

Nejednakost muškaraca i žena na tržištu rada

Košek, Dina

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

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://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:692759>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-25**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

PRAVNI FAKULTET

Studijski centar za javnu upravu

Dina Kolšek

**NEJEDNAKOST MUŠKARACA I ŽENA
NA TRŽIŠTU RADA**

ZAVRŠNI RAD

Mentor: Izv. prof. dr. sc. Snježana Vasiljević

Zagreb, 2023.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. DISKRIMINACIJA	4
3. RODNA RAVNOPRAVNOST	10
4. CILJEVI EU – POLITIKA USKLADIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA	16
5. DIREKTIVA EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O RAVNOTEŽI POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA I PRUŽATELJA SKRBI 2019/1158	21
6. KOMPARATIVNA ANALIZA U HRVATSKOJ I SLOVENIJI	26
6.1. HRVATSKA	26
6.2. SLOVENIJA	30
8. ZAKLJUČAK	39
9. LITERATURA	41

Sažetak

Nejednakost muškaraca i žena na tržištu rada

Nejednakost muškaraca i žena prisutna je na tržištu rada i dan danas bez obzira na razne modele i instrumente kojima se pokušava ublažiti navedeni problem.

Najveći problem u pogledu nejednakosti muškaraca i žena u području rada je ukorijenjen tradicionalni patrijahalan stav, odnos dominacije i moći muškaraca s jedne strane i podređenost žena s druge strane. Također tome pridonose i rodni stereotipi zbog kojih se na žene gleda kao na one koje su odgovorne za obitelj i veže ih se za neplaćeni rad, a na muškarce kao na one koji djeluju u profesionalnome radu i veže ih se za plaćeni rad. Kako su žene sve više prisutne na tržištu rada, suočavaju se sa dvostrukim teretom, usklađivanjem privatnog i poslovnog života. Kroz politiku usklađivanja obiteljskih obaveza, Europska unija raznim mjerama nastoji ublažiti taj problem. Kako mnogim direktivama nije uspjela postići rezultate koje je očekivala, donijela je Direktivu 2019/1158 kojom nastoji postići usklađenje poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i ostvariti ravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada. Njome je postavila minimalne zahtjeve u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružatelje skrbi, kao i minimalni zahtjevi u pogledu fleksibilnih radnih uvjeta. Predviđeni uvjeti bi dali poticaj većem sudjelovanju žena na tržištu rada te aktivniju uloga muškaraca u skrbi za djecu.

Ključne riječi: diskriminacija, tržište rada, ravnopravnost spolova, rodna ravnopravnost, ravnoteža poslovnog i privatnog života

Abstract

Inequality between men and women in the labor market

Inequality between men and women is present in the labor market even today, regardless of the various models and instruments that are used to alleviate the mentioned problem. The biggest problem regarding the inequality of men and the women in the field of work is the rooted traditional patriarchal attitude, the relationship of dominance and power of men on the one hand and the subordination of women on the other. Gender stereotypes also contribute to this, due to which women are seen as those who are responsible for the family and are tied to unpaid work, and men are seen as those who act in professional work and are tied to paid work. As women are increasingly present on the labor, they face a double burden, harmonizing private and business life. Through the policy of harmonizing family obligations, the European Union tries to alleviate this problem with various measures. Since it failed to achieve the results it expected with many directives, it adopted Directive 2019/1158, which aims to harmonize the business and private lives of parents and care providers and achieve equality between men and women on the labor market. It set minimum requirements for paternity leave, parental leave and leave for carers, as well as minimum requirements for flexible working conditions. The foreseen conditions would encourage greater participation of women into the labor market and a more active role of men in child role.

key word: discrimination, labor market, gender equality, gender equality, balance between work and private life

Izjava o izvornosti

Ja, Dina Kolšek pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Dina Kolšek v.r.

Izjava o autorstvu rada

Ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad:

“Nejednakost muškaraca i žena na tržištu rada”

i da sam njegova autorica. Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju mrežni izvori, udžbenici, knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci) u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Dina Kolšek

Datum: 27.09.2023.

1. UVOD

U svakodnevnom životu se susrećemo sa raznim oblicima diskriminacije, a najčešći oblik diskriminacije i to na temelju spola možemo vidjeti na tržištu rada, što će biti predmet pisanja ovog rada. Diskriminacijom se narušava ravnopravnost spolova kao temeljna ustavna vrijednost (čl. 3 Ustava Republike Hrvatske).¹ Europska unija (dalje u tekstu: EU-a) teži u svim svojim aktivnostima uklanjanju nejednakosti i poticanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.²

U prvom dijelu rada ću analizirati pojam diskriminacije, koji čimbenici utječu na neravnopravnost žena i muškaraca te kako je EU-a unaprijedila europski zakonodavni okvir u promicanju jednakih mogućnosti između muškaraca i žena.

Neravnopravnosti muškaraca i žena doprinose rodni stereotipi zbog duboko usađenih stavova i predrasuda o muškarcima i ženama te se time ograničavaju njihove želje, izbori i sloboda.³ Problem nejednakosti muškaraca i žena u području rada pridonosi dobro ukorijenjen tradicionalni patrijahalan stav, dominacija i moć muškaraca s jedne strane i podređenost žena s druge strane. Kroz odgoj i obrazovanje rodni stereotipi protežu se sve do tržišta rada. Kako bi se postigla rodna ravnopravnost, Europska komisija je donijela Strategiju rodne ravnopravnosti 2020.-2025. kojom želi utvrditi ciljeve politike i bitne mjere za postizanje rodne ravnopravnosti. Mjera usklađivanja obiteljskih politika pridonosi bitnim stavkama ulaska oba roditelja na tržište rada, zato ću se u glavnom dijelu rada usredotočiti na usklađivanje obiteljskih politika.

Veći ulazak žena na tržište rada, urodio je puno većim obavezama u obiteljskom i poslovnom životu zbog čega se zapošljavanju u atipičnim oblicima rada koji su manje plaćeni (ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, ugovor o radu posredstvom agencije za privremeno zapošljavanje, ugovor o radu za stalne sezonske poslove). Posljedice takvih ugovora su nemogućnost napredovanja u karijeri, osjećaj manje sigurnosti zaposlenja i teško usklađivanje poslovnog i privatnog života. Jedan od načina za uklanjanje razlika na temelju spola na tržištu rada je postizanje ravnoteže između poslovnog i

¹ Ustav Republike Hrvatske NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14

² (čl. 8.) Ugovora o funkcioniranju Europske unije, Službeni list Europske unije, C 202/47, 2016.

³ Strategija rodne ravnopravnosti 2020.-2025., Bruxelles COM (2020) 152 final

privatnog života muškaraca i žena po čemu bi oba roditelja trebala snositi odgovornost za roditeljsku skrb. Zbog navedenog problema EU-a je poduzela niz mjera i direktiva (2006/54/EZ i 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća te direktive Vijeća 92/85/EEZ, 97/81/EZ i 2010/18/EU) koje se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života i mjera na područja roditeljskog dopusta, radnog vremena i sugestija na području ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Mjere se odnose na socijalna davanja, potpore za roditeljstvo, obitelj i djecu, usklađivanju obiteljskog života i rada kako bi time potaknuli veće zapošljavnje žena te ravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada.

Kako početne direktive nisu postigle očekivane rezultate, te da bi se postigla ravnoteža između poslovnog i privatnog života te ravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada, 2019. godine je usvojena nova Direktiva o ravnoteži poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi kojom se kroz mjere socijalnih dopusta omogućava da muškarci (očevi) preuzmu dio brige za djecu kako bi olakšali ulazak žena na tržište rada nakon trudnoće. Komisija je nastojala osigurati da se direktiva provede pravilno u državama članicama te je pozivala države članice da u preispitivanju svojih politika teže višim standardima od minimalnih.

Deskriptivnom analizom direktive možemo vidjeti jesu li te mjere dovoljne kako bi se postigla ravnoteža poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i na koji način su provedene u hrvatsko zakonodavstvo.

Cilj istraživanja u ovom radu je ustanoviti u kojoj mjeri je Hrvatska postigla minimalne uvjete predviđene direktivom te je li to dovoljno da bi se postigla uspješna obiteljska politika. Koristeći se komparativnom metodom, nastojat ću analizirati je li relativno dobra obiteljska politika uspostavljena u Sloveniji doprinjela većem korištenju dopusta i postiže li se time bolja ravnoteža obiteljskog i privatnog života ili su tu ipak potrebne i druge mjere na kojima bi trebalo poraditi.

Također, prema izvješću o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu možemo vidjeti na koji način je u praksi navedena direktiva polučila rezultate i koje su preporuku za daljnji rast i usklađenje sa Europskom unijom. Kroz analizu stanja politika možemo zaključiti da li direktiva omogućava Hrvatskoj ali i ostalim europskim zemljama dosezanje uspješne politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i da li je to dovoljno za promjenu ukupnog pristupa i kulturoloških promjena u cilju uklanjanju stereotipa

kojim se nameću određene uloge muškarcima i ženama te time potiče ravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada.

2. DISKRIMINACIJA

Ravnopravnost žena i muškaraca i zabrana diskriminacije temeljne su vrijednosti na kojima počiva Europska unija (dalje u tekstu: EU-a), kako je to i proklamirano u Ugovoru o Europskoj uniji (dalje u tekstu UEU). “Jednakost možemo promatati kroz dva konceptijska pristupa, a to su formalna (pravna) jednakost i materijalna (supstancijalna) jednakost. Formalna jednakost označava izjednačenost u pravima, odnosno ravnopravnost.”⁴ “Diskriminacija u najširem smislu označava odstupanje od načela formalne jednakosti (ravnopravnosti).”⁵

“Diskriminacija je aktivno djelovanje i ponašanje na temelju predrasuda ili namjernog osporavanja prava nekoj društvenoj grupi ili pripadnicima tih grupa. Kriteriji osporavanja mogu se temeljiti na spolu/rodu, spolnoj orijentaciji, rasi, vjeroispovijesti, dobi, etničkom podrijetlu i slično.”⁶ Temeljni zakon koji ovo pitanje uređuje kao opći zakon (*lex generalis*) jest Zakon o suzbijanju diskriminacije (dalje u tekstu: ZSD)⁷, dok Zakon o ravnopravnosti spolova (dalje u tekstu: ZRS)⁸ kao posebni zakon (*lex specialis*) detaljnije uređuje pitanje ravnopravnosti spolova i zaštitu od diskriminacije temeljem spola. Prema ZSD-u “zabranjeni oblici diskriminacije su rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.”⁹

Diskriminacija na temelju spola zabranjena je nacionalnim europskim i međunarodnim pravom.¹⁰

Sud Europske unije (dalje u tekstu: Sud EU-a) je prvi put raspravljao diskriminaciji na temelju spola interpretacijom odredbe Ugovora o europskoj ekonomskoj zajednici (dalje u

⁴ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

⁵ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

⁶ Borić R. Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH Mesnička 23, 10 000 Zagreb

⁷ Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08, 112/12

⁸ Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17

⁹ Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08, 112/12

¹⁰ Bilić A. Diskriminacija u Europskom radnom pravu Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 44, 3-4/2007., str. 559

tekstu: UEEZ-a) o jednakoj plaći za jednak rad. Iako je u to vrijeme da odredba jamčila jednaku plaću za jednak rad, ona nije bila oživotvorena u praksi. Interpretaciju ugovorne odredbe o jednakoj plaći za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti dao je Sud EU-a 1976. godine u predmetu *Defrenne*.¹¹

Gabriela Defrenne bila je stjuardesa koja je radila za belgijsku aviokompaniju. Nakon što je navršila 40 godina, gđa Defrenne otišla je u mirovinu uz otpremninu. U međuvremenu je uvidjela da je cijeli život radila za manju plaću od svojih muških kolega, tako je dobila i nižu otpremninu i mirovinu. Kako je bila žrtva spolne diskriminacije podnijela je zahtjev Državnom vijeću za ukidanje kraljevskog dekreta broj 3 koji je odredio posebna pravila mirovina posada aviokompanija. Nakon toga podiže tužbu belgijskom prvostupanjskom Sudu rada sa zahtjevom za naknadom pretrpljene štete u vidu nadoknade mirovine i otpremnine u istoj razini kao i muškarci. Prvostupanjski sud je postavio prethodno pitanje Sudu EU-a koji je interpretirao čl. 119. Ugovora o europskoj zajednici (dalje u tekstu: UEZ-a). Sud je zaključio da ako poduzeće ne poštuje načelo propisano u čl.119., tada bi nacionalni sudovi trebali zaštititi ta prava, ali ne može to provesti u mjeri koja je potrebna i zato ona može biti ostvarena u kombinaciji mjera Zajednice i nacionalnih mjera. Ovdje se radi o izravnoj diskriminaciji temeljem spola. Sud EU-a je podsjetio da je članak 119. izravno primjenjiv u slučajevima diskriminacije i utvrdio da razlika u plaćama predstavlja diskriminaciju na temelju spola, ali uz to Sud također kaže da članak 119. ima dvostruki cilj, koji je ujedno ekonomski (položaj na tržištu) i socijalni (ugrađen u ugovor), te proizlazi da je načelo jednake plaće dio temelja Zajednice. Ovakve interpretacije poslužile su kao poticaj aktivnijem angažmanu Komisije na području rodne jednakosti te započele aktivniju fazu razvoja politika rodne jednakosti.

Rana sudska praksa Suda EU-a stvorila je preduvjet za postizanje jednakih mogućnosti između muškaraca i žena na tržištu rada u skladu s “Direktivom Vijeća 76/207/EEZ od veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u vezi s pristupom zapošljavanju, strukovnoj izobrazbi, napredovanju i uvjetima rada.”¹²

¹¹ Sud EU-a, C 43/75 Gabrielle Defrenne protiv Societe anonyme belge de navigation de aerienne Sabena, ECLI:EU:C:1976:56.

