

Policy smjernice za unaprjeđenje javno-političkog okvira usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obaveza muškaraca i žena

3. Očinski i roditeljski dopust, uzimanje bolovanja kada je dijete bolesno

Policy smjernice izradila:

mr.sc. Suzana Kunac, Peta disciplina



Zagreb, ožujak, 2023.

Sadržaj:

<u>Uvod</u>	3
<u>2. Opis problema</u>	4
<u>3. Policy smjernice</u>	9

Uvod

U ovom dokumentu donosimo policy smjernice koje su proizišle iz pregleda međunarodnih, europskih i nacionalnih policy dokumenta, relevantnih znanstvenih istraživanja, te najvažnijih saznanja objedinjenih u: "Istraživanju mjera javnih politika usmjerenih na usklađivanju privatne i poslovne sfere života, s posebnim naglaskom na obitelji sa zavisnom djecom"; "Ispitivanju javnog mnijenja i potreba roditelja maloljetne djece - istraživački izvještaj"; "Istraživanju mjera i pokazatelja za usklađivanje privatnog i poslovnog života za europskoj, nacionalnoj i regionalnoj razini - istraživački izvještaj" koje je za potrebe projekta "Utjecaj javnih politika na kvalitetu obiteljskog i radnog života te na demografsku sliku Hrvatske - prostori promjene" proveo Odjel za sociologiju Sveučilišta u Zadru. Projekt "Utjecaj javnih politika na kvalitetu obiteljskog i radnog života te na demografsku sliku Hrvatske - prostori promjene" se provodi u suradnji udruge B.a.B.e. Budi aktivna. Budi emancipiran., Sveučilišta u Zadru, Udruge za ljudska prava i građansku participaciju PaRiter, Udruge 'HERA' Križevci Za zaštitu i promicanje ljudskih prava, Centra za građanske inicijative Poreč, Ženske udruga "IZVOR", Domine - organizacije za promicanje ženskih prava, Prostor rodne i medijske kulture K- Zona, Mreže mladih Hrvatske, Hrvatske udruga poslovnih žena Krug - te Vukovarsko srijemske županije i Grada Novske.

U ovom dokumentu se opisuje problem i definiraju policy smjernice u odnosu na usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obaveza muškaraca i žena s fokusom na očinski i roditeljski dopust, uzimanje bolovanja kada je dijete bolesno.

2. Opis problema

Rezultati istraživanja „Ispitivanje javnog mijenja i potreba roditelja maloljetne djece“ Odjela za sociologiju Sveučilišta u Zadru (2022.) pokazuju da su majke gotovo isključive korisnice roditeljskog dopusta. Naime, samo 8% očeva je koristilo roditeljski dopust. Zastupljenost očeva koji koriste dopust je tek nešto niža od EU referentnog okvira podataka prema kojem njih 10% koristi dopust (Belle, 2018.).

Prema Izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (2022.) i podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo u 2021. godini roditeljski dopust do 6 mjeseci starosti djeteta od ukupno 71.704 roditelja je koristilo 0,22% muškaraca i 99,78% žena, dok je roditeljski dopust nakon 6 mjeseci starosti djeteta od ukupno 48.482 roditelja koristilo 3,86% muškaraca i 96,14% žena.

Međutim, zbog najnovijih izmjena i dopuna Zakona o roditeljskim potporama koje je donio Hrvatski sabor 15. srpnja 2022. godine, te su stupile na snagu 1. kolovoza 2022. godine očekuje se da će veći broj očeva uzimati dopust do 6 mjeseci starosti djeteta. Naime, najznačajnija promjena u sustavu roditeljskih potpora uvedena je upravo zadnjim izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama: očinski dopust definiran je kao dopust zaposlenog ili samozaposlenog oca ili njemu izjednačene osobe koja se brine o djetetu, povodom rođenja djeteta, radi pružanja njege i podizanja tog djeteta. Zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinski dopust u neprekidnom trajanju, ovisno o broju rođene djece: od 10 radnih dana za jedno dijete, od 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece. Zaposleni ili samozaposleni otac pravo na očinski dopust može koristiti do navršanih šest mjeseci života djeteta pod uvjetom da u isto vrijeme i za isto dijete ne koristi jedno od prava propisanih Zakonom. Bitno je naglasiti da zaposleni ili samozaposleni otac može koristiti pravo na očinski dopust neovisno o radnopravnom statusu majke. Pravo na očinski dopust je neprenosivo, što znači da ga isključivo koristi zaposleni odnosno samozaposleni otac djeteta. Za vrijeme korištenja prava na očinski dopust naknada plaće iznosi 100% od osnovice za

naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju. Zaposleni otac koji namjerava koristiti pravo na očinski dopust obvezan je najmanje 15 dana prije dana očekivanog poroda, ako pravo namjerava koristiti od dana rođenja djeteta, odnosno najmanje 15 dana prije namjere korištenja toga prava pisano obavijestiti poslodavca o toj namjeri. Od poslodavca se ne traži izdavanje pisane suglasnosti te se ne može prolongirati korištenje tog dopusta.

