

POMIRENJE POSLOVNIH I PORODIČNIH OBAVEZA

- ***primjeri dobre prakse sa preporukama za unapredjenje stanja u Crnoj Gori -***

mr Tijana Vuksanović

Podgorica, mart 2025.godine

Ova analiza je nastala u okviru projekta "Ženski balans, cijena multitaskinga", koji sprovodi Sigurna ženska kuća, a finansira Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava.

UVOD

Žene se danas u Crnoj Gori suočavaju sa brojnim izazovima u uspostavljanju ravnoteže između karijere, porodičnih obaveza i ostalih društvenih uloga. Znamo da jednak broj muškaraca i žena koji „rade“ ne mora da podrazumijeva i jednakost, jer stope zaposlenosti često mogu da prikriju mnoge suštinske nejednakosti. I dalje je prisutna diskriminacija na radnom mjestu, ograničena mogućnost napredovanja u karijeri, te činjenica da žene primaju manje plate za isti rad u odnosu na muške kolege. Tradicionalno, teret porodičnih obaveza, poput brige o djeci i vođenja domaćinstva, najčešće pada na žene, što može otežati njihov profesionalni razvoj i napredovanje u karijeri. Nedostatak adekvatne podrške za roditelje, uključujući i odsustvo fleksibilnih radnih angažmana i dostupnosti usluga za čuvanje djece, otežava ženama da usklade profesionalni i porodični život.

Dosadašnja praksa Sigurne ženske kuće pokazuje da treba još puno toga uraditi da bi se u Crnoj Gori postigla puna rodna ravnopravnost. U Indeksu rodne ravnopravnosti za 2019.godinu se navodi da su žene u Crnoj Gori najmanje jednake u odnosu na svoje evropske kolegice kada je u pitanju ishod njihovog rada u smislu plate. U zaključcima istog dokumenta se navodi da stepen učešća žena u radnoj snazi raste (uprkos negativnim posljedicama koje je imao Zakon o majkama), ali trajanje radnog vijeka kod žena je kraće nego kod muškaraca. Razlog bi mogao da bude majčinstvo, pošto je to jedna od najistrajnijih prepreka za žene u postizanju ravnopravnosti na radnom mjestu. Za muškarce i žene na radnom mjestu postoji horizontalna i vertikalna segregacija. Nadalje, žene se uglavnom nalaze na niže plaćenim poslovima i pokazuju tendenciju da ne napreduju po hijerarhiji odlučivanja istom brzinom kao i muškarci. Isto tako, iako su značajno više opterećene kućnim poslovima i staranjem o izdržavanim članovima porodice, ženama je teže da naprave pauzu tokom radnog vremena da bi se bavile ličnim stvarima. Pored toga, pošto su u porodici najčešće one primarne osobe koje se staraju o drugima, žene imaju manje slobodnog vremena, pa manje vremena provode baveći se sportskim, kulturnim ili rekreativnim aktivnostima. Index rodne ravnopravnosti za 2023. pokazuje da je situacija nepromjenjena.

Socijalna očekivanja i stereotipi nameću ženama teret da se usklade sa tradicionalnim ulogama brige i podrške, dok se istovremeno očekuje da ostvare uspješne karijere. Nedostatak podrške i resursa, kao i prisustvo diskriminacije na radnom mjestu dodatno otežavaju ovaj put. Rezultat toga su preopterećenost, stres i osjećaj neispunjenosti kod mnogih žena. One su suočene s duplim standardima, nedostatkom priznanja za svoje napore i nepoštovanjem privatnog vremena. Neupitno je da žene u Crnoj Gori još uvijek plaćaju veću cijenu za uspostavljanje ravnoteže između porodice, posla i drugih obaveza.

Osim toga, rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje na radu je i dalje prisutno i najčešće pogađa žene, što može imati ozbiljne posledice u vidu smanjenja produktivnosti, visoke stope izostanka

sa posla, čak i gubitka posla zbog straha i pritiska. Jednake posljedice na zaposlenu može imati i pretrpljeno porodično nasilje.

Sve navedeno inspirisalo nas je da u crnogorskom društvu pokrenemo ovu temu, sprovedemo kvalitativno istraživanje koje omogućava dublje razumijevanje svakodnevnih izazova sa kojima se suočavaju žene, uključujući balansiranje između karijere, porodice i drugih obaveza, te zatim izradimo ovu analizu dobrih praksi koja je pred Vama.

Cilj ove analize je identifikacija uspješnih strategija i inicijativa koje su se pokazale efikasne u određenim zemljama, kako bi se stekla saznanja i preporuke za unapređenje postojećih politika i programa u Crnoj Gori. Korišćena je desk metoda, prikupljanje i analiza postojeće literature, izvještaja, studija slučaja, statističkih podataka i drugih dostupnih informacija kako bi se stekao uvid u dobre prakse uskladjivanja poslovnog i porodičnog života žena. Upoređivani su različiti pristupi u različitim zemljama sa ciljem identifikovanja zajedničkih karakteristika uspješnih praksi.

Na temelju dosadašnjeg iskustva, kvalitativnog istraživanja i ove analize, te uzimajući u obzir specifičnosti našeg društva, identifikovali smo područja na kojima je potrebno unapređenje zakonodavstva i stanja u praksi i kairale 4 vrste smjernica u odnosu na ključne društvene aktere u ovoj oblasti. Smjernice koje se nalaze na kraju ove analize su jasno formulisane i namjenske za praktičnu primjenu, i to za:

- Poslodavce
- Uniju sindikata
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga
- Poslanike i poslanice u Skupštini Crne Gore

Vjerujemo da je borbi za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, ključno prepoznati da su trenutne nejednakosti duboko ukorjenjene i zahtijevaju sveobuhvatan pristup promjenama. To zahtijeva angažovanje svih slojeva društva, od vlade i poslodavaca do pojedinaca, kako bi se stvorili sistemi podrške i promovisale politike koje podržavaju žene u postizanju ravnoteže između karijere, porodičnih obaveza i ostalih društvenih uloga. Da bi se stvorilo pravednije društvo, neophodno je preispitati i transformisati tradicionalne norme i očekivanja koja ograničavaju žene. Potrebno je raditi na stvaranju podržavajućeg okruženja koje cijeni različitost i omogućava ženama da ostvare svoje potencijale bez straha od osude ili diskriminacije.