¹² Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

Navedena sudska praksa Suda EU-a¹³ u području diskriminacije poslužila je za razvoj prava EU-a kroz definiranje načela izravnog učinka normi osnivačkih ugovora i direktiva te neizravnog učinka direktiva. Presude *Defrenne*, *Marshall* i *Foster* su otvorile vrata europskim institucijama da unaprijede europski zakonodavni okvir u promicanju jednakih mogućnosti između muškaraca i žena na tržištu rada.¹⁴

Ravnopravnost muškaraca i žena i zabrana diskriminacije u srži su temeljne vrijednosti na kojima počiva EU kako je proklamirano i u UEU-a kroz članak 2. koji navodi “Unija se temelji na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokracije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina. Te su vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca, te članak 3. stavak 3. “Ona suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta”.¹⁵

Pravo EU-a u području jednakih mogućnosti muškaraca i žena razvijalo se jako dugo, gotovo pola stoljeća kako bi se diskriminacija počela činiti vidljivom u pogledu plaća, uvjetima rada i socijalnom sigurnosti. Praksa Suda EU-a pomogla je u tumačenju i provedbi pravnog okvira diskriminacije temeljem spola.

Načelo ravnopravnosti spolova i zabrana diskriminacije danas su dobili svoje zaslužno mjesto u prvom kodificiranom katalogu ljudskih prava u EU-u, Povelji temeljnih prava u EU-u (dalje u tekstu: Povelja). U člancima 21. i 23. Povelje “zabranjuje se svaka diskriminacija na temelju spola i jamči pravo muškaraca i žena na jednako postupanje u svim područjima, uz zapošljavanje, radi i plaću.”¹⁶

„Povelja o temeljnim pravima proklamira jednakost, nediskriminaciju zabranjujući svaku diskriminaciju zasnovanu na spolu, rasi, boji kože, etničkom ili socijalnom podrijetlu, genetskim osobinama, vjeroispovijesti, jeziku, političkom ili drugom mišljenju, pripadnosti

¹³ Sud EU-a, 152/84 Marshall protiv Sothampton and South West Area Health Authority ECLI:EU:C:1986:84, Sud EU-a, Von Colson i Kamann protiv Land Nordrhein-Westfalen ECLI:EU:C:1984:153, Sud EU-a, Foster and Others v British Gas, C-188/89, EU:C:1990:313.

¹⁴ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

¹⁵ Ugovor o Europskoj uniji, Službeni list Europske unije C 202/13 2016.

¹⁶ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

nacionalnoj manjini, vlasništvu, životnoj dobi, invalidnosti i spolnom opredjeljenju.¹⁷ Isto tako, ističe značaj načela jednakosti između muškaraca i žena u svim područjima (zapošljavanje, rad i plaću).¹⁸ Cilj Povelje je bila izrada jedinstvenog dokumenta koji će sadržavati sva prava koja su se razvila tijekom godina sudske prakse Suda EU-a, ali i ona ugrađena u zajedničke ustavne tradicije država članica EU-a i međunarodne instrumente.

“Najznačanije smjernice kako poboljšati zakonodavni okvir te kako postići stvarnu jednakost, definirajući ravnopravnost spolova i oblike diskriminacije daje sekundarno pravo EU-a i to dvije temeljne direktive o jednakim mogućnostima za muškarce i žene na tržištu rada, Direktiva 207/76/EEZ i Direktiva 2002/73/EEZ te trenutno važeća Direktiva 2006/54/EEZ.”¹⁹

“Diskriminacija na radnom mjestu je jedan od negativnih i poražavajućih načina postupanja prema radnicima koji za posljedicu ima negativan utjecaj na njihovo zdravlje, njihovu obitelj, radnu organizaciju i društvo u cjelini.”²⁰ Kada se govori o diskriminaciji u postupku zapošljavanja i u radnom odnosu, onda se govori o neosnovanom ograničavanju čovjeka u ostvarivanju osnovnih ekonomsko - socijalnih ljudskih prava i slobode, prvenstveno prava na rad ali i drugih prava koja proizlaze iz tog prava. Posljedice diskriminacije djeluju individualno na pojedinca, ali isto tako i na društvo u cijelini.²¹

Na tržištu rada su najčeće diskriminirane žene, a jedan od glavnih razloga njihove diskriminacije su rodni stereotipi odnosno podjela rodnih uloga koji utječu na društvene klase zbog kojih se na žene gleda kao na one koje su odgovorne za obitelj i privatni život (za neplaćeni rad), a na muškarce kao na one koji djeluju u javnoj sferi i profesionalnome radu (za plaćeni rad). Zbog toga je ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u profesionalnome i obiteljskom životu važno područje na kojemu se ostvaruje rodna ravnopravnost. S druge strane, usklađivanje profesionalnoga i javnoga života s obiteljskim i privatnim životom preduvjet je visoke kvalitete svih žena i muškaraca te uživanja ljudskih prava u političkom, gospodarskom, kulturnom i socijalnom području.²²

¹⁷ Povelja Europske unije o temeljnim pravima u EU, Službeni list Europske unije C 202/391

¹⁸ Povelja Europske unije o temeljnim pravima u EU, Službeni list Europske unije C 202/391

¹⁹ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

²⁰ Bešlagić J., Bajramović E., Hodžić A. Izabrani modeli diskriminacije na radnom mjestu, 2018.

²¹ Bešlagić J., Bajramović E., Hodžić A. Izabrani modeli diskriminacije na radnom mjestu, 2018.

²² Žena, majka radnica - usklađivanje obiteljskog rada i plaćenog rada u Hrvatskoj, Zagreb 2016.

Žene se susreću sa manjim plaćama, osjetljivim sudjelovanjem na tržištu rada, ali istodobno i sa zahtjevima obiteljskog života. Brojni razlozi pridonose ovakvoj feminizaciji globalnog tržišta te na mnoge načine povećavaju postojeću nejednakost između muškaraca i žena u društvu.

Prva od prepreka koja poslodavca odvraća od zapošljavanja žena je zbog potencijalno mogućih teškoća usklađivanja poslovnog i privatnog života.²³ Takve predrasude proizlaze od ekonomskog interesa poslodavca da ima što manje troškove poslovanja zbog mogućnosti izbjivanja žena s posla s obzirom na majčinstvo, te spremnost na prekomjerni rad i moguće slabe motiviranosti žena s obzirom na muškarce.²⁴

Također, još jedna bitna prepreka poslodavca za zapošljavanje žena je potencijalna trudnoća. Dugo izbjivanje s posla prije i poslije trudnoće potiče poslodavce da radije zapošljavaju muškarce. Odlučujući faktori poslodavca kod zapošljavanja su pokazali da su roditelji okarakterizirani kao manje aktivni i predani svom poslu od osoba koje nemaju djecu. Prema studijama roditeljski status je bio povezan s rodom pa tako očevi nisu prosuđivani na isti način kao majke. Isto tako rezultati pokazuju da iako imaju istu formalnu kvalifikaciju, majke se ocjenjuju manje kompetentnima od žena bez djece dok se očevi se procjenjuju čak kompetentnijim od muškaraca bez djece. Pokazalo se da su trudnice u nepovoljnom položaju u praksi zapošljavanja, jer su ispitani poslodavci su naveli da bi radije zaposlili žene koje nisu trudne iako su kompetentnije.²⁵ Osim toga, Sud EU-a je utvrdio da otkaz ženama uslijed trudnoće predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola.²⁶

Ekonomske mogućnosti žena su uvjetovane rodnom segregacijom na tržištu rada koja označava koncentraciju muškaraca i žena na različitim vrstama i razinama aktivnosti i zaposlenja. Horizontalna ili sektorska segregacija označava raspodjelu žena i muškaraca

²³ Vučemić, V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, *Praktični menadžment*, Vol. 2, br. 2, 2011., str. 69

²⁴ Grgurev, I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, br. 4, 2006., str. 1107.

²⁵ Kučer L. Cesi - Zakon o radu - rodna analiza, Zagreb 2022.

²⁶ “Sud EU-a, C-177/88 Dekker protiv Stichting-Elisabeth Dekker se prijavila za radno mjesto u centru za mlade koje vodi Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum), pritom je obavijestila da je trudna. Odbor ju je odabrao kao najbolju kandidatkinju i preporučio VJV-Centrumu da je zaposli. U nizozemskom pravu je propisano da zaposlenice u javnom sektoru bez obzira na smanjenu radnu sposobnost zbog trudnoće ili porođaja zaslužuju jednako postupanje kao i drugi zaposlenici. VJV-Centrum je odbio zaposliti Dekker zbog moguće odsutnosti s posla zbog trudnoće (što predstavlja izravnu diskriminaciju jer samo žene mogu biti trudne). Nizozemski sud je odlučio da se radi o kršenju Zakona o jednakim mogućnostima. Vrhovi sud je zatim poslao upit Sudu EU-a. Presuda je bila da poslodavac koji odbije zaposliti odgovarajuću kandidatkinju na temelju nepovoljnih posljedica za njega, izravno je u suprotnosti s prvom Direktivom o jednakom postupanju između muškaraca i žena 76/207/EZ.”

prilikom zapošljavanja na određene sektore ili zanimanja. To dovodi do koncentracije žena i muškaraca u određenim sektorima i zanimanjima, kao primerice sektorima socijalne skrbi ili obrazovanja. Rezultat toga nisu samo manje naknade za rad nego i niži društveni status žena te drugačiji društveni ugled nekih zanimanja.²⁷ Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar sektora ili zanimanja. U sektorima koji tradicionalno zapošljavaju više žena razlika u plaćama je još izraženija što je najočitiji znak vertikalne segregacije. Razlika u plaći na temelju spola najveća je u dobro plaćenim poslovima. To je česta pojava, a do toga dolazi unatoč činjenici da mlađe žene sve više nadmašuju mlađe muškarce u stjecanju obrazovanja.²⁸ Žene u malom postotku nalazimo na pozicijama moći jer im je profesionalna napredovanje ograničeno. Kada se žena i zaposli nailazi na problem samoostvarenja u radnoj organizaciji, najviše zbog mogućnosti napredovanja, što se označava kao efekt staklenog stropa.²⁹ Stakleni strop kao nevidljiva je barijera na koju nailaze žene u poslovnom svijetu pokušavajući doći do vodećih pozicija. Činjenica je da većinu rukovodećih pozicija u gotovo svim zemljama svijeta zauzimaju muškarci. Smanjivanjem razlika u plaćama doprinosi postizanju ravnopravnosti spolova, doprinosi razvoju gospodarstva i smanjuje razinu siromaštva u društvu.

“Stope zaposlenosti i sudjelovanja žena i dalje su niže od stopa muškaraca u gotovo svim državama članicama.”³⁰

Rodna neravnopravnost na tržištu rada, obuhvaća puno veće područje od segmentacije tržišta rada i razlika u plaći na temelju spola, zato ću u nastavku ovog rada objasniti rodne uloge i kako rodni stereotipi u društvu pridonose neravnopravnosti muškaraca i žena na tržištu rada te kojim mjerama bi mogli postići rodnu ravnopravnost na području EU-a.

²⁷ Borić R. Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, Zagreb 2007.

²⁸ Eurofound, Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta
<https://www.eurofound.europa.eu/hr/topic/gender-equality>

²⁹ “Staklenim se stropom nazivaju nevidljive prepreke koje proizlaze iz složenih strukturalnih odnosa u organizacijama i ustanovama u kojima dominiraju muškarci, a te nevidljive prepreke sprječavaju žene u zauzimanju vodećih položaja. Iako definicija govori o nevidljivim preprekama, nevidljivost treba staviti pod navodne znakove jer u sustavu u kojemu dominiraju muškarci i čuvaju poredak nejednake raspodjele moći žene osjećaju, vide i “žive s preprekama”. Stakleni strop stoga za žene ne znači samo sporiji napredak u ostvarivanju vlastite karijere ili mjesta na ljestvici moći nego i vidljivu prepreku ravnopravnosti spolova.” Borić R. Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Zagreb 2007.

³⁰ Eurofound, Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta
<https://www.eurofound.europa.eu/hr/topic/gender-equality>

3. RODNA RAVNOPRAVNOST

Kada su žene počele pojačano sudjelovati na tržištu rada došlo je do podjele rada ukorijenjene u kulturnim pretpostavkama o rodnim ulogama. Te su se pretpostavke temeljile na ideji o podjeli muških i ženskih rodnih uloga kao prirodnih i bioloških. Kao posljedica toga u svijetu rada došlo je do diobe žena i muškaraca u grupe zanimanja “primjerene” njihovim biološkim spolnim ulogama.³¹

“Rodna perspektiva uzima u obzir utjecaj različitih društvenih područja na žene i muškarce. Spol je čimbenik koji utječe na živote ljudi, baš poput dobi, klase, etničke pripadnosti i razine obrazovanja. Društvene i kulturološke rodne uloge utječu na svakodnevni život.”³² “Podjela rada prema rodu je početna točka za velik broj rodnih neravnoteža i nejednakosti u društvu. Rod je dobrim dijelom kulturološki i društveni concept.”³³

Najstarijim oblicima podjele rada smatraju se spol i rod.³⁴ Također i danas u 21. stoljeću, kategorija spol i rod se smatraju ključnom značajkom temeljem koje se određeni poslovi dijele i pridodaju. Bitno je naglasiti kako rod nije samo društvena definicija žene i muškarca, nego i društvena definicija odnosa između žena i muškaraca. Spomenuta konstrukcija sadrži nejednak odnos moći, s muškom dominacijom i ženskom subordinacijom u većini sfera života.

Rodna ravnopravnost znači ravnopravnost žena i muškaraca u pogledu njihovih prava, postupanje prema njima, odgovornosti, mogućnosti te njihova ekonomskih i društvenih rezultata. “Rodna ravnopravnost postiže se kad žene i muškarci imaju ista prava, odgovornosti i mogućnosti u svim područjima društva te kad se različiti interesi, potrebe i prioriteta muškaraca i žena jednako vrednuju.”³⁵

Kako rod oblikuje šanse za zapošljavanje, “sociolozi se slažu da su sudjelovanje žena i muškaraca u plaćenom poslu te društvena vrijednost rada koji rade u društvu uvijek su ključni determinatori njihova općeg statusa u društvu.”³⁶ Rodna ravnopravnost jedna je od glavnih

³¹ Bertek T. i Dobrotić I. Žena, majka, radnica – Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Republici Hrvatskoj, Zagreb 2016. str. 11

³² Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova, Ured za ravnopravnost spolova, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb 2017.

