

**PREDLOG JAVNE POLITIKE
ZA POVEĆANJE UČEŠĆA OČEVA U BRIGU O DECI I NEPLAĆENE POSLOVE U
DOMAĆINSTVU¹**



**Kuća rodnih znanja i politika
Decembar, 2023. godine**

¹ Ovaj predlog javne politike nastao je u okviru projekta Tatamata: očinstvo i neplaćeni rad – rodno transformativne politike i prakse koji je sprovela Kuća rodnih znanja i politika, a finansijski podržala Nemačka organizacija za međunarodnu saradnju – GIZ, u okviru projekta „Podrška socijalnom uključivanju u Srbiji.

Uvod: Rodne uloge u domaćinstvu, neplaćeni rad i rodna dimenzija roditeljskih uloga, gde je u Srbiji roditeljstvo još uvek izjednačeno sa majčinstvom, utiču na položaj žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog života uključujući i nasilje prema ženama, zapošljavanje, provođenje slobodnog vremena, celoživotno učenje i lični razvoj, bavljenje sportom i kvalitet života.

Predlog mera javne politike nastao je na osnovu dostupnih sekundarnih podataka i rezultata prethodnih inicijativa u ovoj oblasti u Srbiji, kao što su pre svega inicijativa Centra E8, podkasta „Tata ti si lud“ Miše Stojilkovića, projekta o preraspodeli neplaćenih poslova koji su sprovedi centar E8 i Udruženje Fenomena. Sekundarni podaci odnose se na broj očeva koji koriste odsustvo radi nege deteta, broj očeva, i majki, koji žive sami sa decom, podatke o neplaćenom radu u Srbiji, posebno na onim poslovima koji su povezani sa roditeljstvom.

U istraživanju sprovedenom kroz projekat TATAMATA smo nastojali da utvrdimo kakav je model očinstva u Srbiji, kao i kojim bi se merama javnih politika on mogao transformisati u cilju dekonstrukcije rodni uloga i stereotipa u oblasti roditeljstva, a posledično i u drugim oblastima.

Po podacima iz popisa 2022. godine, od ukupnog broja porodica u **Srbiji, 16.7% su jednoroditeljske porodice majka sa decom**, broj **320057**, dok je 4.7% porodica otac sa decom, broj 89989.

U toku 2022. godine samo 373 oca u Srbiji je koristilo odsustvo radi nege deteta, u Beogradu - 127, zatim u Novom Sadu - 34, Nišu - 18, Novom Pazaru - 12, Kragujevcu – 9, za šta postoji zakonska mogućnost nakon što dete navrš tri meseca. Na osnovu prethodno sprovedenih istraživanja prepreku predstavlja neinformisanost očeva i kulturološki obrasci. Tako 79,4% ispitanika smatra da je ipak majka ta koja treba da koristi roditeljsko odsustvo ili njegov najveći deo. Po mišljenju ispitanika za korišćenje odsustva radi negde deteta podsticajni je privatni, nego državni sektor².

Žene, po podacima iz Istraživanja o korišćenju vremena u Republici Srbiji provode duplo više vremena na neplaćenim poslovima, nego na plaćenom poslu, dok je za muškarce obrnuto.

Tabela 1. vreme provedeno prosečno u toku dana na plaćenim i neplaćenim poslovima za žene i muškarce, RSZ 2022.

	Žene	Muškarci
Plaćeni posao	02:57	04:43
Neplaćeni posao	04:02	01:56

Isto tako, najveći deo žena – 93.02% obavlja neplaćene poslove, dok to čini samo 76.43% muškaraca. Plaćeni posao, s druge strane, obavlja 56.51% muškaraca i 39.31% žena.

Tabela 2. Procenat stanovništva, po polu anagažovan na plaćenim i neplaćenim poslovima, RSZ 2022.

	Žene	Muškarci
Plaćeni posao	39,61%	56,51%
Neplaćeni posao	93,02%	76,43%

Zakonska regulativa: Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Pravo da koristi porodiljsko odsustvo ima i zaposlena žena i u slučaju ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

Otac deteta može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo samo u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). Ovo pravo otac deteta ima i u slučaju kada majka nije u radnom odnosu.

