KOMPARATIVNA ANALIZA POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA USMJERENIH ZAPOSLENIM RODITELJIMA U DRŽAVAMA ČLANICAMA EUROPSKE UNIJE

Ružman, Ivana

Postgraduate specialist thesis / Završni specijalistički

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:370952

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-21**

Repository / Repozitorij:

Repository Faculty of Law University of Zagreb

Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet
Studijski centar socijalnog rada

Ivana Ružman

KOMPARATIVNA ANALIZA POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA USMJERENIH ZAPOSLENIM RODITELJIMA U DRŽAVAMA ČLANICAMA EUROPSKE UNIJE

SPECIJALISTIČKI RAD

Zagreb, 2024.

Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet
Studijski centar socijalnog rada
Poslijediplomski specijalistički studij iz socijalne politike

Ivana Ružman

KOMPARATIVNA ANALIZA POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA USMJERENIH ZAPOSLENIM RODITELJIMA U DRŽAVAMA ČLANICAMA EUROPSKE UNIJE

SPECIJALISTIČKI RAD

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Ivana Dobrotić

Zagreb, 2024.

University of Zagreb

FACULTY OF LAW
STUDY CENTRE FOR SOCIAL WORK
POSTGRADUATE SPECIALIST STUDY IN SOCIAL POLICY

Ivana Ružman

COMPARATIVE ANALYSIS OF WORK-CARE POLICIES AIMED TOWARDS WORKING PARENTS IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION

SPECIALIST THESIS

Supervisor: Dr. Ivana Dobrotić, Associate Professor

Zagreb, 2024

IZJAVA O AUTORSTVU

Ja Ivana Ružman izjavljujem da sam autorica specijalističkog rada pod nazivom „Komparativna analiza politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada usmjerenih zaposlenim roditeljima u državama članicama Europske unije“.

Potpisom jamčim:

- da je predloženi rad isključivo rezultat mog vlastitog istraživačkog rada
- da su radovi i mišljenja drugih autora/ica, koje koristim, jasno navedeni i označeni u tekstu, te u popisu literature.

U Zagrebu, 12. lipnja 2024. godine

Potpis autorice:

SAŽETAK

Tema rada je komparativna analiza politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada usmjerenih zaposlenim roditeljima u državama članicama Europske unije, a kako bi se dobio uvid u proces donošenja te primjenu i dosege Direktive (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. S Direktivom 2019/1158 u središte interesa stavljeno je načelo rodne ravnopravnosti te je jedan od glavnih razloga njezina donošenja osiguravanje veće zastupljenosti žena na tržištu rada te podrška njihovom napredovanju u karijeri. No, uzimajući u obzir dosadašnje spoznaje o politikama skrbi, posebice različite tradicije politika skrbi u pogledu uređenja rodne raspodjele skrbi te adresiranja društvenih nejednakosti u pristupu pravima na roditeljske dopuste, postavlja se pitanje u kojoj mjeri ova Direktiva doprinosi poboljšanju prava roditelja u svim državama članicama, kao i do poboljšanja prava svih roditelja u pojedinom društvu. U traženju odgovora na ova pitanja, rad polazi od literature o rodnim i društvenim nejednakostima u pristupu roditeljskim dopustima, te kritički sagledava sam proces donošenja Direktive 2019/1158 i ograničenja i prilike koje je stvorila Direktiva te daje komparativni uvid u politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada usmjerenih zaposlenim roditeljima u državama članicama Europske unije u razdoblju 2018.-2023. godine, s posebnim osvrtom na situaciju u Hrvatskoj. Zaključno, rad navodi mogućnosti za daljnje unapređenje provedbe politika.

Ključne riječi: zaposleni roditelji, ravnoteža obiteljskih obaveza i plaćenog rada, rodna ravnopravnost, roditeljski dopust, očinski dopust

ABSTRACT

The topic of the paper is a comparative analysis of work-care policies aimed towards working parents in the member states of the European Union, in order to gain insight into the process of adoption, implementation and outreach of 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. With Directive 2019/1158, the principle of gender equality was put at the centre of interest, and one of the main reasons for its adoption is to ensure greater representation of women in the labour market and support their career advancement. However, taking into account the previous knowledge about care policies, especially the different traditions of care policies regarding the regulation of the gender distribution of care and addressing social inequalities in access to rights to parental leaves, the question arises to what extent this Directive contributes to improving the rights of parents in all member states, as well as to the improvement of the rights of all parents in each society. In searching for answers to these questions, the paper starts from the literature on gender and social inequalities in access to parenting leaves and critically examines the process of adopting the Directive 2019/1158 and the limitations and opportunities created by the Directive. It provides a comparative insight into the policies of work-family balance aimed at working parents in the member states of the European Union in the period 2018-2023, with special reference to the situation in Croatia. In conclusion, the paper lists possibilities for further improvement of policy implementation.

Keywords: working parents, work-family balance, gender equality, parental leave, paternity leave

SADRŽAJ

1. UVOD ... 8

2. POLITIKE USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA, RODNE I DRUŠTVENE NEJEDNAKOSTI ... 11

3. DONOŠENJE DIREKTIVE (EU) 2019/1158 O RAVNOTEŽI IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA I PRUŽATELJA SKRBI ... 15

3.1. Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada na EU razini: stanje i inicijative prije usvajanja Direktive 2019/1158 ... 16

3.1.1. Pregled javnopolitičkog okvira EU-a na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada prije donošenja Direktive 2019/1158 ... 17

3.1.2. Objava i povlačenje Prijedloga direktive o izmjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje ... 21

3.2. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU ... 23

3.2.1. Postupak zbog povrede prava EU ... 29

4. KOMPARATIVNA ANALIZA POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA USMJERENIH ZAPOSLENIM RODITELJIMA U DRŽAVAMA ČLANICAMA EU-A ... 31

4.1. Prenošenje Direktive 2019/1158 u zakonodavstva država članica EU-a ... 31

4.1.1. Roditeljski dopust ... 33

4.1.2. Očinski dopust ... 41

4.1.3. Usklađenost sustava roditeljskih dopusta u Hrvatskoj sa zahtjevima Direktive 2019/1158 44

5. PREPORUKE ZA DJELOVANJE ... 49

6. ZAKLJUČAK ... 54

LITERATURA ... 57

1. UVOD

Ravnoteža između obiteljskih obveza i plaćenog rada ključna je za zaposlene roditelje jer izravno utječe na njihovu dobrobit, obiteljsku dinamiku i ukupnu kvalitetu života. Roditelji su uzori svojoj djeci, a dokazivanjem zdrave ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada uče ih vrijednim životnim vještinama, poput upravljanja vremenom, postavljanja prioriteta i brige o sebi (Heinrich, 2014.). Uspješno kombiniranje osobnog života i karijere od iznimne je važnosti za pojedince, obitelji, organizacije i društvo. Na društvenoj razini, loša ravnoteža između obiteljskih obveza i plaćenog rada može pridonijeti, primjerice, odgođenom roditeljstvu i smanjenju ponude radne snage (vidi Brough i sur., 2008.). Upravo zbog nedostatka radne snage države članice Europske unije (EU) sve više rade upravo u smjeru uvođenja politika usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada, usmjeravajući se na nedovoljnu zastupljenost žena na tržištu rada te na potporu ženama u napredovanju u karijeri putem suvremene politike ravnoteže između posla i privatnog života (Europska komisija, 2017.a).

Iako nedostatak odgovarajuće ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada može utjecati na sve radnike, to se uglavnom odnosi na radnike s obvezama skrbi, a posebno žene, koje se još uvijek suočavaju s najvećim dijelom odgovornosti za pružanje skrbi u društvu. Roditeljske obveze i obveze skrbi tako znatno više utječu na radni život žena budući da su zbog nemogućnosti usklađivanja plaćenog zaposlenja s obiteljskim obvezama žene nerijetko spriječene da se uključe ili zadrže na tržištu rada. Naime, nemogućnost kombiniranja plaćenog rada s obvezama skrbi često vodi tome da žene ispadaju s tržišta rada ili da se zaposle u nepunom radnom vremenu, što može dovesti i do segregacije na tržištu rada te se lako događa i da žene ostanu „zarobljene“ u poslovima s nepunim radnim vremenom i u niskokvalificiranim i slabije plaćenim zanimanjima (D’Andrea, 2022.; Dobrotić, 2021.). Slijedom se toga u europskom kontekstu, unazad dva desetljeća, politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada sve više stavljaju na dnevni red donositelja odluka (vidi Dobrotić, 2019.).

Tako je i prva direktiva EU-a koja je proizašla iz Europskog stupa socijalnih prava (Europska komisija, 2017.b), Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (u daljnjem tekstu: Direktiva 2019/1158) u središte interesa stavila upravo načelo rodne ravnopravnosti te je jedan od glavnih razloga njezina donošenja osiguravanje veće zastupljenosti žena na tržištu rada te podrška njihovom

napredovanju u karijeri, i to poboljšanjem uvjeta rada na način da im se olakša usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza. Njome su se tako proširila postojeća i uvela nova prava za žene i muškarce na području dopusta namijenjenih skrbi i fleksibilnih oblika rada (Direktiva 2019/1158), čime se potiče jednako postupanje, jednake mogućnosti na tržištu rada i rodna ravnopravnost te promiče nediskriminacija. Pretpostavka je kako će davanje većeg izbora roditeljima u pogledu organizacije poslovnih obveza i obveza skrbi spriječiti njihovo potpuno isključivanje s tržišta rada. S tim se ciljem Direktivom 2019/1158 puno eksplicitnije u odnosu na ranije adresiraju prava očeva te se produžuje trajanje tzv. kvotnog sustava unutar roditeljskog dopusta (tj. broj se mjeseci neprenosivog roditeljskog dopusta produžio s jedan na dva mjeseca) i uvodi se pravo na plaćen očinski dopust (Dobrotić, 2019.).

Uzimajući u obzir sadržaj Direktive 2019/1158 te dosadašnje spoznaje o politikama skrbi, posebice različite tradicije politika skrbi te time i politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u EU, a ponajprije politika roditeljskih dopusta i položaja očeva unutar istih (Dobrotić i Varga, 2018.; Pircher, 2023.), postavlja se pitanje u kojoj mjeri Direktiva 2019/1158 doprinosi poboljšanju prava roditelja u svim državama članicama. Osim toga, postoje li (i kakve) varijacije u načinu na koji se odredbe Direktive 2019/1158 prenose u nacionalna zakonodavstva država članica, posebice u kontekstu različitih kulturnih, ekonomskih, političkih, povijesnih i drugih čimbenika koji oblikuju jedinstveni karakter tih politika u svakoj zemlji, kao i očekivanja vezana uz rodnu raspodjelu rada i skrbi. Naime, prilikom provedbe Direktive 2019/1158, države članice mogu odabrati usvajanje različitih zakonodavnih pristupa na temelju svojih postojećih zakona, društvenih normi i kulturnog konteksta, a što može dovesti do varijacija u načinu na koji se odredbe Direktive 2019/1158 prenose u nacionalno zakonodavstvo. Osim toga, u svjetlu rastuće literature koja uz rodne ukazuje i na šire društvene nejednakosti u pristupu i opsegu roditeljskih prava (Dobrotić i Blum, 2020.), postavlja se pitanje poboljšava li Direktiva 2019/1158 položaj svih roditelja u društvu ili pak položaj samo nekih. Konkretnije, s porastom nestandardnog zapošljavanja i s povećanjem obiteljske raznolikosti, raste zabrinutost zbog nejednakosti u pristupačnosti i dostupnosti prava za sve radnike i obitelji kojoj ova Direktiva nije posvetila dovoljno pozornosti (Chieregato, 2020.).

U potrazi za odgovorom na ova pitanja, ovaj rad analizira politike i primjere dobre prakse vezane uz usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada zaposlenih roditelja u državama članicama EU-a, s posebnim osvrtom na situaciju u Hrvatskoj. Rad se fokusira kako na (1) sam proces donošenja Direktive 2019/1158, analizirajući stajališta pojedinih država članica, Hrvatske, Vijeća EU-a i Europskog parlamenta te na (2) komparativnu analizu politika

usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada usmjerenih zaposlenim roditeljima u državama članicama EU-a, a kako bi se dobio uvid u dosege implementacije Direktive 2019/1158. U potonjem je slučaju naglasak primarno na roditeljskim dopustima (roditeljski dopust i očinski dopust) koji omogućavaju da se kritički analiziraju prednosti, ograničenja i prilike koje je stvorila sama Direktiva po pitanju glavnog cilja njezina usvajanja – osiguravanja veće zastupljenosti žena na tržištu rada. Daje se komparativni uvid u situaciju u EU-27, s posebnim osvrtom na situaciju u Hrvatskoj, u dvije vremenske točke. Kao polazna, definira se godina neposredno prije donošenja Direktive 2019/1158 (2018. godina), a kao završna 2023. godina, neposredno nakon godine u kojoj je trebala krenuti njezina potpuna implementacija u državama članicama (2022. godina, izuzev članka 8., čije se prenošenje produžava do 2. kolovoza 2024. godine). Na taj će se način dobiti uvid kako u situaciju država u kojima Direktiva 2019/1158 nije dovela do značajnih promjena, tako i u situaciju država u kojima je ona dovela do vidljivih izmjena roditeljskih prava. Glavni izvor podataka u prvom su dijelu službeni dokumenti EU-a te stajališta Hrvatske, a u drugom dijelu godišnja izvješća *International Network on Leave Policy & Research*.[1]

Nakon (1) iznesenog konceptualnog okvira, koji primarno počiva na literaturi o roditeljskim dopustima i rodnim i društvenim nejednakostima daje se (2) uvid u sam proces donošenja Direktive 2019/1158 temeljene na 9. načelu Europskog stupa socijalnih prava. Zatim se iznosi (3) komparativna analiza mjera sadržanih unutar Direktive 2019/1158, primarno roditeljskih dopusta usmjerenih zaposlenim roditeljima u EU-27, s (4) dubljim osvrtom na situaciju u Hrvatskoj prije i poslije prenošenja Direktive 2019/1158 u nacionalno zakonodavstvo. Zaključno (5) će se kritički raspraviti implikacije usvajanja Direktive 2019/1158 na oblikovanje politika vezanih uz usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada te će ukazati i na mogućnosti za daljnje unapređenje politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada.

[1] Sva su izvješća dostupna na mrežnim stranicama: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/country-reports/

2. POLITIKE USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA, RODNE I DRUŠTVENE NEJEDNAKOSTI

Koncept usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, pa tako i javne politike koje se uz njega vežu, sa sobom nosi različite rodne implikacije (Chieregato, 2020.). Stoga ne iznenađuje da su se i na razini EU-a te politike primarno pojavile i razvile kao dio šire *agende* jednakih mogućnosti i postale jedan od prioritetnih alata za provedbu načela jednakosti muškaraca i žena na tržištu rada (više u Dobrotić, 2019.). Uz roditeljske dopuste, odnosno sam roditeljski dopust i očinski dopust, povećana se pozornost pridaje i fleksibilnim oblicima rada poput fleksibilnosti u radnom vremenu ili radu na daljinu. Uz to je iznimno bitno i pravo na isključenje koje se izričito ne regulira samom Direktivom 2019/1158 (Eurofound, 2021.), ali također može odgovoriti na probleme usklađivanja povezane s dugotrajnim radnim vremenom, a s kojima se obično susreću profesionalni i visokokvalificirani radnici. Međutim, takvi pristupi mogu biti neprikladni za rješavanje potreba niže kvalificiranih radnika koji, nasuprot tome, mogu imati poteškoća povezanih s nepredvidivim rasporedima i nemogućnošću kontrole svog radnog vremena. Ovo je posebno važno s obzirom na preveliku zastupljenost žena i manjina u sektorima za koje se traži niža kvalifikacija te u nestandardnim oblicima zaposlenosti. Kao rezultat toga, nemogućnost proširenja mjera usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada na prekarne radnike može produbiti postojeće rodne nejednakosti, ali i one koje proizlaze iz drugih karakteristika poput seksualnosti, nacionalnosti/etniciteta, obrazovanja i dobi. Žene s nižim obrazovanjem posebice su u nepovoljnom položaju u tom pogledu (Chieregato, 2020.).

Dok je mogućnost roditelja da ostvaruju svoja prava višestruko određena, na primjer, nejednakim mogućnostima na tržištu rada ili kulturnim normama, elementi samog dizajna roditeljskih dopusta, a posebice oni koji definiraju sam pristup pravima na roditeljski dopust te opseg prava ključni su u tom pogledu (Dobrotić, 2015.; Dobrotić i Blum, 2020.). Kao što je općepoznato, socijalna država nužno ne smanjuje društvene i rodne nejednakosti, već može imati i stratificirajuće i rodno uvjetovane učinke. Sposobnost socijalne države da promijeni početnu tržišnu stratifikaciju ovisi o samom načinu na koji uređuje pristup socijalnim pravima, kao i o samom opsegu socijalnih prava. Pri tome je izrazito važno u kojoj se mjeri države oslanjaju na univerzalna načela u dodjeljivanju socijalnih prava. Upravo su one socijalne države koje teže svim svojim građanima dati pravo na socijalne usluge i/ili naknade za određeni rizik uspješnije u mijenjanju društvenih nejednakosti. Pri tome je izrazito važan i pristup pravima koja proizlaze iz obaveza skrbi i u kojoj mjeri ona čine dio „paketa“ socijalnih prava,

odnosno na koji način te u kojoj mjeri države priznaju i vrednuju skrb (Dobrotić i Blum, 2019.). Potonje je izrazito bitno s aspekta rodnih nejednakosti i istraživanja jasno pokazuju kako postoje varijacije između država i unutar država u dizajnu politike roditeljskih dopusta koje proizvode društvene i rodne nejednakosti u pristupu pravima na dopust (Dobrotić i Blum, 2020.).

