

Proširenje izbora kroz politike prilagođene porodici

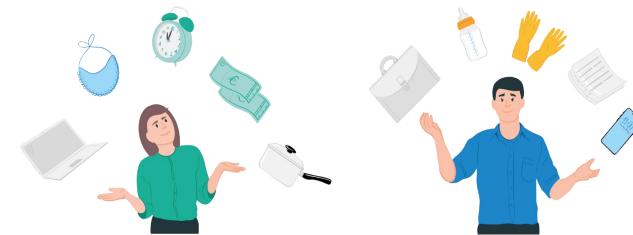
Analitički izveštaj Kosova

David JJ Ryan



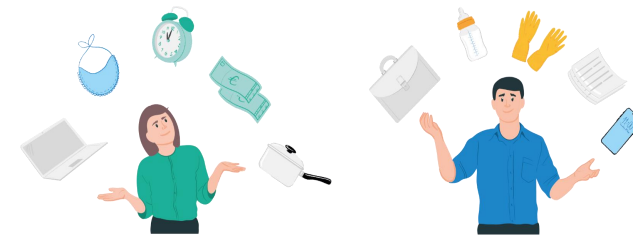
1.1 Kontekst i pregled

- Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje
(2019/1158) (“Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života” ili “PPŽ”)
- Ima za cilj da adresuje nedovoljnu zastupljenost žena na tržištu rada:
 - omogućujući roditeljima i starateljima da postignu zdraviju ravnotežu između svog profesionalnog i privatnog života, i
 - podstičući bolju ravnotežu u pogledu odgovornosti brige i nege između žena i muškarca.



1.2 Kontekst i pregled

- Ključne odredbe:
 - očinsko odsustvo (član 4),
 - roditeljsko odsustvo (član 5),
 - negovateljsko odsustvo (član 6) i
 - fleksibilni radni aranžmani (član 9).
- Države “... da uzmu u obzir da jednako korišćenje porodičnog odsustva muškaraca i žena ... takođe zavisi od drugih odgovarajućih mera, poput pružanja **pristupačnih i priuštljivih usluga brige o deci i dugotrajne nege**”. (PPŽ, uvodna izjava I 2).



2. Odsustva za roditelje

Očinsko odsustvo	Odsustvo s posla za <u>očeve</u> ili ekvivalentne druge <u>roditelje</u> , povodom rođenja deteta u svrhu pružanja nege	Direktiva PPŽ
Porodiljsko odsustvo	Odsustvo s posla za <u>majke</u> povodom rođenja deteta u svrhu pružanja nege.	Direktiva za trudne radnice (92/85/EEC)
Roditeljsko odsustvo	Odsustvo sa posla za sve <u>roditelje</u> koje se uzima nakon očinskog ili porodiljskog odsustva.	Direktiva PPŽ



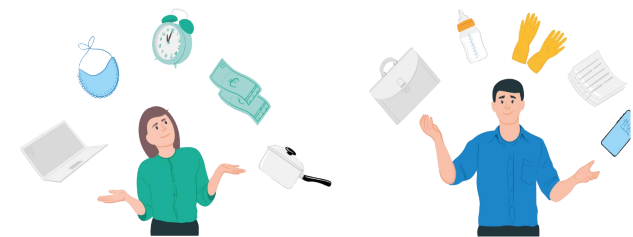
3. Očinsko odsustvo (Član 4)

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života

- Najmanje 10 radnih dana.
- Trebalo bi biti jasno povezano sa rođenjem deteta.
- Plaća se barem na nivou bolovanja.
- Razmatra proširenje prava na očinsko odsustvo u slučaju mrtvorodenog deteta. (PPŽ, uvodna izjava 19)

Kosovo

- 2 ili 3 radna dana, potpuno plaćena.
(Zakon o radu, član 50.2.1 i 39.1.3) i
- 10 radnih dana, neplaćenih, pre nego što dete napuni 3 godine.
(Zakon o radu, član 50.2.2)
- Porodiljsko odsustvo dostupno u slučaju mrtvorodenog deteta ili pobačaja.
(Zakon o radu, član 51.1)



