

# PRIRUČNIK ZA PREDUZEĆA

POLITIKE ZA PODSTICANJE OČEVA  
DA KORISTE RODITELJSKO ODSUSTVO

**BRINIMO O DECI  
ZAJEDNO**  
“Let`s share the care”





.....

*Ovaj priručnik je deo Inicijative "Brinimo o deci zajedno", koju je tokom 2020. godine sprovodila SeConS grupa za razvojnu inicijativu u cilju podsticanja zaposlenih i poslodavaca na intenzivnije korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva. Inicijativa je nastala u okviru projekta „Rodno odgovorno upravljanje – Preraspodela neplaćenog rada“, koji sprovodi Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u Srbiji (UN Women), u saradnji sa Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost, a uz podršku Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade u Beogradu.*

*Stavovi u ovom tekstu pripadaju isključivo autorima i autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade.*

.....

*\* Svi pojmovi upotrebljeni u publikaciji u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.*

# SADRŽAJ

<b>UVOD</b> .....	<b>5</b>
Kome je namenjen ovaj priručnik? .....	5
Šta je svrha ovog priručnika? .....	5
<b>ZAKONSKA REŠENJA U SRBIJI</b> .....	<b>6</b>
Koje vrste odsustva zakoni razlikuju? .....	7
Finansijska nadoknada tokom odsustva radi nege deteta – roditeljskog odsustva .....	8
Na koji način otac ostvaruje pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta (roditeljsko odsustvo) .....	8
<b>STAVOVI I ISKUSTVA ZAPOSLENIH U VEZI SA RODITELJSKIM ODSUSTVOM ZA OČEVE</b> .....	<b>9</b>
<b>ZAŠTO JE ZA PREDUZEĆA DOBRO DA PODSTIČU ZAPOSLENE NA KORIŠĆENJE RODITELJSKOG ODSUSTVA ZA OČEVE?</b> .....	<b>11</b>
<b>KAKO DOPRINETI RAZVOJU PODSTICAJNE KORPORATIVNE KLIME ZA KORIŠĆENJE RODITELJSKOG ODSUSTVA OD STRANE OČEVA.</b> .....	<b>12</b>
Neki od faktora na koje posebno treba obratiti pažnju prilikom definisanja novih politika .....	12
Predlozi politika koje mogu da podstaknu korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva .....	13
Dodatno plaćeno odsustvo za očeve – primer politike .....	15
<i>Svrha</i> .....	15
<i>Područje primene</i> .....	15
<i>Kvalifikovanost</i> .....	15
<i>Dužina odsustva</i> .....	15
<i>Plaćanje – naknada zarade</i> .....	15
<i>Postupak</i> .....	15
<i>Zaštita prava</i> .....	16
<i>Pitanja koja se često postavljaju:</i> .....	16
<i>Prilog 1. Prijava za korišćenje roditeljskog odsustva oca deteta</i> .....	17
<i>Prilog 2. Prijava za korišćenje Dodatnog plaćenog odsustva oca usvojenog deteta</i> .....	17
<b>KOMUNIKACIJA KAO PODRŠKA RAZVOJU PODSTICAJNE ORGANIZACIONE KLIME I SPROVOĐENJU POLITIKA ZA PODSTICANJE KORIŠĆENJA RODITELJSKOG ODSUSTVA OD STRANE OČEVA.</b> .....	<b>18</b>
Prva faza – senzibilisanje zaposlenih oba pola kroz internu i eksternu komunikaciju .....	18
Druga faza – komuniciranje novih politika .....	20
<b>DODATNE INFORMACIJE</b> .....	<b>21</b>



# UVOD

Preduzeća koja podstiču svoje zaposlene da očevi provide više vremena sa svojim bebama društveno su odgovorna na specifičan način: ona time doprinose unapređenju mentalnog i fizičkog razvoja dece, zdravlja odraslih, i posredno unapređenju rodne ravnopravnosti u široj zajednici.

U Srbiji očevi, pod istim uslovima kao majke, mogu da koriste odsustvo radi nege deteta tokom perioda od kraja trećeg meseca do godinu dana bebinog života ("roditeljsko odsustvo"). Ovu mogućnost koristi vrlo mali broj očeva, a takvu praksu dobrim delom podržavaju i same majke.

**Istraživanje** SeConS grupe za razvojnu inicijativu, spovedeno u prvoj polovini 2020. godine, pokazalo je da je svest roditelja na vrlo niskom nivou kad je reč o značaju prisustva oba roditelja u bebinom odrastanju tokom prvih meseci života: gotovo 80 odsto ispitanika/ca smatra da je majka ta koja treba da koristi čitavo odsustvo, ili bar njegov veći deo, a tog mišljenja je čak polovina žena koje su učestvovala u istraživanju.

Praksa, ali i brojna druga istraživanja, pokazuju da zajedničko vreme koje tate provedu sa bebama u periodu ranog razvoja pozitivno utiče na porodicu, partnerske odnose i svakog njenog člana ponaosob. Istovremeno, kompanije koje podstiču zaposlene oba pola na veće korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva unapređuju sopstvene poslovne performanse, bolje se pozicioniraju kao poželjan poslodavac, ali i doprinose podizanju svesti o rodnoj ravnopravnosti u čitavom društvu.

## Kome je namenjen ovaj priručnik?

Ovaj priručnik namenjen je društveno odgovornim preduzećima koja prepoznaju potrebu promovisanja rodne ravnopravnosti u poslovnom okruženju i u društvu uopšte.

Ukoliko u vašem preduzeću postoji volja da se doprinese unapređenju porodičnog života zaposlenih *kroz podršku zaposlenima oba pola da ravnopravno neguju dete/decu*, a ne postoji jasna slika kako to realizovati u praksi - ovaj Priručnik trebalo bi u tome da pomogne.

Da bi preduzeće na najbolji način iskoristilo sadržaj ovog priručnika, osim volje poslodavca neophodna je zainteresovanost i posvećenost osoba zaduženih za brigu o zaposlenima (najčešće menadžer/ka za ljudske resurse - HR) i osoba zaduženih za internu i eksternu komunikaciju (najčešće menadžer/ka za odnose sa javnošću i/ili korporativne komunikacije), i njihova tesna saradnja.