Po isteku porodiljskog odsustva, koje traje do navršenih tri meseca od rođenja deteta, zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva.

Otac deteta može (u dogovoru sa majkom deteta), po isteku porodiljskog odsustva koje traje tri meseca od rođenja deteta, da koristi pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta, umesto majke.

[Zakonom o radu\[1\]](#) propisani su posebni uslovi i povlastice za zaposlenu ženu koja je na porodiljskom odsustvu i odsustvu sa rada radi nege deteta u slučaju kada se vrati na rad pre isteka odsustva. Predviđene su dve mogućnosti kao povlastice za zaposlenu majku koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, i to:

- pravo zaposlene majke na jednu ili više dnevnih pauza rada radi dojenja deteta u ukupnom trajanju od 90 minuta, ili
- pravo na skraćenje dnevnog radnog vremena radi dojenja deteta u trajanju od 90 minuta,
- vreme korišćenja pauze ili skraćenja radnog vremena za dojenje deteta računaju se u redovno radno vreme,
- za vreme korišćenja pauze ili skraćenja radnog vremena zaposlenoj se isplaćuje naknada zarade u visini osnovne zarade uvećane za minuli rad (kao za porodiljsko odsustvo),
- naknadu zarade po ovom osnovu isplaćuje poslodavac.

Ciljevi finansijske podrške porodici sa decom u istom zakonu su: 1) poboljšanja uslova za zadovoljavanje osnovnih potreba dece; 2) usklađivanja rada i roditeljstva; 3) posebnog podsticaja i podrške roditeljima da ostvare željeni broj dece; 4) poboljšanja materijalnog položaja porodica sa decom, porodica sa decom sa smetnjama u razvoju i invaliditetom i porodica sa decom bez roditeljskog staranja³, ali osim nadoknada zarade za vreme

³ Član 11. Zakona o finansijskoj podršci porodicama sa decom.

porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta ili odsustva radi posebne nege deteta, nema odredbi koje se odnose finansijskih mera za usklađivanje rada i roditeljstva.⁴

U Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030. godina, predviđene su mere koje se odnose na usklađivanje rada i roditeljstva i ocenjene su kao neophodne i visiko relevantne, gde je indikator 1.2.2. broj dostupnih programa koji pomažu usklađivanje rada i roditeljstva, a za koje su nadležni ministarstvo nadležno za socijalnu politiku i brigu o porodici i jedinice lokalne samouprave.

U Ciljevima održivog razvoja, u okviru Cilja 5 – rodna ravnopravnost, jedan od podciljeva je i 5.4 Prepoznati i vrednovati neplaćeno staranje i rad u domaćinstvu kroz obezbeđivanje javnih usluga, infrastrukture i politike socijalne zaštite te kroz promovisanje zajedničke odgovornosti u domaćinstvu i porodici, na način koji prikladan u odgovarajućoj državi.

Na nivou Evropske Unije usvojena je Direktiva o ravnoteži poslovnog i privatnog života⁵ koja je deo pravnog sistema i obavezna za države članice, a relevantna i za države koje se pridružuju. Ova direktiva uvodi obavezno roditeljsko odsustvo za očeve, 10 dana po rođenju deteta (nekoliko dana pre i/ili posle) i obavezno roditeljsko odsustvo u trajanju od najmanje dva od četiri meseca za očeve u okviru odsustva radi nege deteta (u slučaju Srbije odsustvo radi negde deteta je osam meseci nakon tri meseca porodiljskog odsustva) i mogućnosti za proširivanje mogućnosti za fleksibilno radno vreme za roditelje dece mlađe od osam godina.