Uvjerene smo da će rezultati ove analize doprinijeti unapređenju postojećih politika, podstaći razvoj konkretnih inovativnih rešenja u cilju unapređenja položaja žena u balansiranju poslovnih i porodičnih obaveza, te u krajnjem podići svijest opšte i stručne javnosti o značaju rodne ravnopravnosti za društveni i ekonomski razvoj Crne Gore.

Primjeri dobre prakse

Kako bi se obezbijedila ravnoteža između poslovnih i porodičnih obaveza, te ravnopravna raspodjela odgovornosti između supružnika/ partnera u dijelu porodičnih obaveza, koriste se različiti mehanizmi. U nastavku će biti predstavljeni primjeri takvih mehanizama koje olakšavaju usklađivanje porodičnih i poslovnih obaveza i u konačnom doprinose ravnopravnosti na tržištu rada.

1. Očinsko odsustvo

Očinsko odsustvo je mogućnost očeva da odsustvuju sa posla i da budu prisutni u prvim sedmicama nakon rođenja djeteta kako bi se omogućilo stvaranje emocionalne veze sa djetetom u najranijem periodu, što u konačnom doprinosi zdravom razvoju djeteta. Mogućnost da očevi odsustvuju sa posla, osim benefita za očeve i djecu, ima ogroman doprinos dobrobiti majke, u vidu pomoći i podrške u njenom postporođajnom oporavku i rasterećenju od obaveza.

Iako nije tako uobičajeno – niti dugo kao porodiljsko odsustvo – očinsko odsustvo se polako povećava na globalnom nivou. **Direktiva EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU** usvojena u junu 2019. godine omogućava minimalno deset dana očinskog odsustva¹. Direktiva ima za cilj da podstakne ravnopravniju podjelu roditeljskog odsustva između muškaraca i žena, riješi nedovoljnu zastupljenost žena na tržištu rada i bolje podrži ravnotežu između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje.

U poslednjih petnaest godina, veliki broj zemalja širom svijeta uvodi obavezno plaćeno očinsko odsustvo, koje su očevi u obavezi da iskoriste u cjelosti ili dijelom u prvim sedmicama/mjesecima nakon rođenja djeteta, a zbog malog procenta očeva koji koriste pravo na odsustvo. U periodu od 2011. do 2021. godine, najmanje 49 zemalja je uvelo ili unaprijedilo mjere kojima se reguliše očinsko odsustvo (International Labour Organization, 2022).

Ipak, trajanje i plaćanje očinskog odsustva značajno varira od zemlje do zemlje. Dok zemlje poput Švedske svoju dužinu usklađuju sa dužinom porodiljskog odsustva, druge predviđaju samo nekoliko dana. Postoje i značajne razlike u pogledu podobnosti. U nekim jurisdikcijama kao što je Singapur, roditeljsko odsustvo rezervisano je isključivo za očeve koji su u braku sa majkom deteta.

Roditeljsko odsustvo u **Švedskoj** je jedno od najpravednijih modela, sa ciljem podsticanja rodne ravnopravnosti i aktivnog očinstva. Roditelji zajedno imaju 480 dana plaćenog odsustva, koje mogu rasporediti između sebe, pri čemu je 90 dana obavezno za svakog roditelja i ne može se prenijeti na drugog. Preostalih 300 dana mogu podijeliti kako žele. Takođe, mogu se koristiti uporedo (jedino) u prvih 30 dana bebinog života. Dani odsustva se ne moraju koristiti u kontinuitetu, čak se ne moraju koristiti ni kao cijeli dani, već je moguće rasporediti odsustvo tako da se radi dio radnog vremena (eng. part-time) i to tako da odsustvo može biti ceo dan, $\frac{3}{4}$ dana, polovina dana, $\frac{1}{4}$ dana ili $\frac{1}{8}$ radnog dana. Roditeljsko odsustvo se može koristiti do 12 godine djetetovog života, ali samo 96 dana nakon 4 godine života.

Takođe, i **Island** se može pohvaliti jednim od najnaprednijih modela u svijetu kada je riječ o roditeljskom odsustvu i rodnoj ravnopravnosti. Roditelji na Islandu imaju pravo na ukupno 12 mjeseci plaćenog

¹ Član 4, st.1

roditeljskog odsustva. Ovo uključuje 5 mjeseci za svakog roditelja koji će se koristiti nakon rođenja, bez mogućnosti prenosa, plus dodatna 2 mjeseca nakon toga, koja mogu roditelji mogu podijeliti kako žele. Roditelj mora iskoristi 5 mjeseci ili ih gubi, što podstiče očeve da aktivno učestvuju u brizi djeteta.

U **Španiji** je očinsko odsustvo produženo na 16 sedmica, od čega je 6 obaveznih i neprekidnih sedmica neposredno nakon porođaja. Ovo vrijeme se uzima kako bi se obezbijedila zaštita i zdravlje majke, kao i briga o djeci u narajnijem dobu. Preostalih 10 sedmica se može uzimati ili u kontinuitetu sa obaveznim periodom ili sa prekidima, sve dok novorođeno dijete ne napuni 12 mjeseci.

