



HRVATSKI SABOR
Odbor za europske poslove

Klasa: 022-03/17-03/118
Urbroj: 6521-31-17-01
Zagreb, 17. listopada 2017.

ODBOR ZA OBITELJ, MLADE I SPORT
Predsjednica Nada Turina-Đurić

**ODBOR ZA RAD, MIROVINSKI SUSTAV I
SOCIJALNO PARTNERSTVO**
Predsjednik Gordan Maras

Poštovani predsjednici odbora,

Odbor za europske poslove na temelju članka 154. stavka 1. Poslovnika Hrvatskoga sabora prosljeđuje Odboru za obitelj, mlade i sport te Odboru za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo stajalište o dokumentu Europske unije objavljenom u sklopu nove inicijative Europske komisije uključene u Radni program za razmatranje stajališta Republike Hrvatske za 2017. godinu:

**Stajalište Republike Hrvatske o
Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i
privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća
2010/18/EU COM (2017) 253**

koje je Koordinacija za vanjsku i europsku politiku i ljudska prava Vlade Republike Hrvatske usvojila Zaključkom: Klasa: 022-03/17-07/335, Urbroj: 50301-23/22-17-1 na sjednici održanoj 11. srpnja 2017. godine.

Predmetni Prijedlog direktive Komisija je dostavila Hrvatskom saboru 2. svibnja 2017., u sklopu nove inicijative iz Programa rada Europske komisije za 2017. „Europski stup socijalnih prava“, te je u tijeku njegovo donošenje u Europskom parlamentu i Vijeću Europske unije.

U skladu s člankom 154. stavkom 2. Poslovnika Hrvatskoga sabora, molim vas da Odboru za europske poslove dostavite mišljenje o Stajalištu Republike Hrvatske najkasnije do 17. studenoga 2017. godine.

S poštovanjem,

PREDSTJEDNIK ODBORA
Domagoj Milošević

U prilogu: - Stajalište Republike Hrvatske o COM (2017) 253
- COM (2017) 253

Na znanje: - INFODOK služba

PRIJEDLOG STAJALIŠTA REPUBLIKE HRVATSKE

Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

Brojčana oznaka dokumenta: 8633/17, EMPL 219, SOC 293, GENDER 12, SAN 166, CODEC 681.

Nadležno TDU za izradu stajališta (nositelj izrade stajališta), organizacijska jedinica i djelatnik/ca:

Nadležna tijela državne uprave:

Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

Organizacijska jedinica:

Uprava za socijalnu politiku, strategiju i mlade (MDOMSP)

Nadležni djelatnici:

Duška Bogdanović

tel. 555 7024

e-pošta: duska.bogdanovic@mdomsp.hr

Annamaria Vuga

tel. 555 7353

e-pošta: annamaria.vuga@mdomsp.hr

Druga tijela državne uprave, agencije i javne ustanove uključena u izradu Prijedloga stajališta:

- Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Ministarstvo zdravlja, Ured za ravnopravnost spolova.

Nadležni djelatnik u MVEP (Sektor za koordinaciju europskih poslova):

Maša Popović, voditeljica Odjela za unutarnje tržište, zapošljavanje i socijalnu politiku, zdravlje, zaštitu potrošača, obrazovanje, kulturu, sport i mlade, Služba za COREPER I

tel: 01/4561-257, e-pošta: masa.popovic@mvep.hr

Nadležna radna skupina Vijeća i nadležni djelatnik u SP RH pri EU:

Radna skupina za socijalna pitanja

Monika Pozderac, e-pošta: monika.pozderac.zabcic@mvep.hr

Osnovne sadržajne odredbe prijedloga EK:

EK namjerava prijedlogom *Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU* osigurati provedbu načela ravnopravnosti žena i muškaraca na tržištu rada na način da se sukladno aktualnim trendovima i potrebama prilagodi i modernizira pravni okvir EU-a koji osigurava roditeljima i osobama koje skrbe o drugima usklađivanje poslovnih i privatnih obveza. Osim što se temelji na postojećim pravima, Direktiva uvodi i nova prava ili se postojeća prava djelomično jačaju. Direktivom se namjerava u potpunosti staviti izvan snage Direktiva o roditeljskom dopustu iz 2010. godine u smislu zadržavanja već postojećih prava i njihovo jačanje odnosno nadogradnja.