³³ Ibid

³⁴ Galić B. Žena i rad u suvremenom društvu - značaj „orodnjenog“ rada, Sociologija i prostor: Časopis za istraživanje prostornog i sociokulturnog razvoja, vol. 49, No. 1 (189)2011,

³⁵ Eurofound, Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta
<https://www.eurofound.europa.eu/hr/topic/gender-equality>

³⁶ Galić B. Žena i rad u suvremenom društvu - značaj „orodnjenog“ rada, Sociologija i prostor: Časopis za istraživanje prostornog i sociokulturnog razvoja, vol. 49, No. 1 (189)2011,

vrijednosti EU-a, temeljno pravo i glavna komponenta za gospodarski rast te jedno od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava.”³⁷ Prisutna je na tržištu rada u procesu zapošljavanja, kvaliteti života te na poslu. Rod, posao i obitelj su odnosi koji su međusobno povezani. Promjene na poslu i obitelji djeluju i u promjenama u rodnim odnosima, a promjene u rodnim odnosima utječu na promjene u obitelji i na poslu.³⁸

Kako se industrijalizacijom proizvodnja dobara pomaknula izvan kuće, način života bio je određen različitim rodnim ulogama koje su se organizirale na temelju spolne/rodne podjele rada u kući. Tako se rodna uloga muškarca smatrala radnikom (hraniteljem), a rodna uloga žena se pripisivala majčinstvu. Podjela rada pojačana rodnim ulogama, muškarcima i ženama obično se dodjeljuju različita i odvojena područja rada na tržištu što je dovelo do rodne segregacije poslova i zanimanja, odnosno koncentracije žena i muškaraca u različitim poslovima i zanimanjima na tržištu rada. Čak i unutar istog zanimanja žene i muškarci nalazili su se zaposleni na različitim poslovima tržišta rada.³⁹

Neoliberalna globalna ekonomija pridonijela je dramatičnoj promjeni u strukturi radnih odnosa i obiteljskih obrazaca života. Promijenjene strukture radnih odnosa uvjetovali su i promijenjene strukture obitelji tako da tradicionalna obitelj u kojoj je muškarac hranitelj, a žena njegovateljica, bio je vodeći do sredine 20. stoljeća te je nakon toga oslabio u Europi i SAD-u.⁴⁰ Novi životni uvjeti i modeli rada nisu nadomjestili manjak brige i skrbi za koju su u tradicionalnom modelu bile zadužene žene u kući, tako da se danas sve veći broj kućanstava pokušava pronaći neki oblik rješenja za usklađivanja plaćenog posla i potrebe za skrb o djeci i starijim članovima obitelji.⁴¹

Teret povezan sa obiteljskim obvezama najčešće i dalje snose žene. Premda su u današnje vrijeme žene sve više prisutne na tržištu rada uz napredniju proizvodnju i tehnološke promjene koji su uzrokovali pojavu čestih oblika atipičnih zapošljavanja (rad na određeno vrijeme, rad s nepunim radnim vremenom, rad kod kuće, zapošljavanje preko agencije za privremeno zapošljavanje i slično) te novih oblika organizacije rada kao što je

³⁷ Eurofound Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta
<https://www.eurofound.europa.eu/hr/topic/gender-equality>

³⁸ Galić B. Žena i rad u suvremenom društvu - značaj „orodnjenog“ rada, Sociologija i prostor: Časopis za istraživanje prostornog i sociokulturnog razvoja, vol. 49, No. 1 (189)2011, str 33.

³⁹ Galić B. Žena i rad u suvremenom društvu - značaj „orodnjenog“ rada, Sociologija i prostor: Časopis za istraživanje prostornog i sociokulturnog razvoja, vol. 49, No. 1 (189)2011, str 34.

⁴⁰ Ibid str 35.

⁴¹ Ibid str 35.

samozapošljavanje, podugovaranje i outsourcing uz napomenu da se radi o oblicima rada koje karakterizira veća fleksibilnost, ali i veća nesigurnost.⁴²

Stereotipna očekivanja temeljena na određenim normama prema ženama i muškarcima, djevojčicama i dječacima, ograničavaju njihove želje, izbore i slobode te se stoga moraju ukloniti. Rodni stereotipi uvelike pridonose rodnom jazu u plaćama. Često su u kombinaciji s drugim stereotipima koji mogu pojačati negativne učinke stereotipa.⁴³

Rodna neravnopravnost i dalje je prisutna na tržištima rada unatoč napretku u 21. stoljeću, u zapošljavanju, kvaliteti života te na poslu. Iako je neravnopravnost i dalje prisutna, EU-a je postigao veliki napredak u tom području. Žene su sve više prisutne na tržištu rada, ali su i dalje prisutne rodne razlike jer rade u slabije plaćenim zanimanjima te su jako malo prisutne na položajima na kojima se donose odluke. Rodna ravnopravnost ostaje važan prioritet politike kao dio zakonodavnog programa i programa rada Europske komisije.

Kako bi osigurala rodnu ravnopravnost Europska komisija je 5. ožujka 2020. pokrenula novu Strategiju za rodnu ravnopravnost 2020.-2025. U njoj se nalaze mjere koje bi se trebale postići do 2025. godine u cilju postizanja rodne ravnopravnosti na području Europe. Glavni ciljevi strategije su zaustavljanje rodno uvjetovanog nasilja, smanjenje rodnih stereotipa, uklanjanje rodnih razlika na tržištu rada, postizanje ravnopravnog sudjelovanja u različitim gospodarskim sektorima, uklanjanje rodnih razlika u plaćama i mirovinama, uklanjanje rodnih razlika u skrbi i postizanje rodne ravnopravnosti.

Strategija se temelji na dvojnem pristupu odnosno ciljanim mjerama za postizanje rodne ravnopravnosti zajedno s jačanjem rodno osjetljivih politika. "Iako je naglasak na mjerama unutar EU-a, ona je usklađena s vanjskom politikom EU-a o rodnoj ravnopravnosti i jačanju položaja žena."⁴⁴

Jedna od prvih inicijativa povezana sa Strategijom bila je prijedlog o obvezujućim mjerama za transparentnost plaća, koji je Komisija donijela 4. ožujka 2021. Prijedlog se temelji na članku 157. stavku 3. UFEU-a. Time se predviđa da Europska unija donosi mjere kojima se osigurava primjena načela "jednakih mogućnosti i jednakih postupanja prema muškarcima i

⁴² Bilić A. Diskriminacija u Europskom radnom pravu, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 44, 3-4/2007., str. 557.-572.

⁴³ Europska komisija, Strategija rodne ravnopravnosti 2020.-2025. Bruxelles COM 2020 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025

⁴⁴ Službene stranice Europske unije https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr

ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti”. Vijeće je 24. travnja 2023. donijelo Direktivu o transparentnosti plaća kojom bi se trebalo doprinjeti borbi protiv diskriminacije u plaćama na radnom mjestu i uklanjanju razlika u plaćama temeljem roda. Tako će poduzeća s više od 250 zaposlenih morati svake godine podnijeti izvještaj nacionalnom tijelu o razlici plaće na temelju roda u svojoj organizaciji. Na temelju direktive će radnici koji su pretrpjeli rodnu diskriminaciju u pogledu plaće mogu dobiti naknadu, kao i povrat svih zaostalih dugovanja i bonusa ili isplate u naravi. Transparentnost plaća bi trebala radnicima i radnicama omogućiti otkrivanje eventualne diskriminacije između muškaraca i žena te način da joj se suprostave.⁴⁵

Isto tako kako bi unijela minimalne standarde prava te kriminalizirala najteže oblike nasilja nad ženama i nasilja na internetu, donijela je prijedlog direktive na razini EU-a o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji 8. ožujka 2022. Njome se predlažu mjere u područjima kriminalizacije i sankcioniranja relevantnih kaznenih djela, zaštite žrtava i pristupa pravdi, podrške žrtvama, prevencije, koordinacije i suradnje. Nasilje nad ženama i nasilje u obitelji oblik je diskriminacije kojim se krše ljudska prava. Njihovo uklanjanje dio je aktivnosti Europske komisije za zaštitu temeljnih vrijednosti EU-a i osiguravanje usklađenosti s Poveljom EU-a o temeljnim pravima. Nasilje nad ženama i nasilje u obitelji rašireni su u cijelom EU-u i procjenjuje se da pogađaju svaku treću ženu u EU-u.

Žene su također žrtve nasilja i na radnom mjestu. Otprilike trećina žena u EU doživljava seksualno uznemiravanje na poslu. Isto tako je porastu i nasilje na internetu, posebno usmjereno na žene u javnom životu, kao što su novinarki i političarke. Svaka druga mlada žena doživjela je i rodno uvjetovano nasilje na internetu. Kako se trenutačno niti jedan konkretan zakonodavni akt EU-a ne bavi nasiljem nad ženama i nasiljem u obitelji, ova bi Direktiva bila prvi akt koji se posebno bavi ovom vrstom nasilja.⁴⁶

Nakon deset godina pregovora, konačno je donesena 22. studenog 2022. vrlo bitna Direktiva o ženama u upravnim odborima, kojom se nastoji poboljšati rodna ravnoteža u upravama najvećih trgovačkih društava EU-a uvrštenih na burzu. Nedostatak žena na vodećim pozicijama negativno utječe na društvo. Istraživanja pokazuju da rodna raznolikost na vodećim pozicijama pridonosi boljem donošenju odluka, većem stupnju inovacije te boljoj organizaciji rada. Obzirom da su žene još uvijek podzastupljene na rukovodećim pozicijama

⁴⁵ Europsko vijeće Vijeće Europske unije <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/>

⁴⁶ Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji COM/2022/105 final

dovodi se u pitanje njihova sposobnost te se šalje poruka mladim ženama da njihove odluke nisu jednako vrijedne kao od muškaraca. Europska komisija potiče zemlje EU-a da veći broj žena bude na vodećim pozicijama.

Još jedna od mjera te kao konkretan rezultat Strategije je kampanja protiv rodnih stereotipa koja je donešena 8. ožujka 2023.⁴⁷ Cilj kampanje je podići svijest o ulozi rodnih stereotipa u društvu. Rodni stereotipi utječu na muškarce i žene na različitim područjima života, kao odabir studija, karijere, podjelu odgovornosti za skrb i donošenje odluka. Kako se rodni stereotipi usađuju od ranog djetinjstva u ljudske umove, oni utječu i ograničavaju one stvarne čovjekove težnje, izbore i slobode.⁴⁸ Rodni stereotipi dosta su ukorijenjeni u našoj kulturi i glavni su razlog rodne nejednakosti. Djeca u ranoj dobi počinju povezivati poslove s određenim rodnom. Tako se djevojčice usmjerava na osposobljavanje ili studij u području obrazovanja, zdravstva, socijalne skrbi i humanističkih znanosti, dok se za dječake očekuje izbor u području prirodnih znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike. Rodna neravnopravnost je također uz izbor zanimanja, prisutna i na tržištu rada što utječe na prihode i karijeru. Zato je važno osporiti stereotipe u mladosti kako bi ih se s vremenom srušilo. Prvi pomak bi bio da ih sami osvijestimo te primjenimo u svojoj karijeri. Potrebno je spriječiti rizik od siromaštva, a to je moguće uz drugi prihod. Žene i dalje preuzimaju veći dio odgovornosti za brigu za djecu, rade nepuno radno vrijeme, prekidaju karijeru zbog čega su manje plaćene od muškaraca (očeva), a na kraju to sve utječe na njihove mirovine čineći ih osjetljivijim na socijalnu isključenost i siromaštvo. Mjere koje potiču bolju kompatibilnost između obiteljskog i poslovnog života mogu djelovati na rodnu ravnopravnost. One potiču muškarce i žene da podjednako dijele odgovornosti za djecu i olakšavaju ženama da uđu ili ostanu na tržištu rada nakon dopusta zbog skrbi.⁴⁹

Postizanje rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji zahtjeva suradnju i djelovanje svih od država članica, agencija i institucija EU-a, u partnerstvu s civilnim društvom i organizacijama žena, socijalnim partnerima i privatnim sektorom. Mjere bi svakako još trebalo nadopunjavati, ali na koji način i kako to će se moći vidjeti nakon procjene kroz razna godišnja izvješća kada će biti dostupni i konkretni podaci o uspješnoj provedbi i postizanju rodne ravnopravnosti na području EU-a.

⁴⁷ Europsko vijeće Vijeće Europske unije <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/>

⁴⁸ Službene internetske stranice Europske unije https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_hr

⁴⁹ Službene internetske stranice Europske unije https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_hr

Mjera koju ću detaljnije razraditi u ovom radu je mjera kojom se potiče ravnopravnija podjela odgovornosti za skrb kojom bi se postiglo veće sudjelovanja žena u plaćenom radu i njihovom profesionalnom razvoju.

Različiti obrasci ponašanja muškaraca i žena na tržištu rada, odraz su ekonomske situacije pojedine zemlje, kulturnog konteksta, individualnog uvjerenja, ali i socijalnih politika odnosno obiteljskih politika. Znači usklađivanje obiteljskih politika pridonosi bitnim stavkama ulaska oba roditelja na tržište rada.⁵⁰

⁵⁰ Dobrotić I. Politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada, *Revija za socijalnu politiku*, 22(3) Zagreb (2015).

4. CILJEVI EU – POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA

Ravnopravnost žena i muškaraca je jedna od temeljnih vrijednosti EU-a. Europska unija ističe rodnu ravnopravnost i jednakost između žena i muškaraca kao temeljne vrijednosti zajamčene na razini primarnog prava: osnivačkim ugovorima (čl. 119 UEEZ-a) kao načelo nediskriminacije gdje je navedeno da bi muškarci i žene trebali primati jednaku plaću za jednak rad, a posebno Ugovorom o funkcioniranju Europske unije (članak 157. UFEU-a), Ugovorom o Europskoj uniji (članak 2. i članak 3. stavak 3. UEU-a), Poveljom temeljnih prava Europske unije (čl. 21 i čl. 23), općim pravnim načelima te praksom Suda EU-a, a na razini sekundarnog prava brojnim direktivama u području jednakosti između žena i muškaraca. Osim toga, u skladu s člankom 8. UFEU-a EU-a ima zadaću da u svim svojim aktivnostima uklanja nejednakosti i promiče ravnopravnost muškaraca i žena (što je poznato i kao „rodno osviještena politika”).