Pristup pravima na dopuste obično se razlikuje među različitim skupinama roditelja i između muškaraca i žena (cf. Dobrotić i Stropnik, 2020.; Dobrotić i Blum, 2020.), pri čemu studije ukazuju kako su roditelji nižeg socijalnog statusa, a posebice migranti, radnici nesigurnog položaja na tržištu rada te jednoroditeljske obitelji u posebice teškom položaju budući da često nemaju pristup plaćenim dopustima (Uzunalioglu i sur., 2021.). To je rezultat kako nejednakih mogućnosti na tržištu rada tako i samog dizajna roditeljskih dopusta koji nerijetko traže veliki broj kriterija koje je potrebno zadovoljiti kako bi osoba mogla pristupiti pravu na plaćeni dopust (npr. neprekinuti staž osiguranja, neprekinuti boravak u zemlji dužeg trajanja). Tako se, primjerice, u državama u kojima je stabilna zaposlenost (tj. dugi period neprekinutog staža osiguranja) glavni uvjet za ostvarivanje prava na roditeljski dopust, roditelji s atipičnom i manje sigurnom vezanošću uz tržište rada susreću s dodatnim problemima u ostvarivanju prava na plaćeni dopust (Dobrotić i Blum, 2020.). Slično tome, ukoliko države nemaju definirane dopuste usmjerene samo očevima (npr. očeve kvote unutar roditeljskih dopusta ili pak očinske dopuste), skrb će primarno obavljati žene, što ima negativne rodne implikacije za položaj žena na tržištu rada i u društvu (Dobrotić, 2023.).

Dakle, same implikacije politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, u ovom slučaju roditeljskih dopusta, uvelike ovise o samom dizajnu tih politika. Opsežna literatura na području politike roditeljskih dopusta jasno ukazuje kako, ukoliko su pažljivo dizajnirane, politike roditeljskih dopusta mogu ublažiti nepovoljan položaj žena u javnoj i privatnoj sferi. Samo postojanje dopusta omogućava nesmetani izlazak s tržišta rada i ostvarivanje prava na skrb o djetetu u njegovoj ranoj dobi, olakšavajući usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada. Pri tome dopusti umjerene duljine jačaju vezu roditelja (posebno žena) s tržištem rada, dok duži dopusti mogu izazvati negativne učinke koji dovode do rodne segregacije na tržištu rada. To može uključivati smanjenu participaciju na tržištu rada, niže plaće, profesionalnu segregaciju ili sporije napredovanje u karijeri, posebno kod žena s višim stupnjem obrazovanja (Dobrotić, 2023.). Dopusti umjerenog trajanja (između šest mjeseci i jedne godine) smatraju se optimalnim rješenjem za osobe visoko povezane s tržištem rada jer minimiziraju negativne učinke na znanje, iskustvo i vještine te posljedično na buduću karijeru i plaću (Dobrotić, 2015.).

Prekratki ili predugi dopusti, posebno oni dulji od dvije godine, povezani su s lošijim pristupom i položajem žena na tržištu rada te višim stopama siromaštva (Dobrotić, 2019.). Pri tome treba ukazati i kako je važno da se radi o plaćenim dopustima. Štoviše, omogućavanje dopusta, ako se govori o neplaćenim ili neadekvatno plaćenim dopustima, može imati malu svrhu u onim obiteljima koje si možda ne mogu priuštiti odlazak na neplaćen ili slabo plaćen dopust. Osim toga, on ima negativne implikacije za položaj žena u društvu, budući da će primarno one koristiti takve dopuste (Dobrotić i Stropnik, 2020.; Dobrotić, 2023.).

Osim toga, sam dizajn politika roditeljskih dopusta može utjecati i na to u kojoj će mjeri očevi koristiti dopuste te se posljedično i aktivnije uključiti u skrb o djeci te kućanske poslove (cf. Dobrotić i Stropnik, 2020.; Dobrotić, 2023.). Glavni argumenti za reforme koje osiguravaju očevima veća prava na dopuste u Europi su rodna ravnopravnost i dobrobit djeteta. Rodna ravnopravnost nastoji unaprijediti položaj žena na tržištu rada i u privatnoj sferi, dok dobrobit djeteta naglašava pravo djeteta na brigu oba roditelja i jačanje odnosa s očevima. Uvođenje očinskih dopusta može također poboljšati položaj očeva na radnom mjestu (Dobrotić i Varga, 2018.). Istraživanja sve više pokazuju kako korištenje očinskih dopusta najviše ovisi o samoj shemi dopusta, pri čemu su najuspješnije one države koje imaju dobro plaćeni očinski dopust i/ili dobro plaćene neprenosive kvote unutar sheme roditeljskog dopusta (npr. dopusti plaćeni 80% i više prethodne plaće; O'Brien, 2009; O'Brien i Wall, 2017 prema Dobrotić i Varga, 2018.). Važno je i da je očinski dopust (ili kvota) statutarno pravo, jer to poslodavci bolje prihvaćaju, a očevi mogu koristiti dopuste bez straha od gubitka posla (Kvande i Brandth, 2017. prema Dobrotić i Varga, 2018.). Upravo su potonji nalazi bili u središtu donošenja Direktive 2019/1158 (Službeni list EU, 2019.).

Ono o čemu je Direktiva 2019/1158 vodila manje računa jest ispreplitanje rodnih i širih društvenih nejednakosti u samom dizajnu politika roditeljskih dopusta (Dobrotić i Blum, 2020.), ali i u njihovom korištenju. Na to jasno ukazuju istraživanja na području roditeljskih dopusta, gdje je vidljivo kako pravo pristupa te samo korištenje dopusta interferira s brojnim čimbenicima poput socioekonomskih i sociodemografskih obilježja, ali i obilježja radnog mjesta te preferencija i stavova roditelja i njihove okoline (Dobrotić i Varga, 2018.). Primjerice, obilježja radnog okruženja i samog radnog mjesta značajno utječu na očeve stope korištenja dopusta. Negativni stavovi i nepodržavajuća radna okolina otežavaju pristup i korištenje mjera politika usklađivanja, uključujući dopuste (Tracy i Rivera, 2010. prema Dobrotić i Varga, 2018.). Korištenje dopusta od strane očeva podržava rodnu ravnopravnost jer omogućuje

majkama povratak na radno mjesto. Međutim, i očevi, poput majki, mogu doživjeti negativne posljedice korištenja dopusta na njihovo sudjelovanje na tržištu rada (Dobrotić i Varga, 2018.).

Roditeljski su dopusti, dakle, iznimno bitni s aspekta usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada, budući da, ako su pravilno dizajnirani, omogućavaju privremeni izlazak roditelja s tržišta rada, a kako bi oni mogli nesmetano pružati skrb u najranijoj djetetovoj dobi (Dobrotić, 2015.). Sheme roditeljskih dopusta su višedimenzionalne i kompleksne i čine ih kako kriteriji ostvarivanja prava tako i kriteriji koji definiraju sam opseg prava: 1) trajanje dopusta (uključivši sigurnost zaposlenja tijekom dopusta, odnosno jamstvo povratka na radno mjesto), 2) naknada, 3) rodna dimenzija (npr. očinski dopust i/ili očeve kvote) te 4) fleksibilnost korištenja dopusta (Dobrotić, 2019.). U ovom je radu, u samoj analizi, naglasak na elementima dizajna koji su bili centralni u usvajanju Direktive 2019/1158, a to su trajanje roditeljskog i očinskog dopusta i pripadajuća im naknada, kao i rodna dimenzija dopusta (uz uvođenje očinskog dopusta, kvotni sustav unutar roditeljskih dopusta). Osim toga, naglasak je i na jednom elementu fleksibilnosti dopusta – dobi djeteta do koje se može koristiti roditeljski dopust.

3. DONOŠENJE DIREKTIVE (EU) 2019/1158 O RAVNOTEŽI IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA I PRUŽATELJA SKRBI

Kako bi se dobilo bolje razumijevanje same Direktive 2019/1158 i njezinih ciljeva, prvo se daje kratki uvid u javnopolitički okvir na EU razini, koji je prethodio Direktivi. No, prije toga, radi kompleksnosti terminologije na području roditeljskih dopusta, koji su u središtu analize, prvo se daje pojašnjenje pojmova koji proizlaze iz Direktive 2019/1158 te koji se koriste u ovom radu, a doprinijeti će jasnijem razumijevanju sadržaja i opsega ovog specijalističkog rada.

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (Službeni list EU, 2019.) utvrđuje minimalne zahtjeve namijenjene ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu tako da se radnicima koji su roditelji ili pružatelji skrbi olakša usklađivanje poslovnog i obiteljskog života. U tu se svrhu ovom Direktivom predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na: očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje skrbi[2] te fleksibilne oblike rada za radnike koji su roditelji ili pružatelji skrbi.

U literaturi se dopusti usmjereni skrbi za djecu (eng. *parenting leaves*), koji omogućavaju roditeljima privremeni izlazak s tržišta rada, odnosno nesudjelovanje na tržištu rada, podupirući roditeljsku skrb u ranom djetinjstvu i doprinoseći dobrobiti djeteta, najčešće dijele na rodiljne (eng. *maternity leave*), roditeljske (eng. *parental leave*) te očinske dopuste (eng. *paternity leave*). Rodiljni dopusti su u pravilu isključivo pravo majke, a očinski dopusti pravo očeva, dok su roditeljski dopusti pravo obaju roditelja. Roditeljski se dopusti mogu koristiti sukladno dogovoru roditelja ili pak sam zakonodavac može unutar sheme roditeljskih dopusta definirati neprenosive tjedne/mjesece dopusta, koji se u literaturi najčešće nazivaju (očevim) kvotama (Dobrotić, 2015; LP&R, 2017.).

[2] Direktiva ne obuhvaća rodiljni dopust, već se on uređuje Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ).

Na sličnom tragu se definiraju i dopusti u okviru Direktive 2019/1158 (čl. 3.):

- „očinski dopust" znači dopust oca ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja, s posla povodom rođenja djeteta radi pružanja skrbi;
- „roditeljski dopust" znači dopust roditelja s posla na temelju rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu.
- „dopust za pružatelje skrbi" znači dopust radnika s posla kako bi pružao osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu kao i radnik i kojoj je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, kako je definirano u svakoj državi članici.

3.1. Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada na EU razini: stanje i inicijative prije usvajanja Direktive 2019/1158

Tijekom posljednja tri desetljeća EU je razvila sve složeniji niz političkih instrumenata i zakonodavnih mjera u području usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada. U samim začecima, inicijative EU-a u području roditeljskih dopusta i ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (u daljnjem tekstu: RPOO) često su nailazile na otpor država članica. Prvi prijedlog iz 1980-ih za regulaciju roditeljskih dopusta na europskoj razini suočio se s jakim protivljenjem te je povučen, jer bi deset od tadašnjih petnaest država članica moralo značajno mijenjati nacionalno zakonodavstvo (Dobrotić, 2019.). Sličan otpor bio je i vezano uz Prijedlog direktive na području ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te je 1992. godine usvojena tek neobvezujuća Preporuka o skrbi za djecu (Preporuka Vijeća 92/241/EEZ). Stoga je u svojim ranim fazama EU, vođena načelom jednakog postupanja, provodila samo mjere sadržane unutar antidiskriminacijskih propisa, a kako bi zajamčila jednake mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada (Dobrotić, 2019.).

Zanimljivo je napomenuti da se na razini EU-a mijenja i sama terminologija koja se koristi na području usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, pa se tako prelazi od termina „pomirenje (*reconciliation*) obiteljskog i profesionalnog života" sadržanog u Povelji o temeljnim pravima iz 2000. godine na pojam „usklađivanje poslovnog i privatnog života" u najnovijim inicijativama (Europska komisija, 2017.c). Tako jedan od trenutno temeljnih dokumenata na području EU socijalnih politika, Europski stup socijalnih prava (Europska komisija, 2017.b), koji predstavlja 20 načela kojima EU potiče države članice na izgradnju socijalne Europe koja je pravedna, uključiva i puna mogućnosti, kao jedno od načela ističe

upravo usklađivanje poslovnog i privatnog života (načelo br. 9). Radi se o načelu koje se odnosi na „roditelje i osobe s obvezama skrbi“, koje imaju pravo na odgovarajući dopust, fleksibilne radne aranžmane i pristup uslugama skrbi (Europska komisija, 2017.d) i slijedom kojeg se usvojila Direktiva 2019/1158. Sagledamo li kritički sam naziv načela br. 9 polazeći od sadržaja mjera koje se promoviraju i u konačnici ugrađuju u Direktivu 2019/1158, možemo govoriti i o konceptualnom sužavanju samog značenja pojma „usklađivanje poslovnog i privatnog života“ budući da primarno ulazi u područje usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, donoseći mjere koje pokrivaju tri domene: mogućnost uzimanja dopusta s posla radi skrbi o djeci i uzdržavanim članovima obitelji, dostupnost fleksibilnih radnih aranžmana i na marginama pružanje usluga skrbi, a koje ne ulaze u organizaciju drugih dijelova privatnog života, poput primjerice, slobodnog vremena (vidi Dobrotić, 2019.).

3.1.1. Pregled javnopolitičkog okvira EU-a na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada prije donošenja Direktive 2019/1158

Kao što je istaknuto ranije, u svojim se začecima, a zbog protivljenja nekih članica, EU nije aktivnije bavila politikama usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada i one se počinju jasnije adresirati tek 1990-ih godina. Dobrotić (2019.) navodi kako tome pridonosi jačanje ženskog lobija i transnacionalnih mreža stručnjaka na europskoj razini, uvođenje koncepta rodno usmjerene politike i drugih institucionalnih promjena na europskoj razini te pristupanje država članica poput Švedske i Finske, koje prioritet daju temama vezanima uz područje rodne ravnopravnosti, a posebice politikama usklađivanja (Stratigaki, 2000. prema Dobrotić, 2019.). Osim toga, promjenama su na europskoj razini doprinijele i strukturne te socioekonomske promjene, ponajprije manjak radne snage te negativni sociodemografski trendovi do kojih dolazi uslijed padajućih stopa fertiliteta i starenja stanovništva. Slijedom toga, kada govorimo o obiteljskoj politici, danas nailazimo na pojedine nadležnosti EU-a, ali tek u dijelovima koji zadiru u tržište rada, dakle, u području usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada. Radi se o području koje se blisko naslanja na područje aktivacijskih mjera te politika rodne ravnopravnosti na tržištu rada (Dobrotić, 2019.).

Trenutna pravna stečevina EU-a tako sadržava nekoliko akata sekundarnog prava koji su relevantni za područje usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada zaposlenih roditelja. Među njima su najvažniji sljedeći akti (Europska komisija, 2017.d):

1) *Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)* određuje osnovna prava žena prije i nakon trudnoće, uključujući pravo na 14 tjedana plaćenog rodiljnog dopusta (od toga 2 tjedna obvezna). U njoj se utvrđuju i mjere za osiguravanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu za trudnice te se propisuje posebna zaštita od otkaza od početka trudnoće do kraja rodiljnog dopusta (osim kada razlozi nisu povezani s trudnoćom, a što poslodavac mora pismeno obrazložiti). Oliviera (2019.) pojašnjava da naknada primljena tijekom dopusta mora biti najmanje jednaka onoj koja se prima u državama članicama kada su radnice bolesne, odnosno kada korste pravo na tzv. bolovanje.
2) *Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE[3], CEEP[4] i ETUC[5]*, a kojom se zabranjuje diskriminacija radnika i radnica koji rade u nepunom radnom vremenu i predviđa da poslodavci trebaju razmatrati njihove zahtjeve za rad u nepunom radnom vremenu. Međutim, tom se Direktivom ne propisuje pravo da se mogu zatražiti druge vrste fleksibilnih radnih uvjeta, a koji su važni za ravnotežu između obiteljskih obveza i plaćenog rada.
3) *Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)* kojom se nastoji osigurati provedba načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima pri zapošljavanju i radu. Ona sadržava odredbe o jednakoj plaći, jednakom postupanju u sustavima socijalnog osiguranja za zaposlene, jednakom postupanju u pogledu pristupa mogućnostima zapošljavanja, strukovnom osposobljavanju, promaknuću i uvjetima rada te pravila o pravnom lijeku i ostvarivanju prava i promicanju jednakog postupanja putem dijaloga.
4) *Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ* kojom se utvrđuje okvir za primjenu načela jednakog postupanja u državama članicama prema ženama i

[3] Unija industrijskih i poslodavačkih konfederacija Europe, koja 2007.g. postaje BUSINESSEUROPE
[4] Udruženje koje predstavlja poslodavce u javnom sektoru u EU
[5] Europska konfederacija sindikata

muškarcima koji se bave nekom djelatnošću kao samozaposleni ili pridonose obavljanju takve djelatnosti. Njome se ponajprije osigurava da se samozaposlenim ženama osigura dovoljno velika naknada za vrijeme rodiljnog dopusta, koji im omogućava prekid rada u trajanju od najmanje 14 tjedana zbog trudnoće ili zaštite majčinstva.