Neplaćeni rad i rodne uloge, posebno povezane sa roditeljstvom, su ključna prepreka za rodnu ravnopravnost. Istraživanje sprovedeno u okviru projekta Tatamata pokazalo je:

- Da se očevi osećaju nekompetentno za roditeljstvo u prvim mesecima života deteta, zbog pre svega kulturoloških obrazaca povezanih sa dojenjem i „prirodnom sklonošću“ odnosno „urođenim veštinama“ žena za roditeljstvo.
- Obrasci vaspitavanja dece, sa razlikom, između muške i ženske dece su pristupni između majki i očeva. Očevi svoju ulogu vide dominantno u disciplinovanju dece.
- Percepcija o majčinstvu kao dominantnoj roditeljskoj ulozi je rasprostranjena nešto manje među ženama nego među muškarcima, ali je zastupljena i među ženama.
- Neplaćeni rad se povećava sa brojem dece i proširuje kada u domaćinstvu ima dece mlađe od 15 godina.

Imajući u vidu ciljeve u oblasti rodne ravnopravnosti, koji se odnose na neplaćeni rad, ali i dekonstrukciju rodni uloga, položaja žena na tržištu rada, suzbijanje nasilja prema ženama, statističku evidenciju, predlog mera javnih politika odnosi se pre svega na ministarstvo nadležno za socijalna pitanja, brigu o porodici i rad i zapošljavanje:

⁴ Prema: <https://e8.org.rs/wp-content/uploads/2021/05/Super-Tata-publikacija.pdf>

⁵ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

1. OBAVEZNO RODITELJSKO ODUSTVO ZA OČEVE U TRAJANJU OD NAJMANJE TRI U OKVIRU OSAM MESECI RODITELJSKOG ODUSTVA

Predlaže se izmena Zakona o radu po kom zaposleni otac ili usvojitelj ima obavezu da koristi najmanje tri roditeljskog odsustva radi nege deteta, nakon obaveznog porodiljskog odsustva za majke, u trajanju od tri meseca. Ukoliko ovo pravo ne iskoristi ono se ne može preneti na majku deteta. Po potrebi i u dogovoru između roditelja otac može koristiti i više od tri meseca u trajanju od osam meseci odsustva radi nege deteta. Pravo i obaveza na korišćenje odsustva u trajanju od tri meseca radi nege deteta, može se smanjiti na dva meseca u slučaju da je manjka deteta nezaposlena.

Ciljevi koji se ovom merom postižu:

- Ranije vraćanje na žena na tržište rada nakon rođenja deteta, kao i očekivanja poslodavaca da će muškarci i žene biti u jednakoj meri odsutni sa posla prilikom rođenja deteta, što može smanjiti diskriminaciju žena na tržištu rada, koja nastaje zbog očekivanog dužeg odsustva žena nakon porođaja.
- Povećanje roditeljskim kompetencija očeva i uspostavljanje čvršće veze sa decom od najranijeg uzrasta.

2. OBAVEZNIH 10 RADNIH DANA ODUSTVA ZA OČEVE PO ROĐENJU DETETA

Za sada, po Zakonu o radu se zaposlenom odobrava pet radnih dana u slučaju sklapanja braka, rođenja deteta ili smrti člana porodice. Kako bi se povećalo vreme koje zaposleni može biti sa novorođenim detetom i partnerkom, potrebno je izmenama Zakona o radu predvideti deset radnih dana. Na ovaj način se:

- Povećava vidljivost uloge očeva u prvim danima nakon rođenja deteta

3. MERE ZA PODSTICANJE POSLODAVACA U PRIVATNOM SEKTORU ZA PODSTICANJE UČEŠĆA OČEVA U RODITELJSTVU

Za sada u Srbiji nema mera koje država sprovodi sa ciljem da podstakne poslodavce u privatnom sektoru da uvode mere kojima bi se povećala i promovisala uloga očeva u roditeljstvu. To pre svega znači promovisanje i korišćenje odsustva radi nege deteta, ali zatim i dani bolovanja kada su mala deca bolesna – ne idu u vrtić ili školu, što često predstavlja prepreku za žene zaposlene u privatnom sektoru da zadrže posao i napreduju u karijeri. Dodatne mere je moguće kreirati u saradnji sa zaposlenima i rukovodstvom kompanija u privatnom sektoru (nevezano od veličine) u sklopu izrada plana mera za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, dodatne rodne procene, preporuke mera koje su prilagođene potrebama i mogućnostima kompanije. Na osnovu prikupljenih podataka i definisanih indikatora potrebno je ustanoviti godišnju nagradu za kompaniju koja u najvećoj meri podstiče rodnu ravnopravnost. Ovu meru je potrebno kreirati i sprovoditi u saradnji sa nadležnim ministarstvima, Privrednom komorom, zainteresovanim međunarodnim organizacijama, sindikatima i ekspertima u oblasti rodne ravnopravnosti i upravljanja ljudskim resursima uz korišćenje modela iz drugih zemalja, kao što je Hrvatska.