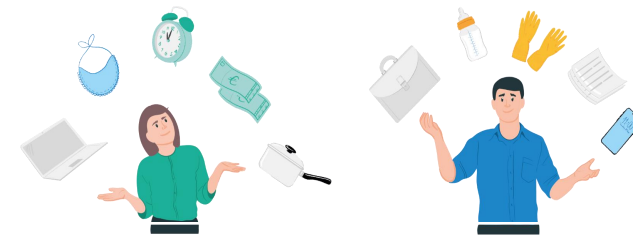
4.1 Roditeljsko odsustvo (Član 5)

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života

- 4 meseca, individualno pravo oba roditelja.
- Najmanje 2 meseca neprenosiva.
- Uzima se pre nego što dete dostigne određeni uzrast (maks. 8).
- Može se uzeti na fleksibilne načine.

Kosovo

- Nema uporednih prava.
- Donekle prenosivo porodijsko odsustvo. (Zakon o radu, član 49.7-49.8 i 50.1)
- Dodatni godišnji odmor za majke i samohrane roditelje sa decom do 3 godine.
(Zakon o radu, član 32.4)



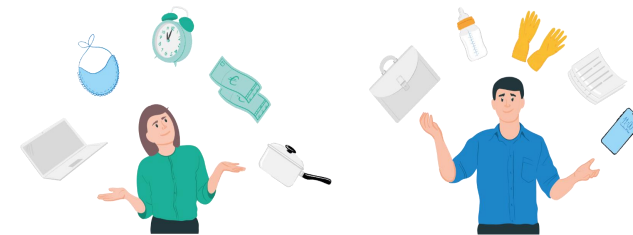
4.1 Roditeljsko odsustvo (član 5)

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života

- 4 meseca, individualno pravo oba roditelja.
- ~~Najmanje 2 meseca~~ Potpuno neprenosiva.
- Uzima se pre nego dete napuni 12 godina ~~do stigne određeni uzrast (maks. 8).~~
- Može se uzeti na fleksibilne načine.

Kosovo

- Nema uporednih prava.
- Donekle prenosivo porodijsko odsustvo. (Zakon o radu, član 49.7-49.8 i 50.1)
- Dodatni godišnji odmor za majke i samohrane roditelje sa decom do 3 godine.
(Zakon o radu, član 32.4)



4.2 Naknada

- Naknada za roditeljsko odsustvo“...treba se odrediti na takav način da olakša korišćenje roditeljskog odsustva od strane oba roditelja.” (PPŽ, član 8.3)
- Države članice koje pružaju“... po relativno visokoj [zarade] stopi zamene, doživljavaju veću stopu preuzimanja prava od strane očeva i pozitivan trend u stopi zapošljavanja majki.” (PPŽ, Uvodna izjava 26)
- Zamena za minimalnu zaradu od 67% neophodna je čak i za skromno korišćenje očinskog odsustva, dok je 80–100% potrebno za postizanje korišćenja od strane znatne većine muškaraca. (OECD, 2017)
- Prelazak na model kolektivnog finansiranja (npr. doprinosi za osiguranje i/ili porez) mogao bi da obezbedi pravedniju, održiviju raspodelu troškova za sve oblike porodičnog odsustva.



5.1 Procena različitih potreba porodica

- Pravo na očinsko odsustvo se mora proširiti na “**ekvivalentne druge roditelje**”. (PPŽ, član 4.1)
- Pravo na roditeljsko odsustvo može se proširiti na “**sve radnike koji imaju roditeljske obaveze**”. (PPŽ, Uvodna izjava 21)
- Uzeti u razmatranje:
 - prekomponovane porodice,
 - jednoroditeljske porodice i
 - istopolne parove.



5.2 Procena različitih potreba porodica

- Razmotriti da li su potrebna prilagođivanja za:
 - usvojitelje,
 - roditelje sa invaliditetom,
 - roditelje sa detetom sa invaliditetom ili dugotrajnom bolešću, i
- Samozaposlene radnike.
(Direktiva o samozapošljavanju 2010/41/EU)