Do šestih po redu zakonskih izmjena je došlo radi potrebe usklađivanja nacionalnog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, pa se Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo prenijela 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. Direktivom se nastoji osigurati provedba načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i postupanje prema njima na radnome mjestu; omogućiti roditeljima i osobama koji moraju skrbiti o drugima da bolje usklade poslovne i skrbničke obveze te ojačati minimalne standarde vezane uz roditeljski dopust i fleksibilne radne uvjete, kao i uvesti minimalne standarde vezane uz očinski dopust.

Uvođenjem očinskog dopusta omogućuje se očevima da u prvim mjesecima djetetova života budu aktivno i cjelodnevno uključeni u djetetov život, što uvelike pridonosi razvoju njihove trajne povezanosti. Direktivom je naglašeno da nepostojanje plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama doprinosi tome da očevi rijetko koriste dopust. Zbog neujednačeno osmišljenih politika postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce jačaju se rodno uvjetovani stereotipi i razlike u pogledu rada i skrbi.

Zakon o roditeljima i roditeljskim potporama donosi novosti i kod korištenja roditeljskog dopusta. Na roditeljski dopust ima pravo zaposlena ili samozaposlena trudnica, odnosno majka kojeg koristi od 28. dana prije dana očekivanog poroda odnosno najranije 45. dana prije dana očekivanog poroda (u slučaju komplikacija u trudnoći) do 70. dana nakon rođenja djeteta. To je obavezni dio roditeljskog dopusta koji koristi majka djeteta, a samo u određenim okolnostima može

ga koristiti otac (na primjer, ako majka umre). Nakon proteka obveznog roditeljnog dopusta, zaposlena ili samozaposlena majka ima pravo na dodatni roditeljni dopust do navršenih 6 mjeseci života djeteta, koji može svojom pisanom izjavom prenijeti na oca djeteta, uz njegovu prethodnu suglasnost, u cijelosti ili u vremenski ograničenom trajanju. Prema tome, dodatni roditeljni dopust traje dok dijete ne navrš 6 mjeseci. U tom periodu, majka se može vratiti na posao i prenijeti dopust na oca djeteta. Novčana potpora za roditeljni dopust, za zaposlenog ili samozaposlenog roditelja, koji ispunjava uvjet staža osiguranja, iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće koja se izračunava u skladu s propisima obveznog zdravstvenog osiguranja.

Za razliku od roditeljnog dopusta, nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta zaposleni ili samozaposleni roditelj ima pravo na roditeljski dopust kojeg može koristiti do osme godine života djeteta. Novost kod korištenja roditeljskog dopusta odnosi se na trajanje roditeljskog dopusta, pa tako zaposleni ili samozaposleni roditelj ima pravo na roditeljski dopust u trajanju od osam mjeseci (za prvo i drugo rođeno dijete), odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete).

Pravo na roditeljski dopust u pravilu koriste oba roditelja u trajanju od četiri ili 15 mjeseci, s time da u skladu s odredbama Direktive svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog dopusta koja ne može prenijeti na drugog roditelja.

U slučaju da roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, isti se koristi u trajanju od šest mjeseci (za prvo i drugo rođeno dijete). U odnosu na korištenje prava za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete izmjenama i dopunama Zakona uvedena je promjena korištenja prava na način da se propisuje da u slučaju kada pravo koristi samo jedan roditelj isti se koristi u trajanju od 28 mjeseci (umjesto 30 mjeseci), a uvažavajući mogućnost i pravo drugog roditelja da koristi dva mjeseca svog neprenosivog roditeljskog dopusta.