## Šta je svrha ovog priručnika?

Svrha ovog priručnika je da:

- ▶ ukaže poslodavcima i osobama zaduženim za ljudske resurse na prednosti podsticanja zaposlenih na veće korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva;
- ▶ pruži podršku u kreiranju internih politika koje bi omogućile zaposlenima oba pola da ravnopravno neguju dete/decu;
- ▶ kroz primere kanala i alata interne i eksternu komunikacije doprinese lakšem sprovođenju politika.



## ZAKONSKA REŠENJA U SRBIJI

U Srbiji, dva zakona regulišu odsustvo roditelja s posla radi nege deteta/dece tokom ranog razvoja.

**Zakon o radu**<sup>1</sup> definiše prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu), a kroz član 94. utvrđuje pravo korišćenja odsustva i reguliše vreme njegovog trajanja, kao i to ko od roditelja ima pravo da koristi specifične vidove odsustva.

**Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom**<sup>2</sup> reguliše, između ostalog, pravo na naknadu zarade tokom odsustva roditelja.

1 Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018

2 Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom, *Službeni glasnik RS*, br.113/2017 i 50/2018

## Koje vrste odsustva zakoni razlikuju?

Ovi zakoni razlikuju **porodiljsko odsustvo**, **odsustvo radi nege deteta** (roditeljsko odsustvo), i **odsustvo radi posebne nege deteta**.

Vrsta odsustva	Trajanje	Ko može da koristi	Posebni uslovi
<b>Porodiljsko odsustvo</b>	Može započeti na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj, i traje do navršena tri meseca od dana porođaja.	Ovo odsustvo mogu da koriste isključivo majke, a očevi ga mogu koristiti u izuzetnim slučajevima: ako majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da to odsustvo koristi (izdržavanje kazne zatvora, teška bolest i slično).	Ukoliko u izuzetnim slučajevima ovo odsustvo koristi otac, može ga koristiti i kada majka nije u radnom odnosu.
<b>Odsustvo radi nege deteta</b>	Pokriva period od navršena tri meseca od dana porođaja, do isteka 365 dana od početka porodiljskog odsustva.	Ovo odsustvo ravnopravno mogu koristiti otac ili majka. <sup>3</sup>	Uslov da odsustvo ravnopravno koriste otac ili majka jeste da su oboje u radnom odnosu.
<b>Odsustvo radi posebne nege deteta</b>	Može trajati do pete godine u slučaju psihofizičkih smetnji deteta, a može biti uspostavljen i poseban radni angažman u vidu skraćenog radnog vremena. <sup>4</sup>	Ovo odsustvo mogu koristiti ravnopravno otac ili majka.	Uslov da odsustvo ravnopravno koriste otac ili majka jeste da su oboje u radnom odnosu.

Pored navedenog, Zakonom o radu je predviđeno i *plaćeno odsustvo sa rada za očeve najmanje 5 radnih dana nakon porođaja majke*, radi pružanja podrške majci deteta.<sup>5</sup>

S obzirom na to da se ovaj priručnik odnosi na korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva, u nastavku će se sadržaj odnositi na *odsustvo radi nege deteta* - tokom perioda od kraja trećeg meseca do godinu dana od početka porodiljskog odsustva.

- ▶ *Prema Zakonu o radu, odsustvo radi nege deteta (roditeljsko odsustvo) počinje kad dete navrší tri meseca, pa dok ne napuni godinu dana: očevi imaju puno pravo na njegovo korišćenje u jednakom trajanju kao i majke - uz uslov da su oba roditelja zaposlena.*
- ▶ *Po Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom, pravo na zaradu tokom ovog odsustva imaju i majke i očevi pod istim uslovima, s tim da to pravo roditelji ne mogu koristiti istovremeno.*

3 Član 94. Zakona o radu, dostupno na: [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_radu.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html)

4 Članovi 96 - 102. *Ibid.*

5 Član 77. *Ibid.*



## Finansijska nadoknada tokom odsustva radi nege deteta – roditeljskog odsustva

**Pravo na naknadu zarade za vreme trajanja odsustva radi nege deteta po Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom, dostupno je i majkama i očevima pod jednakim uslovima.** Obračun naknade zarade za vreme ovog odsustva radi se po istom modelu, bilo da odsustvo koristi majka ili otac. Osnovica naknade zarade utvrđuje se na osnovu zbira mesečnih osnovica na koje su plaćeni doprinosi na primanja za poslednjih 18 meseci od dana otvaranja porodiljskog odsustva.<sup>6</sup>

## Na koji način otac ostvaruje pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta (roditeljsko odsustvo)

Uslov da otac dobije mogućnost da koristi roditeljsko odsustvo jeste da je i majka u stalnom radnom odnosu.

Da bi otac počeo da koristi roditeljsko odsustvo, neophodno je da se majka vrati na posao: otac i majka ne mogu istovremeno da koriste pravo na odsustvo s posla radi nege deteta.

Potrebno je da se partneri u pisanoj formi međusobno usaglaise oko odluke o korišćenju odsustva. Ovu odluku mogu jednom da promene, a da bi je zatim još jednom promenili potrebno je da imaju opravdan razlog.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Članovi 12. i 13. Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom, dostupno na: <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-finansijskoj-podrsци-porodici-sa-decom.html>

<sup>7</sup> Član 4. Pravilnik o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na fin. podršku porodici sa decom, *Službeni glasnik RS*, br.58/2018, dostupno na: <https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-blizim-uslovima-i-nacinu-ostvarivanja-prava-na-finansijsku-podrsku-porodici-sa-decom.html>