I Crna Gora je, u cilju podsticanja korišćenja roditeljskog odsustva od strane očeva, a u pravcu usklađivanja crnogorskog radnog zakonodavstva sa Direktivom Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja njege i stavljanju van snage Direktive vijeća 2010/18/EU, kao i preporukama Međunarodne organizacije rada najavila izmjene i dopune Zakona o radu, u vidu minimalnog razdoblja roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca koje se ne može prenijeti sa jednog roditelja na drugog.²

2. Politike protiv rodno zasnovanog nasilja

Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, uključujući i seksualno uznemiravanje, su i dalje rasprostranjeni širom svijeta, bez obzira na sektor rada. U Evropskoj uniji, između 40% i 50 % žena je izjavilo da su iskusile neki vid seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Nažalost, iskustva mnogih žrtava ostaju nezapamćena, jer četiri od pet žena ne prijavljuju slučajeve uznemiravanja svojim poslodavcima.

Nasilje i uznemiravanje negativno utiču ne samo na privatnu sferu pojedinca, već i direktno na organizaciju rada, odnose na radnom mjestu, angažovanje radnika, reputaciju poslodavca i produktivnost. Nasilje narušava mentalno i fizičko zdravlje žrtve, sa potencijalnim dugoročnim posljedicama u vidu anksioznosti, depresije i stresa. Ekonomsko osnaživanje žena je takođe pogođeno, jer su istraživanja pokazala da je veća vjerovatnoća da će žrtve promijeniti posao i na taj način pretrpjeti finansijski stres, umjesto da prijavljuju incidente kako bi izbjegle situaciju zlostavljanja. Takve očajne promjene posla mogu negativno uticati na uspjeh žena u karijeri i promet poslodavca i mogu spriječiti osobe, posebno žene, da pristupe, ostanu i napreduju na tržištu rada.

Zbog toga je važno da poslodavci imaju jasno definisane mjere podrške žrtvama nasilja, podizanju svijesti kroz edukaciju i obuke, ali i kroz druge mjere i politike, koje će doprinijeti jačanju jednakosti i stvaranju sigurnog profesionalnog i podržavajućeg okruženja.

Konvencija o eliminaciji nasilja i uznemiravanju u svijetu rada, usvojena u junu 2019. godine na tripartitnoj Međunarodnoj konferenciji rada MOR-a, predstavlja prvu međunarodnu konvenciju kojom se priznaje pravo svakog na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje. Jedna od preporuka u okviru Konvencije je da zemlje potpisnice usvoje zakone i propise kojim se nalaže poslodavcima da kreiraju politike protiv nasilja i uznemiravanja. Dodatno, u podršci implementaciji Konvencije, Preporuka MOR-a br. 206 utvrđuje politike za ublažavanje rizika od nasilja u porodici koji mogu uključivati:

² <https://www.vijesti.me/vijesti/ekonomija/745876/ministarstvo-izmjenama-zakona-o-radu-odsustvo-od-dva-mjeseca-se-ne-moze-prenijeti-sa-jednog-roditelja-na-drugog>

- (a) odsustvo za žrtve nasilja u porodici;
- (b) fleksibilni radni aranžmani i zaštita za žrtve nasilja u porodici;
- (c) privremena zaštita od otpuštanja za žrtve nasilja u porodici;
- (d) uključivanje nasilja u porodici u procjene rizika na radnom mjestu;
- (e) sistem upućivanja na javne mjere za ublažavanje nasilja u porodici, tamo gdje postoje; i
- (f) podizanje svijesti o posljedicama nasilja u porodici.

S tim u vezi, potrebno je, prije svega, na nivou organizacija/ kompanija kreirati i uspostaviti politike protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu. Neke kompanije se odlučuju da razviju posebne politike nasilja nad ženama, dok se druge odlučuju za rodno nasilje kao dio šireg okvira politika kompanije, kao što su one koje se tiču bezbjednosti i zdravlja na radu.

Nezavisno od formata u kojem će biti uspostavljena, preporučeni elementi efikasne politike protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu uključuju:

- definiciju onoga što se smatra nasiljem i uznemiravanjem ilustrovanu primjerima, uključujući lokacije nasilja (npr. na radnom mjestu, u putu do posla i sa posla, u smještaju koji obezbjeđuje poslodavac, u komunikaciji, na društvenim događajima vezanim za posao, na obuci i službenom putovanju i sl.),
- jasne smjernice o proceduri prijave nasilja,
- privatnost i povjerljivost putem različitih platformi za prijavljivanje,
- procedure u pravcu utvrđivanja odgovornosti počinioca i mjerama / sankcijama u slučaju utvrđene odgovornosti,
- pristup pravnim lijekovima i pomoći (uključujući podršku i usluge za žrtve, savjetovanje i informacije, 24-časovne hitne službe za pomoć i pružanje odgovarajuće psihološke podrške),
- plaćeno odsustvo (trenutni pravni standardi u Evropi se kreću od 10 dana do tri mjeseca plaćenog odsustva godišnje), koje se može uzeti fleksibilno i produžiti u izuzetnim okolnostima,
- podrška nakon perioda odsustva;
- fleksibilno radno vrijeme i/ili promjene u radnim smjenama, dogovorene na definisani vremenski period radi zaštite,
- bezbjednost radnika tokom radnog vremena;
- prilagođavanja radnih zadataka, uključujući dogovoreno privremeno smanjenje radnih zadataka, i podršku sa geografsko preseljenje ako radnik treba da se preseli radi bezbjednosti sebe i svoje porodice;
- finansijska podrška i savjeti, krediti/avansi zarada za zaposlene,
- vršenje procjene rizika od nasilja na radnom mestu i bezbjednosni plan za rješavanje rizika od nasilja i uznemiravanja;
- obuku i smjernice za sve relevantno osoblje o nasilju i mjerama na radnom mjestu, uključujući menadžere, supervizore, službenike za bezbjednost;
- više dostupnih formata, uključujući i štampane materijale, postere, letke i elektronske formate;
- prevod komunikacije na lokalni i druge jezike kojim se služi radna snaga i lokalna zajednica;
- dostupnost komunikacije nepismenoj i polupismenoj publici, na primjer, korišćenjem slika i verbalnog treninga ili aktivnosti podizanja svijesti,

- pristupačne formate za osobe sa invaliditetom, kao što su Brajevo pismo, audio snimci, krupnim slovima ili titlovima i sl.