Povijesno gledano, na području su roditeljskih dopusta, a prije uvođenja Direktive 2019/1158, koja je u središtu ovog rada, usvojene još dvije direktive kojima se postepeno unaprjeđuje regulativa na području roditeljskih dopusta:

1) *Direktiva Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC*, koja je po prvi puta regulirala pravo na roditeljski dopust na europskoj razini. Propisivala je minimalno pravo svakog zaposlenog roditelja na tri mjeseca roditeljskog dopusta (shema 3+3) iskoristivog do osme godine starosti djeteta. Predviđala je i mogućnost da države članice uvedu dodatne mjere kojima bi se radnicima omogućio izostanak s posla na temelju više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučajevima bolesti ili nesreće, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom (Oliviera, 2019).
2) *Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE*[6]*, UEAPME*[7]*, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ* (tzv. „revidirana Direktiva o roditeljskom dopustu), koja je produžila pojedinačno pravo na roditeljski dopust s tri na najmanje četiri mjeseca za oba roditelja (shema 4+4) po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta. Barem jedan mjesec tog roditeljskog dopusta morao je biti neprenosiv, a s ciljem poticanja očeva na korištenje dopusta. Direktivom se nisu propisivale obveze u pogledu isplate plaće za vrijeme roditeljskog dopusta (to je prepušteno odluci država članica i/ili socijalnih partnera). Ovom direktivom propisala se i zaštita od otkaza i nepovoljnijeg postupanja na temelju podnošenja zahtjeva za roditeljski dopust ili korištenja takva dopusta, iako, detaljni uvjeti zaštite nisu bili definirani.

Pitanje fleksibilnih oblika rada do donošenja Direktive 2019/1158 nikada nije bilo detaljnije regulirano, dok se na području ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, koje također ulazi u uži set mjera usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada donose samo preporuke. Jedna

[6] Udruženje europskih poslodavaca
[7] Udruženje obrtnika i malih i srednjih poduzeća u Europi

od prvih preporuka, *Preporuka Vijeća 92/241/EEZ od 31. ožujka 1992. o skrbi za djecu* (Službeni list EU, 1992.), prepoznaje važnost osiguravanja ustanova RPOO-a, uz roditeljske dopuste i stvaranje radnog okruženja prilagođenog obiteljima te promicanja ravnopravnije raspodjele odgovornosti za brigu o djeci između roditelja. No, ona ne iznosi eksplicitnije ciljeve, već državama članicama preporuča da pokrenu inicijative usmjerene osiguravanju roditeljskih dopusta, poticanju većeg sudjelovanja muškaraca u obvezama skrbi o djeci, stvaranju radnog okruženja u kojem se podupiru zaposleni roditelji te pružanju priuštivih i kvalitetnih RPOO programa. I Dobrotić (2019.) ističe da je područje RPOO-a prepušteno „labavijim" inicijativama, što je vidljivo i u daljnjem razvoju kada se na sastanku Vijeća EU-a 2002. godine donose tzv. barcelonski ciljevi koji traže da se u svim EU državama članicama do 2010. godine dosegne razina obuhvaćenosti djece jasličkim programima od 33% i vrtićkim programima od 90%, a što je kasnije – s Lisabonskom agendom – produženo do 2020. godine. Tada se dodaje i cilj unutar obrazovnog sustava, vezan uz prevenciju ranog ispadanja iz obrazovnog sustava, koji traži da do 2020. godine 95% djece starije od 4 godine pa do polaska u osnovnu školu, pohađa programe RPOO-a.

Ovi su ciljevi ponovno revidirani u okviru Europskog stupa socijalnih prava i Europske strategije za skrb (Službeni list EU, 2022.), pa se *Prijedlogom preporuke Vijeća o reviziji ciljeva iz Barcelone o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (Europska komisija, 2022.a) traže dodatni napori država članica da povećaju sudjelovanje djece u RPOO-u kako bi se olakšalo i potaknulo veće sudjelovanje žena na tržištu rada i doprinjelo socijalnom i kognitivnom razvoj djece, a posebno djece u ranjivom ili nepovoljnom položaju. Konkretnije, preporuka je da države članice postave nove ciljeve u RPOO-u sukladno kojima bi se do 2030. godine najmanje:

a) 45% djece mlađe od tri godine (prema pokazateljima EU SILC-a[8]) i
b) 96% djece u dobi od 3 godine do početka obveznog školskog obrazovanja uključilo u RPOO.

Uz to, za države članice koje još nisu postigle „stari“ barcelonski cilj od 33% djece mlađe od tri godine u RPOO-u, preporuča se da do 2030. godine povećaju sudjelovanje u RPOO programima za tu dobnu skupinu i to za najmanje:

a) 90% za države članice čija je stopa sudjelovanja niža od 20% ili

[8] EU statistika o dohotku i životnim uvjetima

b) 45% za države članice čija je stopa sudjelovanja između 20 i 33% (Europska komisija, 2022.a).

Europska komisija, među ostalim, ističe nužnost pružanja kvalitetnih, priuštivih i teritorijalno ravnomjerno dostupnih usluga RPOO-a, pri čemu ne zadaje eksplicitne smjernice po pitanju kvalitete i priuštivosti (vidi Dobrotić, 2019.). Poseban se naglasak stavlja i na djecu u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti, što je dodatno ojačano u okviru *Preporuke Vijeća (EU) 2021/1004 od 14. lipnja 2021. o uspostavi Europskog jamstva za djecu* (Službeni list EU, 2021.) koja teži tome da svako dijete ima pristup osnovnim uslugama, između ostaloga i djelotvornom i besplatnom pristupu kvalitetnim uslugama na području RPOO-a (uz obrazovanje, uključujući izvannastavne aktivnosti, zdravstvo, zdravu prehranu i primjereno stanovanje). Državama članicama EU-a na raspolaganju su dodatna sredstva u okviru Europskog socijalnog fonda plus (ESF+) za tu namjenu (UNICEF, 2022.).

Uz ove preporuke, usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada promovirano je u temeljno pravo kroz članak 33. Povelje EU-a o temeljnim pravima (Službeni list EU, 2016.), koji je, međutim, izostavio cilj jednake raspodjele odgovornosti za skrb između muškaraca i žena (D`Andrea, 2022.).

3.1.2. Objava i povlačenje Prijedloga direktive o izmjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje

S ciljem jačanja ranije opisanog javnopolitičkog okvira na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, a posebice položaja žena na tržištu rada, Europska komisija je 2008. godine predstavila *Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o izmjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje* (Europska komisija, 2008.). Glavna novost bila bi produljenje razdoblja rodiljnog dopusta s 14 na 18 tjedana, uključujući obvezno razdoblje od najmanje šest tjedana nakon poroda (umjesto dva tjedna koliko je regulirano unutar Direktive 92/85/EEZ). Štoviše, predloženo je i da naknada primljena tijekom dopusta bude jednaka zadnjoj mjesečnoj plaći ili prosječnoj mjesečnoj plaći, iako bi države članice mogle odrediti gornju granicu, koja nije niža od naknade za bolovanje (prijedlog Direktive, čl.8, čl. 10 i čl.11).

Prijedlogom direktive bi prava trudnih radnica bila ojačana i na nekoliko drugih načina. Obveza poslodavca da pismeno obrazloži razloge otkaza trudnoj radnici produžila bi se na šest mjeseci

nakon isteka rodiljnog dopusta, dok bi nepovoljniji tretman žene vezan uz trudnoću ili rodiljni dopust bio izričito naveden kao spolna diskriminacija (Prijedlog direktive, čl.10). Standardna pravila direktive o jednakosti, posebno „preinačene" Direktive 2006/54, u vezi s teretom dokazivanja, zaštitom od viktimizacije, visinom kazni za diskriminaciju i ulogom tijela za jednakost, bila su također uključena u Prijedlog direktive (novi čl.12.d).

Europski parlament tražio je širu intervenciju, odnosno 20 tjedana rodiljnog dopusta uz isplatu 100% zadnje mjesečne plaće ili prosječne mjesečne plaće, bez gornje granice. Štoviše, tražio je plaćeni očinski dopust od dva tjedna. Među brojne druge zahtjeve Europski parlament je uvrstio i rodiljni i očinski dopust za posvojenje djeteta mlađeg od 12 mjeseci, pravo na izostanak s posla radi dojenja u dva odvojena razdoblja od po sat vremena te zadržavanje svih prava iz radnog odnosa, a što je stvorilo zastoj u pregovorima (Europski parlament, 2010.). Vijeće EU-a nije moglo postići kompromis te je potpuno plaćeni rodiljni dopust od 20 tjedana smatralo neprihvatljivim i prestalo je raspravljati o prijedlogu 2012. godine.

Nakon novih izbora za Europski parlament i s dolaskom nove Europske komisije 2014. godine, talijansko predsjedništvo Vijećem EU pokušalo je oživjeti prijedlog te je i ušlo u neformalni dijalog s Europskim parlamentom, gdje je postojala spremnost za nastavak dijaloga. U prosincu 2014. godine Europska komisija je u svom programu rada za 2015. godinu objavila da će, ako se u roku od šest mjeseci ne postigne dogovor, prijedlog biti povučen i zamijenjen novom inicijativom. Kako se pokazalo nemogućim pomaknuti se s „mrtve točke", u srpnju 2015. godine Europska komisija povukla je prijedlog (Europska komisija, 2015.).

Do neuspjeha prijedloga došlo je zbog kombinacije različitih čimbenika. Isti se raspravljao u kontekstu globalne financijske krize, koja je imala nepovoljan utjecaj kako na socijalnu *agendu* EU-a, tako i na nacionalne proračune te su države bile manje spremne obvezati se na nove vrste izdataka (Clauwaert, 2018.). Tu je bila i različita pozicija Vijeća EU i Europskog parlamenta. Europski parlament je tražio širi opseg prava od onog koji je Europska komisija predlagala, dok je Vijeće EU-a možda bilo spremno prihvatiti neke prijedloge Europske komisije, nije bilo spremno prihvatiti i one Europskog parlamenta. Primjerice, zahtjev Europskog parlamenta za uvođenjem očinskog dopusta potaknuo je pravna i politička pitanja, budući da je *Prijedlog direktive o izmjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje* donesen u skladu s odredbama Ugovora o osnivanju Europske zajednice, koji se odnose na zdravlje i sigurnost na radu, te je većina država članica smatrala da bi ta direktiva trebala pokrivati samo

rodiljni dopust (Europski parlament, 2010.). Naposljetku, neke od odredbi prijedloga nisu bile posve nove, već su bile odraz sudske prakse (primjerice odredba o zaštiti od otkaza) te su neke nacionalne vlade smatrale da za njima nema stvarne potrebe budući da su presude suda EU dio prava EU.

Prilikom povlaćenja *Prijedloga direktive o izmjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje*, Europska komisija je najavila daljnje aktivnosti na tom području te izradu prijedloga, koji će počivati na „holističkom pristupu" te će uzeti u obzir razvojne procese u društvu u proteklom desetljeću i također ispitati niz pitanja s kojima se zaposleni roditelji i druge osobe s obavezama skrbi suočavaju u svakodnevnom životu. Slijedom toga, donosi se, u travnju 2017. godine, *Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU* (Europska komisija, 2017.d) predstavljen istodobno s Europskim stupom socijalnih prava. Nije se išlo u izmjenu Direktive o rodiljnom dopustu iz 1992. godine, već Direktive o roditeljskom dopustu iz 2010. godine, budući da ona počiva na široj pravnoj osnovi jednakog tretmana muškaraca i žena na tržištu rada, što je omogućilo reguliranje šireg spektra prava (Oliviera, 2019.).

3.2. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Nakon povlačenja *Prijedloga direktive Europskog Parlamenta i Vijeća o izmjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje*, a slijedom radnog programa Europske komisije za 2015. godinu, Europska komisija je odlučila zauzeti širi pristup rješavanju problema podzastupljenosti žena na tržištu rada. Prva inicijativa u okviru Europskog stupa socijalnih prava, objavljena je u lipnju 2017. godine i sastojala se od *Komunikacije „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika"* (Europska komisija, 2017.c), a koja opisuje trenutni kontekst i predlaže političke mjere koje bi poboljšale ravnotežu između poslovnog i privatnog života te predlaže načine financiranja tih mjera i iznosi prijedlog za izmjenom *Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.*

Prema Europskoj komisiji i navedenoj komunikaciji, izazovi suvremenog života koji su istaknuti prilikom objave prijedloga Direktive 2019/1158 bili su raznoliki obiteljski obrasci i različiti radni odnosi, a koji zahtijevaju fleksibilne opcije koje će omogućiti obiteljima da ravnopravno dijele brigu o djeci i obiteljske odgovornosti. Posebice su istaknuti podaci koji pokazuju da su žene te koje dominantno brinu o djeci i uzdržavanim članovima obitelji, a što ih drži izvan tržišta rada čime se stvaraju praznine u socijalnom osiguranju, a kasnije i mirovinama. Izražena je i zabrinutost zbog činjenice da se radno aktivno stanovništvo EU smanjuje i do 2040. godine smanjiti će se s 330 na 300 milijuna. Slijedom toga, prijedlog je Direktive 2019/1158 rađen polazeći od logike kako će, ako postoji kombinacija politika koja omogućava te potiče muškarce da ravnopravnije dijele obiteljske odgovornosti i koriste dopuste vezane uz skrb unutar obitelji (za djecu, starije osobe, osobe sa zdravstvenim teškoćama), to pomoći ženama da se uključe na tržište rada. Isto tako, kako bi dopusti imali stvarni učinak i postigli svoj cilj, moraju biti adekvatno financijski kompenzirani ili očevi neće biti motivirani za preuzimanje obveza (Europska komisija, 2017.d).

Socijalni partneri na europskoj razini izrazili su različita mišljenja o potrebi i cilju takvog zakonodavnog djelovanja. Dok su sindikati zagovarali reviziju Direktive o roditeljskom dopustu, poslodavci, posebice BusinessEurope i UEAPME, nisu vidjeli potrebu za pregovorima, dok je CEEP konačno bio voljan ući u pregovore. Budući da nije postojao konsenzus među socijalnim partnerima za sklapanje sporazuma na razini EU-a, Europska komisija je sama pristupila izradi prijedloga direktive.

Konačni je prijedlog direktive polazio od sljedećih ciljeva (Službeni list EU, 2020.), te se njime:

- nastoji osigurati rodna ravnopravnost s obzirom na mogućnosti na tržištu rada i postupanje na radnome mjestu u cijeloj EU-u olakšavanjem usklađivanja poslovnog i obiteljskog života radnika koji su roditelji i pružatelji skrbi;
- utvrđuju minimalni zahtjevi za dopuste zbog obiteljskih razloga (očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje skrbi) i fleksibilne radne uvjete;
- nastoji povećati sudjelovanje žena na tržištu rada i postići bolja podjela obveza skrbi između muškaraca i žena;
- stvaraju poticaji za muškarce da preuzmu jednak dio obveza skrbi omogućavanjem plaćenog očinskog i roditeljskog dopusta, što je jedan od razloga tome da očevi rijetko koriste dopust.

Možemo vidjeti kako se veliki naglasak stavlja na rodnu ravnopravnost, no u jednom vrlo instrumentalnom obliku, s ciljem uključivanja žena na tržište rada (Dobrotić, 2019.). Dobrotić (2019: 67) također ističe da je:

> „prvobitni prijedlog direktive naišao na otpor zemalja članica, ponajprije jer bi pojedine zemlje s neplaćenim roditeljskim dopustima morale značajnije povećati izdvajanja za tu namjenu te zbog načela neprenosivosti roditeljskog dopusta i uvođenja očeva dopusta. Niti Hrvatska nije dala bezrezervnu podršku prvom prijedlogu direktive, a argumenti izneseni u stajalištu upozorili su na još uvijek tradicionalno poimanje roditeljstva koje se smatra primarno majčinom domenom, ali i na nedovoljno razumijevanje mogućih učinaka predloženih odredbi.“

Slijedom toga je, u svom općem pristupu Vijeće EPSCO[9] 21. lipnja 2018. godine predložilo da se prepusti državama članicama da definiraju odgovarajuću razinu naknade za očinski i roditeljski dopust. Štoviše, dogovorilo je obaveznu isplatu naknade samo za 1,5 mjesec od novog dvomjesečnog razdoblja neprenosivog roditeljskog dopusta.

Europski parlament usvojio je 12. rujna 2018. godine mandat za pregovore s Vijećem EU. Za vrijeme trajanja pregovora, Europski parlament je prihvatio brojne prijedloge Vijeća EU, uključujući pravo državama članicama ili socijalnim partnerima na određivanje razine naknada za korištenje roditeljskog dopusta. Osnovne razlike u stajalištima odnosile su se na osnovna područja prijedloga: očinski, roditeljski i dopust za pružatelje skrbi, područje primjene i fleksibilne radne aranžmane. Ukratko, Europski parlament je dijelio početne ambicije Europske komisije i čak otišao korak dalje u pogledu nekih specifičnih točaka. Primjerice, jedan od amandmana Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja Europskog parlamenta iz kolovoza 2018. godine poziva na isplatu naknade od najmanje 78% bruto plaće za roditeljski dopust i dopust za pružatelje skrbi.

U siječnju 2019. godine trijalog između Europskog parlamenta, Vijeća EU i Europske komisije kulminirao je dogovorom o glavnim elementima prijedloga koji je uključivao: 10 dana plaćenog očinskog dopusta za očeve/suroditelje nakon rođenja djeteta; četiri mjeseca roditeljskog dopusta od kojih se dva mjeseca ne mogu prenositi između roditelja i plaćaju se na odgovarajućoj razini koju utvrđuju države članice; pet dana dopusta za pružatelje skrbi po radniku godišnje (nije dogovoreno da to mora biti plaćeni dopust) i pojačana prava za sve roditelje s djetetom do osam godina i pružatelje skrbi da zatraže fleksibilne radne uvjete (Oliviera, 2019.).

[9] Konfiguracija Vijeća za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravstvo i zaštitu potrošača https://www.consilium.europa.eu/en/council-eu/configurations/epsco/

Kao što ističe Dobrotić (2019: 67):

> „Nakon gotovo dvije godine postignut je dogovor oko manje ambicioznog prijedloga, a posebice u dijelu koji se odnosi na očeve kvote te definiranje minimalne visine roditeljskih naknada na europskoj razini. Reakcije na taj prijedlog bile su podijeljene, a ponajviše se isticalo kako će prijedlog poboljšati situaciju roditelja u tek manjem broju zemalja, odnosno neće bitnije izjednačiti prava roditelja diljem Europe. Posebice se kritizira činjenica da su iz prijedloga ispale odredbe o jednakoj minimalnoj razini roditeljskih naknada u svim zemljama članicama, ističući kako se radi o „propuštenoj prilici da se harmonizira razina prava u EU."

