



### Preporuke i mere koje mogu da pomognu kreiranju radnog mesta naklonjenog ravnoteži između profesionalnog i privatnog života i rodnoj ravnopravnosti

#### 1. Preporuke

Sledeće preporuke su namenjene donosiocima politika na nacionalnom nivou i neobavezujuće sugestije kako doprineti ravnoteži između profesionalnog i privatnog života i rodnoj ravnopravnosti:

- ☒ Preporučuje se jačanje uloge oca u oblasti neplaćenog rada, podsticanjem većeg uključivanja oca u aktivno roditeljstvo. Ovo je moguće uspostavljanjem prava oca na odsustvo (izvesnog broja dana) nakon rođenja deteta radi nege deteta. **Ovo bi bilo isključivo pravo oca na odsustvo sa posla, koje se ne može prenositi na majku deteta. U slučaju da se ovo pravo ne iskoristi, ono propada.** Pravo bi se lako primenjivalo ako bi odsustvo sa posla bilo plaćeno u potpunosti ili delimično. Na taj način Država bi podstakla muškarce da učestvuju u poslovima nege (neplaćenim) i omogućilo ravnotežu između profesionalnog i porodičnog života.
- ☒ Poboljšavanje javne mreže institucija za brigu o deci, što bi omogućilo pristup (ko-finansiranoj) brizi o detetu nakon završetka odsustva radi nege deteta do polaska deteta u školu (vrtić) i obezbedilo brigu o deci nakon škole, gde je potrebno.

Sledeće preporuke su neobavezujuće akcije usmerene na podršku socijalnih partnera u kreiranju radnog mesta koje omogućava ravnotežu između profesionalnog i privatnog života i rodnu ravnopravnost na različitim nivoima njihovog delovanja:

- a) **Razmišljanje i diskusija o ravnoteži između profesionalnog i privatnog života** – podizanje svesti kod poslodavaca da zaposleni mora da uspostavi ravnotežu između radnih/profesionalnih obaveza i porodičnih/ličnih obaveza i da pozitivno gledaju na drugačije kreiranje radnih mesta, uzimajući u obzir sve aspekte života zaposlenog bez obzira na rod.
- b) **Politika ravnoteže između profesionalnog i privatnog života** – kreirati i uspostaviti politiku u organizaciji/preduzeću koja će omogućavati ravnotežu između profesionalnog i privatnog života i biti promovisana (od strane uprave) kroz sve politike ili nadogradnjom politike dodatnim merama.
- c) **Svest o pravima** – jačati svest o pravima zaposlenih koja su utemeljena na zakonskoj regulativi u svakoj zemlji učesnici u ovom projektu i onima koja se primenjuju u organizaciji/preduzeću.
- d) **Edukovanje uprave** – edukovanje uprave o koristima od kreiranja ravnoteže između profesionalnog i privatnog života i kako uspostaviti fleksibilnije radno okruženje.





## e-flajer #3

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

### 2. Mere

Sledeće mere su neobavezujući predlozi namenjeni kao podrška socijalnim partnerima u kreiranju radnih mesta koja omogućavaju ravnotežu između profesionalnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti:

#### A. Mere na nivou kolektivnih ugovora:

##### a) Mesto rada:

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

##### b) Radno vreme:

1. Pisana saglasnost pre uvođenja prekovremenog rada za:
  - zaposlenog sa detetom ispod 6/7 godina starosti koji nije u mogućnosti da obezbedi roditeljsku negu,
  - zaposlenog sa zavisnim licima (starom osobom/ili članom porodice) kojima je potrebna nega iz medicinskih razloga.

##### c) Odsustva:

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

#### B. Mere na nivou preduzeća:

##### a) Mesto rada:

1. Mogućnost da poslodavac obezbedi za zaposlene koji rade u smenama/sve zaposlene broj telefona putem kojeg se sa njima tokom radnog vremena može stupiti u kontakt u slučaju vanredne situacije u porodici.

##### b) Radno vreme:

1. Mogućnost dogovora između poslodavca i zaposlenog o fleksibilnom radnom vremenu radi uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i porodičnih/ličnih odgovornosti (npr. fleksibilan početak i kraj radnog vremena zaposlenog koji ne radi u smenama; jedan slobodan dan tokom dogovorenog perioda vremena za polaganje ispita – svake sedmice, jednom



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



## e-flajer #3

- mesečnom 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 ukoliko to aktuelni proces rada to ne dozvoljava.
  3. Pravo da zaposleni sa porodičnim obavezama predloži u pisanoj formi drugačiju raspodelu radnog vremena kako bi mogao da uskladi profesionalne i porodične obaveze. Poslodavac mora da takav predlog 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 na raspored radnih sati drugačiji od navedenog u ugovoru o radu, na osnovu dogovora između poslodavca i zaposlenog.

### **c) Fleksibilni dogovori o odsustvima (odmor/odsustva):**

1. Pravo na dodatni(h) X dan(a) godišnjeg odmora za samohranog staratelja za svako dete ispod 15 godina starosti,
2. Pravo na dodatni(h) X dan(a) godišnjeg odmora za zaposlenog sa troje dece,
3. Pravo na dodatni(h) X dan(a) godišnjeg odmora za zaposlenog koji ima dete sa ozbiljnim ili umerenim invaliditetom ili zavisno lice u porodici (stariju osobu/člana porodice),
4. Pravo zaposlenog koji ima dete školskog uzrasta da iskoristi barem jednu sedmicu godišnjeg odmora tokom trajanja školskog raspusta,
5. Pravo zaposlenog da se pridruži trudnoj partnerki tokom medicinskih pregleda pre porođaja ukoliko proces rada to omogućava.

### **d) Druge mere:**

1. Organizovanje skupova imajući u vidu decu zaposlenih roditelja (zajednički izleti, zajedničke šetnje, zajedničke Novogodišnje i Božićne priredbe za decu),
2. Pokloni za decu za Novu godinu/Božić,
3. Pravo na odsustvo za zaposlenog roditelja na dan polaska deteta u obdanište ili školu kao deo godišnjeg odmora,
4. Obaveza poslodavca koji ima više od XX zaposlenih da izradi izveštaj barem svakih XX godina o situaciji kada su u pitanju zaposleni muškarci i žene svih zanimanja u vezi zarade, zapošljavanja, obuke, otpuštanja, unapređenja i sl.
5. Nakon povratka na posao, 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 porodičnog odsustva, odsustva radi nege deteta, produženog odsustva),
6. Poslodavac ima obavezu da obavesti zaposlenog, koji je na odsustvu zbog nege deteta/produženom odsustvu o glavnim promenama kada su u pitanju njegovo radno mesto, mogućnosti obuke, slobodna radna mesta, itd.



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