Na samom početku osnivanja Zajednice primarno je bilo usklađivanje zajedničkog tržišta, a tek se s vremenom izgradio poseban sustav zaštite temeljnih ljudskih prava. Europska ekonomska zajednica (dalje u tekstu: EEZ) uspostavljena je 1957. godine i isključivo se bavila ekonomskim interesima i stvaranjem zajedničkog tržišta. Temeljna ljudska prava nisu bila u fokusu pravnog interesa. Jedina odredba koja je sadržavala jedno od temeljnih načela, načelo nediskriminacije odredba čl. 119. EEZ-a (danas čl 157. UFEA-a) koja je jamčila jednakost plaća ženama i muškarcima. To načelo zaživjelo je kroz praksu Suda EU-a, te poslužio za izradu prve direktive o jednakim mogućnostima za muškarce i žene.

„Rana sudska praksa EU-a postavila je temelje za postizanje jednakih mogućnosti između muškaraca i žena na tržištu rada u skladu s Direktivom Vijeća 76/207/EEZ iz 1976. godine o provedni načela jednakog postupanja za muškarce i žene u vezi sa zapošljavanjem, osposobljavanjem, napredovanju i uvjetima rada.”⁵¹

Također člankom 153. UFEU-a propisano je da EU može djelovati u širem području „jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada“⁵² te se u tom okviru člankom 157. UFEU-a odobrava poduzimanje pozitivnih mjera za osnaživanje žena.

⁵¹ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

⁵² Čl. 153 Ugovor o funkcioniranju Europske unije, Službeni list EU, C 202/47

Ugovor o Europskoj uniji (Maastricht 1993.) utvrdio je zaštitu ljudskih prava kao jedno od temeljnih načela. U članku 6. navodi se da Unija kao opće načelo poštuje temeljna prava što su zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda potpisanoj u Rimu 4. studenog 1950. godine i što proizlaze iz ustavnih tradicija zemalja članica.

Važne promjene zaštite temeljnih prava na razini EU-a stupanje na snagu Lisabonskog ugovora odnosno Ugovora o funkcioniranju europske unije (dalje u tekstu: UFEU) iz 2009. godine. Posebnost Lisabonskog ugovora je da Povelja EU-a postaje njegov sastavni dio kojom se uvažavaju temeljna ljudska prava.⁵³ U člancima 21. i 23. Povelje EU-a „zabranjuje se svaka diskriminacija na temelju spola i jamči se pravo muškaraca i žena na jednako postupanje u svim područjima, uključujući zapošljavanje, radi i plaću.“

Pravno uređenje jednakosti žena i muškaraca u EU-u se razvijalo postupno te kako bi se unaprijedio europski zakonodavni okvir u tom području, donešeno je nekoliko značajnih direktiva kao što su “Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanju zapošljavanja i rada (preinaka), Direktiva 2010/41/EU o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ, Direktiva 86/378/EEC o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u programima profesionalnih socijalnih osiguranja, Direktiva 2004/113/EZ kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u pristupu dobivanju i nabavi robe, odnosno pružanja usluga, Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje, Direktiva 79/7/EEC o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanju socijalne sigurnosti, Direktiva 96/34/EEC o roditeljskom dopustu, Direktiva 97/80/EEC o obvezi iznošenja dokaza u slučajevima diskriminacije utemeljene na spolu, Direktiva 2002/73/EZ kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/27/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete.”⁵⁴

⁵³ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

⁵⁴ “Svrha direktiva je ozakoniti načelo jednakog postupanja prema muškarcima i ženama. Direktive obvezuju glede ciljeva koji se trebaju postići, ali ostavljaju slobodu glede izbora oblika i metode za njihovu provedbu.

Primarno i sekundarno europsko pravo razvijalo se dugo u području jednakih mogućnosti između muškaraca i žena kako bi se diskriminaciju temeljem spola vezano uz plaću, uvjete rada i socijalnu sigurnost učiniti vidljivom.⁵⁵

Kako bi se pridonijelo višim stopama zaposlenosti i boljem položaju muškaraca i žena na tržištu rada EU-a, sve veća važnost se daje politici usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Od 2017. godine se razvija Europski stup socijalnih prava koji sadrži 20 ključnih načela i prava, a među kojim se spominje i usklađivanje obiteljskog i privatnog života, rodnu ravnopravnost te rani predškolski odgoj i obrazovanje.⁵⁶ “Europski stup socijalnih prava naglasak stavlja prvenstveno na pravo na dopuste za skrb, najviše roditeljsku skrb te na fleksibilne radne uvjete i kvalitetne i priuštive usluge.”⁵⁷

Politikom usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada pokušavaju se ukloniti prepreke koje ženama otežavaju pristup tržištu rada i potaknuti muškarce na ravnopravno sudjelovanje u obiteljskom životu. Osim promicanja pristupa žena na tržištu rada i jačanja njihove povezanosti s tržištem rada i u drugim područjima može dovesti do pozitivnih učinaka kao što su suzbijanje (dječjeg) siromaštva, poboljšanje obrazovanja, postizanje rodne ravnopravnosti i ublažavanje društvenih razlika, ublažavanje demografskih pritisaka te poboljšanje dugoročne održivosti sustava socijalnog osiguranja.⁵⁸

Različiti obrasci ponašanja muškaraca i žena na tržištu rada su odraz ekonomske situacije pojedine zemlje, individualnih uvjerenje, te je isto tako važna socijalna politika odnosno obiteljska politika. Općenito govoreći sama politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada je dosta kompleksna, a zemlje pojedine mjere razvijaju različitim intezitetom te nerijetko isto implementiraju predviđene mjere. Postojeća istraživanja također pokazuju da je uređenost ovih politika jedan od bitnih čimbenika koji omogućavaju sudjelovanje obaju roditelja na tržištu rada.⁵⁹

Europska ih unija upućuje državama članicama obvezujući ih na donošenje zakona i drugih propisa kojima se u nacionalno pravo preuzima sadržaj direktiva. Države članice moraju provesti direktivu u cijelosti i na najučinkovitiji način. U tekstu propisa kojim se provodi direktiva moraju se na jasan i nedvosmislen način regulirati prava i obveze te osigurati njihovo ispunjavanje i pravna zaštita od mjerodavnih tijela države članice.” Borić R. Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH Mesnička 23, 10 000 Zagreb,

⁵⁵ Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.

⁵⁶ Dobrotić I. Politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi Socijalno - demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019. str. 65

⁵⁷ Ibid

⁵⁸ Dobrotić I., “Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada.” Revija za socijalnu politiku 22/3, 2015., str. 354.

⁵⁹ Ibid

“Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada obuhvaćaju mjere uže obiteljske politike (rodiljni, roditeljski dopusti i naknade za uzdržavane članove obitelji), mjere na tržištu rada (fleksibilne mogućnosti na tržištu rada), rada na daljinu te mjere usmjerene dosezanju rodne ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi (očev dopust).”⁶⁰ Različitim analizama možemo vidjeti kako učinak dopusta utječe na postavljene ciljeve, dok za ostale mjere kao fleksibilni radni uvjeti još treba vremena da se sagleda pravo stanje jer se radi o novijem području koje je još slabo uređeno na zakonodavnoj razini ili je tek neformalan dogovor sa poslodavcem.⁶¹

Roditeljski dopusti su jako bitni s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Dopusti se temelje na kriteriju ostvarivanja prava te kriteriju opsega prava koji uključuje trajanje dopusta, naknadu, rodnu dimenziju i fleksibilnost. Zemlje se jako razlikuju u trajanju dopusta i visini naknade za trajanje dopusta. Različiti su kriteriji pristupa u europskim zemljama, ako promatramo kroz kriterij zaposlenosti najčešće je potreban prethodni staž osiguranja kako bi ostvario punu naknadu za vrijeme dopusta. Isto tako opseg prava na području dopusta je raznoliko uspostavljen u europskim zemljama. Trajanje roditeljskih dopusta isto tako je vrlo različito regulirano. Većina zemalja vezano za visinu naknade ima rodiljni dopust plaćen u cijelosti, dok su roditeljski dopusti u nemalom broju zemalja još uvijek neplaćeni. Bolja rodna dimenzija dopusta može pridonijeti ravnopravnosti muškaraca i žena u javnoj i privatnoj sferi.⁶²

Kao model socijalnih prava dopusti se smatraju pravom na davanje skrbi. Mogu imati pozitivne i negativne učinke. Omogućavaju roditeljima izlazak s tržišta rada podržavajući roditeljsku skrb u ranom djetinjstvu. Ono što je vrlo bitno je naknada za vrijeme trajanja dopusta. Istraživanja pokazuju kako plaćeni dopust jača povezanost žena s tržištem rada odnosno pomaže povećanju stope zaposlenosti žena, smanjuje izlazak majki s tržišta rada, povećava vjerojatnost da će se žene nakon poroda vratiti istom poslodavcu.⁶³ Plaćeni dopusti također smanjuju rodni jaz u stopama zaposlenosti tako i jaz zaposlenosti majkama i ženama bez djece.

⁶⁰ Dobrotić I., “Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada.” *Revija za socijalnu politiku* 22/3, 2015., str. 354.

⁶¹ Dobrotić I., “Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada.” *Revija za socijalnu politiku* 22/3, 2015., str. 354.

⁶² Dobrotić I. *Politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi* Socijalno - demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019. str. 74-78

⁶³ Dobrotić I. *politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada* *Revija za socijalnu politiku* 22/3, Zagreb, 2015. str. 361.

Istraživanjima je dokazano da dopusti umjerenog trajanja imaju pozitivniji učinak od onih dopusta duljeg trajanja. Duži dopusti imaju negativan učinak na ponovni ulazak žena na tržište rada jer dovodi do gubitku znanja i vještina. Promičući rodnu ravnopravnost na tržištu rada i u privatnoj sferi europske zemlje sve više obraćaju pozornost na ponašanje očeva i na dopuste namjenjene očevima. Studije pokazuju da su učinci korištenja očevih dopusta pozitivni jer očeve uključuju u brigu o djeci i oko kućanskih poslova.⁶⁴

Kako dopusti imaju pozitivne učinke na roditeljstvo i usklađivanje obveza, tako postoje i negativni učinci vezano za dopuste dužeg trajanja koji dovode do rodne segregacije na tržištu rada kao participacija na tržištu rada, nižih plaća, profesionalne segregacije ili sporijeg napredovanje u karijeri (najviše se odnosi na žene s višim stupnjem obrazovanja). Uz dopuste kao opcije usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, treba razvijati i uslugu predškolskog odgoja i obrazovanja ili fleksibilnih uvjeta rada.

Zemlje s razvijenim politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada koje imaju duže dopuste s visokim dohotkom i raširene usluge (nordijske zemlje) povećavaju mogućnosti zapošljavanja žena, u usporedbi s tradicionalnim politikama koje karakteriziraju dopusti dužeg trajanja s niskim naknadama te nerazvijenog sustava predškolskog odgoja i obrazovanja.⁶⁵

Nakon dugo godina pokušaja i dogovora između zemalja članica, Europska komisija je predložila novu *New start* inicijativu unutar koje traži pristup uređenja prava na području politika usklađivanja. Poticaj je bio veći ulazak žena na tržište rada te aktivnija uloga muškaraca u skrbi za djecu. Time se predlaže nova direktiva Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika. Navedena “direktiva po prvi puta na europskoj razini intervenira u privatnu sferu odnosno pravedniju raspodjelu obveza između muškaraca i žena u privatnoj sferi.”⁶⁶

⁶⁴ Ibid str. 364

⁶⁵ Dobrotić I., “Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada.” *Revija za socijalnu politiku* 22/3, 2015., str. 353-374.

⁶⁶ Ibid

5. DIREKTIVA EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O RAVNOTEŽI POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA I PRUŽATELJA SKRBI 2019/1158

Ravnoteža poslovnog i privatnog života predstavlja roditeljima problem u području skrbi, zbog čestih promjena radnog vremena što se negativno odražava na zaposlenost žena jer su one najčešće zadužene za skrb u obitelji. To je jedan od ključnih čimbenika podzastupljenosti žena na tržištu rada. Predviđenim pravnim okvirom Unije poduzete su mjere (direktive) kojim bi se poticalo muškarce (očeve) da preuzmu dio odgovornosti.

Pitanjima koja se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, bavilo se još nekoliko direktiva posebno “Direktive 2006/54/EZ i 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća te direktive Vijeća 92/85/EEZ, 97/81/EZ i 2010/18/EU”.

Direktivom 2019/1158 Europskog Parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage direktive 2010/187/EU trebala bi se postići veća razina rodne ravnopravnosti u društvu i bolja podjela odgovornosti između muškaraca i žena što bi trebalo pozitivno utjecati na smanjivanje rodnog jaza u plaćama te mirovinama.⁶⁷ Direktiva se odnosi na sve radnike koji imaju ugovore o radu uključujući ugovore o radu ili radne odnose radnika koji rade na nepuno radno vrijeme, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje ugovor o radu ili radni odnos imaju s agencijom za privremeno zapošljavanje, kako je prethodno predviđeno Direktivom 2010/18/EU.⁶⁸

Direktivom se želi postići veće sudjelovanje žena na tržištu rada i postizanje njihove financijske neovisnosti kako bi se osigurala ravnopravnost žena i muškaraca u pogledu njihovih prilika na tržištu rada te omogućavanje roditeljima i osobama koje drugima pružaju skrb da bolje usklade poslovne i skrbničke obveze. Mogućnosti korištenja dopustima od strane očeva ili fleksibilnih radnih uvjeta “pozitivno bi utjecalo na smanjenje dijela

⁶⁷ 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 Europske unije L 188/79, 12.07.2019.