U znak priznanja štetnog uticaja porodičnog nasilja nad zaposlenima i njihovim porodicama na njihov rad, neke kompanije počinju da se obrađuju i porodično nasilje u njihovim politikama i procedurama. Ovo uključuje informacije o podršci koju će kompanija obezbijediti zaposlenima koji iskuse porodično nasilje kao što su informacije o pristupu hitnim službama, pravo na odsustvo, promjene mjesta rada i/ili smjene, finansijsku podršku za medicinske troškove ili pravne troškove, pomoć prilikom pristupa uslugama i praktična pomoć pri promjeni brojeve telefona ili adrese e-pošte da bi se spriječio kontakt sa izvršiocem.

Primjer dobre politike protiv nasilja predstavlja globalna politika protiv nasilja u porodici i zlostavljanja kompanije Unilever, britanske multinacionalne kompanije robe široke potrošnje, koja sadrži:

- pravo na odsustvo zbog nasilja do 10 radnih dana u kalendarskoj godini;
- pravo na premještaj na alternativnu Unilever lokaciju kao vid podrške ličnim okolnostima zaposlenima;
- pravo na fleksibilno radno vrijeme;
- inicijative za podizanje svijesti na radnom mestu o nasilju u porodici kroz opsežan program redovnih informativnih kampanja kao i zaštićenih grupa za podršku;
- pravna podrška u vidu učešća u troškovima;
- finansijska podrška ako zaposleni doživi finansijsku zloupotrebu, na način što može zatražiti promjenu platnog ciklusa i mogućnost promjene bankovnih podataka u bilo kom trenutku;
- pravo na jednokratnu isplatu od 75 funti zaposlenom (primenjivo na sve zemlje) sa iskustvom nasilja u porodici i koji su imali troškove prilikom uspostavljanja novog bankovnog računa ili bilo koju drugu aktivnost koja zahtijeva plaćanje radi obezbjeđenja finansijske sigurnosti;
- pristup savjetovanju zaposlenima koji su žrtve nasilja u porodici (na svim tržištima, Unilever ima mrežu programa za pomoć zaposlenima – EAP, koja je na raspolaganju svim zaposleni i članovima njihove uže porodice. EAP podržava spoljni provajder koji nudi povjerljive i besplatne usluge podrške savetovanju putem telefona ili licem u lice).
- participacija u saradnji sa zaposlenim koji je žrtva nasilja i svim relevantnim trećim akterima u pripremi plana bezbjednosti za žrtve koji uključuje
 - promjenu parking mjesta (ako je primjenjivo),
 - pratnju,
 - poboljšanje bezbjednosti i nadzor zgrade,
 - promjena radnog mjesta (gdje je to moguće),
 - nikada ne radi sam,
 - smanjenje/preraspodjelu zadataka (gdje je potrebno),
 - pružanje novih kontakt podataka (kao što su e-pošta i telefon).

Primjer aktivnog učešća u borbi protiv nasilja daje i kompanija Carrefour, francuski lanac supermarketa, koja je osnovala „Psy“, službu za aktivno slušanje i psihološku podršku žrtvama zlostavljanja. Usluga je besplatna i anonimna i može joj se pristupiti 24 sata dnevno, sedam dana u sedmici putem telefona. Carrefour je, takođe, saradivao sa UN Women 2017. godine kako bi objavio informator „Borba protiv nasilja nad ženama na radnom mjestu“, u kojem se objašnjava kako se nasilje manifestuje i kako se aktivno

služaju pogođeni ljudi. Primjerci su podijeljeni ne samo menadžerima već i svim zaposlenima kako bi se podigla njihova svijest, informisali i podržali.

3. Odsustvo zbog nasillja

Odsustvo zbog nasillja predstavlja važan mehanizam zaštite i podrške osobama koje su pretrpjele nasillje. Ovakvo odsustvo omogućava žrtvama da se posvete svom fizičkom, emocionalnom i pravnom oporavku, bez straha od gubitka posla i finasijske nesigurnosti.

U **Irskoj** zaposleni koji doživljavaju ili su doživjeli nasillje u porodici imaju pravo na plaćeno odsustvo do pet radnih dana u periodu od 12 mjeseci. Svrha ovog odsustva je da omogući i pomogne zaposlenima da zatraže i ostvare medicinsku pomoć, pravnu pomoć, radi selidbe, kao i zbog niz drugih usluga.

Zakon o poslovima (2016) (Zakonska uredba 80/2015, čl. 24) **Italije** predviđa plaćeno odsustvo ženama koje imaju zaštitnu mjeru. Plaćeno odsustvo traje do 90 radnih dana koje se može uzeti za period od tri godine. Odsustvo se može koristiti na sat ili dnevno u periodu od tri godine, pri čemu zaposlena može birati između dnevnog i korišćenja po satu, s tim da je korišćenje po satu dozvoljeno u obimu polovine prosječnog dnevnog radnog vremena u mjesecu koji neposredno prethodi mjesecu u kome počinje odsustvo.