# STAVOVI I ISKUSTVA ZAPOSLENIH U VEZI SA RODITELJSKIM ODSUSTVOM ZA OČEVE

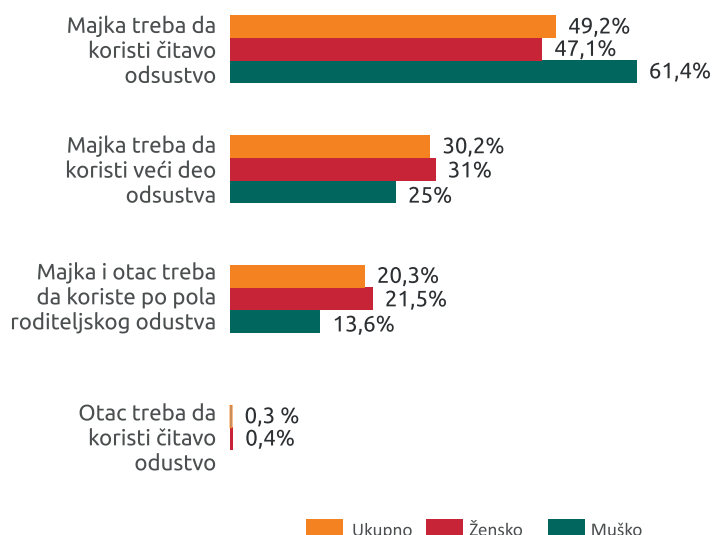
Pilot istraživanje koje je SeConS grupa za razvojnu inicijativu sproveda tokom maja 2020. godine u okviru Inicijative “Brinimo o deci zajedno” na temu [“Usklađivanje poslovnih obaveza i brige u domaćinstvu i porodici”](#), pokazalo je da je zainteresovanost očeva za ovaj vid odsustva veoma niska, i da tome dosta doprinose i majke. To ukazuje na i dalje visoko prisustvo patrijarhalnog modela očinstva u društvu. Upravo ovo je razlog što preduzeća koja žele da se uključe u podršku konstruktivnom roditeljstvu, u svojim aktivnostima treba da budu usmerena na zaposlene oba pola kako bi se istovremeno radilo na podizanju svesti o prednostima koje bi oba pola imala od toga.

NAZIV PILOT ISTRAŽIVANJA	
Usklađivanje poslovnih obaveza i brige u domaćinstvu i porodici	
Ispitanici/ce	Zaposleni/ne u javnom i privatnom sektoru
Ukupan broj ispitanika/ca	305
Učešće žena u pilot istraživanju	85,6%
Učešće muškaraca u pilot istraživanju	14,4%
Uzrast ispitanika/ca	Pretežno od 18 do 49 godina
Vreme sprovođenja pilot istraživanja	Maj 2020. godine

Iako su uglavnom upoznati sa regulativom koja omogućava očevima da koriste roditeljsko odsustvo, većina ispitanika/ca smatra da je ipak majka ta koja treba da koristi čitavo odsustvo, ili bar njegov veći deo.

Kao jedan od glavnih razloga ispitanici/ce navode dojenje, zatim tradiciju, a više od petine smatra da majke bolje vaspitavaju decu nego očevi.

Mišljenje:  
Ko treba da koristi  
odsustvo radi  
nege deteta?



Među očevima koji su učestvovali u ovom istraživanju, svega 5% je iskoristilo roditeljsko odsustvo: ostali su kao razlog za nekorisćenje naveli da su „odsustvo koristile majke“, što ukazuje na duboku ukorenjenost i neupitnost ove prakse, i nepostojanje svesti o mogućim drugačijim obrascima brige o detetu u najranijem uzrastu. Zabrinjava i stav žena među kojima većina (58,3%) navodi da „otac nije imao potrebu da koristi odsustvo, jer su one brinule o deci“.

Zaposleni i u državnom i u privatnom sektoru većinom opisuju svoje preduzeće kao nepodsticajno za korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva (93% u državnom, i 82% u privatnom sektoru). I kod ispitanika/ca koji su naveli da u njihovom preduzeću postoje podsticajne mere, one se najčešće svode na informisanje zaposlenih o mogućnostima korišćenja roditeljskog odsustva. Istovremeno, čak četvrtina ispitanika/ca nije upoznata da uopšte postoje bilo kakve mere podsticaja.

Druga istraživanja<sup>8</sup> su pokazala da zajedničko vreme koje tate provedu sa bebama u periodu ranog razvoja pozitivno utiče i na kasnije ponašanje deteta, na lakše uspostavljanje prijateljskih i partnerskih odnosa, ali i na kvalitetnije odnose u primarnoj porodici:

- ▶ kod **dece** se povećava šansa da imaju jača prijateljstva, bolji uspeh u školi, da budu strpljivija i sigurnija, da se brže razvijaju, da se lakše suoče sa okruženjem;
- ▶ **tate** imaju veće šanse da žive duže, da budu zdraviji, da ređe zloupotrebljavaju alkohol;
- ▶ **mame** mogu biti rasterećenije i manje podložne stresu, i spremnije da vode zdrav život;
- ▶ **partnerski odnos** među roditeljima postaje čvršći, kompletniji i usaglašeniji nego tokom zabavljanja.

Fleksibilno radno vreme za roditelje male dece (na primer, mogućnost kasnijeg dolaska na posao, radno vreme usklađeno sa radom vrtića i slično)

69,5%

Rad od kuće jedan ili više dana mesečno za roditelje male dece

44,6%

Skraćeno radno vreme za roditelje male dece tokom nekoliko dana u mesecu

37,7%

## Koje bi Vam mere pomogle u usklađivanju poslovnih i privatnih obaveza?

8 Rosenberg J, Wilcox WB.(2006). *The importance of fathers in the healthy development of children*.U.S.: Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families Administration on Children, Youth and Families, Children's Bureau, Office on Child Abuse and Neglect;

Stanojević, D. (2015). *Oblikovanje novog očinstva kroz prakse očeva u Srbiji*. Doktorska disertacija. Beograd: Filozofskifakultet Univerziteta u Beogradu.

UNICEF. (2019). *Partnerstvo u podsticajnom roditeljstvu – Angažovanje očeva*. Beograd: UNICEF.

# ZAŠTO JE ZA PREDUZEĆA DOBRO DA PODSTIČU ZAPOSLENE NA KORIŠĆENJE RODITELJSKOG ODSUSTVA ZA OČEVE?

Uključenost očeva u brigu o deci u ranom detinjstvu, odnosno korišćenje roditeljskog odsustva od strane muškaraca, može pozitivno uticati i na dobrobit preduzeća koja podstiču zaposlene da koriste ovu mogućnost. Preduzeća bi na taj način mogla da privuku i da zadrže značajniji broj zaposlenih, koji bi bili više motivisani za obavljanje radnih aktivnosti, a smanjilo bi se i odsustvovanje s posla.<sup>9</sup> Time se s jedne strane smanjuju troškovi u vezi sa novim zapošljavanjem, kao i troškovi bolovanja, a s druge strane povećava produktivnost čitavog preduzeća.