⁶⁸ 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 Europske unije L 188/79, 12.07.2019.

neplaćenog rada u obitelji koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.”⁶⁹

Direktivom se propisuju “minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i dopusta za pružatelje skrbi, kao i minimalni zahtjevi u pogledu fleksibilnih radnih uvjeta za radnike koji su roditelji ili pružatelji skrbi.”⁷⁰“Olakšavanjem usklađivanja poslovnog i obiteljskog života takvih roditelja i pružatelja skrbi ovom bi se Direktivom trebalo doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i promicanje visoke razine zaposlenosti u Uniji.”⁷¹

Direktivom se predviđa 10 radnih dana očevog dopusta za sve očeve (ili druge roditelje) uz naknadu minimalno u visini plaće tijekom bolovanja. “Očinski dopust označava dopust oca s posla (ili ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja) povodom rođenja djeteta radi pružanja skrbi.”⁷² Tim dopustom bi se potaknula ravnopravnija podjela obiteljskih obaveza između žena i muškaraca i omogućilo rano emocionalno povezivanje očeva i djece.⁷³ Dopust bi se trebao iskoristiti u vrijeme oko rođenja djeteta i biti jasno povezan s rođenjem djeteta u svrhu pružanja skrbi. Države članice bi trebale samostalno odlučiti o tome može li se očinski dopust iskoristiti djelomično prije rođenja djeteta ili u potpunosti nakon rođenja djeteta te vremenski okvir korištenja. Kako bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust trebalo bi se odobriti neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu kako je definiran nacionalnim pravom.⁷⁴ “Države članice trebale utvrditi razinu plaće ili naknade plaće u pogledu minimalnog razdoblja očinskog dopusta koja je barem jednaka razini nacionalne plaće za vrijeme bolovanja.”⁷⁵

⁶⁹ 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 Europske unije L 188/79, 12.07.2019.

⁷⁰ Ibid

⁷¹ 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 Europske unije L 188/79 12.07.2019.

⁷² Ibid

⁷³ Ibid

⁷⁴ Ibid

⁷⁵ 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 Europske unije L 188/79 12.07.2019.

Direktivom se zato traži “minimalno razdoblje roditeljskog dopusta koje se ne može prenijeti s jednog roditelja na drugi te se povećava s jednog na dva mjeseca.”⁷⁶ “Time bi se očeve potaknulo na uzimanje roditeljskog dopusta, zadržavajući istovremeno pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta kako je predviđeno Direktivom 2010/18/EU.”⁷⁷ “Svrha direktive je da najmanje dva mjeseca roditeljskog dopusta bude dostupno svakom roditelju pojedinačno i da se ne može prenijeti na drugog roditelja što bi potaknulo očeve da iskoriste svoje pravo na takav dopust i olakšalo ulazak majki na tržište rada nakon roditeljskog i roditeljskog dopusta.”⁷⁸ “Roditeljski dopust znači dopust roditelja s posla na temelju rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu.”⁷⁹ Direktiva jamči radnicima (roditeljima) minimalno četiri mjeseca roditeljskog dopusta, od kojih se dva mjeseca ne mogu prenositi s jednog roditelja na drugog. Države članice se potiče da svim radnicima (roditeljima) odobre pravo na roditeljski dopust u skladu s nacionalnim pravnim sustavima. “Roditeljski dopust bi radnici trebali moći tražiti u obliku rada na puno ili na nepuno radno vrijeme, u naizmjeničnim razdobljima ili u drugim fleksibilnim oblicima,” a poslodavac može prihvatiti ili odbiti zahtjev koji nije u obliku rada na puno radno vrijeme.⁸⁰ “Države članice trebale bi moći odlučiti trebaju li se uvjeti pristupa korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama.”⁸¹ To se odnosi na roditelje koji su posvojili dijete, samohrane roditelje, roditelja s invaliditetom i roditelja djece s invaliditetom ili djecu s dugotrajnom bolešću.⁸²

Zbog pružanja skrbi ili potporu članu obitelji, a kako bi radnici ostali na tržištu rada, direktivom je predviđeno da svaki radnik ima pravo na dopust za pružatelje skrbi u trajanju od pet radnih dana godišnje. “Dopust za pružatelje skrbi bi značio dopust radnika s posla kako bi pružio osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi koja živi s njim u kućanstvu kao i radnik kojem je potrebna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.” Države članice mogu odlučiti da se taj dopust može koristiti u razdobljima od jednog ili više radnih

⁷⁶ Ibid

⁷⁷ 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 Europske unije L 188/79, 12.07.2019.

⁷⁸ Ibid

⁷⁹ 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 Europske unije L 188/79, 12.07.2019.

⁸⁰ Ibid

⁸¹ Ibid

⁸² Ibid

dana po slučaju. “Svi radnici, ako su stekli pravo za dopust za pružatelje skrbi, trebali bi zadržati svoje pravo na odsutnost s posla, a da pritom ne izgube prava iz ugovora o radu, na temelju više sile zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, kako je predviđeno Direktivom 2010/18/EU.”⁸³

Isto tako direktivom su predviđeni fleksibilni radni uvjeti kako bi se radnicima (roditeljima) roditeljima do osme godine ili njegovateljima olakšalo korištenje skrbi. Time se može zahtijevati rad na izdvojenom mjestu rada (od kuće), fleksibilno radno vrijeme ili skraćeno radno vrijeme. Zaposlenici koji su roditelji/skrbnici, u slučaju posebnih situacija radnika poslodavac bi trebao uzeti u obzir slučajeve kod samohranih roditelja, roditelja posvojitelja, roditelja s invaliditetom, roditelja djece s teškoćama u razvoju ili oboljelih od dugotrajnih bolesti. Fleksibilni radni uvjeti bi svakako mogli pomoći majkama da ostanu na tržištu rada jer bi time mogle uskladiti posao i pružanje skrbi djeci ili članu obitelji kojemu je potrebna zdravstvena skrb. Poslodavac kod razmatranja zahtjeva za fleksibilnim radnim uvjetima, može odlučiti hoće li prihvatiti ili odbiti zahtjev radnika.⁸⁴

Ostvarivanje navedenih prava ima za cilj je održavanje povezanosti radnika s tržištem rada. Zato bi trebalo izričito propisati zaštitu prava iz ugovora o radu radnika koji koriste dopuste, posebno se štiti pravo radnika da se nakon korištenja dopusta vrati na isto ili na slično radno mjesto te ne trpi štetu u pogledu uvjeta rada iz svojeg ugovora o radu ili radnog odnosa zbog korištenja dopusta.⁸⁵ Radnici koji su tražili ili koristili dopust ili fleksibilne radne uvjete trebalo bi zaštititi od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi te zaštititi od otkaza.⁸⁶

Države članice pozivaju se da promiču socijalni dijalog sa socijalnim partnerima u skladu sa nacionalnom praksom u cilju promicanja usklađivanja poslovnog i obiteljskog života, posebno promicanjem mjera za osiguravanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života na radnom mjestu, osposobljavanja, podizanjem svijesti i provedbom informativnih kampanja te promicanjem dijaloga s dionicima poput nevladinih organizacija, lokalnih i regionalnih vlasti

⁸³ Ibid

⁸⁴ 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 Europske unije L 188/79 12.07.2019.

⁸⁵ Ibid

⁸⁶ Ibid

i pružatelja usluga. Područje obiteljske politike postaje sve važnije u europskim zemljama posebice zbog ostvarivanja ciljeva zaposlenosti.⁸⁷

“Cilj politika jednakog postupanja trebalo bi riješiti pitanja stereotipa o muškim i ženskim zanimanjima i ulogama, a socijalne partnere potiče se da djeluju sa svrhom informiranja radnika i poslodavaca te podizanja njihove svijesti o suzbijanju diskriminacije.”⁸⁸

⁸⁷ 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 Europske unije L 188/79 12.07.2019.

⁸⁸ Europsko vijeće, Vijeće Europske Unije <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/work-life-balance/>

6. KOMPARATIVNA ANALIZA U HRVATSKOJ I SLOVENIJI

Područje obiteljske politike je dosta sveobuhvatno i zahvaća niz sustava (obrazovni sustav, područje tržišta rada, mirovinski sustav, porezni sustav, zdravstveni sustav, sustav socijalne skrbi, područje politika rodne ravnopravnosti i općenito antidiskriminacijskih politika).⁸⁹ U Hrvatskoj su se reforme na području obiteljske politike unazad zadnjih dvadesetak godina u pravilu usmjeravale demografskim ciljevima. Na tom području je prisutna duga tradicija, a glavne mjere se počinju razvijati još u razdoblju socijalizma te u pojedinim aspektima kao što je uređenost dopusta gdje danas bilježimo komparativnu prednost pred drugim zemljama.⁹⁰ U ovom području rada ćemo vidjeti u kojoj mjeri je Hrvatska postigla minimalne uvjete predviđene direktivom te je li to dovoljno da bi se postigla uspješna obiteljska politika. Koristeći se komparativnom metodom, nastojat ćemo analizirati je li relativno dobra obiteljska politika uspostavljena u Sloveniji doprinjela većem korištenju dopusta i postiže li se time bolja ravnoteža obiteljskog i privatnog života ili su tu ipak potrebne i druge mjere na kojima bi trebalo poraditi.

6.1. HRVATSKA

Izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (dalje u tekstu: ZRRP-a) koji je donesen 15. srpnja 2022. (stupio na snagu 1. kolovoza 2022.), Hrvatska je transponirala Direktivu 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20.6.2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

Izmjenama ZRRP-a se uvodi novo pravo, “očinski dopust za zaposlene i samozaposlene roditelje u trajanju od deset dana (za jedno dijete) odnosno petnaest dana (u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece) sa svrhom omogućavanja veće uključenosti očeva u skrb o djeci i sudjelovanje u ranoj dobi djeteta.”⁹¹ Naknada plaće za

⁸⁹ Bertek T. i Dobrotić I. Žena, majka, radnica – Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Republici Hrvatskoj, Zagreb 2016.

⁹⁰ Bertek T. i Dobrotić I. Žena, majka, radnica – Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Republici Hrvatskoj, Zagreb 2016.

⁹¹ Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama NN 152/22

vrijeme korištenja prava iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima obveznoga zdravstvenog osiguranja (bez limita), a isplaćuje se iz državnog proračuna. U većini europskih zemalja koje nisu imale uređene očeve dopuste kao i u Hrvatskoj, to je bilo propisano Zakonom o radu (dalje u tekstu: ZOR)⁹² da je moguće korištenje plaćenog dopusta do sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe. Ali pojedini poslodavci svrhu korištenja tih dana često propisuju kolektivnim ugovorima, zato je praksa bila neujednačena i broj dana nerijetko manji.⁹³

“Rodiljne i roditeljske potpore ostvaruju majka i otac djeteta i druge osobe koje ostvaruju roditeljsku skrb, posvojitelj djeteta, zakonski skrbnik, udomitelj ili druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete odlukom suda povjereno na svakodnevnu skrb, pod uvjetima i na način utvrđen ZRRP-om.”⁹⁴

Prema ZRRP-u “zaposlena ili samozaposlena trudnica odnosno majka može koristiti roditeljni dopust od 28 dana odnosno najranije 45 dana prije dana očekivanog poroda (u slučaju komplikacija u trudnoći) do navršenih 6 mjeseci djetetovog života, od čega je obavezno od 28 dana prije očekivanog poroda do 70 dana nakon rođenja djeteta.”⁹⁵ U periodu korištenja roditeljnog dopusta, “korisnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima obveznoga zdravstvenog osiguranja (bez limita).”⁹⁶ Nakon završetka roditeljnog dopusta, majka ima pravo na dodatni roditeljni dopust do navršenih 6 mjeseci života djeteta koji može prenijeti na oca djeteta, uz njegovu suglasnost, u cijelosti ili djelomično. Novčana potpora za roditeljni dopust, zaposlenog ili samozaposlenog roditelja uz uvjet staža osiguranja, iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće.⁹⁷

Uvjet staža osiguranja javlja se kao posebni uvjet koji iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, bez limita, prema kojem osoba mora imati navedeni staž od šest mjeseci neprekidno odnosno devet mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine. Bitno je

⁹² Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23, (čl. 86)

⁹³ Dobrotić I., Varga M. Zašto su važni očevi dopusti i kvote?..., *Revija za sociologiju* 48 (2018), 2: 209–237

⁹⁴ Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama NN 152/22

⁹⁵ Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama NN 152/22

⁹⁶ *Ibid*

⁹⁷ IUS Info <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/ocinski-dopust-i-pregled-drugih-promjena-u-sustavu-roditeljnih-i-roditeljskih-potpورا-52634>

napomenuti kako je uvjet prethodnog osiguranja promijenjen te je po ranijem ZRRP-u iznosio 9 mj. odnosno 12 mj. u posljednje dvije godine.

“Nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta svaki zaposleni i samozaposleni roditelj ima pravo na roditeljski dopust pod uvjetom da je majka djeteta u trenutku rođenja djeteta zaposlena ili samozaposlena. Iznimno, zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo na roditeljski dopust u slučaju ako majka djeteta u vrijeme rođenja djeteta nije zaposlena ili samozaposlena pod uvjetom da nije koristila odnosno nije ispunjavala uvjete za korištenje prava druge potpore.”⁹⁸“Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo zaposlenih ili samozaposlenih roditelja, u trajanju od osam (za prvo, drugo rođeno dijete) odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete).”⁹⁹ Obično oba roditelja imaju pravo na razdoblje od četiri ili 15 mjeseci, s time da u skladu sa odredbama Direktive svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog dopusta koji ne može prenijeti na drugog roditelja. Ako pravo dopusta koristi samo jedan roditelj, ima pravo u trajanju od šest mjeseci (za prvo i drugo rođeno dijete) odnosno 28 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete). Također je uvedena novina da roditelji roditeljski dopust mogu koristiti sukladno dogovoru (pojedinačno, naizmjenično, ali i istodobno). Osim toga, sada je propisano da “pravo na roditeljski dopust ima dijete koje zaposlenim ili samozaposlenim roditeljima nije isto po redu rođenja te svaki zaposleni ili samozaposleni roditelj mora koristiti polovicu propisanog trajanja prema redu rođenja djeteta (za prvo i drugo rođeno dijete četiri mjeseca, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete 15 mjeseci).”¹⁰⁰

“Naknada plaće za prvih šest mjeseci (ako koristi jedan roditelj) ili prvih osam mjeseci (ako to pravo koriste oba roditelja), iznosi 100% osnovice za naknadu plaće, a koja ne može iznositi više od 225,5% proračunske osnovice mjesečno odnosno 995,44 eura / 7.500,13 kuna. Naknada je povećana sa 170% proračunske osnovice na 225,5%.”¹⁰¹

Ukoliko nisu ispunjeni svi propisani uvjeti, ovaj iznos može biti niži, ali ne može biti manji od 70% proračunske osnovice odnosno 309,01 eura / 2.328,00 kuna. “Naknada plaće za zaposlene i samozaposlene roditelje nakon protoka prvih 6 odnosno 8 mjeseci roditeljskog

⁹⁸ Točkanai, Medij za biznis <https://tockanai.hr/biznis/aktualno/sto-biste-trebali-znati-o-ocinskom-i-roditeljskom-dopustu-60384/>

⁹⁹ Hzzo <https://hzzo.hr/poslovni-subjekti/rodiljne-i-roditeljske-potpore>

¹⁰⁰ Hzzo <https://hzzo.hr/poslovni-subjekti/rodiljne-i-roditeljske-potpore>

¹⁰¹ IUS info <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/ocinski-dopust-i-pregled-drugih-promjena-u-sustavu-rodiljnih-i-roditeljskih-potpore-52634>

dopusta iznosi 125% proračunske osnovice što iznosi 551,80 eura/4.157,50 kuna, a naknada plaće tijekom korištenja prava na roditeljski dopust u polovici punog radnog vremena isplaćuje se u visini 110% proračunske osnovice odnosno 485,58 eura / 3.658,60 kuna.¹⁰²

Zbog usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, izmjenama Zakona o radu (dalje u tekstu: ZOR-a)¹⁰³ radnik može zatražiti promjenu ugovora o radu na izdvojenom mjestu ugovorio rad na određeno vrijeme rada radi trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života. “Tako roditelji s malom djecom dobivaju mogućnost rada od kuće radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života.”¹⁰⁴Ista mogućnost predviđena je “radi pružanja osobne skrbi koja je zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja živi u istom kućanstvu sa radnikom/com.”¹⁰⁵Poslodavac je dužan zahtjev za rad na izdvojenom mjestu razmotriti, vodeći računa o potrebama radnika/ce i potrebama organizacije rada, a u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja u primjerenom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.¹⁰⁶Prema tekstu direktive se jasno vidi da je poslodavac autonoman u razmatranju zahtjeva, te ga može odbiti. Praktičari sa područja radnog prava su istaknuli da se radi o pravu koje nije utuživo, te ne može biti predmetom sudske zaštite. Treba istaknuti da ZRS “zabranjuje diskriminaciju na području usklađivanja profesionalnog i privatnog života,”¹⁰⁷znači da odbijanje zahtjeva predstavlja diskriminaciju, te bi takvo postupanje moglo biti predmetom antidiskriminacijske zaštite.¹⁰⁸

„Zakonskim izmjenama uvedeno je pravo radnika na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana na godinu za pružanje osobne skrbi.“¹⁰⁹ „Pružanjem osobne skrbi smatra skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je ona potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.“¹¹⁰

¹⁰² Hzzo <https://hzzo.hr/poslovni-subjekti/rodiljne-i-roditeljske-potpore>

¹⁰³ Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23

¹⁰⁴ IUS info <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/istaknuto-iz-nacrta-prijedloga-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-51845>

¹⁰⁵ IUS info <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/istaknuto-iz-nacrta-prijedloga-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-51845>

¹⁰⁶ Ibid

¹⁰⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17

¹⁰⁸ Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022., Zagreb 2023.

¹⁰⁹ <https://lidermedia.hr/sto-i-kako/zakon-o-radu-neatraktivne-promjene-na-koje-poslodavci-i-radnici-svakako- trebaju-obratiti-pozornost-150579>

¹¹⁰ <https://lidermedia.hr/sto-i-kako/zakon-o-radu-neatraktivne-promjene-na-koje-poslodavci-i-radnici-svakako- trebaju-obratiti-pozornost-150579>

Usklađivanjem s Direktivom omogućeno je pravo na odsutnost s posla kojim se propisuje pravo radnika na odsutnost s posla tijekom jednog dana u kalendarskoj godini u slučaju vima važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom. Razdoblje odsutnosti vezano za prava radnog odnosa smatra vremenom provedenim na radu. Tijekom korištenja neplaćenog dopusta radnik nije u obvezi raditi, niti je poslodavac u obvezi isplatiti plaću, ali poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja.¹¹¹

6.2. SLOVENIJA

Slovenija ima poprilično dobru obiteljsku politiku koja omogućuje usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza, jednake mogućnosti za oba spola te dobru raspodjelu dohotka i dopusta kao dječji doplatak, porezne olakšice, roditeljski, očinski i roditeljski dopust, pravo naknadu za veliku obitelj, pravo roditelja na kraće radno vrijeme te dostupne usluge predškolskog odgoja.

Slovenija od 2019. godine ima dopust s rođenjem djeteta od 105 dana roditeljskog dopusta, 30 dana očinskog dopusta i 260 dana roditeljskog dopusta. Pravo na dopust ostvaruje osoba koja je uključena u socijalno osiguranje dan neposredno prije prvog dana dopusta ili najmanje 12 mjeseci u posljednje tri godine prije početka dopusta što uključuje zaposlene osobe, samozaposlene osobe (poljoprivrednike) i privremene agencijske radnike.

Od 2014. godine svaki je roditelj imao pravo individualno na polovicu (130 dana) roditeljskog dopusta. Međutim, otac nije mogao prenijeti na majku sva prava dok je majka to mogla. Otac svoja prava može prenijeti na majku dok majka 100 dana ne može na oca. Najmanje 185 dana se moralo koristiti kontinuirano ili kao cjelodnevni ili u kraćem trajanju na dan uz posao sa skraćenim radnim vremenom. Drugi dio od 75 dana mogao se iskoristiti u bilo kada do kraja prvog razreda osnovne škole (bilo kao cjelodnevni dopust ili kraći dnevni odmor– ne više od dva puta godišnje, svaki blok mora trajati najmanje 15 dana).

Slovenija prvi put uvodi očev dopust 2003. u trajanju od 15 plaćenih dana te ga do 2005. postupno produljuje na 90 dana. No, kako su za preostalih 75 dana plaćeni tek doprinosi na

¹¹¹ <https://lidermedia.hr/sto-i-kako/zakon-o-radu-neatraktivne-promjene-na-koje-poslodavci-i-radnici-svakako-trebaju-obratiti-pozornost-150579>

minimalnu plaću, očevi te dane slabo koriste. Kako bi se uskladila sa Direktivom 2010/18/EU koja zahtjeva najmanje mjesec dana neprenosivog roditeljskog dopusta za majku i oca te kako bi se povećalo broj dana korištenja očinskog dopusta, očinski dopust produljen je za 15 dana sa punom naknadom plaće. Od 2018. godine počinje očinski dopust 30 dana sa punom naknadom plaće, od čega 15 dana treba koristiti cjelodnevno ili kraćem trajanju na dan do 6 mjeseci djetetovog života i 15 dana do završetka prvog razreda osnovne škole.

Roditelj koji se brine o djetetu mlađem od tri godine (ili djetetu s invaliditetom mlađem od 18 godina) ima pravo raditi kraće radno vrijeme (najmanje pola radnog vremena). U radni staž uračunava mu se puno radno vrijeme, jer se iz državnog proračuna plaćaju razmjerni doprinosi za socijalno osiguranje na temelju minimalne plaće. Roditelj koji se brine o dvoje ili više djece može produžiti pravo na skraćeno radno vrijeme dok najmlađe dijete ne završi prvi razred osnovne škole. Godina dana ovog prava neotuđivo je pravo svakog roditelja.¹¹² Predškolski odgoj i obrazovanje je također dobro zakonski regulirano i organizirano te je zbog visokih javnih subvencija cjenovno je pristupačno i dostupno.

Usporedbom Hrvatske i Slovenije možemo vidjeti da je Slovenija malo naprednija u pogledu korištenja očevih dopusta. Slovenija je uvela prilično rano (2003. godine) očinski dopust te ga je s vremenom uskladila sa Direktivom i povećala na 30 dana punog plaćenog dopusta od čega 15 dana može koristiti do šest mjeseci života djeteta i 15 dana do osme godine života.¹¹³ Hrvatska sa deset dana očinskog dopusta uvela izmjenama ZRRP-a u 2022. godini, te je još uvijek zemlja sa najmanje dana očinskog dopusta. Kod roditeljskog dopusta Slovenija sa ukupno 260 dana, gdje svaki roditelj ima pravo na polovicu 130 dana zadovoljava minimalne kriterije direktive, isto kao i Hrvatska sa osam mjeseci (za prvo i drugo rođeno dijete), odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće

¹¹² Stropnik N. Obiteljska politika, mogućnosti za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te rodna ravnopravnost kao čimbenici pri odlučivanju za djecu: Primjer Slovenija Socijalno- demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019.

¹¹³ “Dok je bilo samo 15 dana s punom naknadom plaće, sve te dane ili koji dan manje je koristilo oko 80% očeva koji su koristili očinski dopust (obično u danima nakon dolaska majke i djeteta iz rodilišta), a oko petina od tih 80% očeva je koristila više od 15 dana. Otkada postoji više od 15 dana s punom naknadom plaće, relativno visok postotak očeva koristio je i te dodatne dane.“ Stropnik N. Obiteljska politika, mogućnosti za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te rodna ravnopravnost kao čimbenici pri odlučivanju za djecu: Primjer Slovenija Socijalno- demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019.

dijete). U Sloveniji otac svoja pravo može prenijeti na majku dok majka 100 dana ne može na oca. Sve dok očevi mogu prenijeti svoju polovicu roditeljskog dopusta na majke, ne može se očekivati da će koristiti tu vrstu dopusta u velikom broju. Iskustvo s očinskim dopustom je pokazalo da očevi imaju tendenciju koristiti neprenosivi dopust s punom naknadom plaće, tako da bi se veći rezultati postigli sa neprenosivim dijelom dopusta.¹¹⁴ U Hrvatskoj navedena prava koriste oba roditelja u trajanju od četiri ili 15 mjeseci, s time da u skladu sa odredbama Direktive svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog dopusta koji ne može prenijeti na drugog roditelja. Hrvatska ima roditeljski dopust dobro usklađen sa direktivom po kojoj se traži da najmanje dva mjeseca roditeljskog dopusta isključivo bude dostupno svakom roditelju pojedinačno i da ga se ne može prenijeti na drugog roditelja. Bitno je spomenuti kako je u Hrvatskoj promijenjen uvjet prethodnog osiguranja te sada iznosi šest mjeseci neprekidno odnosno devet mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine iz čega je vidljivo da je to još dosta nepovoljno u usporedbi sa Slovenijom jer kod njih pravo na dopust ima osoba koja je uključena u osiguranje dan neposredno prije prvog dana dopusta ili najmanje 12 mjeseci u posljednje tri godine prije početka dopusta, što omogućava više korisnika koji mogu koristiti navedeno pravo. Jedna od pogodnosti u Sloveniji je da roditelji koji se brinu za dijete do treće godine mogu raditi kraće radno vrijeme do osme godine života, a sati do punog radnog vremena idu u radni staž, jer državni proračun plaća razmjerne doprinose socijalnog osiguranja na osnovi minimalne plaće. U Hrvatskoj izmjenama ZOR-a iz 2022., radnik može tražiti poslodavca fleksibilne radne uvjete rada radi trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života ili radi pružanja osobne skrbi koja je zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji. Navedeno pravo bi olakšalo radnicima da svoje radne navike uklope sa privatnim navikama i načinom života. Da li će to biti izvedivo u praksi, trebati će vremena da vidimo rezultate, ali to će ponajviše biti odlučujući čimbenik poslodavca.

Slovenija je dosta rano uskladila obiteljsku politiku, sa dobro reguliranim roditeljskim pravima na tržišta rada, te ju je s godinama nadograđivala. Kako se direktivom pokušava postići ravnopravnija podjela obaveza u obiteljskom dijelu života, Slovenija ipak ne dostiže uspješno iskorištenu politiku. U praksi korištenje tih prava ovisi o dobroj volji i svijesti poslodavaca. Isto tako razlog koji prevladava u tome je tradicionalna podjela rada u obitelji. Muškarcima se teže nego ženama odvojiti od tradicionalnih rodni uloga u obitelji.¹¹⁵ Isto

¹¹⁴ Ibid

¹¹⁵ Ibid

tako može se stvoriti odsustvo pozitivne slike oca koji preuzima više obiteljskih obveza kao i očekivanja poslodavca da će muškarci uvijek dati prednost poslu. Vrlo bitan razlog bi bio i neznanje o zakonskim mogućnostima da mogu koristiti roditeljski dopust. Dok je predviđena mogućnost prijenosa dijela prava roditeljskog dopusta na majku, ne može se očekivati da će oni koristiti navedeno pravo u cijelosti. Od kada je pravo dopusta regulirano sa punom naknadom plaće, većina očeva se koristi većim dopustom od 15 dana. Kako se udio očeva koji koristi skoro sav očinski dopust povećava, navedena praksa bi mogla postati prihvatljivija i konačno normalna.¹¹⁶

U Hrvatskoj je još uvijek prisutan stav da je muškarac na porodiljnom dopustu signal da žena puno bolje profesionalno pozicionirana, a radni ugovor je najčešće ugovoren na puno radno vrijeme nerijetko pola radnog vremena, što ne ostavlja dovoljno fleksibilnosti u usklađivanju obiteljskih i profesionalnih uloga žena.¹¹⁷ Dopusti su dobro usklađeni sa zahtjevima Direktive jer je Hrvatska imala dugu tradiciju dopusta koji su opsežniji s obzirom na zahtjeve EU-a, te je u vrhu ljestvice zemalja koje imaju najduže plaćen roditeljski i roditeljski dopust.¹¹⁸ Dopusti namjenjeni skrbi za djecu jedan su od bitnijih elemenata politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada. Povećanje naknada roditeljskih dopusta, svakako djeluje u povećanom dijelu njihova korištenja ali delimitiranje naknada roditeljskih dopusta doprinio bi još većem korištenju od strana očeva.¹¹⁹ Roditeljske naknade stvaraju povoljnije uvjete za obitelji s novorođenom djecom te pozitivno utječu na povećanje opće kvalitete života i standarda građana.¹²⁰

Statističke podaci o korisnicima/ama roditeljskih i roditeljskih potpora u 2022. godini u usporedbi onih iz 2021. godine vidljiv je blagi porast kod korištenja prava na roditeljski dopust od strane muškaraca (očeva) od 4,92%. Kako je porasla naknada plaće za korištenje roditeljskog dopusta, pitanje je da li je to razlog ovom blagom povećanju broja korisnika odnosno da li će se trend povećanja nastaviti.¹²¹ Isto treba istaknuti kako je promijenjen uvjet

¹¹⁶ Stropnik N. Obiteljska politika, mogućnosti za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te rodna ravnopravnost kao čimbenici pri odlučivanju za djecu: Primjer Slovenija Socijalno- demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019.