Sukladno Direktivi 2019/1158 i čl.5. roditelji bi trebali imati pravo na četiri mjeseca roditeljskog dopusta, koji se može koristiti na fleksibilan način, kako bi se omogućila ravnoteža između obiteljskih obveza i plaćenog rada u prvim godinama života djeteta. Dva mjeseca ovog dopusta ne bi se trebala prenositi između roditelja i trebala bi biti osigurana na principu „uzmi ili ostavi" kako bi se očevi potaknuli da iskoriste svoj dopust, a ne da ga prenesu na majku (ranije je neprenosivi dopust bio jedan mjesec; Tablica 1). Ovdje je važno istaknuti kako je inicijalni prijedlog, a na koji države članice nisu pristale bio da sva četiri mjeseca dopusta budu neprenosiva (Europska komisija, 2017.a). Osim toga, ovo pravo još uvijek može biti uvjetovano razdobljem staža osiguranja od najviše jedne godine, čime se pojedinim radnicima onemogućava pristup roditeljskim dopustima (usp. Dobrotić i Blum, 2020.). D`Andrea (2022.) ističe da bi to posebice moglo imati negativan utjecaj na roditelje koji imaju privremene i netipične ugovore.

Direktiva također predviđa da bi naknada plaće za vrijeme roditeljskog dopusta trebala biti postavljena na „odgovarajuću razinu" bez definiranja bilo kakvog praga te prepušta konačnu odluku državama članicama (čl. 8.3, uvodne izjave 29 i 31), za razliku od ambicioznog prijedloga Europske komisije koji je zahtijevao da naknada bude „adekvatna", odnosno da je barem jednaka razini naknade za bolovanje. Budući da je naknada plaće ključna za poticanje muškaraca na korištenje roditeljskih dopusta (budući da oni obično imaju i veće prihode od žena (vidi Dobrotić i Varga, 2019.)), važno je da države članice ovu odredbu provedu na svrhovit način. Drugim riječima, bilo bi važno da roditeljski dopusti budu adekvatno plaćeni. Konačno, roditelji imaju pravo zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na fleksibilan način, tj. do najmanje osme godine djeteta, s punim ili nepunim radnim vremenom ili u blokovima dopusta (npr. izmjenom uzastopnih tjedana rada odvojenih radnim razdobljima, ili na druge fleksibilne načine; Tablica 1).

Jedna je od važnijih promjena na području roditeljskih dopusta, koju je bilo potrebno prenijeti u nacionalna zakonodavstva do 2. kolovoza 2022. godine, i uvođenje očinskog dopusta u

trajanju od 10 dana, koji će biti plaćen na razini naknade za bolovanje (čl.4., čl.8.2 Direktive 2019/1158; Tablica 1). Države članice mogu odrediti fleksibilan vremenski okvir za korištenje ovog dopusta: mogu dopustiti da se očinski dopust koristi „djelomično prije ili tek nakon rođenja djeteta" i „da se koristi na fleksibilne načine". Ova fleksibilnost ima za cilj povećati vrijeme tijekom kojeg muškarci koriste dopust i uključiti situacije u kojima je potrebno da zaposlenik uzme dopust prije rođenja djeteta. Dok se sam pristup očinskom dopustu ne može uvjetovati radnim stažem, njegovo se plaćanje može uvjetovati radnim stažem do šest mjeseci. D`Andrea (2022.) ukazuje kako je definiranje visine naknade na način da se veže uz iznos naknade za bolovanje kao minimalni prag problematično, budući da se visina tih naknada uvelike razlikuje među državama članicama te samo polovica država članica EU-a ima naknade za bolovanje koje su dobro plaćene.

Poslodavci kada odlučuju o zahtjevima za korištenje roditeljskih dopusta moraju voditi računa i o svojim potrebama i o potrebama radnika, a ako odbiju zahtjev moraju to učiniti pismenim putem. Direktiva 2019/1158 obuhvaća radnike i stoga isključuje samozaposlene osobe, iako su države članice slobodne proširiti prava na samozaposlene osobe. U izvornom prijedlogu Europske komisije navedeno je da se „ova Direktiva odnosi na sve radnike, muškarce i žene, koji imaju ugovor o radu ili radni odnos" i nije se pozivao na nacionalne definicije, čime se odstupilo od teksta njezine prethodnice - Direktive o roditeljskom dopustu iz 2010. (usp. Europska komisija 2017.d; Europska komisija 2019.). Na taj je način Europska komisija pokušala ograničiti neke od rizika povezanih s ovisnošću o primjeni radničkih prava EU-a u domaćim pravnim sustavima. Kao što je istaknuo Giubboni (2018.: 232):

> „Čini se da najveći rizik upućivanja na nacionalno pravo leži u mogućnosti da države članice prilagode, na temelju svojih potreba, pojam zaposlenika s ciljem isključivanja više ili manje širokih kategorija radnika iz uživanja oblika zaštite dodijeljenih direktivama".

Međutim, države članice oklijevale su prihvatiti na taj način predloženu EU definiciju radnika i željele su se držati pristupa Direktive o roditeljskom dopustu iz 2010. godine. Konačni tekst ove odredbe rezultat je kompromisa između nacionalnih definicija i granica nametnutih sudskom praksom i čl. 2 Direktive 2019/1158 navodi:

> „ Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike i radnice koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu kako je definirano pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom na snazi u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda EU."

Ovaj kompromis odražava trenutno stanje na području primjene direktiva EU-a, koje izričito prepuštaju svoj djelokrug nacionalnim sustavima. Iako, manevarski prostor država članica nije

neograničen i Sud EU-a uvijek ima posljednju riječ kako bi zajamčio postizanje ciljeva direktive. U tom kontekstu, uvodne izjave nove Direktive 2019/1158 daju daljnje smjernice u vezi s njezinim područjem primjene, navodeći da radnici koji imaju „ugovore o radu ili druge oblike radnog odnosa" uključuju „radnike s nepunim radnim vremenom, radnike s ugovorom na određeno vrijeme ili osobe s ugovorom o zaposlenju ili radni odnos s agencijom za privremeno zapošljavanje". Ovo pojašnjenje je vrlo važno jer su ovakvi ugovori, kao i drugi oblici nesigurnog rada, skloni posebno utjecati na radnike s obvezama skrbi, osobito žene (Oliviera, 2019.).

Slijedom svega iznesenog ne iznenađuje da D`Andrea (2022.) navodi da su prava koja nudi Direktiva 2019/1158 stidljivi koraci u pravom smjeru budući da predstavljaju tek minimalne standarde koji često ne idu dovoljno daleko da bi značajno poboljšali ravnotežu obiteljskih obveza i plaćenog rada. Zanimljivo je istaknuti i kako se koristi Direktive ponajprije vide u ekonomskim terminima. Primjerice, ističe se kako će novo uređenje dopusta povećati produktivnost radne snage, smanjiti trošak zamjene radnika te izbivanja s posla, smanjiti izdatke za nezaposlenost i zdravstvo, povećati porezne prihode te u konačnici imati pozitivan učinak na BDP i zaposlenost (Europska komisija, 2017.a).

S obzirom na minimalne standarde, a posebice glede naknada i plaćanja, zanimljivo je vidjeti koja poboljšanja donosi Direktiva 2019/1158 vezano za očinski i roditeljski dopust, dopust za pružatelje skrbi, te fleksibilne radne uvjete, o čemu više u nastavku teksta i Tablici 1.

Tablica 1. ***Poboljšanja koja donosi Direktiva (EU) 2019/1158***

	EU zakonodavstvo prije donošenja Direktive (EU) 2019/1158	**Utjecaj Direktive (EU) 2019/1158**
Očinski dopust	Nema minimalnih standarda na razini EU-a.	Zaposleni očevi moći će uzeti najmanje 10 radnih dana očinskog dopusta oko rođenja djeteta. Očinski dopust će biti plaćen najmanje u visini naknade za bolovanje.
Roditeljski dopust	Najmanje 4 mjeseca po zaposlenom roditelju, od čega je 1 mjesec neprenosiv između roditelja. Dopust se može koristiti do 8. godine starosti djeteta.	Najmanje 4 mjeseca po zaposlenom roditelju, od čega su 2 mjeseca neprenosiva između roditelja. Dopust se može koristiti do 8. godine starosti djeteta. Roditelji mogu zatražiti korištenje dopusta u fleksibilnim oblicima (puno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme ili u više vremenskih blokova).
	Nema minimalnih pravila o visini roditeljskih naknada.	Dva neprenosiva mjeseca dopusta moraju biti plaćena, a naknada će biti na razini koju utvrde države članice.
Dopust za pružatelje skrbi	Ne postoje minimalni standardi na razini EU-a (osim „više sile" koja dopušta uzimanje slobodnog dana zbog nužnih i neočekivanih obiteljskih razloga).	Svi radnici će imati pravo na 5 radnih dana dopusta za pružanje skrbi godišnje.
Fleksibilni radni uvjeti	Pravo na traženje skraćenog i fleksibilnog radnog vremena po povratku s roditeljskog dopusta. Pravo na zahtjev za nepuno radno vrijeme za sve radnike.	Svi zaposleni roditelji s djecom do najmanje 8 godina starosti i sve osobe s obavezama skrbi imat će pravo zatražiti sljedeće fleksibilne radne uvjete: 1. rad u nepunom radnom vremenu 2. fleksibilno radno vrijeme 3. fleksibilnost na radnom mjestu

Izvor: Europska komisija (2019.)

3.2.1. Postupak zbog povrede prava EU

Kako bi zaštitila pravo na ravnotežu između obiteljskih obveza i plaćenog rada u svim državama članicama, Europska komisija prati prijenos Direktive 2019/1158 u nacionalna zakonodavstva te je odlučila u travnju 2023. godine pokrenuti prekršajne postupke protiv Belgije, Češke, Irske, Grčke, Španjolske, Francuske, **Hrvatske**, Cipra, Luksemburga, Austrije i Slovenije slanjem obrazloženog mišljenja, budući da te države nisu izvijestile o nacionalnim mjerama kojima su prenijele Direktivu (Europska komisija, 2023.).

U hrvatskom je slučaju Europska komisija napomenula kako nije izvijestila o mjerama preuzimanja sljedećih odredbi Direktive 2019/1158:

- članak 10. stavak 2. Direktive (o pravu na povratak radnika na prethodne ili na druge odgovarajuće poslove po isteku dopusta za pružatelje skrbi) i
- članak 12. Direktive (o zaštiti od otkaza u vezi s dopustom za pružatelje skrbi ili korištenjem fleksibilnih radnih uvjeta).

Hrvatska je u svom odgovoru pojasnila da su čl. 10. st. 2. te čl. 12. Direktive u hrvatsko zakonodavstvo preneseni općim propisom o radu, odnosno Zakonom o radu, pri čemu je istaknuto da je čl. 12. Direktive prenesen u čl. 133. st. 7. Zakona o radu (NN br. 151/22), kojim je propisana sudska zaštita prava iz radnog odnosa, a koja obuhvaća širu zaštitu radnika od zahtjeva odredbe članka 12. Direktive 2019/1158. Pružateljima skrbi i osobama koje koriste fleksibilne oblike rada u Hrvatskoj, temeljem Zakona o radu, predviđena je jednaka pravna (sudska) zaštita kao i ostalim radnicima, a u koja se u svakom slučaju ubraja i pravo na povratak na poslove na kojima je pružatelj skrbi radio prije korištenja prava na dopust, kao i zaštita od otkaza osobe koja koristi fleksibilne radne uvjete rada, odnosno zaštita od otkaza u vezi s dopustom za pružatelje skrbi (Zakon o radu NN 1551/22, čl.133. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa).

4. KOMPARATIVNA ANALIZA POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA USMJERENIH ZAPOSLENIM RODITELJIMA U DRŽAVAMA ČLANICAMA EU-A

4.1. Prenošenje Direktive 2019/1158 u zakonodavstva država članica EU-a

Rok za prenošenje Direktive 2019/1158 u nacionalna zakonodavstva bio je tri godine od dana stupanja na snagu, do **2. kolovoza 2022. godine**, o čemu su države članice trebale obavijestiti Europsku komisiju. Daljnje produljenje od dvije godine predviđeno je za plaćanje posljednja dva tjedna razdoblja od sveukupna dva mjeseca roditeljskog dopusta, koji se sukladno odredbama same Direktive moraju platiti (čl. 8.). Ovdje je važno istaknuti kako Direktiva 2019/1158 propisuje minimalne standarde i ne usklađuje nacionalne sustave. Drugim riječima, pruža zajednički minimalni okvir, dok države članice uvijek mogu usvojiti odredbe koje su povoljnije za radnike te, primjerice, omogućiti duže trajanje plaćenih dopusta. Države članice provedbu Direktive 2019/1158 mogu također povjeriti socijalnim partnerima, ako oni to zajednički zatraže i pod uvjetom da države poduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da se u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultati koji se žele postići samom Direktivom.

U Tablici 2 daje se pregled prenošenja Direktive 2019/1158 u zakonodavstva država članica EU-a. U roku (do 2. kolovoza 2022. godine) je samo 12 država prenijelo Direktivu ili neke njezine dijelove (BG, CZ, DK, EE, EL, FI, **HR**, IT, LV, MT, NL i SE)[10] u nacionalna zakonodavstva, dok ostalih 15 nije usvojilo nikakve nove zakone u tom pogledu (AT, BE, CY, DE, ES, FR, HU, IE, LU, LT, PL, PT, RO, SI i SK). Više od polovice država članica EU-a kasnilo je s prenošenjem Direktive, unatoč relativno dugom razdoblju za prenošenje.

Prema podacima Europske komisije prikupljenima do 31. kolovoza 2022. godine, prenošenje Direktive 2019/1158 zadovoljavajuće je bilo u samo jednoj državi članici (DK), dok je ostalih 26 država imalo značajne praznine u provedbi. Podaci su pokazali da su se glavni problemi javljali u odnosu na roditeljski dopust ili roditeljsku naknadu, fleksibilne radne aranžmane i pravnu zaštitu. Manje je nedostataka bilo u slučaju očinskog dopusta ili naknade, dopusta zbog više sile i područja primjene (Europska komisija, 2022.b).

[10] Države članice EU-a: Austrija (AT), Belgija (BE), Bugarska (BG), Cipar (CY), Češka (CZ), Danska (DK), Estonija (EE), Finska (FI), Francuska (FR), Grčka (EL), Hrvatska (HR), Irska (IE), Italija (IT), Latvija (LV), Litva (LT), Luksemburg (LU), Mađarska (HU), Malta (MT), Nizozemska (NL), Njemačka (DE), Poljska (PL), Portugal (PT), Rumunjska (RO), Slovačka (SK), Slovenija (SI), Španjolska (ES), Švedska (SE); a do 2020. i Velika Britanija (UK).

Tablica 2. ***Prenošenje Direktive (EU) 2019/1158 u zakonodavstva država članica EU-a***

Država	**Status prenošenja Direktive (EU) 2019/1158**
Austrija (AT)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.11. 2023.
Belgija (BE)	Prenesena zakonskim izmjenama 7.10.2022.
Bugarska (BG)	Prenesena izmjenama i dopunama Zakona o radu u kolovozu 2022.
Cipar (CY)	Prenesena zakonskim izmjenama 16.12.2022.
Češka (CZ)	Prenesena izmjenama Zakona o radu 19.09.2023.
Danska (DK)	Prenesena zakonskim izmjenama 2.08.2022. (pojedine odredbe stupile na snagu 1.01.2024.)
Estonija (EE)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.08.2022.
Finska (FI)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.08.2022.
Francuska (FR)	Prenesena izmjenama Zakona o radu 9.03.2023.
Grčka (EL)	Prenesena zakonskim izmjenama 19.06.2021.
Hrvatska (HR)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.08.2022. te 1.1.2023.
Irska (IE)	Prenesena zakonskim izmjenama 4.4.2023.
Italija (IT)	Prenesena zakonskim izmjenama 13.08.2022.
Latvija (LV)	Prenesena zakonskim izmjenama 16.06.2022.
Litva (LT)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.01.2023.
Luksemburg (LU)	Prenesena zakonskim izmjenama 17.08.2023. (implementacija: izmjene vezane uz očinski dopust i posvojiteljski dopust 22.08.2023.)
Mađarska (HU)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.01.2023.
Malta (MT)	Prenesena zakonskim izmjenama 2.08.2022.
Nizozemska (NL)	Prenesena zakonskim izmjenama 2.08.2022.
Njemačka (DE)	Prenesena zakonskim izmjenama 24.12.2022.
Poljska (PL)	Prenesena zakonskim izmjenama 26.04.2023.
Portugal (PT)	Prenesena zakonskim izmjenama 3.04.2023. i 29.05.2023.
Rumunjska (RO)	Prenesena zakonskim izmjenama 5.02.2023.
Slovačka (SK)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.11.2022.
Slovenija (SI)	Prenesena zakonskim izmjenama 1.04.2023.
Španjolska (ES)	Prenesena zakonskim izmjenama 30.06.2023.
Švedska (SE)	Prenesena zakonskim izmjenama 2.08.2022.