6. Odsustvo za negovatelje (član 6)

- “... odsustvo s posla za radnike radi pružanja lične nege ili podrške rodbini, ili osobi koja živi u istom domaćinstvu sa radnikom, a kome je potrebna značajna nega ili podrška iz ozbiljnih zdravstvenih razloga”. (PPŽ, član 3.1 (c))
- Najmanje 5 radnih dana. (PPŽ, član 6.1)
- Razmatra se povećanje na 12 radnih dana i pružanje fleksibilnosti. (EWL, 2019)
- Države članice “... ohrabruju se da uvedu takvu isplatu ili dodatak kako bi se garantovalo efikasno preuzimanje prava od strane negovatelja, posebno od strane muškaraca.” (PPŽ, Uvodna izjava 32)



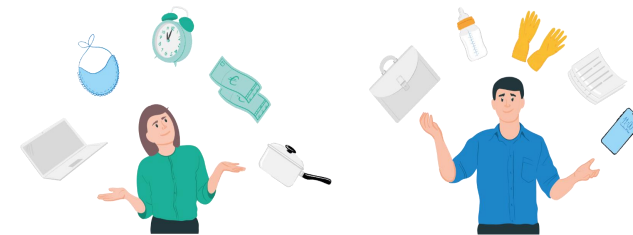
7.1 Fleksibilni radni aranžmani (član 9)

- “... mogućnost radnika da prilagode svoje radne obrasce, uključujući korišćenje udaljenih radnih aranžmana, fleksibilnih rasporeda rada ili skraćenog radnog vremena.” (Direktiva PPŽ, član 3.1(f))
- Prethodno ograničeni na povratak sa roditeljskog odsustva. (Direktiva o roditeljskom odsustvu 2010/18/EU, klauzula 6.1)
- Nova odredba:
 - proširuje pravo na negovatelje i sve radnike sa decom do određenog uzrasta (maks. 8), ali
 - je to samo pravo na **zahtev**, a ne automatsko pravo.



7.2 Fleksibilni radni aranžmani (član 9)

- Dizajn ne bi trebao biti previše propisan.
- Za preduzeća:
 - razvoj fleksibilnih politika zavisice od karakteristika pojedinačne organizacije ili šireg sektora, and
 - razvoj fleksibilnih radnih aranžmana zahtevaće kreativno razmišljanje o postojećim modelima organizacije rada i menadžerskoj praksi.
(OECD, 2016)
- Izbegavati pre naglašavanje rada sa skraćenim radnim vremenom. (PPŽ, Uvodna izjava 35)



7.3 Fleksibilni radni aranžmani (član 9)

Sadašnji okvir na Kosovu je ograničen.

- “... poslodavci su dužni da preduzmu sve neophodne mere kako bi omogućili ženama i muškarcima da odgovaraju i stručnim i porodičnim obavezama”. (Zakon o ravnopravnosti polova, član 17.1.15)
- Roditelj deteta sa posebnim zdravstvenim stanjem može raditi sa skraćenim radnim vremenom dok dete ne napuni 2 godine. (Zakon o radu, član 52.1)
- Određeni radnici nisu obavezni da rade noćne smene ili prekovremeni rad (npr. trudnice, majke ili samohrani roditelji sa decom mlađom od 3 godine itd.). (Zakon o radu, član 48)



7.4 Fleksibilni radni aranžmani (član 9)

Preporuke

- Obezbediti pravo:
 - negovateljima u svrhu nege, i
 - svim roditeljima sa decom mlađom od 12 godina.da zahtevaju fleksibilne radne aranžmane
- Održavati i proširiti dodatnu zaštitu za roditelje sa decom sa posebnim potrebama nege.
- Preoblikovati rodno specifična prava u rodno neutralna.
- Razmotriti mogućnost alternativnog omogućavanja prava za sve radnike.



8. Kratak pregled

- Povećati **očinsko odsustvo** (najmanje 10 dana).
- Omogućiti **roditeljsko odsustvo** za sve roditelje (najmanje 4 meseca).
- Osigurati **visoke stope zamene** kako bi se postiglo preuzimanje prava među muškarcima.
- Razmotriti finansiranje porodičnog odsustva putem **kolektivnog finansijske šeme** kako bi se osigurala pravednija raspodela troškova.
- Proširiti jednaka prava na **sve vrste porodica**.
- Uvesti pravo na negovateljsko odsustvo (najmanje 5 dana).
- Razviti **fleksibilne radne aranžmane** za roditelje i negovatelje.