¹¹⁷ Rimac I. Demografska politika između znanstvenih činjenica i političkih simplifikacija, Socijalno- demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019.

¹¹⁸ Središnji državni ured za demografiju i mlade <https://demografijaimlade.gov.hr/roditeljne-i-roditeljske-potpore-5913/5913>

¹¹⁹ Pravobraniteljica predložila potpuno delimitiranje iznosa roditeljskih naknada, povišenje svih ostalih naknada iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora te isplate dvostrukih novčanih naknada i potpora u slučajevima rođenja blizanaca, Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

¹²⁰ <https://www.minimax.hr/blog-novine-u-sustavu-roditeljnih-i-roditeljskih-potpora/>

¹²¹ Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

prethodnog osiguranja koji je smanjen na šest mjeseci neprekidno odnosno devet mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine što omogućava većem broju korisnika korištenje navedenih prava dopusta.

Ono što je najveća novina u Hrvatskoj je novo pravo, očinski dopust u trajanju od deset/petnaest dana za zaposlene i samozaposlene roditelje. Poticaj za korištenje prava na očinski dopust, rezultirao bi većim brojem korištenja roditeljskih dopusta koji su se do sada pretežno prenosili na majku. Direktivom su se u Hrvatskoj osigurali minimalni standardi koje je prenijela u svoje zakonodavstvo, ali kako u Direktivi stoji da se mogu osigurati povoljnija prava, trebala bi se vidjeti mogućnost da se eventualno povećaju prava trajanja očinskog dopusta jer prema podacima Hrvatska je jedna od zemalja članica EU-a sa najkraćim trajanjem očinskog dopusta (podaci se odnose na period prije nastupa roka za transportiranje Direktive).¹²² Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova¹²³ je tražila prijedlog prilikom izmjena ZRRP-a da se očinski dopust poveća na rok trajanja od 15 dana. Također je istaknula kako je potrebno raditi na kulturološkim promjenama u društvu kako bi se uklonili stereotipi koji muškarce odvrćaju od ostvarenja svojih prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora.¹²⁴ Ono što bi kao bitna stvaka olakšala roditeljima uskladiti svoje poslovne i privatne živote je omogućiti radne uvjete u vidu skraćenog radnog vremena, rada na izdvojenom mjestu rada, te fleksibilno radno vrijeme. Time bi definitivno olakšalo majkama uskladiti poslovne obaveze i pružanje skrbi, jer su one još uvijek najčeće skrbnici u tim slučajevima. Kako je u direktivi predviđeno, trebalo omogućiti roditeljima da mogu zatražiti fleksibilne radne uvjete, što je zakonski omogućeno kroz zadnju izmjenu ZOR-a 2022. Da li će to biti ostvarivo, pokazati će vrijeme jer je tu bitan odlučujući faktor poslodavca i mislim da se mnogi roditelji ili skrbnici još uvijek ne usude tražiti skraćeno radno vrijeme zbog pružanja skrbi djetetu ili bolesnom članu obitelji jer poslodavci su oni koji procijenjuju hoće li to utjecati na njegovu organizaciju rada i da li će odobriti zahtjev. Kroz razne preporuke prema poslodavcima trebalo bi ih potaknuti na podršku fleksibilnim radnim uvjetima.

¹²² Ibid

¹²³ "Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova djeluje neovisno i samostalno, prati provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova. Najmanje jednom godišnje o svom radu izvješćuje Hrvatski sabor. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova postupa po pritužbama građana i građanki na diskriminaciju temeljem spola, bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orijentacije." ZRS NN 82/08, 69/17 <https://www.prs.hr/cms>

¹²⁴ Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

Novе zakonske izmjene uz povećanje iznosa novčanih naknada i reguliranje uvjeta i načina korištenja roditeljskih potpora mogu pozitivno utjecati na ukupnu situaciju ali još će trebati vremena da vidimo hoće li doći do bolje i ravnopravnije podjele obveza i brige o djetetu obaju roditelja.¹²⁵ Unatoč tome da Hrvatska uskladila zakonodavni sustav sa minimalnim mjerama kako je bilo predviđeno direktivom, dobila je službenu opomenu Europske komisije kao i još neke države članice da nije u potpunosti prenijela direktivu u svoje zakonodavstvo. Upozorenje se odnosilo na to da mora poraditi na osiguranju uvjeta za postizanje ravnoteže privatnog i poslovnog života zaposlenih te da mora obavijestiti o mjerama koje je poduzele kako bi u potpunosti u nacionalno zakonodavstvo prenijele propise Europske unije. Hrvatska je imala dva mjeseca rok da uskladi svoje zakonodavstvo. Sa sljedećim izvještajima, ćemo dobiti preciznije podatke je li to uspješno riješila.

U usporedbi sa ostalim europskim zemljama svaka od njih pristupa sa različitim kriterijima pristupa dopustima, što znači ako promatramo dopuste koji se temelje na zaposlenosti najčešće je potreban prethodan radni staž kako bi ostvarili punu naknadu za vrijeme dopusta. Hrvatska kako smo vidjeli u tom pogledu pristupa po strožim kriterijima nego ostale zemlje. Izmjenama ZRRP-a se taj dio skratio te sada omogućava više zaposlenika pristup pravu na punu naknadu velikom broju roditelja. Zato je jedna od kritika Direktivi što ona ne mijenja ništa po pitanju od uvjeta ostvarivanja prava. Taj uvjet je izuzet samo kod očevih dopusta gdje je potrebno biti zaposlen prethodno 6 mjeseci.¹²⁶

Također europske zemlje vrlo raznoliko karakteriziraju sve dimenzija dopusta od trajanja dopusta, visine naknada, rodne dimenzije te fleksibilnosti. Ako gledamo u trajanju dopusta, pretežno dopust počinje dva do četiri tjedna prije poroda, a nakon poroda traju između dva do četiri mjeseca. Direktiva predviđa trajanje 14 tjedana, tako da velik broj zemalja nadilazi taj zahtjev. Hrvatska se ubraja među zemlje s najdužim plaćenim roditeljskim dopustom u Europi, što još pobliže definiraju i zemlje Irska, Slovačka i Bugarska. Inače, roditeljski dopusti imaju najdužu tradiciju u zemljama Europe. Kada se govori o roditeljskim dopustima, europske zemlje

¹²⁵ Primjedbe koje Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova iznosila tijekom izmjena i dopuna ZRRP -a se odnose na "naknade plaće za vrijeme korištenja roditeljskog i roditeljskog dopusta da se trebaju isplaćivati u dvostrukom iznosu u slučajevima poroda blizanaca, a ne u iznosu za samo jedno dijete, kao i na potpuno delimitiranje iznosa roditeljskih naknada, te stanku za dojenje djeteta gdje se predlaže kako bi poslodavac i/ili zakonodavac trebao osigurati određene uvjete koji bi olakšali majkama korištenje prava na stanku za dojenje."Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022., Zagreb 2023.

¹²⁶ Dobrotić I. Politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi Socijalno - demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb, 2019.

teže da je to dopust namjenjen isključivo majkama i u funkciji je zaštite zdravlja majke i djeteta prije i nakon poroda, dok preostali dio dopusta mogu koristiti oba roditelja. Hrvatska odstupa od te prakse, tako se duljina trajanja roditeljnog dopusta nije promijenila od 1973. godine koji je uveden u šestomjesečnom trajanju. Hrvatska je također bila jedna od zemalja koja nije imala propisano pravo na očev dopust uz Austriju, Luksemburg, Slovačku i Njemačku. Zato uvođenje očevog dopusta donosi poboljšanje rodnoj dimenziji dopusta. Neke zemlje kao Litva, Finska i Slovenija nadilaze te zahtjeve jer imaju očeve dopuste u trajanju od mjesec ili više dana.¹²⁷

Roditeljski dopusti različito traju u velikom broju zemalja, te nadilaze zahtjeve direktive koja traži sveukupno osam mjeseci dopusta (četiri po svakom zaposlenom roditelju). Duže roditeljske dopuste često prate niže paušalne naknade dok su kraći bolje plaćeni. Po istraživanjima, optimalna dužina dopusta bi bila ona koja nije kraća od šest mjeseci niti puno duži od godine dana. Prekratki te predugi dopusti dovode u pitanje lošeg pristupa i položaja žena na tržištu rada. Visina naknada kod roditeljnog dopusta u većini zemalja je plaćeno u visini prethodne plaće, dok je za roditeljske dopuste to čak u nekim zemljama neplaćeno kao što su Irska, Velika Britanija, Španjolska, Malta ili plaćeni sa relativno niskim naknadama.¹²⁸ U većini zemalja je zadovoljen kriterij kod roditeljskih dopusta sa izdašnim naknadama, ali kada se radi o roditeljskim dopustima, takvih zemalja je malo kao Danska, Estonija, Litva i Slovenija. Paušalne naknade i niske naknade u nekim zemljama su limitirane prethodnim primanjima kao u Hrvatskoj. Kako u većem broju zemalja su prisutne niske naknade, direktivom se pokušalo standardizirati tu shemu dopusta vezivanjem naknade uz naknadu za bolovanje, kako bi se barem minimalna razina prava omogućila roditeljima.¹²⁹

Mjera usklađivanja obiteljskih politika bitno utječe na ulazak oba roditelja na tržište rada. Direktivom se pokušava postići ravnopravnija podjela obiteljskih obaveza i plaćenog rada kako bi se time postigla ravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada, odnosno ženama bi se olakšao ulazak na tržište rada nakon trudnoće. Uz mjere dopusta koje su predviđene kao uspješan alat kojim se postiže ravnoteža privatnog o poslovnog života roditelja i pružatelja skrbi, potrebno je kroz razne edukacije i kampanje djelovati na poslodavce i radnike kako bi se upoznali s svojim pravima i koristili ih u potpunosti. Isto tako s vremenom se moraju

¹²⁷ Ibid

¹²⁸ Dobrotić I. Politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi Socijalno - demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb, 2019.

¹²⁹ Ibid

potražiti i još neka rješenja u smjeru još snažnijeg ulaska žena na tržište rada, kao i dodatnih inicijativa upućenih prema očevima za uključivanje u obiteljski život te razvijanja socijalnih usluga, ali i najznačanije mijenjanja sveukupne svijesti.¹³⁰

Hrvatska je u 2022. godini sa 60,7 bodova prema ljestvici Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) bilježi značajan napredak u odnosu na 2021. godinu.¹³¹

“Izazovi za Hrvatsku ostaju domena vrijeme kojom se mjeri ravnopravnost u kućanskim poslovima i svakodnevna skrb za članove obitelji gdje bilježimo jedne od najlošijih rezultata od svih država članica (51 bod). Također, Hrvatska bilježi blagi pad u domeni rada zbog porasta neravnopravnosti u području participacije žena i muškaraca na tržištu rada (-0.6), kao i kod sektorske rodne segregacije te kvalitete radnih uvjeta koja se odnosi na fleksibilnost rada i prilika za napredovanje (-0.3). Hrvatska se u domeni rada nalazi na 20. mjestu s 69.7 boda dok je prosjek EU u domeni rada 71.7 bod (18. mjesto).”¹³²

Prema podacima EIGE-a, “u Hrvatskoj 35% žena i 21% muškaraca svaki dan izdvaja vrijeme za brigu o djeci, unucima, starijim članovima obitelji te članovima koji su osobe s invaliditetom.”¹³³ U obavljanju svakodnevnih kućanskih poslova sudjeluje 62% žena i samo 12% muškaraca. “Europska komisija ukazuje da zaposlene žene dnevno provode u prosjeku 90 minuta više od zaposlenih muškaraca obavljajući kućanske poslove i aktivnosti neposredne skrbi.”¹³⁴

Prema izvještaju Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova¹³⁵, “usporedbom na razini EU-a, Hrvatska spada u grupu zemalja s najvišim stopama nezaposlenosti te zemalja s najvećom razlikom po spolu u stopama nezaposlenosti (Eurostat prva tri kvartala - stopa nezaposlenosti

¹³⁰ Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

¹³¹ “Indeks rodne ravnopravnosti Europskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE) prikazuje trendove u domenama rada, novca, vremena, moći, znanja, zdravlja i nasilja kod država članica EU. Skala trendova proteže se od 1 do 100, gdje 100 znači potpuno postignuće u rodnoj ravnopravnosti. Od 27 država članica Hrvatska se u 2022. nalazi na 19. mjestu s 60.7 bodova, dok je ovogodišnji prosjek EU 68.6 bodova. U odnosu na 2021. godinu kada je imala 59.2 boda Hrvatska je ostvarila 1.5 bodova više. Od 2010. rezultat Hrvatske se poboljšao za 8.4 boda.” <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/hrvatska-ostvarila-napredak-na-indeksu-rodne-ravnopravnosti-2022-eige-a/3531>

¹³² Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/hrvatska-ostvarila-napredak-na-indeksu-rodne-ravnopravnosti-2022-eige-a/3531>

¹³³ Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

¹³⁴ Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

¹³⁵ “Izvješću pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu ukazuje nam na razne trendove koji se odnose na diskriminaciju i to temeljem spola, bračnog i obiteljskog statusa, majčinstva, spolne orijentacije i rodnog identiteta te u područjima rada, zapošljavanja, socijalne sigurnosti, obitelji, obrazovanja, političke participacije, medija i sporta.”