Izvor: Crowell (2022); Ius Laboris (2023.); Irish Statute Book (2023) Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023

4.1.1. Roditeljski dopust

Na temelju pregleda različitih uređenja dopusta koji su bili dostupni u EU-27 neposredno prije usvajanja Direktive 2019/1158, točnije, 2018. godine, može se vidjeti da je veliki broj država već nudio plaćene roditeljske dopuste, no oni su bili uređeni na vrlo raznolik način (Tablica 3) te se i sama usklađenost sa zahtjevima Direktive 2019/1158 razlikovala u državama članicama:

- 10 država članica (AT, BE, EL, **HR**, LU, MT, DE, PT, ES, SE)[11] nudilo je roditeljski dopust uključujući dva neprenosiva mjeseca s jednog roditelja na drugog;
- u 16 država članica (AT, DK, EE, FI, **HR**, IT, LV, LT, LU, HU, DE, PL, PT, RO, SI, SE) roditeljski dopust bio je plaćen barem na razini naknade za bolovanje;
- samo 3 države (BE, IT i SE) dopuštale su roditeljima da uzmu dopust dok dijete ne napuni 12 godina;

U Tablici 3 daje se usporedba uređenja roditeljskih dopusta u državama članicama EU-a 2018. i 2023. godine. Sve države članice, u obje vremenske točke, nude roditeljski dopust za biološke roditelje i posvojitelje. Trajanje roditeljskog dopusta znatno se razlikuje od jedne do druge države te se 2018. godine u pravilu kreće u rasponu od najmanje četiri mjeseca po roditelju (npr. BE, EL, **HR**, IE, LU, MT) pa do tri godine po roditelju (npr. CZ, EE, FR, LT, SK, ES). Samo u Portugalu roditeljski dopust traje tri mjeseca po roditelju, no postoji i dodatni neplaćeni dopust dok dijete ne navrši 36 mjeseci (kao i plaćeni inicijalni roditeljski dopust usmjeren majkama i očevima; više u Blum i sur., 2018.). Većina država članica tako premašuje minimalne zahtjeve Direktive 2019/1158 u tom pogledu. Portugalu se 2023. godine pridružuje i Danska s nešto kraćim samim roditeljskim dopustom (3,2 mjeseca po roditelju), no radi se o specifičnom rodno-neutralnom dizajnu dopusta gdje postoje roditeljski dopusti namijenjeni majkama i očevima, čime se ne krše zahtjevi Direktive 2019/1158 (više u Blum i sur., 2023.).

Dva pojedinačna i neprenosiva mjeseca roditeljskog dopusta za svakog roditelja 2018. godine imale su: AT, BE, EL, **HR**, LU, MT, DE, PT, ES i SE, s time da su neke države imale neprenosivi dopust i naknadu, a neke samo naknadu. U drugoj vremenskoj točci, 2023. godine, taj zahtjev ispunjava većina država članica. U 2018. godini BG, CZ, EE, FI, LT, HU, PL, RO i SK imale su praznine u pogledu potrebna dva neprenosiva mjeseca dopusta po roditelju te je cijeli dopust bio osmišljen kao obiteljsko pravo koje se dijeli između roditelja. U 2023. godini

[11] Države članice EU: Austrija (AT), Belgija (BE), Bugarska (BG), Cipar (CY), Češka (CZ), Danska (DK), Estonija (EE), Finska (FI), Francuska (FR), Grčka (EL), Hrvatska (HR), Irska (IE), Italija (IT), Latvija (LV), Litva (LT), Luksemburg (LU), Mađarska (HU), Malta (MT), Nizozemska (NL), Njemačka (DE), Poljska (PL), Portugal (PT), Rumunjska (RO); Slovačka (SK), Slovenija (SI), Španjolska (ES), Švedska (SE), do 2020. Velika Britanija (UK)

u pet država (AT, LT, DE, PL i RO) većina je razdoblja roditeljskog dopusta obiteljsko pravo, odnosno tek je manji dio dopusta neprenosiv (individualno pravo) i tu se u pravilu radi o dva mjeseca neprenosiva dopusta, što je i minimalan zahtjev same Direktive 2019/1158 (Tablica 3), dok samo BG, EE i HU ne ispunjavaju taj zahtjev.

Razdoblje u kojem se može koristiti roditeljski dopust je različito. U trećini država članica 2023. godine (BG, CZ, EE, FI, FR, LT, LU, HU, RO, ES) roditelji mogu uzeti cijeli roditeljski dopust ili njegov najveći dio tijekom tri godine nakon rođenja ili posvojenja djeteta. U ostalim državama (17) moguće je cijelo razdoblje roditeljskog dopusta ili barem njegov dio uzeti kroz duže vremensko razdoblje – u rasponu od četiri godine nakon rođenja/posvojenja do 8, odnosno 12 godina nakon rođenja/posvojenja djeteta (zahtjev je same Direktive 2019/1158 da to bude do najmanje osme godine). Situacija u odnosu na 2018. godinu je nepromijenjena (Tablica 3).

Države članice nisu potpuno slobodne pri određivanju razdoblja tijekom kojeg se može koristiti roditeljski dopust. Prilikom utvrđivanja tog razdoblja moraju to učiniti na način koji osigurava da „svaki roditelj može djelotvorno i na ravnopravnoj osnovi ostvariti svoje pravo na roditeljski dopust". Većina država članica (19) ispunjava ovaj zahtjev, ostavljajući osam država sa sustavima koji bi mogli biti problematični (BG, CZ, EE, FR, IE, IT, HU, NL). U ovih osam država duljina roditeljskog dopusta obuhvaća (gotovo) cijelo razdoblje tijekom kojeg se dopust može koristiti, ne ostavljajući dva neprenosiva mjeseca za drugog roditelja.

Roditeljski dopust plaćen je u većini država članica (osim u ES), pri čemu visina naknada jako varira, od niskih paušalnih naknada (npr. BG, CY, EL, IT, LV, PT, SK), pa do dobro plaćenih dopusta u iznosu od 100% prethodne plaće (npr. DK, EE, **HR)** 2023. godine. Iako, u potonjem slučaju, sve države imaju gornje granice naknada, koje ponovno variraju i izdašnije su, primjerice, u Estoniji nego u **Hrvatskoj** (Tablica 3). U većini država naknada se isplaćuje za cijelo vrijeme trajanja roditeljskog dopusta, dok se u preostalima plaća samo dio roditeljskog dopusta (CY, FI, FR, IT, LT). Naknade se mijenjaju u dosta velikom broju država u odnosu na 2018. godinu, a neke uvode i dobro plaćena dva mjeseca (neprenosiva) u procesu usklađivanja s Direktivom 2019/1158 (FI, EL, **HR**, IE, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, SK). U usporedbi, 2018. godine čak pet država članica nije imalo nikakvu naknadu za roditeljski dopust (EL, IE, MT, NL, ES).

Poseban osvrt na države s vidljivijim promjenama u politikama roditeljskih dopusta (Blum i sur., 2023.):

- **Danska**: svaki roditelj sada ima pravo na 24 tjedna dopusta (od toga 14 tjedana otpada na roditeljski dopust, od čega je 9 neprenosivo), što čini ukupno 48 tjedana po obitelji dvostrukog hranitelja, u usporedbi s prethodna 32 tjedna (usp. Blum i sur., 2018.). Glavna promjena sastoji se u uvođenju neprenosivih i namjenskih razdoblja roditeljskog dopusta, devet tjedana za svakog roditelja, uz još dva tjedna za oba roditelja nakon poroda (unutar sheme od sveukupno 10 tjedana rodiljnog i 10 tjedana očinskog dopusta);
- **Finska:** glavna promjena u sustavu dopusta uključuje uvođenje rodno neutralne terminologije, kao i simetrične raspodjele kvota (160 radnih dana po roditelju, u usporedbi s prethodnih 158 dana ukupno za oba roditelja), pri čemu postoji mogućnost prijenosa dijela kvote na drugog roditelja (63 dana), dužeg ukupnog roditeljskog dopusta (320 dana) i veće fleksibilnosti korištenja;
- **Irska:** od 2019. godine postepeno se uvodi plaćeni roditeljski dopust počevši od dva tjedna plaćenog roditeljskog dopusta po roditelju, preko pet (travanj 2021.) i sedam tjedana po roditelju (srpanj 2022.) do konačnih devet tjedana po roditelju 2023. godine;
- **Litva:** od siječnja 2023. godine uvedena su dva neprenosiva mjeseca dopusta, odnosno otac i majka, posvojitelji ili skrbnici moraju koristiti najmanje dva mjeseca (60 kalendarskih dana) roditeljskog dopusta, a ostatak se može podijeliti prema potrebama obitelji, odnosno sukladno dogovoru obitelji. Neprenosivi mjeseci roditeljskog dopusta mogu se koristiti u komadu ili u blokovima, naizmjenično s drugim roditeljem. Roditeljska naknada za neprenosive mjesece je viša (100% prethodne zarade). Neprenosivi dopust (ili dio dopusta) za isto dijete ne mogu koristiti oba roditelja u isto vrijeme;
- **Poljska:** povećanje trajanja roditeljskog dopusta na 41 tjedan, u odnosu na prethodna 32 tjedna (2018.). Od toga je 23 tjedna dopusta obiteljsko pravo, a preostalo je razdoblje od 18 tjedana individualno, neprenosivo pravo od 9 tjedana za majke i 9 tjedana za očeve. Plaćanje ovisi o opciji plaćanja koju odabere majka koja koristi rodiljni dopust. Ako se za vrijeme rodiljnog dopusta majka opredijeli za naknadu u iznosu od 100% prethodne plaće, roditeljski dopust plaća se u iznosu od 70% prethodne plaće (ako majka odluči da joj se tijekom rodiljnog dopusta isplaćuje 81,5% prethodne plaće, naknada za roditeljski dopust isplaćuje se na istoj toj razini za cijelo razdoblje);

- **Slovenija:** uvodi se nova gornja granica od 2,5 prosječne bruto plaće mjesečno, koja se primjenjuje za naknadu plaće za očinski i roditeljski dopust, a koja je dvostruko viša od nekadašnje gornje granice. Neprenosivi dani roditeljskog dopusta mogu se iskoristiti u bilo koje vrijeme dok dijete ne navrši osam godina. Očinski dopust se skraćuje s 30 na 15 dana. Može se koristiti kao puni ili skraćeni neprekidni dopust do navršena tri mjeseca života djeteta. Roditeljski dopust produljuje se sa 130 kalendarskih dana po roditelju na 160 kalendarskih dana po roditelju, od čega je 60 dana po roditelju neprenosivo. Neprenosivi dani roditeljskog dopusta mogu se koristiti tijekom rodiljnog dopusta.

Slijedom toga, možemo zaključiti da je Direktiva 2019/1158 donijela promjene u većem broju država, u pravilu u odnosu na produžavanje trajanja roditeljskog dopusta, povisivanje naknade i određivanje dva mjeseca neprenosivog dopusta između roditelja, no i dalje postoje elementi neusklađenosti s Direktivom 2019/1158. Primjerice, Španjolska još uvijek nema naknadu za roditeljski dopust; dok je u CZ, FR, IT i NL roditeljski dopust određen kao individualno pravo, ne nalazimo informacije o dva mjeseca neprenosivosti.

Tablica 3. ***Usporedba uređenja roditeljskih dopusta u EU-27 2018. i 2023. godine (1. dijete u obitelji)***

Država	2018				2023			
	Trajanje (mjeseci)	**Individualno ili obiteljsko pravo** (kvota u mjesecima)	**Visina naknade** (mjesečni iznos ili nadomjesna stopa izražena kao % prethodnih primanja)	**Dob djeteta do koje je moguće koristiti dopust**	**Trajanje** (mjeseci)	**Individualno ili obiteljsko pravo** (kvota u mjesecima)	**Visina naknade** (mjesečni iznos ili nadomjesna stopa izražena kao % prethodnih primanja)	**Dob djeteta do koje je moguće koristiti dopust**
Austrija (AT)	24	Obiteljsko pravo (2)	80% prethodnih primanja ili paušalna naknada čija visina ovisi o trajanju dopusta: ako 365 dana, dnevni iznos naknade €33,88; smanjuje se do €14,53 dnevno ako 24 mjeseca	7	24	Obiteljsko pravo (2)	80% prethodnih primanja ili paušalna naknada čija visina ovisi o trajanju dopusta:: ako 365 dana, dnevni iznos naknade €35,85; smanjuje se do €15,38 € dnevno ako 24 mjeseca	7
Belgija (BE)	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (4)	€802 (oporezivo)	12	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (4)	€978,24 (oporezivo)	12
Bugarska (BG)	24	Obiteljsko pravo	€173,82	Do upisa u RPOO	24	Obiteljsko pravo	€363,02	Do upisa u RPOO
Cipar (CY)	/[12]	/	/	/	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (3,7)	6 tjedana isplaćuje se u iznosu od 72% zarade bez gornjeg ograničenja i može se produžiti na 8 tjedana; preostalo razdoblje je neplaćeno.	8
Češka (CZ)	36	Individualno pravo	Ovisi o trajanju: €294,61 (za 4 godine dopusta) do €1.424,59 (za 12.mjeseci dopusta)	3	36	Individualno pravo	Ovisi o trajanju: roditelji imaju pravo na maksimalni iznos od €12.584,42 koji se isplaćuje mjesečno, a visina se određuje ovisno o trajanju razdoblja kroz koje se isplaćuje naknada	3

[12] Nema podataka za 2018.

							(maksimalno do 4.godine života djeteta)	
Danska (DK)	7,4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo	100% s gornjom granicom €2.482,69 mjesečno za 32 tjedna	9	3,2 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (2)	100% s gornjom granicom €2.622,82	9
Estonija (EE)	36	Obiteljsko pravo	100% s gornjom granicom od €3.089,55 mjesečno za 62 tjedana	3	36	Obiteljsko pravo	100% s gornjom granicom od €4.291,29 mjesečno za 69 tjedana	3
Finska (FI)	6	Obiteljsko pravo	70%, za one koji zarađuju godišnje između €10.563 i €37.167	3	6,2 po roditelju	Individualno pravo (3,8)	90% za prvih 16 dana roditeljskog dopusta. Za preostalo razdoblje 70% posto za one koji zarađuju godišnje između €13.713 i €41.629	3
Francuska (FR)	36	Individualno pravo	€391(smanjuje se na €253 ako roditelj radi manje od 50% punog radnog vremena te na €146 mjesečno ako radi 50 do 80% punog radnog vremena)	3	36	Individualno pravo	€422,21 (smanjuje se na €272,94 ako roditelj radi manje od 50% punog radnog vremena te na €157,45 mjesečno ako radi 50 do 80% punog radnog vremena)	3
Grčka (EL)	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (4)	Nema naknade	6	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (4)	Za prva 2 mjeseca u iznosu minimalne plaće.	8
Hrvatska (HR)	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (2)	100% uz gornju granicu €540,54	8	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (2)	100% uz gornju granicu €995,45	8
Irska (IE)	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo	Nema naknade	8	6 mjeseci po roditelju	Individualno pravo (1.6)	€1.126.60	12
Italija (IT)	6 mjeseci po roditelju	Individualno pravo	30% kada se dopust koristi za dijete do 6 godina; neplaćeno kada dijete ima između 6-12 godina	12	6 mjeseci po roditelju	Individualno pravo	30% kada se dopust koristi za dijete do 6 godina; neplaćeno kada dijete ima između 6-12 godina	12
Latvija (LV)	18 mjeseci po roditelju	Individualno pravo	60% (ako se uzme opcija da dopust traje do 12 mjeseci); 43,75% (ako se uzme opcija da dopust traje 18 mjeseci)	8	18 mjeseci po roditelju	Individualno pravo (2 mjeseca naknade)	60% (ako se uzme opcija da dopust traje do 13 mjeseci); 43,75% (ako se uzme opcija da dopust traje 19 mjeseci)	8

			Jedan roditelj koristi naknadu.				Jedan roditelj koristi naknadu.	
Litva (LT)	36	Obiteljsko pravo	2 opcije: (1) 100% (ako se uzme opcija da dopust traje do 12 mjeseci) uz gornju granicu od €1.617,40; ili (2) 70% (do 18 mjeseci) s gornjom granicom od €1.132,18 i 40% (za preostalo razdoblje do 24 mjeseca) s gornjom granicom od €646,98. Preostalo vrijeme dopusta do djetetove treće godine života je neplaćeno.	3	36	Obiteljsko i individualno pravo (2 mjeseca naknade)	100% za dva neprenosiva mjeseca po roditelju. Ostalo 2 opcije: (1) 77,34% (ako se uzme opcija da dopust traje do 18 mjeseci), s gornjom granicom €2.929,11; ili (2) 58% do djetetove dobi od 12 mjeseci, s gornjom granicom od €2.050,53, a potom 38,67% dok dijete ne navrši 24 mjeseca, s gornjom granicom od €1.171,57. Preostalo vrijeme dopusta do djetetove treće godine života je neplaćeno.	3
Luksemburg (LU)	4-20 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (4-20)	Između €1.922,96 (trajanje 6 mjeseci) i €3.204,93 (trajanje 4 mjeseca)	1,8	4-20 mjeseci po roditelju	Individualno pravo (4-20)	Između €2.508,24 (trajanje 6 mjeseci) i €4.180,39 (trajanje 4 mjeseca)	1,8
Mađarska (HU)	24	Obiteljsko pravo	70%	3	24	Obiteljsko pravo	70%	3
Malta (MT)	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (4)	Nema naknade	8	4 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (2)	8 tjedana po roditelju 50% ako se koristi kada je dijete mlađe od 4 godine (25% ako je dijete 4-8 godina)	8
Nizozemska (NL)	6 mjeseci po roditelju po djetetu	Individualno pravo	Nema naknade	8	6 mjeseci po roditelju po djetetu	Individualno pravo	Prvih 9 tjedana dopusta, 70% do gornje granice od €7.696,20	8
Njemačka (DE)	12 mjeseci (+2 ako oba roditelja koriste dopust)	Obiteljsko i individualno pravo (2)	65% do gornje granice €1800	8	12 mjeseci (+2 ako oba roditelja koriste dopust)	Obiteljsko i individualno pravo (2)	65% do gornje granice €1800	8

Poljska (PL)	7,4	Obiteljsko pravo	60% ako je rodilljna naknada bila 100%; ili 80% ako se majka odlučila da je rodiljna naknada 80%	6	9,5	Obiteljsko i individualno pravo (2,1)	70% ako je rodilljna naknada bila 100%; ili 81,5% ako se majka odlučila da je rodiljna naknada 81,5%	6
Portugal (PT)	3 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (3)	25% za tri mjeseca za svakog roditelja	6	3 mjeseca po roditelju	Individualno pravo (3)	40% za tri mjeseca za svakog roditelja	6
Rumunjska (RO)	24	Obiteljsko i individualno pravo (1)	85% uz gornju granicu €1.822,83	2	24	Obiteljsko i individualno pravo (2)	85% uz gornju granicu €1.717,03	2
Slovačka (SK)	36	Obiteljsko pravo	€214,70	6	36	Individualno pravo (6,5 mjeseci naknade)	€413	5
Slovenija (SI)	4,3 mjeseci po roditelju	Individualno pravo	90% uz gornju granicu €2.863	8	5,3 mjeseci po roditelju	Individualno pravo (2)	100% uz gornju granicu €5.059,80	8
Španjolska (ES)	36	Individualno pravo (36)	Nema naknade	3	36	Individualno pravo (36)	Nema naknade	3
Švedska (SE)	8 mjeseci po roditelju	Individualno pravo (3)	Pravo na dopust (18 mjeseci) i pravo na naknadu (240 dana). Pravo na 240 dana naknade po roditelju: 195 dana 77,6%, do gornje granice €44.910,95 godišnje; preostalih 45 dana paušalno €17,77 dnevno	12	8 mjeseci po roditelju	Individualno pravo (3)	Pravo na dopust (18 mjeseci) i pravo na naknadu (240 dana). Pravo na 240 dana naknade po roditelju: 195 dana 77,6%, do gornje granice €44.100,97 godišnje; preostalih 45 dana paušalno €15,12 po danu	12

Napomena: Ukoliko se u državi razlikuju prava u privatnom i javnom sektoru, tablica prikazuje vrijednosti za privatni sektor (npr. Malta, Grčka). Zelenom bojom obojana su polja u onim elementima dizajna roditeljskog dopusta u kojima dolazi do promjene u odnosu na 2018. godinu.