Iskustva i svedočenja zaposlenih, menadžera i poslodavaca uključenih u inicijativu [Parentsmart employers](#)<sup>10</sup> pokazuju da se tokom brige o detetu u najranijem periodu života kod roditelja razvijaju društvene osobine značajne za poslodavca: uočavanje prioriteta, veće organizacione sposobnosti, aktivno slušanje, sposobnost rešavanja konflikata, empatičnost, kreativnost, sposobnost delegiranja i pregovaranja i aktivno učešće u dešavanjima. Tako i preduzeća koja podstiču očeve da koriste roditeljsko odsustvo otvaraju sebi mogućnost da kasnije imaju više zaposlenih sa ovim poželjnim osobinama.

Najzad, preduzeća koja podstiču zaposlene na češće korišćenje roditeljskog odsustva za očeve doprinose i čitavom društvu: upravo to predviđa i Direktiva o ravnoteži rada i života Evropske komisije, po kojoj odlazak očeva na roditeljsko odsustvo može doprineti povećanju broja zaposlenih žena, i povećati njihove šanse za napredak u karijeri. To bi uticalo na povećanje socijalne uključenosti žena na tržištu rada.<sup>11</sup>

Preduzeća koja žele da privuku mlađe generacije, bilo kao zaposlene ili kao potrošače, trebalo bi da računaju da su društvena odgovornost i angažovanje po pitanju rodne ravnopravnosti važni elementi po kojima ih oni procenjuju. I najzad, ako postanu privlačna za zaposlene i za korisnike, preduzeća će postati privlačnija i za potencijalne investitore.



9 European Commission. (2019). *Factsheet: A new start to support work-life balance for parents and carers*. Brussels: EC.

10 Parentsmart employers, dostupno na: <https://www.parentsmartemployers.com/> je švedska inicijativa koja podstiče preduzeća da pružaju podršku zaposlenim roditeljima, kroz povezivanje savremenog liderstva, employer branding-a i društvene odgovornosti.

11 European Commission. (2017). *DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. Brussels: EC.

# KAKO DOPRINETI RAZVOJU PODSTICAJNE KORPORATIVNE KLIME ZA KORIŠĆENJE RODITELJSKOG ODSUSTVA OD STRANE OČEVA

Ukoliko preduzeće prepozna potrebu za podsticanjem roditeljskog odsustva za očeve, ali korporativna klima nije podsticajna, *uvođenjem adekvatnih politika i pravilnim načinom komunikacije* može da se utiče na promenu stavova i ponašanja zaposlenih. Iz već navedenih rezultata istraživanja može se zaključiti da bi očevi bili aktivniji korisnici roditeljskog odsustva, i da bi im majke lakše prepustile to pravo, ukoliko bi ova vrsta odsustva bila podrazumevajuća u poslovnom okruženju.

Efikasna politika istovremeno treba da promoviše i dobrobit za zaposlene i dobrobit za preduzeće: time ona postaje privlačna za zaposlene i olakšava se njeno interno komuniciranje. Sprovođenje takve politike podrazumeva uvođenje novih vrednosti u preduzeće, a na njihovo prihvatanje osim interne, dodatno može da utiče i adekvatna eksterna komunikacija.

## Neki od faktora na koje posebno treba obratiti pažnju prilikom definisanja novih politika

- ▶ **Vrednosti i kultura preduzeća:** ukoliko preduzeće ima već razvijenu kulturu i vrednosti koje podržavaju porodicu i rodnu ravnopravnost, verovatno je da će lakše implementirati i politike koje podstiču očeve da koriste roditeljsko odsustvo; u suprotnom, potrebno je prvo senzibilisati rukovodioce i zaposlene ([videti str. 18](#));
- ▶ **Delatnost kojom se bavi preduzeće:** obratiti pažnju na to da li se radi o proizvodnji ili o uslugama, prvenstveno zbog specifične organizacije rada (primeru radi, politike koje podrazumevaju dodatna povremena odsustva lakše su primenljive u oblasti usluga, nego u proizvodnji gde svako odstupanje od precizno definisanog procesa podrazumeva dodatne troškove za preduzeće);
- ▶ **Veličina kompanije:** u preduzećima sa malim brojem zaposlenih, sprovođenje novih politika i komunikacija brži su i jednostavniji nego u velikim;
- ▶ **Starosna struktura zaposlenih:** ukoliko su u preduzeću u većini stariji zaposleni koji nisu zainteresovani za temu roditeljstva, može se očekivati da se ne dobije adekvatna podrška za uvođenje podržavajućih politika za ovu vrstu odsustva; s druge strane, ukoliko je preduzeće okrenuto privlačenju mladih talenata, ovakve politike će brže zaživeti;
- ▶ **Rodna struktura u preduzeću:** ne treba zanemariti rezultate pomenutog istraživanja po kojima priličan broj žena smatra da je bolje da majke koriste celo ili veći deo roditeljskog odsustva; stoga politike ne treba da budu usmerene samo na zaposlene muškarce, već i na žene kako bi bile podstaknute da sa svojim partnerima podeli korišćenje roditeljskog odsustva.

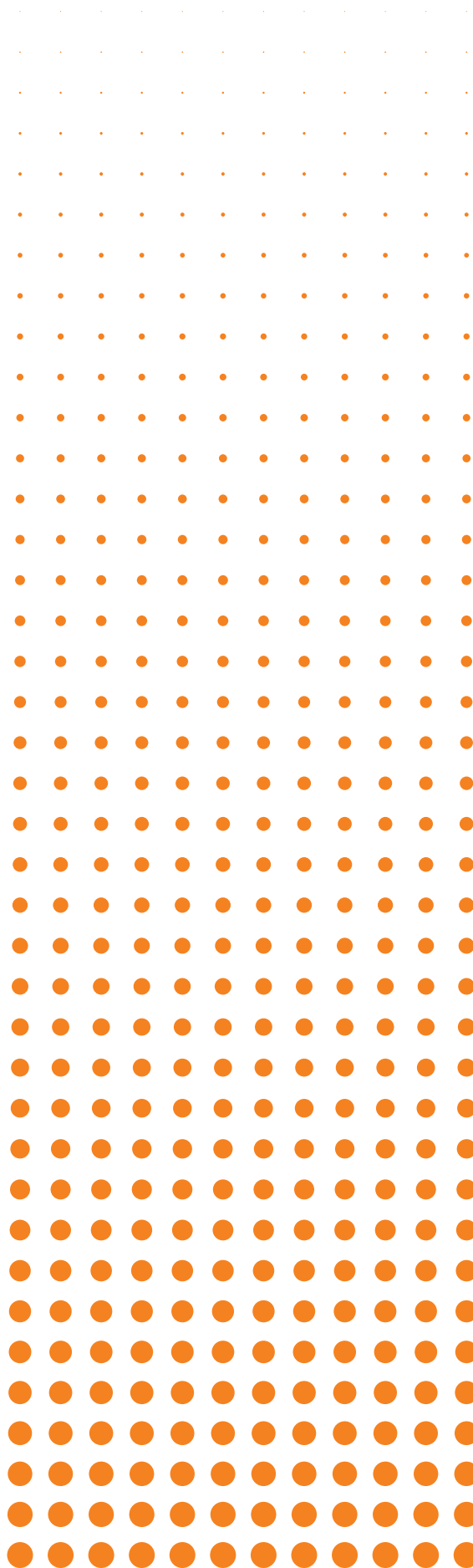
## Predlozi politika koje mogu da podstaknu korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva

---

Politike koje su usmerene na brigu o porodici i/ili na usklađivanje privatnog i poslovnog života pozitivno utiču na lojalnost ali i produktivnost zaposlenih – ako se u nekom radnom okruženju osećaju dobro, zaposleni neće tražiti novi posao, a istovremeno se može očekivati da i sami poželeva da pruže više na poslu. S druge strane, dobar glas koji se o preduzeću proširi preko zaposlenih može imati značajan uticaj i na klijente – sadašnje i potencijalne kupce.

Podsticanje zaposlenih na veće korišćenje roditeljskog odsustva od strane očeva smatra se “family friendly” modelom u oblasti organizacione kulture. Kako bi osmislila politike za uključivanje, preduzeća mogu da posmatraju potrebe zaposlenih, ili da ih jednostavno pitaju (pri čemu posebnu pažnju treba obratiti na stavke [na strani 12](#)), a dobar način je da pogledaju i ispitaju politike koje primenjuju preduzeća koja im predstavljaju konkurenciju na tržištu radne snage – šta oni od benefita nude zaposlenima, na koji način to komuniciraju sa zaposlenima, i kako te mogućnosti koriste u funkciji sopstvenog brendiranja kao poželjnog poslodavca (employer branding).

U nastavku su neki od primera za podsticanje roditeljskog odsustva od strane očeva, u preduzećima.





### **Uvođenje individualnih poklona/nagrada za porodicu, ukoliko otac deteta koristi odsustvo sa rada radi nege deteta 60 i više dana umesto majke.**

Mnoga preduzeća bez obzira na veličinu daju poklone ili pružaju neku drugu pogodnost zaposlenima za novorođene bebe, ali uvođenje dodatnih jednokratnih “poklona” ili “nagrada” može biti podsticaj za mlade roditelje da očevi koriste roditeljsko odsustvo, bilo da su majka ili otac zaposleni u preduzeću koje omogućava ovaj benefit.

### **Posebno vrednovanje korišćenja odsustva radi nege deteta očeva umesto majki kao poželjno kod karijernog napredovanja.**

Uzevši u obzir da očevi koji provode vreme sa bebama razvijaju posebne osobine i kompetencije važne za kvalitetnije funkcionisanje i u radnom okruženju, od ovakve vrste podsticaja korist će imati i poslodavci.

### **Dodatno plaćeno odsustvo za očeve tokom trajanja porodiljskog odsustva majke.**

Ovo je jedna od najčešćih pogodnosti koje daju preduzeća koja promovišu “family friendly” radno okruženje. Ovakvo odsustvo pruža očevima priliku da se povežu sa novorođenim detetom i omogućava im da se više uključe u aktivnosti domaćinstva, što ima pozitivan efekat i na porodične odnose. Ova vrsta “privikavanja” oca na boravak sa detetom istovremeno bi mogla da probudi i potrebu za odsustvom radi nege deteta po završetku porodiljskog odsustva majke.

### **Fleksibilno radno vreme.**

Ovu potrebu zaposlenih, bez obzira na roditeljstvo, u današnje vreme prepoznaju mnogi poslodavci: davanjem takve mogućnosti utiče se na povećanje motivisanosti, angažovanosti i posvećenosti zaposlenih. Fleksibilno radno vreme omogućava mladim roditeljima da provode više vremena sa svojom decom, što može dodatno da podstakne očeve da požele da to vreme produže kroz korišćenje roditeljskog odsustva.

### **Rad od kuće jednom ili nekoliko puta mesečno – u redovnim okolnostima.**

U vanrednim – pandemijskim okolnostima (u vreme kada je ovaj priručnik napisan) organizacija rada u mnogim preduzećima sprovodi se pod izmenjenim uslovima. Međutim, u preduzećima gde je neophodno radne aktivnosti obavljati u poslovnom prostoru (kancelarije, fabrike idr.), rad od kuće jednom ili nekoliko puta mesečno predstavlja dodatnu mogućnost za zaposlene roditelje da više vremena provode sa decom. To takođe može biti podsticaj za mlade očeve da se više uključe u odrastanje svoje dece, i prijave se za korišćenje roditeljskog odsustva.

### **Nepuno radno vreme i/ili neplaćeno odsustvo.**

Ukoliko materijalne mogućnosti i poslovna strategija dozvoljavaju, poslodavac može da odredi uslove po kojima zaposleni roditelji mogu da rade nepuno radno vreme, kako bi imali više vremena za učešće u dečijem odrastanju.

## Dodatno plaćeno odsustvo za očeve – primer politike

### Svrha

Uspostavljanjem ove politike, kompanija ..... (dalje: Kompanija) želi da doprinese lakšem uključivanju mladih očeva u brigu o bebi/bebama, i da ih podstakne na veće uključivanje u svoje nove roditeljske dužnosti. Ovom politikom se usklađuje i pojačava inicijativa za postizanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života zaposlenih.

Svrha ove politike je da informiše zaposlene o mogućnostima koje Kompanija nudi kao podršku sadašnjim i budućim očevima – kroz dodatno plaćeno odsustvo tokom prva tri meseca od rođenja deteta. Ova politika sadrži i postupak za realizaciju takvog odsustva.

Odsustvo koje je regulisano ovom politikom potpuno je nezavisno od plaćenog odsustva sa rada najmanje 5 radnih dana nakon porođaja supruge, i roditeljskog odsustva na koje očevi imaju pravo od isteka porodiljskog odsustva majke do isteka 365 dana od dana porođaja, što je regulisano Zakonom o radu.