žena iznosi 8,2%, dok stopa nezaposlenosti muškaraca iznosi 6%).”¹³⁶Isto tako je u Hrvatskoj trenutno stagnacija broja radno sposobnog stanovništva. “Prosječna stopa muškaraca je na istoj razini, dok je stopa aktivnosti za žene malo porasla. Bilježi se porast broja zaposlenih od 1,4% dok je kod žena 2%. Iako je postignut napredak u području rodne ravnopravnosti i dalje je udio žena u velikoj mjeri prisutan u svim dobnim skupinama neaktivnog stanovništva.”

¹³⁷Također se bilježi porast zapošljavanja na određeno vrijeme što i dalje djeluje na nejednakost žena na tržištu rada jer nemaju sigurnost zaposlenja. “Broj zaposlenih žena u 2022. godini na određeno vrijeme iznosi 61,3%, a na neodređeno vrijeme 55,6%, dok muškaraca na neodređeno vrijeme je bilo 44,4%, a na određeno 38,7%.”¹³⁸

U svrhu postizanja učinkovite ravnoteže poslovnog i privatnog života Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova daje preporuke: “kreirati politike i strategije koje će doprinijeti ravnopravnom angažiranju očeva u roditeljstvu te osigurati međuresorni pristup u promoviranju teme i bavljenja pitanjem angažiranog očinstva te poduzimati druge mjere za što ranije uključivanje očeva u skrb o djeci, kontinuirano stvarati u društvu pozitivnu klimu prema korištenju roditeljskog, roditeljskog i očinskog dopusta od strane očeva te putem posebnih kampanja uključivati poslodavce, povećati broj dana za korištenje očinskog dopusta na minimalno 15 dana uz naknadu plaće koja odgovara visokom postotku pune plaće, uvoditi fleksibilne radne uvjete za roditelje kako bi se povoljno utjecalo na smanjenje dijela neplaćenog rada u obitelji koje obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove, potpuno delimitirati iznose roditeljskih naknada, kao i povišiti sve ostale naknade iz sustava roditeljskih potpora, od raznih institucija a posebno HZZO-a, roditelje na prikladan način upoznavati s njihovim pravima o korištenju roditeljskih i roditeljskih potpora te kontinuirano poboljšavati komunikaciju s trudnicama i roditeljima.”¹³⁹

¹³⁶ Izvješće o radu Prvaobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022. godine, Zagreb 2023.

¹³⁷ Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

¹³⁸ “Pravobraniteljica u savjetovanju sa zainteresiranom javnošću o izmjenama i dopunama ZOR-a naglasila potrebu za uvođenjem dodatnih zakonskih jamstava koji bi pružili takvu razinu zaštite navedenoj skupini radnica. Također je predložila da se izmjenama ZOR-a poveća zaštita trudnica i roditelja na način da poslodavci ne smiju dati otkaz trudnici ili osobi na roditeljskom dopustu za vrijeme njegova trajanja i minimalno godinu dana nakon prestanka ovih uvjeta. Zaštita žena trudnica sa ugovorom na određeno vrijeme potrebno je dodatno ojačati, te isto tako je potrebno produžiti rok nakon prestanka trudnoće ili prestanak korištenja prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama.”

¹³⁹ Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

8. ZAKLJUČAK

Od početka razmatranja ove teme vidimo da se žene i dalje nalaze u neskladu između tržišta rada i zahtjeva patrijarhalnog društva što ih drži subordiniranom društvenom položaju. Iakos u sve više prisutne na tržištu rada i dalje su u nižoj stopi zaposlenosti, nižim plaćama, manjim mirovinama, količini obavljanja neplaćenog rada u kući, poteškoćama u usklađivanju obiteljskih i profesionalnih obveza, otežanom pristupu ekonomskog odlučivanja i društveno usmjerene na izbor slabije plaćenih zanimanja.

Jedan od ključnih razloga niže stope zaposlenosti žena i veće stope neaktivnosti na tržištu rada odnosi se i na probleme usklađivanja obiteljskih i poslovnih obaveza. Briga za djecu, ali i starije članove kućanstva kao i drugi neplaćeni kućanski poslovi najčešće su zaduženja žena te predstavljaju ozbiljnu prepreku za njihovu potpunu participaciju na tržištu rada. Zato rodna ravnopravnost ostaje važan prioritet politike kao dio zakonodavnog programa i programa EU.

Politikom usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada želi se ukloniti prepreke koje pristupu žena na tržištu rada i promicati ravnopravno sudjelovanje muškaraca u obiteljskom životu. EU-a je pokušala kroz razne direktive postići i ostvariti jednake mogućnosti muškaraca i žena na tržištu rada, što nije donijelo očekivane rezultate, zatim je 2019. godine donijela novu Direktivu o ravnoteži obiteljskog i poslovnog života kojom je postavila minimalne uvjete neprenosivog dijela roditeljskog dopusta, očinskog dopusta, te fleksibilne radne uvjete.¹⁴⁰ Partnerov doprinos u brizi za djecu mogao bi biti faktor koji može omogućiti zaposlenim majkama da izbjegnu brojne probleme i negativne posljedice koje briga za djecu i njihov odgoj može imati na njihov profesionalni život i razvoj karijere.

Uvođenjem očinskog dopusta kao novelu u hrvatski zakonodavni sustav nastojalo se ravnopravnije raspodjeliti skrb djeteta od naranijih dana te se omogućava očevima da budu uključeni u prvim mjesecima života djeteta. Hrvatska je jedna od zemalja u EU koja ima najkraće trajanje očinskog dopusta, koje bi svakako trebalo povećati jer samo korištenje očinskog dopusta bi pridonijelo i korištenju neprenosivog dijela roditeljskoga dopusta u trajanju od dva mjeseca. Kako su se izmjenama ZRRP-a povećale naknade i način korištenja roditeljskih i roditeljskih potpora, veće su mogućnosti se one budu koristile što bi dovelo do ravnopravnije podjele obveza i brige o djetetu obaju roditelja.

¹⁴⁰ 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

Hrvatska kao tradicionalna zemlja koja ima još jako puno posla kako bi postigla uspješnu obiteljsku politiku jer čak i daleko napredniji očevi u skandinavskim zemljama ne provode jednako vremena kao majke na roditeljskom dopustu. Kako bi dostigla zahtjeve koje EU-a, Hrvatska bi trebala razviti inicijative upućene očevima za uključivanje u obiteljski život te razvijanja socijalnih usluga, ali i mijenjanja sveukupne svijesti u društvu. Također bi trebalo kroz razne kampanje sa poslodavcima poticati na pozitivan stav društva i zaposlenika prema korištenju prava na fleksibilne radne uvjete jer bi se time bitno olakšalo uskladiti poslovni i privatni život roditelja i pružatelja skrbi. Hrvatska je ispod prosjeka EU u obrazovnim ishodima. Stoga su utvrđene visoko prioritetne potrebe za ulaganjima u cilju poboljšanja kvalitete, učinkovitosti i relevantnosti obrazovanja i osposobljavanja za tržište rada.¹⁴¹ Visoka razinu sustava ranog i predškolskog odgoja za djecu je vrlo bitna jer time ženama i muškarcima, omogućuje se sudjelovanje na tržištu rada, a isto tako se time potiče da djeca izgrade čvrste temelje u ranom djetinjstvu što pridonosi njihovom boljem razvoju od najranije dobi. Područje odgoja i obrazovanja jako je važno za suzbijanje rodni stereotipa koji ograničavaju razvoj mladih ljudi te je važno inzistirati na kvalitetnoj primjeni odgoja i obrazovanja za rodnu ravnopravnost u nacionalni obrazovni sustav.

Hrvatska kao i ostale europske zemlje treba još puno edukacije i širenja informacija kojim bi utjecali na svijest velikog broja ljudi kako bi počeli koristiti svoja prava koja su dodjeljena direktivom, a isto tako potrebno bi bilo poticati rodnu ravnopravnost od najranijeg djetinjstva jer time stvaramo buduće naraštaje kojima će takve uvjerenja o rodni stereotipima biti manje.

“Radeći zajedno, možemo postići konkretan napredak u ostvarivanju Europe u kojoj su žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svoj svojoj raznolikosti, ravnopravni – mogu slobodno kročiti putem koji su odabrali i ostvariti svoj puni potencijal, imaju jednake mogućnosti za uspjeh te mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i voditi ga.”¹⁴²

¹⁴¹ Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu, Zagreb 2023.

¹⁴² Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025. Bruxelles COM (2020)152 final

9. LITERATURA

1. Bilić A. Diskriminacija u Europskom radnom pravu Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 44, 3-4/2007.
2. Bertek T. i Dobrotić I. Žena, majka, radnica – Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Republici Hrvatskoj, Zagreb 2016.
3. Bilić, A., Ravnopravnost spolova u kontekstu fleksibilnih oblika rada, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), Perspektive antidiskriminacijskog prava, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014.,
4. Bešlagić J., Bajramović E., Hodžić A. Izabrani modeli diskriminacije na radnom mjestu, 2018.
5. Borić R. Centar za ženske studije, Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH Mesnička 23, Zagreb
6. Cesi i L&R Roditelji na radnom mjestu: suzbijanje diskriminacije
7. Dobrotić I. Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada, Revija za socijalnu politiku,22(3) Zagreb (2015).
8. Dobrotić I. Politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi Socijalno - demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb, 2019.
9. Dobrotić I., Varga M. Zašto su važni očevi dopusti i kvote?..., Revija za sociologiju 48 (2018)
10. Galić B. Žena i rad u suvremenom društvu - značaj „orodnjenog“rada, Sociologija i prostor: Časopis za istraživanje prostornog i sociokulturnog razvoja, vol. 49, No. 1 (189)2011,
11. Grgurev, I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 56, br. 4, 2006.,
12. Jurčević , Kvartuč D. Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, Izabrani modeli diskriminacije na radnom mjestu, 2019.
13. Klasnić K Utjecaj rodne podjele obiteljskih obaveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena, Zagreb 2017.
14. Kučer L. Cesi - Zakon o radu - rodna analiza
15. Nikodem, K.; Galić, B., Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, Revija za socijalnu politiku, Vol. 16, br. 3, 2009.

16. Puljiz V. Socijalno demografska reprodukcija Hrvatske 2019.
17. Rimac I. Demografska politika između znanstvenih činjenica i političkih simplifikacija, Socijalno demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019.
18. Stropnik N. Obiteljska politika, mogućnosti za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te rodna ravnopravnost kao čimbenici pri odlučivanju za djecu: Primjer Slovenija Socijalno- demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb 2019.
19. Vasiljević S. Vinković M. Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova Zagreb, prosinac 2019.
20. Vučemilović V. Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, Vol 2. No 1,2011
21. Zakon o radu- rodna analiza Lana Kučer
22. Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025. Bruxelles COM (2020)152 final
23. Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. Godina, Zagreb 2023.
24. Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova, Ured za ravnopravnost spolova, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb 2017.

Pravni izvori

1. Povelja Europske unije o temeljnim pravima u EU, Službeni list Europske unije C 202/391
2. Ugovor o Europskoj uniji, Službeni list Europske unije C 202/13 2016.
3. Ugovor o funkcioniranju Europske unije, Službeni list C 202/47 2016.
4. 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 Europske Unije
5. Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08, 69/17
6. Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08, 112/12
7. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama NN 152/22
8. Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23
9. Ustav Republike Hrvatske NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14

10. Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji COM/2022/105 final
11. Sud EU-a, C 43/75 Gabrielle Defrenne protiv Societe anonyme belge de navigation de aerienne Sabena, ECLI:EU:C:1976:56.
12. Sud EU-a, 152/84 Marshall protiv Sothampton and South West Area Health Authority ECLI:EU:C:1986:84,
13. Sud EU-a, Von Colson i Kamann protiv Land Nordrhein Westfalen, ECLI:EU:C:1984:153,
14. Sud EU-a, Foster and Others v British Gas, C-188/89, EU:C:1990:313.
15. Sud EU-a, C-177/88 Dekker protiv Stiching-Elisabeth Dekker

Mrežni izvori

1. Ured za ravnopravnost spolova, Vlada Republike Hrvatske, Mesnička 23, Zagreb
<https://www.eurofound.europa.eu/hr/topic/gender-equality>
2. Službene stranice Europske unije https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr
3. Europska komisija, Strategija rodne ravnopravnosti 2020.-2025. Bruxelles COM 2020
4. Europsko vijeće Vijeće Europske unije <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/>
5. Službene stranice Europske unije https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr
6. Europsko vijeće Vijeće Europske Unije <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/work-life-balance/>
7. Europsko vijeće Vijeće Europske unije <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/>
8. Službene internetske stranice Europske unije https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_hr
9. <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/hrvatska-ostvarila-napredak-na-indeksu-rodne-ravnopravnosti-2022-eige-a/3531>
10. Europsko vijeće, Vijeće Europske Unije
<https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/work-life-balance/>

11. IUS info <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/ocinski-dopust-i-pregled-drugih-promjena-u-sustavu-rodiljnih-i-roditeljskih-potpore-52634>
12. Točka na i <https://tockanai.hr/biznis/aktualno/sto-biste-trebali-znati-o-ocinskom-i-roditeljskom-dopustu-60384/>
13. HZZO <https://hzzo.hr/poslovni-subjekti/rodiljne-i-roditeljske-potpore>
14. IUS info <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/istaknuto-iz-nacrta-prijedloga-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-51845>
15. Lider media <https://lidermedia.hr/sto-i-kako/zakon-o-radu-neatraktivne-promjene-na-koje-poslodavci-i-radnici-svakako-trebaju-obratiti-pozornost-150579>
16. Središnji državni ured za demografiju i mlade <https://demografijaimladi.gov.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore-5913/5913>
17. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova <https://www.prs.hr/cms>
18. Minimax <https://www.minimax.hr/blog-novine-u-sustavu-rodiljnih-i-roditeljskih-potpore/>
19. Ured za ravnopravnost spolova <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/hrvatska-ostvarila-napredak-na-indeksu-rodne-ravnopravnosti-2022-eige-a/3531>