Izvor: Blum i sur. (2018., 2023.)

4.1.2. Očinski dopust

U Tablici 4 daje se usporedba uređenja očinskih dopusta u državama članicama EU-a 2018. i 2023. godine. Na temelju pregleda uređenja dopusta koji su bili dostupni u EU-27 2018. godine, mogu se izvući sljedeći zaključci o njihovoj prethodnoj usklađenosti s odredbama Direktive 2019/1158:

- 14 država članica je već nudilo očinski dopust od 10 ili više radnih dana (BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LV, LT, PL, PT, SI, ES i SE), dok su CZ, EL, IT, HU, MZ, NL i RO nudile manje;
- pet država članica nije nudilo nikakav očinski dopust: AT, **HR,** LU, DE i SK;
- u većini država koje imaju očinski dopust, dopusti su bili dobro plaćeni (80%+ plaće): BE, BG, EE, FR, EL, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, RO, SI i ES, dok su slabo plaćene dopuste imale: CZ, DK, FI, IE i SE.

Usporedimo li podatke 2018. i 2023. godine, možemo vidjeti kako su sve države članice osim dvije (DE i FI) provele, barem djelomično, odredbu Direktive 2019/1158 vezanu uz očinski dopust. Iako, situacija je u Finskoj dosta specifična. Prije reforme 2022. godine, očinski dopust od devet tjedana uključivao je 1 do 18 dana dopusta koji se mogao iskoristiti dok je majka bila na rodiljnom ili roditeljskom dopustu, a preostale dane (54 dana minus dani korišteni dok je majka bila na rodiljnom/roditeljskom dopustu) je trebalo uzeti nakon roditeljskog dopusta. Slično tome, od reforme iz 2022. godine, do 18 dana roditeljskog dopusta može se iskoristiti tijekom roditeljskog dopusta drugog roditelja. Većina očeva uzela je očinski dopust od 1 do 18 dana u vrijeme dok je majka bila na svom dopustu. U Njemačkoj također nema zakonskog prava na očinski dopust, međutim očevi imaju pravo na dva isključiva mjeseca naknade za roditeljski dopust. Uvođenje novog prava na očinski dopust u trajanju od dva tjedna plaćenog dopusta planirano je za 2024. godinu (Blum i sur., 2018.; 2023.).

U 25 država s očinskim dopustom, trajanje očinskog dopusta općenito je jednako ili duže od minimalnog standarda EU-a od 10 radnih dana ili dva tjedna (Tablica 4). Po pitanju se trajanja očinskog dopusta 2023. godine posebice ističu: AT, BE, EE, FR, LT i ES, u kojima on traje barem dvostruko duže od trajanja koje propisuje odredba Direktive 2019/1158 (10 radnih dana). U usporedbi s 2018. godinom, u 2023. godini: AT, **HR**, LU i SK uvele su zakonsko pravo na očinski dopust, u trajanju koje propisuje Direktiva 2019/1158, dok su: BE, CZ, EE, FR, EL, IT, HU, MT, NL, PT, RO, ES u većini slučajeva udvostručile njegovo trajanje. Razdoblje tijekom kojeg se očinski dopust može koristiti znatno se razlikuje među državama članicama, od

zahtjeva da se dopust koristi odmah nakon rođenja djeteta do mogućnosti korištenja dopusta dok dijete ne navrši tri godine.

Tablica 4. ***Usporedba uređenja očinskih dopusta u EU-27 2018. i 2023. godine (1. dijete u obitelji)***

Država	**2018**		**2023**	
	Trajanje (tjedni)	**Visina naknade** (mjesečni iznos ili nadomjesna stopa)	**Trajanje** (tjedni)	**Visina naknade** (mjesečni iznos ili nadomjesna stopa)
Austrija (AT)	-**	-	4,3	€717,30
Belgija (BE)	2	82-100%*	4	82-100%*
Bugarska (BG)	2,1	90%*	2,1	90%*
Cipar (CY)	/***	/***	2	72%
Češka (CZ)	1	70%*	2	70%*
Danska (DK)	2	100%	2 (+8)	100%
Estonija (EE)	2	100%*	4,3	100%
Finska (FI)	2	70%*	-**	-
Francuska (FR)	2	100%*	4	100%*
Grčka (EL)	0,4	100%	2,9	100%
Hrvatska (HR)	-**	-	2	100%
Irska (IE)	2	€1.032	2	€1.126,60
Italija (IT)	0,6	100%	2	100%
Latvija (LV)	2	80%	2	80%
Litva (LT)	4	100%*	4	77,58%*
Luksemburg (LU)	-**	-	2	100%
Mađarska (HU)	1	100%	2	40-100%
Malta (MT)	0,1	100%	2	100%
Nizozemska (NL)	0,8	100%	1-5	100%*
Njemačka (DE)	-**	-	-**	-
Poljska (PL)	2	100%	2	100%
Portugal (PT)	4,3	100%	5	100%
Rumunjska (RO)	1	100%	2	100%
Slovačka (SK)	-**	-	2 (28)	75%*
Slovenija (SI)	4,3	90%*	2,1	100%*
Španjolska (ES)	4	100%*	6	100%*
Švedska (SE)	2	77,6%*	2	77,6%*

Napomene: Finska (2023. godina) – očev je dopust integriran u shemu roditeljskih dopusta. U Slovačkoj očinski dopust 2023. traje 28 tjedana, no plaćeni dopust je 2 tjedna. Ukoliko se u državi razlikuju prava u privatnom i javnom sektoru, tablica prikazuje vrijednosti za privatni sektor (npr. Malta).

** Postoji gornja granica na iznos naknade; ** Nema zakonskog prava; *** Nema podataka.*

Izvor: Blum i sur. (2018., 2023.)

Glede visine naknade, 25 država članica u kojima postoji očinski dopust 2023. godine osiguravaju naknadu za cijelo razdoblje dopusta. Naknada se najčešće veže uz prethodna primanja (u 23 države članice) te u pravilu govorimo o dobro plaćenim dopustima, a samo dvije države nude paušalnu naknadu (AT i IE). Naime, nadomjesna je stopa, odnosno, udio prethodne plaće radnika koji se može primiti tijekom dopusta, općenito prilično visok i kreće se od 70% do 100% prethodne plaće (Tablica 4).

Poseban osvrt na države s vidljivijim promjenama u politikama očinskog dopusta (Blum i sur., 2023.):

- **Belgija:** očinski dopust povećan je s 10 radnih dana (2018.) na 20 radnih dana. Naknada iznosi 100% prethodne plaće za prva tri dana koju plaća poslodavac, zatim 82% prethodne plaće za preostalo razdoblje s gornjom granicom od €170,69 po danu;
- **Češka:** očinski dopust povećan je sa 7 kalendarskih dana (2018.) na 14 kalendarskih dana. Naknada iznosi 70% prethodne plaće, do gornje granice od €933,76 za sedam dana;
- **Finska:** nema zakonskog prava na očinski dopust budući da je isto integrirano unutar roditeljskog dopusta, koji ima kvotni sustav u trajanju od 18 dana do 9 tjedana;
- **Francuska:** očinski dopust povećan je s 11 radnih dana na 25 radnih dana. Naknada iznosi 100% prethodne plaće, do gornje granice od €3.666 mjesečno.
- **Grčka:** očinski dopust je povećan sa 2 radna dana (2018.) u trenutku rođenja djeteta na teret poslodavca na 14 radnih dana uz naknadu od 100% prethodne plaće, na teret poslodavca;
- **Italija:** očinski dopust povećan je sa 4 dana (2018.) na 10 radnih dana koja su obavezna. Naknada iznosi 100% prethodne plaće bez gornje granice na visinu naknade.
- **Malta:** očinski dopust povećan je sa 5 radnih dana (javni sektor)/1 radni dan (privatni sektor) (2018.) na 10 radnih dana (za javni i privatni sektor) uz naknadu od 100% prethodne plaće bez gornje granice na visinu naknade.
- **Slovačka:** očinski dopust od 28 tjedana, ali s očinskom naknadom od samo 2 tjedna stupio je na snagu u studenom 2022. godine. U praksi je pravo na očevu naknadu ostalo isto, budući da je nova naknada za očinstvo izdvojena iz 28 tjedana rodiljne naknade koja je već bila dostupna očevima. Međutim, očinska naknada dostupna je posebno unutar prvih šest tjedana od rođenja djeteta i može se kombinirati s majčinom rodiljnom naknadom ili roditeljskim dodatkom. Nasuprot tome, rodiljnu naknadu koju imaju,

očevi mogu koristiti nakon što dijete navrši šest tjedana, a prije navršene tri godine života, ali ne ako majka istodobno prima rodiljnu naknadu ili roditeljski dodatak.

- **Slovenija:** očinski dopust smanjen je s 30 kalendarskih dana (2018.) na 15 kalendarskih dana te dolazi do svojevrsne rekalibracije dopusta. Uzimajući u obzir da je roditeljski dopust produžen s 130 kalendarskih dana (2018.) na 160 kalendarskih dana, od čega je 60 dana neprenosivo po roditelju, ispada da očevi sada imaju 75 neprenosivih dana (očinski i roditeljski dopust), u odnosu na prethodnih 30 neprenosivih dana (samo očinski dopust). Neprenosivi dani roditeljskog dopusta mogu se koristiti tijekom rodiljnog dopusta. Iznos naknade je 100% prethodne plaće, do gornje granice od 2,5 puta prosječne bruto plaće u Sloveniji (€5.059,80 mjesečno).

Možemo zaključiti da je Direktiva 2019/1158 donijela promjene u većem broju država članica, posebice u AT, **HR**, LU i SK koje su prvi puta uvele zakonsko pravo na očinski dopust, dok je 12 država u većini slučajeva udvostručilo njegovo trajanje. I dalje postoje države koje nisu u potpunosti usklađene s Direktivom: Finska u kojoj je očinski dopust integriran u roditeljski te Njemačka u kojoj je uvođenje očinskog dopusta planirano za 2024. godinu. Naknada se najčešće veže uz prethodna primanja u velikoj većini država članica te u pravilu govorimo o dobro plaćenim dopustima.

4.1.3. Usklađenost sustava roditeljskih dopusta u Hrvatskoj sa zahtjevima Direktive 2019/1158

Dobrotić (2019.) ističe da je izuzev dostupnosti očevih kvota *svim* zaposlenim očevima (kao što je istaknuto kasnije, očevi čija je partner/ica nezaposlena ili neaktivna, ne mogu koristiti roditeljski dopust), hrvatski sustav roditeljskih dopusta usklađen sa zahtjevima Direktive 2019/1158, štoviše iste i nadilazi. To ne iznenađuje s obzirom na dugu tradiciju dopusta, koji su oduvijek opsežniji u odnosu na zahtjeve koje pred države članice stavlja EU (usp. Dobrotić, 2018.). Jedna od vidljivijih novina koju je EU zakonodavstvo donijelo unazad nekoliko godina jeste individualno pravo na roditeljski dopust uz sustav dvomjesečnih očevih kvota. No, njihova se slabost još uvijek ogleda u činjenici da su roditeljski dopusti slabo plaćeni (odnosno postoji niska gornja granica), a poznato je da očevi u tim situacijama iste ne koriste (vidi Dobrotić i Varga, 2018.). Iako, u Hrvatskoj su plaćeni svi mjeseci roditeljskog dopusta, što nadilazi zahtjev Direktive 2019/1158 o tek dva plaćena mjeseca dopusta. Također, očeve su kvote dostupne tek očevima čiji/e partneri/ce rade, što je mimo odredbi Direktive 2019/1158 te bitno sužava krug potencijalnih korisnika prava (usp. Dobrotić, 2019.). Stoga ne iznenađuje slabo korištenje očevih kvota u Hrvatskoj te nalazimo tek oko 4-5% očeva godišnje u sveukupnom broju

korisnika roditeljskih dopusta (Dobrotić, 2015., 2017.; Dobrotić i Varga, 2018.). Direktiva 2019/1158 donosi i 10 dana dobro plaćenog očinskog dopusta, što je donijelo dodatna unapređenja na rodnoj dimenziji sheme dopusta u Hrvatskoj, budući da je Hrvatska bila jedna od rijetkih država članica EU-a bez očinskih dopusta (Tablica 4).

Slijedom toga, a polazeći od uvodno iznesenog konceptualnog dijela, koji govori kako će očevi koristiti dopuste samo ako su isključivo usmjereni njima i dobro plaćeni (npr. za pregled ranijih istraživanja Dobrotić i Varga, 2018.; Varga, 2021.; Dobrotić, 2023.), u Hrvatskoj je nužno unaprijediti postojeću shemu roditeljskih dopusta kako bi ona postala poticajnijom za korištenje od strane očeva (npr. kroz delimitiranje roditeljske naknade i nevezivanje prava oca uz radno-pravni status majke; Dobrotić i Varga, 2018.). Jedan od razloga svakako je pitanje rodne ravnopravnosti, ali nikako ne možemo zanemariti iznesene argumente vezane uz dobrobit djeteta (vidi Dobrotić, 2023.). No, kako sama shema dopusta nije jedina prepreka očevom korištenju dopusta te povećanom angažmanu u ranoj dobi djeteta, već važnu ulogu igraju i kulturni čimbenici te radno i šire društveno okruženje (vidi Varga, 2021.), istodobno je iznimno bitno djelovati na promjenu ideala roditeljstva i upućivati na važnost i dobiti od očeve aktivnije uloge u ranoj dobi djeteta. Također je važno osvijestiti poslodavcima činjenicu koliko je važno omogućiti očevima nesmetano korištenje tog prava (Dobrotić i Varga, 2018.).

U Tablici 5 daje se detaljnija usporedba zakonodavstva na području roditeljskih i očinskih dopusta za 2018. i 2023. godinu u Hrvatskoj. Vrlo općenito, dok su neki aspekti hrvatskih politika na području dopusta ostali dosljedni između 2018. i 2023. godine, poput trajanja roditeljskog dopusta, došlo je i do značajnih promjena poput uvođenja očinskog dopusta i rasta roditeljskih naknada. Ove promjene odražavaju napore za usklađivanjem sa standardima EU-a i promicanjem rodne ravnopravnosti u korištenju roditeljskog dopusta, ali su i odraz nacionalnih kretanja (npr. promjene u roditeljskim naknadama nisu uvjetovane Direktivom 2019/1158). Unatoč promjenama možemo vidjeti da još uvijek postoji rodna nejednakost u korištenju dopusta, pri čemu majke pretežno koriste dostupne mogućnosti dopusta (Tablica 5).

Zanimljivo je istaknuti kako Hrvatska nije dala bezrezervnu potporu prvom prijedlogu Direktive koji je tražio četveromjesečne kvote (Stajalište Republike Hrvatske, 2017.), a argumenti koji su se iznosili upućivali su na izraženo tradicionalno poimanje uloge očeva u najranijoj dobi djeteta, nedovoljno poznavanje čimbenika korištenja dopusta kod očeva te mogućih učinaka predloženih odredbi (Dobrotić i Varga, 2018.). Vezano za roditeljski dopust, tijekom pregovora o prijedlogu Direktive, Hrvatska je zastupala stajalište da se protivi

inicijalnom prijedlogu od četiri neprenosiva mjeseca roditeljskog dopusta jer bi to zahtijevalo ozbiljan redizajn hrvatskog sustava roditeljskog dopusta (Izmijenjeno stajalište Republike Hrvatske, 2017.). U konačnici, uslijed protivljenja i drugih država te teškog dosezanja kompromisa (kao što je izneseno detaljnije u Poglavlju 3.), Direktivom 2019/1158 usvojena su tek dva neprenosiva mjeseca roditeljskog dopusta, što je značilo da Hrvatska nije imala potrebu za dodatnim usklađivanjem. Hrvatska nije imala problem s predloženom razinom naknade, no isticala je kako se naknada za roditeljski dopust i naknada za bolovanje izračunavaju na različitim osnovama i na različite načine te kako bi države članice same trebale određivati visinu i način izračuna naknade (Izmijenjeno stajalište Republike Hrvatske, 2017.).