U **Sjevernoj Irskoj**, Zakon o zlostavljanju u porodici (bezbjedno odsustvo) (2022) uveo je novo pravo za žrtve porodičnog nasillja na 10 dana plaćenog odsustva svake godine, dozvoljavajući odsustvo kada je preživjeloj osobi potreban pravni savjet, pronalaženje alternativnog smještaja i pristup zdravstvenoj zaštiti, podršci za mentalno zdravlje, socijalnu podršku i/ili zaštitu članova porodice.

4. Kolektivno smanjenje radnog vremena

Radno vrijeme je ključna komponenta u cilju postizanja ravnoteže između poslovnih i porodičnih obaveza. Naime, poznato je da dominantno žene rade sa skraćenim radnim vremenom, kako bi kombinovale plaćeni rad sa obavezama u domaćinstvu i brigom o djeci koje često preuzimaju više od muškaraca. Međutim, smanjenje radnog vremena sa nepunim radnim vremenom rizikuje reafirmaciju, a ne smanjenje postojeće rodne nejednakosti. Iz tog razloga, potrebno je razmotriti kolektivne oblike smanjenja radnog vremena ako je cilj smanjenje postojećih rodni razlika. Pod kolektivnim smanjenjem radnog vremena podrazumijeva se redukcija u smislu da se univerzalno primjenjuje na sve zaposlene u zemlji.

Kolektivno smanjenje radnog vremena nije novo rješenje. Još 1980. godine Evropski sindikalni institut je objavio izvještaj o skraćenju radnog vremena i njegovim mogućim ekonomskim i socijalnim posljedicama. Po pitanju rodne ravnopravnosti i ravnoteže između privatnog i poslovnog života, izvještaj je ukazao:

“Da se smanji radno vrijeme, omogućilo bi se da oba supružnika imaju posao sa punim radnim vremenom, jer bi mogli da posvete više vremena porodičnim aktivnostima i manje vremena bi provodili na njihovim radnim mjestima. Zbog povećanja slobodnog vremena kroz smanjenje radnog vremena poboljšali bi se uslovi života. Omogućilo bi se zaposlenima da posvete više vremena svojim porodicama, edukativnim radionicama, kao i kulturnim, sportskim i rekreativnim aktivnostima.” (ETUI, 1980, str. 77)

Postoje tri glavna mehanizma pomoću kojih smanjenje radnog vremena može poboljšati rodnu ravnopravnost. Ipak, sva tri mogu imati efekta samo kada se norma (punog) radnog vremena smanji za sve

zaposlene i, za sve polove. Samo tada bi smanjenje radnog vremena moglo: (1) dovesti do preraspodjele brige o domaćinstvu i djeci između partnera u domaćinstvu, kao i doprinijeti preoblikovanju rodni normi u društvu; (2) povećati učešće žena u plaćenom radu; i (3) staviti žene u ravnopravniji položaj sa muškarcima na tržištu rada. Prije svega, cilj smanjenja radnog vremena (iz perspektive rodne ravnopravnosti) je da, kroz dostupnost više vremena za sve partnere u domaćinstvu, poslovi oko brige i domaćinstva budu ravnomjernije raspoređeni. Trenutno, najveći dio kućnih poslova preuzimaju žene. Kombinovanje ovog opterećenja sa poslom sa punim radnim vremenom je teško, pa mnoge žene pribjegavaju zaposlenju sa skraćenim radnim vremenom. Ipak, ako se norma punog radnog vremena smanji za muškarce, oni bi mogli da potroše malo dodatnog vremena na kućne poslove, oslobađajući vrijeme za drugog partnera u paru. Važno je naglasiti da, iako smanjenje radnog vremena može stvoriti uslove za pravedniju distribuciju rada u domaćinstvu i brizi, kulturne norme i rodne uloge su podjednako važni faktori.

Belgijska ženska organizacija, Femma, je pvela kampanju za skraćenje radne sedmice kako bi poboljšala ravnotežu između poslovnog i privatnog života i doprinijela rodnoj ravnopravnosti. U 2019. sprovela je jednogodišnji eksperiment sa skraćenom radnom sedmicom da bi izmjerila efekte kraće radne sedmice. Eksperiment su naučno pratili istraživači koji su svoj izvještaj objavili krajem 2020. (de Vooght et al., 2020). Eksperiment smanjenja radnog vremena uključivao je linearno smanjenje radne nedelje na 30 sati, uz nadoknadu plate i novo zapošljavanje da bi se djelimično nadoknadilo skraćeno radno vrijeme. Prije eksperimenta, uvedena je djelimična reorgaorganizacija rada sa ciljem povećanja efikasnosti usljed suočavanja sa skraćenom radnom sedmicom. Kako su praktično sve učesnice bile žene (Femna je ženska organizacija), efekte na rodnu ravnopravnost je teško bilo izmjeriti. Naime, da bi se ovo desilo, barem na nivou domaćinstva, radno vrijeme partnera je važna varijabla. Rezultati, međutim, mogu poslužiti za procjenu efekta smanjenja radnog vremena za jednog partnera u domaćinstvu na iskustvenu ravnotežu između posla i privatnog života. Izvještaj pokazuje da je smanjenje aktivnosti vezanih za posao doprinijelo poboljšanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života i većem zadovoljstvu poslom, kao i smanjenju opšteg utiska pritiska vremena.

Kao dio novog sporazuma o radu Savezne vlade, zaposlenima u privatnom sektoru Belgije od novembra 2022. godine je dozvoljeno da rade četiri umjesto pet dana sedmično. U ovom slučaju, ljudi na puno radno vreme obavljaju sve svoje radne sate za četiri dana umjesto pet.