### Područje primene

Ova politika se primenjuje na sve stalno zaposlene očeve u Kompaniji.

### Kvalifikovanost

Otac može koristiti ovo Dodatno plaćeno odsustvo u slučaju novorođenog deteta ili kod usvajanja deteta. Da bi otac imao pravo na ovo odsustvo mora ispuniti sledeće kriterijume:

- ▶ Otac mora da snosi odgovornost za detetovo odgajanje;
- ▶ Otac mora biti: biološki otac deteta, ili majčin muž/partner, ili jedan od usvojitelja deteta;
- ▶ Otac treba da je u stalnom radnom odnosu u kompaniji najmanje 6 meseci, odnosno da mu je istekao period probnog rada;
- ▶ Otac može uzeti Dodatno plaćeno odsustvo samo radi nege novorođenog ili usvojenog deteta, i/ili podrške i pomoći majci bebe/partnerki u usvajanju.

### Dužina odsustva

Ukoliko su navedeni kriterijumi ispunjeni, kompanija odobrava 5/10/15/30 radnih dana, nezavisno od plaćenog odsustva predviđenog Zakonom o radu za slučaj rođenja deteta, odnosno usvajanja deteta.

Roditeljsko odsustvo otac može da koristi celo odjednom ili podeljeno na dva dela, ali se ne mogu koristiti dani ponaosob.

Dodatno plaćeno odsustvo otac može da koristi u roku od 1/2/3 meseca od rođenja/usvajanja deteta.

Otac ima pravo na samo jedan period Dodatnog plaćenog odsustva, bez obzira na to da li se kao rezultat trudnoće rodi jedna ili više beba, ili ako je tokom 12 meseci usvojeno više od jednog deteta.

### Plaćanje – naknada zarade

Očevi koji koriste Dodatno plaćeno odsustvo u skladu sa ovom politikom imaju pravo na naknadu zarade, shodno članu 114. Zakona o radu (zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan početka plaćenog odsustva).

### Postupak

Odlazak na ovo odsustvo otac treba da najavi svom neposrednom rukovodiocu 30 dana pre predviđenog datuma za porođaj, ili što je ranije moguće od očekivanog trenutka korišćenja ovog odsustva, odnosno da obavesti Odeljenje ljudskih resursa o verovatnom datumu, podnošenjem popunjene Prijave za roditeljsko odsustvo (videti priloge 1 i 2).



Sve pristigle prijave će se uzeti u razmatranje, ali Kompanija ne garantuje da će prijave nakon isteka predviđenog roka biti prihvaćene.

Uz prijavu za korišćenje ovog odsustva, potrebno je da otac dostavi fotokopiju Izvoda iz knjige rođenih za dete, odnosno druga potrebna dokumenta.

Ukoliko otac želi da promeni datum početka perioda odsustva, potrebno je da obavesti svog neposrednog rukovodioca i Odeljenje ljudskih resursa najmanje 30 dana unapred, osim ako to nije izvodljivo iz razumno opravdanih razloga (*svako preduzeće može navesti šta smatra „razumno opravdanim razlozima“; primera radi, to može biti iznenadni slučaj koji se dogodio u periodu kada nije moguće najaviti pomeranje 30 dana ranije*).

Odsustvo može započeti bilo kog dana u nedelji - na datum rođenja deteta ili posle njega, a mora biti izvršeno u roku od 1/2/3 meseca od rođenja deteta, odnosno od dana usvajanja deteta.

Odeljenje ljudskih resursa će nakon provere dostavljene dokumentacije i odobrenja odsustva uručiti ocu Rešenje o plaćenom odsustvu. Ako odsustvo nije odobreno, dostaviće razloge zbog kojih je zahtev odbijen.

Ukoliko usled organizacije poslovanja nije odobren traženi period korišćenja ovog odsustva, razgovaraće se o alternativnom vremenskom periodu.

### Zaštita prava

Za vreme korišćenja Dodatnog plaćenog odsustva i otac ostvaruje pravo na uobičajene benefite na osnovu Ugovora o radu, uključujući pravo na bonus i naknadu troškova prevoza tokom perioda ovog odsustva, kao da radi.

Nakon korišćenja Dodatnog plaćenog odsustva, otac ima pravo da se vrati na isti posao i na zaradu ne manju nego što je imao pre odlaska na ovo odsustvo.

Očevi koji koriste roditeljsko odsustvo u skladu sa ovom politikom zaštićeni su od nepravednog tretmana ili otkaza zbog uzimanja ili prijavljivanja za korišćenje Dodatnog plaćenog odsustva.

### Pitanja koja se često postavljaju:

- ▶ *Moja supruga se porodila pre nego što sam planirao da odem na dodatno plaćeno odsustvo. Šta treba da uradim?*

Potrebno je da kontaktirate Odeljenje za ljudske resurse i neposrednog rukovodioca i da ih obavestite o situaciji. Kompanija će pokušati da bude fleksibilna koliko je moguće u odnosu na datum početka odsustva zbog ranijeg dolaska bebe.

- ▶ *Moja supruga je trebalo da se rodi pre nedelju dana, ali beba nije stigla kući i očekivao sam da ću do sada započeti očinstvo. Šta bi trebalo da uradim?*

Potrebno je da kontaktirate Odeljenje za ljudske resurse i neposrednog rukovodioca i da ih obavestite o situaciji. Kompanija će pokušati da bude fleksibilna koliko je moguće u odnosu na datum početka odsustva zbog kasnijeg dolaska bebe.

- ▶ *Zašto se u politici navodi „Otac može uzeti dodatno plaćeno odsustvo samo radi nege novorođenog ili usvojenog deteta, i/ili podrške i pomoći majci bebe/partnerki u usvajanju“?*

Ovo je predviđeno politikom kako bi zaposlenima bilo jasno da dodatno plaćeno odsustvo očevi mogu da koriste samo zbog navedenih razloga. Ukoliko se otkrije da je neko „nenamenski“ koristio ovo odsustvo, kao na primer radi odlaska na odmor bez majke ili deteta, protiv oca će biti pokrenut disciplinski postupak, a dalje korišćenje ovog odsustva će biti obustavljeno.

Datum.....