Tablica 5. ***Usporedba zakonodavstva na području roditeljskog i očinskog dopusta 2018. i 2023. godine u Hrvatskoj***

	2018.	**2023.**
Roditeljski dopust	Četiri mjeseca po roditelju po djetetu za prvo i drugorođeno dijete, s tim da su dva mjeseca prenosiva između roditelja. Petnaest mjeseci po roditelju po djetetu za višestruka rođenja te treće i svako sljedeće dijete (obiteljsko pravo). 100% prethodne plaće uz gornju granicu od 120% proračunske osnovice[13] (€540,54); €309,01 nakon što dijete navrši 12 (14) mjeseci.	Četiri mjeseca po roditelju po djetetu za prvo i drugorođeno dijete, s tim da su dva mjeseca prenosiva između roditelja. Petnaest mjeseci po roditelju po djetetu za višestruka rođenja te treće i svako sljedeće dijete, s tim da su dva mjeseca prenosiva između roditelja. 100% prethodne plaće uz gornju granicu uz gornju granicu od 225,5% proračunske osnovice[14] (€995,45); €551,80 nakon što dijete navrši 12 (14) mjeseci.
Očinski dopust	Nema zakonskog prava.	Zaposlenim i samozaposlenim očevima osigurano je deset radnih dana u iznosu od 100% prethodne plaće, bez gornje granice na iznos naknade
Fleksibilnost u korištenju	Mogućnost prijenosa dopusta između roditelja (izuzev 2 mjeseca kvota) i različiti obrasci korištenja (npr. u punom ili nepunom radnom vremenu)	Mogućnost prijenosa dopusta između roditelja (izuzev 2 mjeseca kvota) i različiti obrasci korištenja (npr. u punom ili nepunom radnom vremenu)
Korištenje dopusta	Pretežno ga koriste majke, uz ograničeno prihvaćanje od strane očeva. Prema podacima za 2017. godinu, očevi čine 4,47% svih korištenih roditeljskih dopusta.	Roditeljski dopust još uvijek pretežno koriste majke. Prema podacima za 2022. godinu očevi čine 4,05% (1.988 očeva) svih korištenih roditeljskih dopusta.

Izvor: Blum i sur. (2018., 2023.)

[13] Proračunska osnovica €450,45/mjesečno.
[14] Proračunska osnovica €441,44/mjesečno.

Direktiva 2019/1158, na području roditeljskih dopusta, prenesena je u hrvatsko zakonodavstvo Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 85/22 i NN 152/22). Radi zaštite materinstva, njege novorođenog djeteta i njegova podizanja te usklađenja obiteljskog i poslovnog života, Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (u daljnjem tekstu: ZRRP) propisuje se pravo na vremenske i novčane potpore roditeljima i njima izjednačenim osobama koje se brinu o djetetu. ZRRP također definira mogućnosti korištenja dopusta, pa tako navedena prava ne mogu istodobno koristiti oba roditelja, osim u slučaju očinskog dopusta, koji se može koristiti paralelno s rodiljnim, i stanke za dojenje djeteta koja se može koristiti i ako otac koristi svoj dio roditeljskog dopusta.

ZRRP je mijenjan dva puta u procesu usklađivanja s Direktivom 2019/1158. Glavne promjene bile su (usp. Tablica 5; Blum i sur., 2018.; 2023.):

- uveden je očinski dopust od deset radnih dana (15 u slučaju višestrukog rođenja), plaćen na istoj razini kao i rodiljni dopust – 100% prethodne plaće, bez gornje granice (u kolovozu 2022.);
- dva mjeseca neprenosivog roditeljskog dopusta (kvote) uvedene su i za roditelje na „produženom“ roditeljskom dopustu, odnosno tzv. trogodišnjem dopustu koji je dostupan roditeljima u slučaju rođenja više djece, trećeg i svakog sljedećeg djeteta (u kolovozu 2022.); međutim, pravo očeva na roditeljski dopust i dalje je uvjetovano radnim statusom majki;
- gornja granica roditeljske naknade povećana je sa 170% na 225,5% proračunske osnovice u kolovozu 2022. (iznosi €995,45 mjesečno);
- kriteriji pristupa punoj naknadi za rodiljni/roditeljski dopust su ublaženi te su sada postavljeni na 6 mjeseci neprekinutog staža osiguranja prije dopusta ili 9 mjeseci osiguranja s prekidima tijekom posljednje dvije godine prije početka dopusta (ranije 9 odnosno 12 mjeseci) (u siječnju 2023.);
- naknada za rodiljni/roditeljski dopust za (samo)zaposlene roditelje koji ne ispunjavaju gore navedene kriterije vezane uz staž osiguranja povećana je sa 70% na 125% proračunske osnovice u siječnju 2023. (iznosi €551,80 mjesečno);
- naknada za roditeljski dopust za roditelje koji koriste dopust s nepunim radnim vremenom povećana je sa 70% na 110% proračunske osnovice u kolovozu 2022. (iznosi €485,58 mjesečno);
- naknade za roditelje koji koriste pravo na (1) djelomični dopust do navršene treće godine života djeteta jer je djetetu zbog zdravlja i razvoja potrebna pojačana njega ili

(2) dopust za dijete s težim smetnjama u razvoju, uključujući tjelesni invaliditet, do djetetove osme godine života, povećana je sa 70% na 125% proračunske osnovice u siječnju 2023. (iznosi €551,80 mjesečno).

Možemo vidjeti kako je opseg promjena bio širi od onog što je traženo samom Direktivom 2019/1158.

5. PREPORUKE ZA DJELOVANJE

Komparativna analiza politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada usmjerenih zaposlenim roditeljima u državama članicama Europske unije pokazala je veliku raznolikost shema roditeljskih i očevih dopusta. Na nacionalnoj razini, sustavi koji se odnose na različite oblike dopusta vezanog uz djecu prilično su različiti, pri čemu su prava na dopust izdašnija za žene, dok je muškarcima dano malo poticaja da iskoriste roditeljski dopust (vidi npr. kvotni sustav u Tablici 3). Sveukupno gledano, Direktiva 2019/1158 je imala osrednji učinak na politike roditeljskih dopusta, budući da su zemlje uvelike imale regulirane plaćene dopuste, no veći broj njih morao je regulirati kvotna razdoblja dopusta vezana uz očeve.

U mnogim državama članicama trajanje roditeljskih dopusta različito je te čak i nadilazi zahtjeve Direktive 2019/1158, koja traži sveukupno osam mjeseci dopusta (četiri po zaposlenom roditelju). To je posebno vidljivo u postkomunističkim zemljama, koje se odlikuju duljim roditeljskim dopustima. Što se tiče visine naknada, sve države članice imaju rodiljni dopust koji je često plaćen u visini (ili blizu visine) prethodne plaće (vidi Blum i sur., 2023.) i većina država nudi dobro plaćene očinske dopuste kraćeg trajanja, to se pak ne odnosi na roditeljske dopuste. U mnogim europskim državama roditeljski dopusti su još uvijek neplaćeni ili plaćeni na razini relativno niskih naknada. U usporednoj literaturi dobro plaćenim naknadama smatraju se naknade koje prelaze granicu od 80% prethodne plaće (npr. Gornick i Meyers, 2004. prema Dobrotić, 2023.; usp. Dobrotić i Varga, 2018.). Kod očinskih dopusta u većini država taj je kriterij zadovoljen, no kada je riječ o roditeljskim dopustima takva praksa prisutna je u vrlo malom broju država i često ne za vrijeme trajanja cijelog dopusta. Kod roditeljskih dopusta, naknade su često paušalne (te ujedno i niske) ili su, iako vezane za prethodna primanja, dosta ograničene u svojoj visini. U Hrvatskoj također nalazimo takvu praksu (Dobrotić, 2019.).

Uzimajući u obzir odsutnost roditeljskih naknada ili niske roditeljske naknade u mnogim državama članicama EU-a, nije iznenađujuće da je Direktiva 2019/1158 pokušala uskladiti ovu dimenziju dopusta (vezivanjem naknade uz onu za bolovanje), a kako bi se svim roditeljima diljem EU osigurala barem minimalna razina prava. Istraživanja su pokazala kako „jača" rodna dimenzija roditeljskih dopusta može doprinijeti ravnopravnosti muškaraca i žena u javnoj i privatnoj sferi (O'Brien i Wall, 2017. prema Dobrotić i Varga, 2018). Kao što ističu Dobrotić i Varga (2018.) važno je stoga razumjeti kako sheme roditeljskih dopusta karakteriziraju pružanje skrbi muškaraca i žena, što omogućuje analizu učinaka rodno (ne)osjetljivih shema

dopusta na roditeljske prakse. Istraživanja pokazuju da su najpozitivniji učinci, gledajući iz rodne perspektive, kod shema dopusta koje izrijekom ciljaju korištenje dijela dopusta od strane muškaraca (npr. imaju dobro plaćene neprenosive mjesece roditeljskog dopusta ili očeve kvote). U tom slučaju veća je vjerojatnost da će očevi koristiti dopust (vidi O'Brien, 2009; O'Brien i Wall, 2017. prema Dobrotić i Varga, 2018., usp. Dobrotić i Stropnik, 2021.). Međutim, mnoge države članice EU-a, većinom bivše postkomunističke zemlje, roditeljski dopust definiraju kao isključivo obiteljsko pravo (Dobrotić i Varga, 2018.). Zbog velikih razlika među europskim državama, nije iznenađujuće da EU inicijativa za uvođenjem četveromjesečnih očevih kvota nije uspjela (Dobrotić, 2019.).

Osim vrlo različitog opsega prava (trajanja dopusta te visine pripadajuće naknade), države na različite načine uređuju i sam pristup dopustima, a sami kriteriji pristupa često određuju i različiti opseg prava (npr. roditelji s dužim stažem osiguranja često imaju pravo na više roditeljske naknade ili općenito puno lakši pristup plaćenom dopustu; više u Dobrotić i Blum, 2020.). Drugim riječima, nije nužno da svi roditelji imaju pristup ranije opisanim shemama dopusta, a to je pitanje kojim se Direktiva 2019/1158 nije bavila (pa niti analiza iznesena u ovom radu) te daje državama članicama mogućnost da se pristup očevom dopustu može ograničiti sa šest mjeseci prethodnog staža osiguranja (čl.8.st.2.), a pristup roditeljskom dopustu s godinu dana (čl.5.st.4.). To može uvelike ograničiti pristup dopustima radnicima koji rade u netipičnim oblicima rada (usp. Dobrotić i Blum, 2020., Uzunalioglu i sur., 2021.), a kojih je popriličan broj na pojedinim europskim tržištima rada. Na razini EU, nestandardnim radnicima se priznaju dopusti vezani uz obitelj dok su u radnom odnosu. Naime, Direktiva 2019/1158 primjenjuje se na sve radnike, uključujući radnike s nepunim radnim vremenom, na određeno vrijeme, ili one zaposlene preko agencija za privremeno zapošljavanje. Međutim, to nije dovoljno za osiguranje učinkovitih prava na usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada za nestandardne radnike. Naime, radnici s ugovorima o nultom radnom vremenu, samozaposleni, radnici u "ekonomiji platformi," domaći radnici, pripravnici i volonteri možda se ne smatraju radnicima u pravnom kontekstu, čime ostaju izvan područja primjene Direktive. Stoga ne iznenađuje da i Chieregato (2020.) ističe da je posvećeno malo pažnje preprekama koje mogu spriječiti nestandardne radnike u pristupu i korištenju mjera za usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada, dok bi u kontekstu rastuće nesigurnosti i nestandardnog zapošljavanja, sve manje i manje radnika diljem EU-a moglo ispuniti stroge kriterije pristupa dopustima temeljene na zapošljavanju, čime se sve veći broj radnika isključuje iz prava na plaćeni rodiljni/roditeljski dopust (usp. Dobrotić i Blum, 2020.).

Ekonomski čimbenici, kao što je struktura tržišta rada, ali i ekonomska stabilnost, mogu stoga utjecati na provedbu mjera ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada. Osim toga, same države članice s povoljnijom ekonomskom situacijom mogu odrediti prioritete na drugačiji način te određene aspekte Direktive 2019/1158 regulirati na izdašniji način. Osim toga, i sami politički prioriteti svake države članice mogu utjecati na to koliki će naglasak biti stavljen na politike ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada. Administrativna sposobnost država članica za provedbu Direktive 2019/1158 također može varirati. Razlike u resursima, stručnosti i infrastrukturi mogu utjecati na brzinu i učinkovitost kojom države članice mogu integrirati Direktivu 2019/1158 u svoje nacionalne pravne sustave (Pircher 2023.). Konačno, i sama razina javne svijesti i mišljenja o pitanjima ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada može utjecati na političku volju za prenošenje i provedbu Direktive 2019/1158. Države članice s jačim naglaskom na ravnotežu između obiteljskih obveza i plaćenog rada u javnom diskursu vjerojatnije će dati prioritet sveobuhvatnoj provedbi.

Važno je ukazati kako, budući da Direktiva 2019/1158 traži minimum od tek dva plaćena mjeseca roditeljskog dopusta u državama članicama, i to bez definiranja minimalne naknade (isto se prepušta državama), mnoge obitelji bi si teško mogle priuštiti korištenje dopusta koji su slabije plaćeni ili su neplaćeni (npr. Španjolska niti nema plaćeni roditeljskih dopust). To bi moglo imati implikacije i na rodne nejednakosti, budući da istraživanja pokazuju kako očevi slabo ili uopće ne koriste slabo plaćene dopuste (za pregled vidi Dobrotić i Varga, 2018.; Varga, 2021.; Dobrotić, 2023.). Naime, u takvim situacijama, većina očeva značajan dio individualnih prenosivih ili obiteljskih prava prenosi na majke. To dovodi do značajnih razlika u prosječnim stopama korištenja roditeljskog dopusta između majki i očeva. Oliviera (2019.) navodi da lakmus test za definiranje što je plaćanje na „adekvatnoj razini“, kako je definirano Direktivom 2019/1158, jest je li ono dovoljno da omogući da oba roditelja uzmu roditeljski dopust.

Slijedom toga bi, za bolju provedbu Direktive 2019/1158, države članice EU-a, uz uvođenje minimalnih standarda koji se traže, mogle razmotriti i sljedeće preporuke:

1. Osigurati primjerenu naknadu, odnosno omogućiti adekvatno plaćeni dopust, koji će omogućiti da oba roditelja koriste dopust. To bi moglo uključivati uvođenje naknade tijekom cjelokupnog razdoblja trajanja dopusta. Time bi se osiguralo i da uzimanje dopusta ne utječe neproporcionalno na prihod jednog od roditelja (najčešće majke). Istraživanja govore i da su tek dobro plaćeni dopusti, odnosno oni plaćeni 80%

prethodne plaće ili više (npr. vidi u Dobrotić, 2023.;usp. Gornick i Meyers, 2004.), uz kvotni sustav dopusta, jedino „jamstvo“ da će očevi dopuste i koristiti.

2. Poticati korištenje očinskog dopusta: na adekvatan i vidljiv način regulirati neprenosivi dopust za očeve i u onim državama u kojima je to do sada nedovoljno dobro uređeno (Tablica 3) te provoditi kampanje podizanja svijesti tijekom kojih bi se promovirala dobrobit očeva koji uzimaju očinski i roditeljski dopust i njihove djece, te preispitivalo kulturne stereotipe.
3. Unaprijediti sveobuhvatan paket mjera na području politika usklađivanja te ih uskladiti s mogućnostima korištenja roditeljskih dopusta:
    a. olakšati korištenje fleksibilnih oblika rada (u vidu radnog vremena i rada na daljinu), kako bi se pomoglo roditeljima da uravnoteže obiteljske obaveze i plaćeni rad. Pri tome je važno raditi na razvijanju radne kulture u kojoj će se osigurati roditeljima da mogu iskoristiti pravo na fleksibilne radne aranžmane bez straha od diskriminacije ili posljedica u karijeri, ali i uvoditi mehanizme ublažavanja eventualnih negativnih implikacija koje takvi oblici rada mogu imati ukoliko ih dominantno koriste žene (npr. neravnopravna raspodjela kućanskih poslova; vidi Dobrotić i Kovač, 2023.);
    b. poboljšati usluge podrške obiteljima, a ponajprije povećati dostupnost i pristupačnost kvalitetnih i priuštivih usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja kako bi se pružila podrška roditeljima pri povratku na posao (vidi Dobrotić i sur., 2018.). Omogućiti programe podrške roditeljima, kao što su tečajevi roditeljstva, podrška mentalnom zdravlju i usluge savjetovanja.
4. Pratiti i provoditi redoviti nadzor i izvješćivanje o provedbi i rezultatima Direktive 2019/1158 kako bi se osigurala usklađenost i identificirala područja koja trebaju poboljšanja. Također je potrebno provoditi penaliziranje poslodavaca koji se ne pridržavaju zahtjeva Direktive.
5. Njegovati kulturu podrške na radnom mjestu te, primjerice, ponuditi poticaje poslodavcima koji podržavaju inicijative za usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada, poput poreznih olakšica te novčanih potpora za prilagodbu radnih uvjeta usmjerenih obiteljima. Potaknuti tvrtke da razviju politike radnog mjesta prilagođene obiteljima i stvore poticajno okruženje za zaposlenike koji koriste roditeljski dopust.