4. MERE ZA PODSTICANJE POSLODAVACA U JAVNOM SEKTORU ZA PODSTICANJE UČEŠĆA OČEVA U RODITELJSTVU

Istraživanja su pokazala da u privatnom sektoru manji broj očeva koristi odsustvo radi nege deteta nego što je to slučaj u javnom sektoru. U javnom sektoru je takođe i više zaposlenih žena nego muškaraca, što je posledica veće primene zakona o radu od strane poslodavac u privatnom sektoru, imajući u vidu radno vreme, bolovanje, godišnji odmor, praznike, prekovremeni rad i slično. Ipak, muškarci zaposleni u javnom sektoru takođe treba da budu ohrabreni da koriste odsustvo radi nege deteta, kako bi se doprinelo dekonstrukciji rodni uloga i re-distribuciji neplaćenog rada i kako bi se model roditeljskog odsustva za očeve promovisao. U tom smislu je potrebno da jedinice lokalne samouprave i nadležna ministarstva i drugi organi i institucije javne vlasti organizuju kampanje i predvide dodatne podsticaje za zaposlene koji koriste odsustvo radi nege deteta i dane bolovanja – posebno kada oboje roditelja rade u istoj instituciji, kao što je JLS ili Ministarstvo unutrašnjih poslova gde je ovo zastupljena praksa.

5. RAZVIJANJE STATISTIČKE EVIDENCIJE

Potrebno je da se statistička evidencija usaglasi i učini dostupnom na godišnjem nivou o **broju i procentu očeva** dece rođene u toku godine, koji su koristili odsustvo radi nege deteta kao i trajanje odsustva u odnosu na radni status majke. Potrebno je da poslodavci, u sklopu godišnjeg izveštavanja o rodnoj ravnopravnosti prikupe i objavljuju podatka o broju očeva koji su koristili odsustvo radi nege deteta i broj i procenat majki koje su koristile ovo pravo, kao i ukupne dane na bolovanju za roditelje dece mlađe od 12 godina.

6. DODATNE PODSTICAJNE MERE I KAMPANJE

Kako je jedna od prepreka identifikovana u Tatamata, ali i u drugim istraživanjima, nedovoljna informisanost očeva i kulturološki obrasci, uz već postojeće kampanje i akcije koje su podigle vidljivost teme u široj javnosti, potrebno je podsticati jedinice lokalne samouprave da kreiraju i sprovode mere koje će biti usmerena na povećano uključivanje očeva. Ove mere mogu biti pre svega informativne kampanje o pravima i obavezama, dodatni finansijski podsticaji za porodice u kojima očevi koriste roditeljsko odsustvo.

Već postoje ili su postojale inicijative usmerene ka edukaciji očeva za roditeljstvo, pretežno u Beogradu i ređe u drugim gradovima Srbije, a od skoro *online* na sajtu udruženja „Prvi put s ocem“, gde je naglašeno da su edukacije namenjen svim roditeljima. Ipak, na nivou svih JLS je potrebno u sklopu škola za trudnice organizovati škole roditeljstva, u okviru domova zdravlja, gde je neophodno uključiti i žene i muškarce kao voditelje obuka. Ovakve edukacije i škole mogu biti promovisane dodatnim pogodnostima i podsticajima za porodice sa decom, a edukacije treba da bude namenjene isključivo očevima. Ove edukacije potrebno je realizovati u saradnji sa nadležnim ministarstvima, uključujući i ministarstvo zdravlja.

**Kuća rodni znanja i politika će nastaviti da razvija predloge javnih politika i mera i da za njih zagovara. Ukoliko imate predloge ili sugestije za predloge javnih politika ili saradnju, pišite nam na genderhub.org@gmail.com.*