ZA POSLODAVCA

\_\_\_\_\_

....., direktor



### Prilog 1. Prijava za korišćenje roditeljskog odsustva oca deteta

#### 1. Podaci o podnosiocu prijave

Ime i prezime: \_\_\_\_\_

Naziv pozicije: \_\_\_\_\_

Odeljenje: \_\_\_\_\_

Rođenje bebe se očekuje: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Ukoliko je beba rođena, navesti datum rođenja: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Datum početka i završetka Dodatnog plaćenog odsustva: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Ukoliko se Dodatno plaćeno odsustvo koristi u dva dela, navesti period korišćenja drugog dela: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

#### 2. Izjava

Prijavljujem se za Dodatno plaćeno odsustvo u skladu sa Politikom o dodatnom plaćenom odsustvu za očeve Kompanije .....

Potvrđujem:

- 1) Da sam ja (označiti jednu od opcija)
  - biološki otac deteta, ili
  - oženjen majkom deteta, ili
  - vanbračni drug majke deteta u smislu Porodičnog zakona.
- 2) Da ja imam odgovornost za odgajanje deteta.
- 3) Da uzimam Dodatno plaćeno odsustvo zbog pomoći i podrške majci deteta ili radi nege deteta.

Potpis: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

### Prilog 2. Prijava za korišćenje Dodatnog plaćenog odsustva oca usvojenog deteta

#### 1. Podaci o podnosiocu prijave

Ime i prezime: \_\_\_\_\_

Naziv pozicije: \_\_\_\_\_

Odeljenje: \_\_\_\_\_

Datum usvajanja deteta: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Datum dolaska deteta u porodicu: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Datum početka i završetka Dodatnog plaćenog odsustva: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Ukoliko se Dodatno plaćeno odsustvo koristi u dva dela, navesti period korišćenja drugog dela: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

#### 2. Izjava

Izjavljujem da usvajam dete sa mojom suprugom/partnerkom i prijavljujem se za Dodatno plaćeno odsustvo u skladu sa Politikom o dodatnom plaćenom odsustvu za očeve Kompanije .....

Pod punom krivičnom i materijalnom odgovornošću, izjavljujem:

- 1) Da sam ja (označiti jedan od odgovora)
  - oženjen majkom deteta, ili
  - vanbračni drug majke deteta u smislu Porodičnog zakona,
- 2) Da ja imam odgovornost za odgajanje deteta.
- 3) Da uzimam Dodatno plaćeno odsustvo zbog pomoći i podrške majci deteta ili radi nege deteta.

Potpis: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## KOMUNIKACIJA KAO PODRŠKA RAZVOJU PODSTICAJNE ORGANIZACIONE KLIME I SPROVOĐENJU POLITIKA ZA PODSTICANJE KORIŠĆENJA RODITELJSKOG ODSUSTVA OD STRANE OČEVA



Ukoliko preduzeće već sprovodi neku od “family friendly” politika, i ukoliko su zaposleni rodno senzibilisani, onda će uvođenje bilo koje politike koja podstiče očeve na korišćenje roditeljskog odsustva biti jednostavan proces, koji će se sprovoditi po već ustanovljenom i oprobanom modelu samog preduzeća.

Ako se uzmu u obzir rezultati SeConS-ovog istraživanja po kome muškarci i žene još dovoljno ne prepoznaju prednosti roditeljskog odsustva za očeve, može se dogoditi da uvođenje politika na ovu temu ne bude dobro prihvaćeno, pa čak i da naiđe na otpor zaposlenih – posebno u preduzećima gde se organizaciona klima zasniva na tradicionalnom patrijarhalnom modelu ponašanja.

U takvim slučajevima, ključnu ulogu treba da odigra funkcija Korporativne komunikacije/PR, uz obaveznu saradnju sa HR funkcijom.

### Prva faza – senzibilisanje zaposlenih oba pola kroz internu i eksternu komunikaciju

Pre i tokom kreiranja i sprovođenja novih politika, poželjno je *kroz internu komunikaciju* senzibilisati zaposlene da u što većoj meri prihvate mogućnost da očevi koriste roditeljsko odsustvo (nesenzibilisanost često podrazumeva podsmešljive komentare u stilu “To je onaj što je bio na porodijskom”, i razne druge asocijacije zbog kojih se očevi mogu osećati loše, a u podsmevanju često mogu učestvovati i žene).

Kao *prvi korak* može se preduzeti **informisanje zaposlenih o zakonskim mogućnostima**: možda mnogi s tim nisu upoznati, ali bi promenili stav kad saznaju da je reč o institucionalno prihvaćenoj mogućnosti.

Kao *drugi korak* može se preduzeti **isticanje prednosti** korišćenja roditeljskog odsustva od strane očeva za **dete, majku, oca, partnerske odnose** - kroz pozitivne primere.

Kao *treći korak* može se komunicirati o uticaju korišćenja roditeljskog odsustva na **razvijanje osobina kod pojedinaca** koje su poželjne za poslodavca, kao i na **širi uticaj na poslovne rezultate preduzeća**, uz isticanje primera dobre prakse.

Najzad, zaposlenima se mogu davati informacije o **uticaju na širi društveni kontekst**. Primera radi, važnost promovisanja rodne ravnopravnosti na ovaj način prepoznata je i u Evropskoj uniji, kroz *Direktivu o ravnoteži rada i života iz avgusta 2019. godine*<sup>12</sup>: cilj Direktive je da podrži ravnotežu između karijere i privatnog života roditelja, ohrabrujući kvalitetniju podelu roditeljskog odsustva između muškaraca i žena, čime bi se bitno uticalo i na rešavanje problema nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada.

U drugi, treći i četvrti korak može se uključiti i eksterna komunikacija - kroz postove na društvenim mrežama, gde bi se na stranicama preduzeća promovisala briga o porodici i rodno odgovorno upravljanje, što može da ima efekat i na zaposlene i na širu javnost.

Ove aktivnosti ne iziskuju nikakva dodatna materijalna ulaganja.

U nastavku su neki predlozi, koje preduzeće može koristiti i kombinovati u skladu sa komunikacionom pozicijom ove teme među zaposlenima, i u skladu sa svojim mogućnostima.

<sup>12</sup> European Commission. (2019). *Factsheet: A new start to support work-life balance for parents and carers*. Brussels: EC.