6. Uključivanje dionika, odnosno, konzultacije sa socijalnim partnerima kako bi se osigurao učinkoviti dizajn i provedba politika, a i njihova eventualna nadogradnja kroz kolektivne ugovore. Uspostaviti mehanizme za povratne informacije od roditelja i skrbnika kako bi se razumjele njihove potrebe i izazovi u usklađivanju obiteljskih obveza i plaćenog rada.

6. ZAKLJUČAK

Cilj ovog specijalističkog rada bio je izraditi komparativnu analizu politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada usmjerenih zaposlenim roditeljima u državama članicama Europske unije, a kako bi se dobio uvid u proces donošenja te primjenu i dosege Direktive 2019/1158. S Direktivom 2019/1158 u središte interesa stavljeno je načelo rodne ravnopravnosti te je jedan od glavnih razloga njezina donošenja bilo osiguravanje veće zastupljenosti žena na tržištu rada te podrška njihovom napredovanju u karijeri. No, uzimajući u obzir dosadašnje spoznaje o politikama skrbi, podatke iz komparativne analize te posebice različite tradicije politika skrbi u pogledu uređenja rodne raspodjele skrbi, te adresiranja društvenih nejednakosti u pristupu pravima na roditeljske dopuste (vidi npr. Dobrotić i Stropnik, 2021.; Dobrotić, 2023.), dolazimo do zaključka da Direktiva 2019/1158 djelomično doprinosi poboljšanju prava roditelja u državama članicama, kao i do djelomičnog poboljšanja prava svih roditelja u pojedinom društvu.

Iako Direktiva 2019/1158 postavlja zajednički cilj, put do njegovog postizanja uvelike se razlikuje diljem EU-a. Kulturni, ekonomski, politički, povijesni i društveni čimbenici oblikuju način na koji države članice provode njezine odredbe. Razumijevanje ovih nijansi ključno je za procjenu utjecaja Direktive i napretka prema uravnoteženijoj rodnoj raspodjeli rada i skrbi diljem Europe. Naime, prilikom provedbe Direktive 2019/1158, države članice mogu odabrati usvajanje različitih zakonodavnih pristupa na temelju svojih već postojećih zakona – a što je pokazala i ova analiza – društvenih normi i kulturnog konteksta, što dovodi do varijacija u načinu na koji se odredbe Direktive 2019/1158 prenose u nacionalna zakonodavstva.

Općenito, Direktiva 2019/1158 je korak u pravom smjeru, budući da prepoznaje obiteljsku raznolikost i izričito proširuje prava očeva. Iako, u tom pogledu ne inzistira na dobro plaćenim dopustima, budući da ne definira minimalnu adekvatnu naknadu za vrijeme roditeljskog dopusta, dok veliki dio roditeljskih dopusta i nadalje može biti slabo plaćen ili neplaćen, a što će teško dovesti do većeg korištenja prava od strane očeva (usp. Varga, 2019.). Osim toga, dok se čini da Direktiva 2019/1158 cijeni i potrebu za proširenjem svog područja primjene na nove oblike zapošljavanja, u regulaciji tog aspekta dizajna dopusta ne odlazi daleko. Naime, kao što smo vidjeli, dopuštajući državama članicama da uvjetuju pristup pravima i povezanim naknadama minimalnim razdobljem rada, Direktiva 2019/1158 i dalje daje prostor državama da isključuju sve veći broj radnika u nestandardnom zapošljavanju iz pristupa mjerama za usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada. Ova će isključenost vjerojatno imati štetne

učinke u smislu jednakosti, budući da može pogoršati postojeće nejednakosti među radnicima po rodnoj, rasnoj i nacionalnoj osnovi. Dakle, iako je Direktiva 2019/1158 izričito usmjerena na poticanje rodne ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravne podjele odgovornosti za skrb između muškaraca i žena i uklanjanja rodnih razlika u primanjima i plaći, plan usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada mogao bi završiti jačanjem postojećih širih društvenih nejednakosti na tržištu rada, u oštroj suprotnosti s promicanjem jednakih mogućnosti koje uvodi Direktiva 2019/1158 (Chieregato, 2020.).

D`Andrea (2022.) također navodi da iako Direktiva 2019/1158 ima strukturna ograničenja, kao što su nepostojanje jasnog praga za plaću za roditeljski dopust i neobvezne prirode prava na fleksibilne radne aranžmane, njezina provedba predstavlja priliku za države članice da uvedu promjene u svoje pravne sustave. Budući da je ravnoteža između obiteljskih obveza i plaćenog rada ključan instrument za postizanje rodne ravnopravnosti u zapošljavanju i omogućavanje ženama da ostanu na plaćenom poslu, da preuzmu posao s punim radnim vremenom i da imaju priliku zaraditi za pristojan život čak i kada su samohrani roditelji, ključno je da se politike rada vode ovim načelom. Osim toga, sudjelovanje žena na tržištu rada ključno je za održavanje gospodarskog rasta i osiguravanje financijske održivosti sustava socijalne sigurnosti. Stoga bi svaka politika tržišta rada ili intervencija u radno pravo trebala biti vođena načelom ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada. Politike rada ne mogu same riješiti problem ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada ili nejednakog udjela tereta skrbi između muškaraca i žena. Kulturalne norme i stereotipi o rodnim ulogama u odgoju djece još uvijek mogu biti sveprisutni i ometati ravnopravniju podjelu odgovornosti za skrb (vidi npr. (Chieregato, 2020.). Međutim, odgovornost je država članica da prednjače i poboljšaju otpornost tržišta rada u kriznim vremenima te da pokažu da su mogući novi aranžmani u kojima muškarci i žene dijele teret skrbi.

Kulturni i društveni kontekst u svakoj državi članici igra značajnu ulogu u oblikovanju politika vezanih uz rad i skrb. Stavovi prema poslu, obiteljskom životu i rodnim ulogama mogu varirati, utječući na to i kako države članice tumače i provode odredbe Direktive 2019/1158. Socioekonomska i sociodemografska obilježja poput dobi, obrazovanja, partnerskog statusa, broja djece, (ne)zaposlenosti i prihoda, također su bitni čimbenici korištenja dopusta (Dobrotić, 2019.). Zaključno je stoga još uvijek prerano govoriti o učincima provedbe Direktive 2019/1158, budući da je ista u provedbi tek dvije godine, a prenošenje odredbe vezane uz plaćanje (članak 8.) produženo do 2. kolovoza 2024. godine. Potpuna provedba Direktive 2019/1158 tek treba započeti, s time da države članice do 2. kolovoza 2027. godine Europskoj

komisiji trebaju dostaviti sve informacije koje se odnose na njezinu provedbu, kako bi Europska komisija mogla izraditi izvješće o provedbi.

Na kraju je važno još jednom istaknuti kako su nacionalne mjere kojima se provodi Direktiva 2019/1158 daleko od idealnih. Većina država članica ima problema s neprenosivošću, visinom roditeljske naknade ili oboje. To je zabrinjavajuće jer samo kombinacija očeve kvote i visoke razine naknade dovodi do visokog korištenja roditeljskog dopusta od strane očeva (Karu 2017.). Sve u svemu, može se zaključiti da predstoji još mnogo posla na nacionalnoj razini kako bi se postigla pravilna provedba Direktive 2019/1158. Posebnu pozornost treba posvetiti i samoj uključivosti nacionalnih mjera, odnosno tome da svi roditelji imaju pristup pravima na roditeljske dopuste, i dimenzijama rodne ravnopravnosti, koje se odnose na neprenosivost i razinu naknada. To će biti jedini način da se osigura da je usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog rada dostupno svim radnicima, uključujući nestandardne radnike, te da su odgovornosti za skrb pravedno raspoređene između muškaraca i žena.

LITERATURA

1. Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. i Moss, P. (eds.) (2023). *International Review of Leave Policies and Research 2023*. Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/
2. Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. i Moss, P. (eds.) (2018). *International Review of Leave Policies and Research*. Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
3. Brough P., Holt J., Bauld R., Biggs A. i Ryan C. (2008). The ability of work—life balance policies to influence key social/organisational issues. *Asia Pacific Journal of Human Resources,* 46(3): 261-274.
4. Chieregato E. (2020). A Work–Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(1): 59 –80.
5. Clauwaert S. (2018). A new legislative agenda for the EU: putting meat on the bones after all?. *Social policy in the European Union: state of play 2018.* https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-state-of-play-2018
6. Crowell & Moring LLP (2022). *Novi belgijski zakoni na snazi.* Posjećeno 31. svibnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.crowell.com/en/insights/client-alerts/new-belgian-labor-and-employment-laws-on-work-life-balance-and-transparent-and-predictable-working-conditions-in-force-as-of-today#:~:text=By%20laws%20of%20October%207,EU)%202019%2F1158.
7. D'Andrea S. (2022). Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union?. *ERA Forum*, 23:7–18.
8. Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(3): 353-374.
9. Dobrotić I. (2019). Politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi. U Puljiz V. (ur), *Socijalno - demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 59-98). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.
10. Dobrotić I. (2019). Obiteljska politika Hrvatske. U Bežovan G. i sur., *Socijalna politika Hrvatske (II. izdanje)* (str. 337-391). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

11. Dobrotić I. (2021). Rastuća (ne)vidljiva većina? Nesigurna i netipična zaposlenost i roditeljstvo. U: *Politike roditeljskih dopusta, usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, društvene i rodne nejednakosti*. Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.incare-pyc.eu/wp-content/uploads/2021/02/InCARE-report-final-web.pdf
12. Dobrotić I. (2023). Parenting Leave Policies and Their Variations: Policy Developments in OECD Countries. U Daly M. i sur.: *The Oxford Handbook of Family Policy Over The Life Course* (str. 678–694). Oxford: Oxford University Press.
13. Dobrotić, I., Blum S. (2019). A social right? Access to leave and its relation to parents' labour market position. U Moss P. i sur.: *Parental Leave and Beyond: Recent international developments, current issues and future directions* (str. 261-279). Bristol: The Policy Press.
14. Dobrotić I., Blum S. (2020). Inclusiveness of Parental-Leave Benefits in Twenty-One European Countries: Measuring Social and Gender Inequalities in Leave Eligibility. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27(3): 588–614.
15. Dobrotić I., Kovač J. (2023). Jesu li fleksibilni oblici rada uvijek dobri? Fleksibilni oblici rada usmjereni roditeljima i pružateljima skrbi u zemljama Europske unije. *Revija za socijalnu politiku*, 30(2): 141-163.
16. Dobrotić, I., Matković, T., Menger, V. (2018). *Analiza pristupačnosti, kvalitete, kapaciteta i financiranja sustava ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj.* Zagreb: Ministarstvo demografije, obitelji, mladih i socijalne politike. Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://mdu.gov.hr/UserDocsImages/Direktorij%201/Analiza%20pristupa%C4%8Dnosti%20,%20kvalitete,%20kapaciteta%20i%20financiranja%20sustava%20ranog%20i%20pred%C5%A1kolskog%20odgoja%20i%20obrazovanja%20u%20Republici%20Hrvatskoj.pdf
17. Dobrotić I., Pećnik N. (2019). Usluge podrške roditeljstvu u Hrvatskoj: potrebe roditelja i postojeći programi. U Puljiz V. (ur): *Socijalno - demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 125-152). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.
18. Dobrotić I., Varga M. (2018). Zašto su važni očevi dopusti i kvote? Komparativni pregled shema dopusta za očeve u europskim zemljama te čimbenika i učinaka njihova korištenja. *Revija za sociologiju*, 48(2): 209-237.

19. Dobrotić I., Stropnik N. (2020). Gender equality and parenting-related leaves in 21 former socialist countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(5/6): 495-514.
20. Eurofound (2021). *Pravo na isključenje.* Posjećeno 10. svibnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect#:~:text=Definition,%2C%20during%20non%2Dwork%20hours
21. Europska komisija (2008). *Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o izmjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52008PC0637
22. Europska komisija (2010). *Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018
23. Europska komisija (2013). *Ciljevi iz Barcelone 2002.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a#:~:text=In%202002%2C%20the%20Barcelona%20European,least%2090%20%25%20of%20children%20between
24. Europska komisija (2015). *Program rada Komisije za 2015. – popisi povlačenja ili izmjena prijedloga na čekanju.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://commission.europa.eu/publications/2015-commission-work-programme-key-documents_en
25. Europska komisija (2017a). *Objava inicijative vezane za ravnotežu poslovnog i privatnog života.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en
26. Europska komisija (2017b). *Komunikacija Europske komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o uspostavi Europskog stupa socijalnih prava.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52017DC0250

27. Europska komisija (2017c). *Komunikacija Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX:52017DC0252
28. Europska komisija (2017d). *Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.* Posjećeno 10. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=COM%3A2017%3A253%3AFIN
29. Europska komisija (2019). *Novi početak za podršku ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i skrbnike.* Posjećeno 15. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en
30. Europska komisija (2022a). *Prijedlog preporuke Vijeća o reviziji ciljeva iz Barcelone o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju.* Posjećeno 15. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2022%3A442%3AFIN
31. Europska komisija (2022b). *Prenošenje Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života u državama članicama EU-a: dug put naprijed.* Posjećeno 15. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2022/12/2022_GE_TR_WLB-Directive-2-2.pdf
32. Europska komisija (2023). *Izjava Europske komisije o povredi prava EU vezano za Direktivu (EU) 2019/1158.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2112
33. Europski parlament (2010). *Second report on the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.* Posjećeno 15. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2010-0032_EN.html#_section1
34. Giubboni S. (2018). Being a worker in EU law. *European Labour Law Journal*, 9(3): 223-235.
35. Heinrich J.C. (2014). Parents' Employment and Children's Wellbeing The Future of Children. *Helping Parents, Helping Children: Two-Generation Mechanisms*, 24(1): 121-146.

36. International Network on Leave Policies and Research (2018-2023). *International Review of Leave Policies and Related Research.* Posjećeno 15. siječnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/
37. Irish Statute Book (2023). *Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.irishstatutebook.ie/eli/2023/act/8/enacted/en/html
38. Ius Laboris (2023). *Provedba Direktive (EU) 2019/1158 u državama članicama EU.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://iuslaboris.com/insights/implementing-the-work-life-balance-directive-across-europe/
39. *Izmijenjeno stajalište Republike Hrvatske o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (2017).* Hrvatski sabor. Posjećeno 9. listopada 2023. na mrežnoj stranici: https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/eu/stajaliste/2018-12/DEU%2017%20030%20izmjena%20Stajali%C5%A1ta%20.pdf
40. Oliveira A. i sur. (2019). The new Directive on Work-Life Balance: towards a new paradigm of family care and equality?. *European Law Review*, 45(3): 295-323.
41. Pircher B., De la Porte C. & Szelewa D. (2023). Actors, costs and values: the implementation of the Work-Life Balance Directive. *West European Politics*, 47(3): 543-568.
42. Službeni list Europske unije (1992). *Preporuka Vijeća 92/241/EEZ od 31. ožujka 1992. o skrbi za djecu.* Posjećeno 23. ožujka 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0241
43. Službeni list Europske unije (2016). *Povelja Europske unije o temeljnim pravima.* Posjećeno 23. ožujka 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO
44. Službeni list Europske unije (2019). *Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158
45. Službeni list Europske unije (2020). *Ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-

lex.europa.eu/HR/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html

46. Službeni list Europske unije (2021). *Preporuka Vijeća (EU) 2021/1004 od 14. lipnja 2021.o uspostavi Europskog jamstva za djecu.* Posjećeno 23. ožujka 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021H1004
47. Službeni list Europske unije (2022). *Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o Europskoj strategiji skrbi.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0440
48. *Stajalište Republike Hrvatske o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (2017).* Hrvatski sabor. Posjećeno 23. ožujka 2024. na mrežnoj stranici: https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/eu/stajaliste/2018-12/DEU%2017%20030.pdf
49. UNICEF (2022). *Dubinska analiza politika, programa, usluga, izvora financiranja te mehanizama usmjerenih suzbijanju siromaštva i socijalne isključenosti djece u Hrvatskoj - Podloga za izradu Nacionalnog akcijskog plana za provedbu Europskog jamstva za djecu u Hrvatskoj.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.unicef.org/croatia/media/10541/file
50. Vijeće EU (2020). *Europsko jamstvo za djecu.* Posjećeno 24. travnja 2024. na mrežnoj stranici: https://www.consilium.europa.eu/hr/infographics/european-child-guarantee/#0
51. Uzunalioglu M., Valentova M., O'Brien M. and Genevois AS. (2021). When Does Expanded Eligibility Translate into Increased Take-Up? An Examination of Parental Leave Policy in Luxembourg. *Social Inclusion,* 9(2): 350-363.
52. Varga M. (2021). Fathers on Leave: Experiences of Middle-Class Fathers on Parental Leave in the City of Zagreb. *Revija za socijalnu politiku*, 28(3): 413-413.
53. Waddington L., Bell M. (2021). The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective. *European Labour Law Journal,* 12(4): 508–528.
54. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu. *Narodne novine,* 151/22.
55. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, 85/22.

56. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, 152/22.

POPIS TABLICA

Tablica 1. *Poboljšanja koja donosi Direktiva (EU) 2019/1158*……..29

Tablica 2. *Prenošenje Direktive (EU) 2019/1158 u zakonodavstva država članica EU-a*……..32

Tablica 3. *Usporedba uređenja roditeljskih dopusta u EU-27 2018. i 2023. godine (1. dijete u obitelji)*……..37

Tablica 4. *Usporedba uređenja očinskih dopusta u EU-27 2018. i 2023. godine (1. dijete u obitelji)*……..42

Tablica 5. *Usporedba zakonodavstva na području roditeljskog i očinskog dopusta 2018. i 2023. godine u Hrvatskoj*……46