U cilju omogućavanja povoljnijih uvjeta korištenja prava na roditeljski dopust zaposlenog ili samozaposlenog oca uvedena je mogućnost da zaposleni ili samozaposleni otac može koristiti

pravo na roditeljski dopust i u slučaju da majka djeteta nije zaposlena ili samozaposlena osoba pod uvjetom da nije koristila, odnosno nije ispunjavala propisane uvjete za korištenje prava na druge potpore (roditeljsku i roditeljsku poštedu od rada, roditeljsku i roditeljsku brigu o novorođenom djetetu).

Nadalje, propisani su i uvjeti korištenja prava na roditeljski dopust u slučajevima u kojima dijete roditeljima nije isto po redu rođenja, na način da svaki roditelj može koristiti roditeljski dopust u polovici njegovog propisanog trajanja prema redu rođenja djeteta.

Radi veće fleksibilnosti korištenja prava na roditeljski dopust te prilagođavanja istog prema vlastitim osobnim i obiteljskim potrebama uvedena je novina u načinu korištenja prava na način da se roditeljima daje mogućnost da svoja prava mogu koristiti ne samo pojedinačno, već i istodobno ili naizmjenično, sukladno međusobnom dogovoru.

U slučaju prijenosa prenosivog dijela roditeljskog dopusta između roditelja, zahtjevu za priznavanjem prava na roditeljski dopust jednog roditelja obvezno se prilaže zajednička izjava o dogovorenom prijenosu dijela roditeljskog dopusta, vlastoručno potpisana od strane oba roditelja.

Zaposleni roditelj koji namjerava započeti korištenje prava na roditeljski dopust, koji se ne nastavlja koristiti neposredno nakon korištenja roditeljskog dopusta ili koji u tijeku korištenja prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora namjerava mijenjati način korištenja prava, obavezan je najmanje 30 dana prije početka korištenja roditeljskog dopusta odnosno nastanka promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga pripadajućeg prava pisano obavijestiti svog poslodavca o toj namjeri.

Na pisanu obavijest poslodavac je obavezan u roku od osam dana od dana zaprimanja obavijesti izdati pisanu suglasnost o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, a koju zaposleni roditelj, prilaže uz zahtjev za rješavanje o pripadajućem pravu. Ako poslodavac ne postupi u skladu s navedenim i ne izda pisanu suglasnost, HZZO će zaposlenom roditelju donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo

s odgodom početka korištenja od 30 dana u odnosu na dan koji je zaposleni roditelj naznačio u obavijesti poslodavcu.

Povećanje visine naknade plaće za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust u skladu je s provedbom mjera iz Programa Vlade Republike Hrvatske 2020. – 2024. Navedeno je osobito važno kako ne bi došlo do znatnijeg pada životnog standarda za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta te imajući u vidu da su nedovoljno visoke razine naknade jedan od uzroka slabijeg odaziva korištenja roditeljskog dopusta majki i očeva.

Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust naknada plaće za prvih šest mjeseci, ako to pravo koristi jedan roditelj, ili prvih osam mjeseci, ako to pravo koriste oba roditelja, iznosi 100% osnovice za naknadu plaće, a koja ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5% proračunske osnovice odnosno 995,44 eura (ili 7.500,13 kuna) mjesečno.

Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust u polovici punog radnog vremena naknada plaće iznosi 110% proračunske osnovice odnosno 485,59 eura (ili 3.658,60 kuna) mjesečno i u slučaju kada se isto koristi za prvo i drugo rođeno dijete, kao i kada se koristi za blizance, treće i svako sljedeće dijete (tijekom cjelokupnog korištenja prava).

Nadalje, u skladu s povećanjem iznosa naknade plaće naprijed navedenog prava, zakonskim izmjenama bilo je potrebno na istovjetan način obuhvatiti i korištenje prava na roditeljski dopust za slučaj smrti djeteta zaposlene ili samozaposlene majke. Za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta naknada plaće za puno radno vrijeme iznosi 100 % od osnovice za naknadu plaće, a koja ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5 % proračunske osnovice mjesečno.

Prema rezultatima već navedenog istraživanja viša razina opterećenja majki kod skrbi za djecu je vidljiva i kod skrbi za bolesno dijete pri čemu **majke najčešće uzimaju bolovanje**. Žene koje češće moraju prekidati poslovni put zbog skrbi za djecu su i češće u nepovoljnijem položaju na tržištu rada (Dobrotić, 2021.), ali istovremeno i sami uvjeti na tržištu rada u većoj mjeri otežavaju planiranje i usklađivanje obiteljskih obaveza nego kod muškaraca.

