnih predškolskih ustanova, koje bi omogućile pristup dječijem staranju nakon isteka porodiljskog odsustva (jaslice) i prije nego što dijete počne da pohađa školu (vrtić i predškolsko) kao i nakon završetka nastave u školi (produženi boravak), tamo gdje je potrebno.

Sljedeće preporuke predstavljaju neobavezujuće aktivnosti koje za cilj imaju da podrže socijalne partnere u kreiranju radnih mjesta koja omogućavaju usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza kao i rodnu ravnopravnost na različitim nivoima njihovog sudjelovanja:

- a) **Razmišljanje i razgovor o usklađivanju poslovnih i porodičnih obaveza** – podići svijest poslodavaca o potrebi da njihovi zaposleni usklade svoje radne/profesionalne obaveze sa porodičnim/ličnim obavezama i razviti njihov pozitivan stav prema promjenama kojim će radno mjesto uzeti u obzir sve one aspekte života zaposlenih bez obzira na pol.

- b) Politika usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza** – kreirati i uspostaviti strategije na nivou organizacije/kompanije, koje će omogućiti pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodnu ravnopravnost, a koje će biti promovisane (od strane menadžmenta) kroz nove strategije ili uvođenje novih mjera u postojeće strategije.
- c) Svijest o pravima** – povećati svijest o pravima radnika koja proističu iz zakonodavstva zemalja partnera u projektu i onima koja se primjenjuju u samoj organizaciji/kompaniji.
- d) Obuka menadžmenta** – obuka menadžmenta o benefitima kreiranja usklađenosti poslovnog i porodičnog života u kompaniji i o tome kako kreirati fleksibilniju radnu sredinu.
- e) Svijest o rodnoj ravnopravnosti na radu** – nastojati da poslodavci/socijalni partneri obrate pažnju na rodnu neravnopravnost koja se dešava u praksi kao i da ulože napor da se eliminišu rodne razlike u platama muškaraca i žena.

2. Mjere

Sljedeće mjere predstavljaju neobavezujuće prijedloge sa namjerom da podrže socijalne partnere u kreiranju radnih mjesta koja omogućavaju usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza i rodnu ravnopravnost kroz:

A) Kolektivni ugovor:

a) Lokacija posla:

Rad na daljinu puno radno vrijeme ili dio radnog vremena, a na osnovu sporazuma između poslodavca i zaposlenog.

b) Radno vrijeme:

Pisana saglasnost prije uvođenja prekovremenog rada za:

- Zaposlenog koji ima dijete mlađe od 6/7 godina i koji nije u mogućnosti da obezbijedi roditeljsku njegu,
- Zaposlenog sa starijim i/ili bolesnim članovima porodice kojima je potrebno staranje iz zdravstvenih razloga.
- .

c) Odsustvo:

1. Pravo na X dana plaćenog odsustva zbog ozbiljne bolesti i liječenja članova uže familije;
2. Pravo na X dana plaćenog odsustva zbog rođenja djeteta;
3. Pravo na neplaćeno odsustvo u dogovorenom vremenskom trajanju zbog brige o bolesnom djetetu/članu familije na osnovu sporazuma između radnika i poslodavca.

B) Mjere na nivou kompanije:

a) Lokacija posla:

Opcija obezbjeđenja telefonskog broja za radnike/ce u smjenama/sve radnike kako bi bili dostupni u slučaju hitnih porodičnih slučajeva u toku radnog vremena.

b) Radno vrijeme:

1. Opcija fleksibilnih radnih uslova između poslodavca i radnika sa ciljem usklađivanja poslovnih i porodičnih/ličnih obaveza na osnovu uzajamnog sporazuma između radnika i poslodavca (npr. fleksibilno radno vrijeme za radnike koji ne rade u smjenama, jedan slobodan dan u ugovorenom vremenskom periodu, opcija zaključivanja radnog vremena ranije od uobičajenog usljed porodičnih/ličnih obaveza uz nadoknadu istog drugog dana).
2. Mogućnost da radnici u smjenama zamijene smjenu zbog ličnih/porodičnih razloga, a na osnovu sporazuma sa poslodavcem, ukoliko tako dozvoljava trenutni radni proces.
3. Pravo zaposlenog sa porodičnim obavezama da u pisanoj formi predloži drugačiju raspodjelu radnog vremena kako bi uskladio svoje porodične i poslovne obaveze. Poslodavac mora razmotriti i odgovoriti na takav zahtjev uzimajući u obzir svoje poslovne prilike i nije u obavezi pozitivno da odgovori na isti ukoliko on narušava efikasnost rada i cjelokupan raspored posla.
4. Pravo radnika koji koristi pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom zbog roditeljskog staranja na drugačiju alokaciju radnog vremena u odnosu na dogovoreno u ugovoru o radu, na osnovu dogovora sa poslodavcem.

c) Fleksibilno uređenje odsustva:

1. Pravo na dodatnih X dana godišnjeg odmora za svakog ko se samostalno brine o djetetu mlađem od 15 godina,
2. Pravo na dodatnih X dana godišnjeg odmora za radnika/cu sa troje djece
3. Pravo na dodatnih X dana godišnjeg odmora za radnika/cu koji se brine o djetetu ili starijim/bolesnim članovima porodice sa ozbiljnim ili umjerenim fizičkim nedostacima
4. Pravo radnika/ce čije dijete ide u školu da uzme najmanje jednu sedmicu godišnjeg odmora u toku školskog raspusta
5. Pravo radnika/ce na odsustvo zbog odlaska na pregled sa trudnom partnerkom ukoliko to proces rada dozvoljava.

d) Druge mjere:

1. Organizacija događaja za djecu zaposlenih (zajednički izleti, šetnje, božićne priredbe za djecu...);

2. Novogodišnji i božićni pokloni za djecu;
3. Pravo na odsustvo zaposlenog na dan kada njegovo/njeno dijete stupi u vrtić ili školu;
4. Obaveza poslodavca koji ima više od X zaposlenih da sačinjava godišnje izvještaje o stanju zaposlenih žena i muškaraca na svim radnim mjestima u pogledu plata, zapošljavanja, obuke, otkaza, unapređenja itd.;
5. Zaposleni i poslodavac se dogovaraju oko neophodnih mjera integracije na posao nakon dužeg vremena odsustva (obuka ukoliko je potrebno u slučaju porodijskog, roditeljskog odsustva, dužeg odsustva itd.);
6. Poslodavac je u obavezi da informiše zaposlenog/zaposlenu koji/a je na roditeljskom/produženom odsustvu, o glavnim promjenama na radnom mjestu, mogućnostima za obuku, slobodnim radnim mjestima itd.

7. KORISNE ADRESE

- European Commission: <http://ec.europa.eu/>
- EU legislation: <http://eur-lex.europa.eu/>
- BusinessEurope: <https://www.buressesurope.eu/>
- European Institute for Gender Equality (EIGE): <http://eige.europa.eu/>