4 Day Week Global je međunarodna organizacija koja se bavi promocijom skraćenog radnog vremena na globalnom nivou. Sproveli su istraživanje u pogledu primjene 4-dnevne radne sedmice koje je obuhvatilo šest različitih zemalja i 33 kompanije iz različitih industrija, kada je utvrđeno da su muškarci više doprinosili kućnim poslovima i obavezama čuvanja djece u poređenju sa 5-dnevnom radnom sedmicom. Muškarci koji su radili 4 dana u sedmici izjavili su da su utrošili 22% više vremena na brigu o djeci i 23% više vremena na kućne poslove. Pored toga, utvrđeno je da su burn-out, stres i anksioznost smanjeni više kod žena nego kod muškaraca, kod činjenice da žene imaju dvostruko veće šanse da dožive burn-out nego muškarci.³

³ <https://www.4dayweek.com/news-posts/gender-equality>

5. Značaj predškolske ustanove i usluge produženog boravka u oblasti usklađivanja rada i porodičnih obaveza

Za mnoge zaposlene roditelje, pronalaženje pristupačne, kvalitetne brige o djeci predstavlja izazov sa kojim se suočavaju u današnje vrijeme. Sigurna i kvalitetna briga o djeci pomaže roditeljima da se vrate na radno mjesto mirni da je njihovo dijete adekvatno zbrinuto. Međutim, milioni zaposlenih roditelja širom svijeta nemaju pristup održivim opcijama za brigu o djeci, a koje su usklađene sa njihovim potrebama, vrijednostima, kućnim budžetom i radnim vremenom. Broj sati koje djeca osnovci provode na nastavi je znatno kraći od broja radnih sati roditelja. Ova činjenica je značajna posebno zbog potrebe brige o djeci mlađeg uzrasta s obzirom da bi trebalo u tom slučaju da provedu veći broj sati samostalno, bez nadzora odraslih osoba kod kuće. Iz tog razloga predviđeno je postojanje usluga produženog boravka u školi za djecu koja pohađaju niže razrede osnovne škole. Međutim, i dalje postoje infrastrukturni i organizacioni problemi u vidu nedovoljnog broja organizovanih produženih boravaka⁴, radnog vremena produženog boravka, kvalitet vremena koje djeca provode u boravku, broj djece u grupi i obuhvat djece različitog uzrasta, nedostatak radnih materijala za rad sa djecom, neadekvatnost prostora u kome djeca borave, slabu motivaciju zaposlenog kadra. Isti problemi su evidentni i u predškolskim ustanovama. Činjenica je da u većini vrtića u Crnoj Gori u grupi boravi veći broj dece od propisanog, što govori o potrebi za uvećanjem broja zaposlenih vaspitača i drugih stručnih radnika. Uvećan broj djece takođe predstavlja i ograničenje za rad sa djecom i realizaciju predviđenog programa. Sa druge strane, usluge privatnih predškolskih ustanova i produženih boravaka su znatno skuplje nego što je to u okviru državnih, iz kog razloga pohađanje privatnih ustanova predstavlja značajno opterećenje za budžet porodice. Kao rezultat toga, žene, koje su često primarni staratelji, nisu u mogućnosti da se zaposle ili su primorane da napuste posao radi obavljanje neplaćene njege kod kuće.

Prepoznavši jaz i važnosti brige o djeci, 26 vlada—uključujući Bangladeš, Brazil, Kambodžu, Indiju, Jordan, Šri Lanka, Turska i Ukrajina — osmislile su politike koje zahtijevaju od kompanija da podrže brigu o djeci za svoje zaposlene.

Pored vlada i roditelja, ova tema je važna i za poslodavce jer sve veći broj istraživanja pokazuje pozitivan poslovni uticaj kada poslodavci nude brigu o djeci. Briga o djeci može doprinijeti angažovanju kvalifikovanih zaposlenih, smanjiti izostanak zaposlenih, povećati produktivnost i zadovoljstvo zaposlenih, što sve može doprinijeti većem profitu kompanija.

Bank of Tokio-Mitsubishi UFJ Ltd, japanska banka, je, na primjer, zadržala više od 1.000 majki – zaposlenih, kada je počela da nudi beneficije za brigu o djeci svojim zaposlenima, što je rezultiralo finansijskim prihodima od 45 miliona dolara, prema studiji IFC-a iz 2017.

MAS Holdings, proizvođač odjeće iz Šri Lanke, koji ima 10 vrtića širom svijeta — od kojih je osam u Šri Lanci — je zabilježio smanjenu fluktuaciju u izostancima i prometu nakon uvođenja beneficije za brigu o djeci. Kompanija je zabilježila porast broja zaposlenih žena i smanjenje odsustava zbog bolovanja za 9 procenata već u prvih devet mjeseci od uvođenja vrtića na licu mjesta, medicinskog osoblja i soba za dojenje.

Borusan Mannesmann, turski teški proizvođač, nudi mjesečnu subvenciju za čuvanje djece od 200 TL (57 USD), uzrasta od tri do šest godina ako zaposleni mogu da dokažu da su im djeca upisana u vrtić ili

⁴ Prema dostupnim podacima, u Crnoj Gori je produženi boravak organizovan u 45 od 163 osnovne škole.

predškolsku ustanovu i da je njihov supružnik u formalnom radnom odnosu. Program ima za cilj da pruži direktnu podršku radnicima i njihovim porodicama i da podrži šire ciljeve kompanije u vidu promocije ženske radne snage u Turskoj. „U početku sam pokušao da nešto dizajniram mnogo komplikovanije: izgradimo sopstvenu ustanovu za brigu o djeci, na primjer... Na kraju sam pokušao da uradim nešto snažnije i konkretnije: činilo se da je subvencija najbrže i najefikasnije rešenje“, rekao je generalni direktor Borusana Manesmana.