U sagledavanju poteškoća s kojima se suočavaju pri usklađivanju privatnog i poslovnog života, više ispitanika navode poteškoće s kojima se susreću prilikom uzimanja bolovanja, bilo da se radi o negodovanju i neodobravanju poslodavaca i kolega ili financijskim reperkusijama koje ih odvrćaju od korištenja bolovanja i roditeljskog dopusta. Rezultati istraživanja (2022.) su pokazali da čak 14% roditelja uopće ne koristi bolovanje, a u slučajevima kada roditelj ne uzima bolovanje zbog djeteta, najčešći razlog je radno mjesto na kojem je „nezgodno“ koristiti bolovanje – čak 30% ispitanika ovo navodi glavnu prepreku u korištenju bolovanja. Nefleksibilnosti poslodavca i samoj klimi radnog mjesta treba dodati i podatak kako 5% ispitanika ne koristi bolovanje jer ga poslodavac „ne odobrava“. Također 18% roditelja koji nisu koristili bolovanje radili su od kuće s bolesnim djetetom, a ujedno je i 13% njih koji uz oslanjanje na partnera kao razlog za ne korištenje bolovanja navode i samozaposlenost ili fleksibilnost poslodavca. Prema Ispitivanju javnog mnijenja i potreba roditelja maloljetne djece fokusnim grupama u sklopu projekta, Odjela za sociologiju Sveučilišta u Zadru (2022.) još je jedan važan aspekt pri uzimanju bolovanja, kako ga navode ispitanici u fokus grupama, a tiče se i financijske penalizacije bolovanja, odnosno znatno manjih primanja kada je radnik/ca na bolovanju. No, kako žene u prosjeku imaju manja primanja od muškaraca, zbog financijskih okolnosti, žene češće uzimaju bolovanje.

3. Policy smjernice

Slijedom navedenih izazova, policy smjernice su:

1. Provedba javnih kampanja u suradnji s organizacijama civilnog društva s ciljem informiranja javnosti o promjenama u Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama, naročito o obaveznom očinskom dopustu;
2. Povećanje visine naknada tijekom očitog i roditeljskog dopusta s 225% proračunske osnovice u maksimalnom iznosu od 7.500,13 kn ili 995,44 eura na izračun postotka proračunske osnovice u iznosu brutto 2 plaće tijekom trajanja očitog i roditeljskog dopusta;
3. Povećanje visine naknada sa 100% proračunske osnovice na 200% proračunske osnovice tijekom bolovanja radnika/ica kada se bolovanje uzima radi skrbi o djeci do tri godine starosti;
4. Provedba aktivnosti (ciljane kampanje putem društvenih mreža, *mainstream* medija, izrada TV spotova s primjerima dobrih praksi očeva uključenih u brigu za djecu od prvog dana rođenja, održavanje stručnih skupova o važnosti sudjelovanja oba roditelja u skrbi za djecu/ zdravo roditeljstvo i dr.) usmjerenih kvalitetnijoj i potpunijoj informiranosti šire javnosti o važnosti uloge očeva u skrbi o djeci;
5. Provedba javnih kampanja od strane relevantnih institucija države (Ured za ravnopravnost spolova, Središnji državni ured za demografiju i mlade, Hrvatska gospodarska komora) u suradnji s organizacijama civilnog društva usmjerenih prema poslodavcima s ciljem upoznavanja poslodavaca s novim zakonodavstvom i važnosti usklađivanja poslovnog i obiteljskog života;

6. Provedba kampanja informiranja radnika/ica od strane sindikata o važnosti uloge očeva u skrbi o djeci, o pravu radnika na očinski, roditeljski dopust i bolovanje bez obzira na "nepisanu" kulturu poslodavca, te važnosti radničke solidarnosti;
7. Strateški osmisliti i *brendirati* promociju nagrade: "Poslodavac prijatelj obitelji" koju dodjeljuje Središnji državni ured za demografiju i mlade poslodavcima mikro, srednjih i velikih poduzeća onim poslodavcima koji promiču društveno odgovorno poslovanje i koji prepoznaju direktnu povezanost usklađenog obiteljskog i poslovnog života s radnim potencijalom i učinkom svojih zaposlenika;
8. Poticati osnivanje udruga mladih očeva koje bi se primarno bavile međusobnom razmjenom iskustava prilikom rođenja prvog djeteta te edukacijama mladih očeva o ranoj skrbi i razvoju djeteta do tri godine života kao i važnosti sudjelovanja očeva u ranoj skrbi i odgoju djeteta.