Komunikaciona aktivnost	Pokrivenost	Kanal komunikacije	Alat komunikacije	Poruka*
<b>Informisanje menadžmenta – šira slika</b>	<i>Interna komunikacija/ menadžment</i>	Edukacija	Jednokratna obuka o prednostima za kompaniju, pojedinca, društvo	Podsticanje novog ponašanja dobro je za naše preduzeće i sa unutrašnjeg aspekta, ali i radi unapređenja imidža
<b>Informisanje o zakonskim mogućnostima</b>	<i>Interna komunikacija/ zaposleni</i>	Direktna komunikacija	Razgovori 1:1 sa zaposlenima koji očekuju bebu	Očevi imaju pravo da koriste roditeljsko odsustvo po zakonu, pod istim finansijskim uslovima kao majke
		Elektronska pošta	E-mail poslat od strane direktora ili HR funkcije na sve zaposlene	
		Pisana poslovna dokumentacija	Stavka u internom pravilniku o radu	
		Intranet	Objave na intranetu	
		Interna glasila – elektronski ili drugi newsletter	Tekstovi/objave	
		Oglasna tabla	Tekst	
<b>Isticanje prednosti za dete, majku, oca, partnerske odnose</b>	<i>Interna komunikacija/ zaposleni</i>	Interna glasila – elektronski newsletter	Tekstovi/objave	Zdravo dete, zdravi roditelji, složna porodica
		Intranet	Blog – lični stav nekog od zaposlenih	
			Video sa zanimljivim primerom	
	Direktna komunikacija/ oglasna tabla	Flajeri, poster		
<i>Eksterna komunikacija</i>	Društvene mreže	Postovi	Mi brinemo o porodicama naših zaposlenih	
<b>Isticanje pozitivnog uticaja na razvoj osobina poželjnih za poslovno okruženje</b>	<i>Interna komunikacija</i>	Interna glasila: newsletter, intranet...	Autorski članci, preuzeti članci, primeri dobre prakse, blog-lični stav nekog od zaposlenih, priče o očevima koji su koristili odsustvo...	Preduzeće želi da doprinese boljim poslovnim rezultatima pojedinaca (očevima koji žele da razviju nove osobine, majkama koje žele ranije da se vrate na posao i nastave sa poslovnim usavršavanjem/napredovanjem)
		Obuke i radionice o unapređenju ličnih poslovnih performansi	Ubacivanje teme u obuke/radionice	Podržavamo ideju da naši zaposleni budu što kvalitetniji i zadovoljniji
		Tim Building	Jedan od zadataka tokom tim building-a	
		Interne društvene mreže	Podsticanje diskusije	
	<i>Eksterna komunikacija</i>	Društvene mreže	Postovi	Mi smo rodno odgovorno preduzeće
<b>Pozitivan uticaj na širi društveni kontekst</b>	<i>Interno/eksterno</i>	Interna glasila	Članci u internim glasilima	Društveno odgovorno preduzeće u širem kontekstu – ne brinemo samo o sebi već i o celokupnoj zajednici
		Društvene mreže	Postovi na društvenim mrežama	

\***Poruka** u ovom slučaju nije rečenica koju treba prepisati ili doslovno koristiti, već „poenta“ – značenje koje proizilazi iz aktivnosti koju svako preduzeće osmisli u skladu sa svojim komunikacionim pristupom; to je ono što treba da sazna ili razume osoba koja vidi/čuje/pročitava vašu poruku, ili učestvuje u aktivnostima.

Uporedo sa senzibilisanjem zaposlenih, HR funkcija bi trebalo da razrađuje politike za podsticanje korišćenja roditeljskog odsustva od strane očeva – to mogu biti neke od politika navedene u [na strani 14](#). ili slične politike koje menadžment proceni da su adekvatne u datom poslovnom okruženju.

## Druga faza – komuniciranje novih politika

Osobe ili sektori zaduženi za izradu i sprovođenje politika i internu i eksternu komunikaciju, procenjuju kada je pravo vreme da se počne sa komuniciranjem novih politika – kada je poslovno okruženje spremno da ih prihvati.

**Interna komunikacija** sprovodi se preko raspoloživih kanala i alata u svakom preduzeću. Obično su to *interne novine/bilteni* gde se informacija i detalji o novoj politici mogu objaviti kao članak, ali se o tome može pisati i kroz intervju sa zaposlenima koji podržavaju taj način ponašanja, kroz autorske tekstove zaposlenih (blog), kroz primere dobre prakse iz okruženja, pa čak i kroz kratke strip-forme. Mnoge firme imaju *intranet* i *interne društvene mreže*, gde se mogu koristiti već navedeni alati ([strana 19](#)), ili drugi u skladu sa konceptom i poslovnim politikom. Sa politikama se zaposleni mogu upoznati i preko postera, flajera, kao i direktnim slanjem mejla od HR ili menadžera za korporativne komunikacije.

*Neformalna komunikacija* igra značajnu ulogu u prihvatanju novih politika od strane zaposlenih. Jedan od modela je pronalaženje tzv. “ambasadora promena” – osobe koja uživa simpatije kod većeg broja kolega, koja bi kroz neformalnu komunikaciju promovisala nove vrednosti.

*Porodično orijentisani događaji* dobar su način da se zaposleni dodatno senzibiliju, ali i da se promoviju nove politike, posebno ako okupljanjima prisustvuju oba roditelja, bez obzira na to u kojoj firmi drugi roditelj radi.



**Eksterna komunikacija** uključuje prvenstveno postove na stranicama preduzeća na društvenim mrežama, ali i predstavljanje profila kompanije na portalima za zapošljavanje. Ukoliko preduzeće uspostavi saradnju sa nekom od organizacija civilnog društva koja se bavi istom ili sličnom tematikom, eksterna komunikacija se može proširiti i na *medije kroz saopštenja* (lokalne ili nacionalne, u zavisnosti od značaja saradnje/projekta). Broj očeva u preduzeću koji su koristili roditeljsko odsustvo takođe može biti tema interesantna za medije.

Eksterna komunikacija može bitno da doprinese *employer branding*-u preduzeća, što je posebno značajno kod privlačenja mladih generacija, prvenstveno Generacije Z (mladi rođeni posle 1995-1996. godine), kojima rodna ravnopravnost u radnom okruženju nije “posebna pogodnost”, već norma odnosno nešto što se podrazumeva.

## DODATNE INFORMACIJE O INICIJATIVI „BRINIMO O DECI ZAJEDNO”

Publikacija

[Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici](#)

Brošura

[“Brinimo o deci zajedno”](#)

Inicijativa

[“Brinimo o deci zajedno”](#)

# BRINIMO O DECI ZAJEDNO

“Let`s share the care”