Generalno, sve više kompanija u svijetu nastoji da ponudi dnevno zbrinjavanje na licu mjesta za zaposlene, pružajući roditeljima podršku, a istovremeno povećavajući zadovoljstvo zaposlenih. Međutim, uloga poslodavaca u obezbeđivanju dnevnog zbrinjavanja djece kroz uslugu zbrinjavanja za zaposlene je ograničena. U firmama u kojima postoji, često se pokazala kao neodrživa, izuzev u velikim kompanijama. Ovu mogućnost mogu da koriste zaposleni roditelji koji su angažovani u okviru velikih firmi u državama poput Slovenije, Velike Britanije, Grčke, Francuske i Luksemburga.

Zato je postojanje kvalitetnih usluga produženog boravka i predškolskih ustanova na državnom nivou višestruko značajno, kako zbog toga što su djeca jedan dio vremena dok su roditelji na poslu zbrinuta i pod nadzorom, ali i zbog kvalitetnog provođenja vremena djece, te je potrebno unaprijediti ovu vrstu programa i predškolskih ustanova. Istovremeno je potrebno omogućiti da budu upisana sva djeca kojoj je potrebna ovakva vrsta usluge, što znači proširenje dnevnih boravaka u okviru pojedinih škola, kao i izgradnja novih vrtića. Mjere podrške roditeljima obuhvataju i mjere koje su sprovodive od strane poslodavaca kao što su kampovi za aktivnosti kada djeca nisu u školi, sobe za laktaciju i subvencije za brigu o djeci.

PREPORUKE

Očigledno je da Crna Gora ulaže izvjesne napore da unaprijedi mogućnosti za postizanje ravnoteže između privatnog i profesionalnog života, u korist radnika, ali da u isto vrijeme postoji niz prepreka na tom putu, od kojih su neke finansijske prirode, a neke su usko vezane za rodne stereotipe, pa bi se moglo zaključiti da manji broj radnika u Crnoj Gori može da uskladi porodični i poslovni život.

1. Preporuke za poslodavce

Mnoge preporuke za poslodavce odnose se na preduzimanje jednostavnih koraka u pravcu adekvatnog reagovanja na zlostavljanje i nasilje na radnom mjestu, kao i na pretrpljeno porodično nasilje. Mjere ne zahtijevaju velike budžet. Zapravo, uspostavljanje mjera za podršku preživjelim da ostanu na svojim poslovima može imati značajne uštede za poslodavce.

Neke od mjera su:

- uspostavljanje efikasne politike protiv nasilja i uznemiravnja na radnom mjestu,
 - podrška, uvjeravanje zaposlenog da je njegovo zaposlenje sigurno i da mjere podrške su dostupne,
 - privatnost i povjerljivost putem različitih platformi za prijavljivanje nasilja,
 - jasne procedure u pravcu utvrđivanja odgovornosti počinioca i mjerama / sankcijama u slučaju utvrđene odgovornosti,
 - pristup pravnim lijekovima i pomoći (uključujući podršku i usluge za žrtve, savjetovanje i informacije, 24-časovne hitne službe za pomoć i pružanje odgovarajuće psihološke podrške),
 - plaćeno odsustvo zbog pretrpljenog nasilja (trenutni pravni standardi u Evropi se kreću od 10 dana do tri mjeseca plaćenog odsustva godišnje), koje se može uzeti fleksibilno i produžiti u izuzetnim okolnostima,
 - podrška nakon perioda odsustva,
 - fleksibilno radno vrijeme i/ili promjene u radnim smjenama, dogovorene na definisani vremenski period radi zaštite,
 - prilagođavanja radnih zadataka, uključujući dogovoreno privremeno smanjenje radnih zadataka, i podršku sa geografsko preseljenje ako radnik treba da se preseli radi bezbjednosti sebe i svoje porodice;
 - finansijska podrška i savjeti, krediti/avansi zarada za zaposlene,
 - vršenje procjene rizika od nasilja na radnom mjestu i bezbjednosni plan za rješavanje rizika od nasilja i uznemiravanja;
 - obuku i smjernice za sve relevantno osoblje o nasilju u porodici i mjerama na radnom mjestu, uključujući menadžere, supervizore, službenike za bezbjednost;
 - mjere bezbjednosti kao što su preusmjerenje telefona, e-pošte i tekstualnih poruka, bezbedno parkiralište za vozila;
- jednokratna novčana davanja, prilikom rođenja deteta, za Božić i tokom novogodišnjih praznika, polaska djeteta u školu i sl;
 - fleksibilno ili klizno radno vrijeme po zahtjevu zaposlenog/e kao i efikasnija primjena člana 130 Zakona o radu koji predviđa da poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zapošljenog/zapošljene

koje je naveo/la u svom pisanom zahtjevu, da omogući promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena po isteku roditeljskog odsustva, ako proces rada kod tog poslodavca to dozvoljava;

- hibridan model rada, odnosno rad od kuće ili iz prostorija poslodavca, po izboru zaposlenog/ e;
- obaveza informisanja zaposlenih o pravu na odsustva;
- organizacija kampova za aktivnosti kada djeca nisu u školi;
- obezbjeđenje soba za laktaciju;
- subvencije za staranje o djeci na nivou privatnih predškolskih ustanova i produženih boravaka za djecu školskog uzrasta;
- razmotriti mogućnost organizovanja usluge dnevnog zbrinjavanja djece na licu mjesta;
- obezbjeđenje telefonskog broja za radnike/ce u smjenama kako bi bili dostupni u slučaju hitnih porodičnih slučajeva u toku radnog vremena;
- pravo na odsustvo zaposlenog/e na dan kada njegovo/njeno dijete stupa u vrtić ili školu;
- adekvatne mjere u pravcu ponovne integracije zaposlenog/e na posao nakon njegovog / njenog dužeg odsustva;

2. Preporuke za kreatore i donosiocce politika/ zakona na nacionalnom nivou

- Konstituisanje prava oca na period plaćenog odsustva nakon rođenja djeteta radi njege djeteta, koje se ne može prenijeti na majku djeteta. Na ovaj način, država bi podstakla očeve na odsustvo radi njege djeteta i olakšala usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza;
- Razmotriti mogućnost organizovanja kampanja sa ciljem podizanja svijesti o ravnomjernijoj raspodjeli rada u kući, brige o djeci kao i značaju učešća očeva u podizanju djece u najarnijem dobu, te redovno pratiti podatke o učešću muškaraca i žena u neplaćenim poslovima njege i rada u domaćinstvu
- Predvidjeti u Zakonu o radu pravo na plaćeno odsustvo zbog pretrpljenog nasilja radi fizičkog i psihičkog oporavka;
- Predvidjeti u Zakonu o radu obavezu poslodavca na informisanje zaposlenih o pravu na odsustva radi podizanja djece, oporavka zbog pretrpljenog nasilja i sl;
- Unapređenje mreže javnih predškolskih/ školskih ustanova, kroz proširenje postojećih dnevnih boravaka kao i otvaranja produženih boravaka u okviru škola koje aktuelno nemaju tu uslugu, te izgradnju novih vrtića, što bi omogućilo pristup dječijem staranju nakon isteka porodiljskog odsustva i prije nego što dijete počne da pohađa školu, kao i nakon završetka nastave u školi, tamo gdje je potrebno.
- Donijeti odgovarajuća akta kojima se obavezuju državni i lokalni organi da usvoje protokole za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, kako kada su u pitanju zaposleni, tako i kada su u pitanju građani/ke kojima taj organ pruža servis. Takođe je neophodno uvesti obavezu državnih i lokalnih organa da jednom godišnje dostavljaju nadležnim organima izvještaj o broju slučajeva;
- Razmotriti mogućnost kolektivnog skraćivanja punog radnog vremena na nivou države sa 8h na 7h dnevno.
- Neophodno je kontinuirano raditi na otklanjanju rodnog jaza u zaradama, jer to može biti jedan od razloga zbog koga se zaposleni očevi rijetko odlučuju da koriste odsustvo radi njege djeteta. S obzirom na to da su privatnom sektoru razlike u platama između muškaraca i žena izraženije nego

u javnom sektoru, potrebno je osmisliti specifične podsticajne mjere koje bi za cilj imale smanjenje rodnog jaza u zaradama u privatnom sektoru.

- Razmotriti mogućnost subvencionisanja poslodavaca koji poklanjaju posebnu važnost pomirenju porodičnih i poslovnih obaveza, ali da ujedno vrši kontrolu sprovođenja mera za uravnoteženje poslovnog i porodičnog života kod poslodavca;

3. Preporuke za Uniju slobodnih sindikata Crne Gore

- Podići svijest poslodavaca kroz razgovore i kampanje o potrebi da njihovi zaposleni usklade svoje poslove obaveze sa porodičnim obavezama i razviti njihov pozitivan stav prema promjenama kojim će radno mjesto uzeti u obzir sve one aspekte života zaposlenih bez obzira na pol;
- Kreirati i uspostaviti strategije na nivou organizacije/kompanije, koje će omogućiti pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodnu ravnopravnost, a koje će biti promovisane kroz nove strategije ili uvođenje novih mjera u postojeće strategije;
- U skladu sa gore navedenim preporukama iz tačke 2 inicirati izmjene Zakona o radu i drugih akata, te promovisati potrebu unapređenja mreže javnih predškolskih/ školskih ustanova, kao oblik društvene podrške porodicama.

Literatura:

<https://www.unilever.com/files/origin/d919cc694ee39d7040865edeb64a428e1dda896b.pdf/final-domestic-violence-policy-2021.pdf>

<https://www.onbsi.it/en/ufaq/article-52-bis-leave-for-female-victims-of-gender-based-violence/>

https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/italy_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf

https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/italy_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf

https://businessfightspoverty.org/accessally_protected/safer-workplaces-how-companies-can-support-survivors-of-domestic-violence-and-abuse/

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Vijeća od 20. jun 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

ETUI (1980) *The reduction of working hours in western Europe. Second part: Analysis of the social and economic consequence* (p. 103), European Trade Union Institute, Brussels.

International Finance Corporation 2017: "Tackling Childcare: A GUIDE FOR EMPLOYER-SUPPORTED CHILDCARE": <201911-a-guide-for-employer-supported-childcare.pdf>

Francesco Pace, Giulia Sciotto: Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception

Vesna Simović Zvicer, 2022: "Pravo oca na roditeljski i očinski dopust u zemljama EU": https://www.researchgate.net/publication/361326350_Pravo_oca_na_roditeljski_i_ocinski_dopust_u_zemljama_EU

European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), the International Finance Corporation (IFC), and CDC Group plc (CDC), 2020: "Addressing Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice for the Private Sector": <https://www.bii.co.uk/wp-content/uploads/2020/07/Addressing-gender-based-violence-and-harrassment.pdf>

UNICEF Crna Gora: "Poslovanje po mjeri porodice- Istraživanje poslovnih praksi i stavova adolescenata i mladih", Januar- Mart 2022

Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava Crne Gore: Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025. godine sa Akcionim planom 2021-2022. Godine, jul 2021.

Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021, 077/24 od 05.08.2024, 084/24 od 06.09.2024, 086/24 od 10.09.2024)