Opći je cilj ove Direktive osigurati provedbu **načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada** i postupanje prema njima na radnome mjestu prilagodbom i modernizacijom pravnog okvira EU-a, čime će se roditeljima i osobama koje skrbe o drugima olakšati usklađivanje poslovnih i privatnih obveza. Direktiva se temelji na postojećim pravima te se njome ta prava djelomično jačaju ili uvode nova. Direktivom se zadržava razina zaštite koja se već jamči u pravnoj stečevini EU-a. Posebni ciljevi Direktive su: a) poboljšati pristup mogućnostima usklađivanja poslovnog i privatnog života, kao što su dopust i fleksibilni radni uvjeti; b) povećati opseg korištenja dopusta za obitelj i fleksibilnih radnih uvjeta među muškarcima. Uz prijedlog Direktive, EK je objavila prateći **dokument procjene učinka** koji detaljnije prikazuje moguće nezakonodavne i zakonodavne mjere u područjima za koja se pokazalo da su važna za rješavanje problema nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada: **rodiljni dopust, roditeljski dopust, dopust za očeve, dopust za osobe koje skrbe i fleksibilni oblici rada**. Ocijenjene su dvije prethodno spomenute direktive: Direktiva o rodiljnom dopustu (92/85/EEZ) i Direktiva o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), i to u smislu djelotvornosti, učinkovitosti, usklađenosti, relevantnosti i dodanoj vrijednosti za EU. U evaluaciji je zaključeno da postojeći okvir velikim dijelom nije djelotvoran alat za postizanje zadanih ciljeva te da oni stoga nisu u potpunosti ostvareni. Kad je riječ o Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), još nije u dovoljnoj mjeri ostvaren cilj postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života ujednačenijom podjelom rada i skrbi između žena i muškaraca. Postojećim se konceptom roditeljskog dopusta roditelje ne potiče na to da ga koriste u istoj mjeri, već ga u velikoj većini slučajeva koriste žene. Razlog je tome uglavnom nedostatak plaće tijekom dopusta u mnogim DČ te pravilo kojim se roditeljima omogućuje prenošenje većine prava na dopust drugom roditelju. U praksi muškarci često prenose svoj dio roditeljskog dopusta na žene. Nakon ocjene djelotvornosti, učinkovitosti i usklađenosti svake opcije, utvrđena je poželjna kombinacija opcija koja uključuje sljedeće:

- **rodiljni dopust**: nezakonodavne mjere za olakšavanje izvršenja postojećeg zakonodavstva o zaštiti od otkaza, za upoznavanje javnosti o problemu otpuštanja trudnica i za davanje političkih smjernica kojima bi se olakšalo uspješno prelaženje s rodiljnog dopusta natrag na posao (uključujući objekte za dojenje i stanke).

- **očinski dopust**: uvođenje pojedinačnog prava na deset radnih dana uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.

- **roditeljski dopust**: izmjena postojećeg prava kako bi se osigurali i. pravo na fleksibilno korištenje dopusta (npr. uzimanje dopusta u više dijelova ili u obliku nepunog radnog vremena), ii. četiri mjeseca dopusta koji nije prenosiv među roditeljima i iii. plaća za četiri mjeseca koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja uz podizanje dobi djeteta u kojem se može koristiti pravo s 8 na 12 godina.

- **dopust za osobe koje skrbe**: uvođenje pojedinačnog prava na pet dana dopusta godišnje uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.

- **fleksibilni radni uvjeti:** pravo roditelja djece mlađe od 12 godina i skrbnika da tijekom utvrđenog razdoblja zatraže fleksibilne radne sate, radni raspored ili mjesta rada, pri čemu poslodavac nije dužan odobriti zahtjev.

EK predmetnom Direktivom uvodi pravo na dopust za očeve i pravo na dopust za osobe koje skrbe o drugim funkcionalno ovisnim članovima obitelji, navodeći kako trenutno zakonodavstvo EU-a ne propisuje ova prava.

Razlozi za donošenje i pozadina dokumenta:

EK je 26. travnja 2017. godine objavila paket mjera o usklađivanju poslovnog i privatnog života, a koji se nastavlja na širi prijedlog EK vezano uz uspostavu **Europskog stupa socijalnih prava** (dalje: Stup) i čini jednu od prve četiri konkretne inicijative objavljene u okviru Stupa: prijedlog revizije Direktive o pisanoj izjavi 91/533/EEZ; prijedlog provedbene Direktive o radnom vremenu 2003/88/EZ; paket inicijative o usklađivanju poslovnog i privatnog života (engl. *work-life balance*); inicijativa o socijalnoj zaštiti za sve. Paket se sastoji od Komunikacije „*Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika*“ koja predlaže jedan zakonodavni prijedlog i nezakonodavne (političke) mjere koje je potrebno poduzeti. Zakonodavni prijedlog u okviru paketa sastoji se od prijedloga **Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU** te pratećih dokumenata: procjene učinka prijedloga Direktive, sažetka procjene učinka te korelacijske tablice. Ovom Direktivom EK želi ispuniti preuzete obveze i riješiti problem nedovoljne zastupljenosti žena među zaposlenima i podržati njihovo napredovanje u karijeri poboljšanim uvjetima kako bi se uskladile njihove poslovne i privatne obveze. Direktiva se temelji na postojećim pravima i politikama – njome se ne umanjuje razina zaštite koju jamči pravna stečevina EU-a te se čuvaju postojeća prava. Njome se osim toga proširuju postojeća i uvode nova prava za žene i muškarce, čime se potiče jednako postupanje, jednake mogućnosti na današnjem tržištu rada i rodna ravnopravnost te promiče nediskriminacija. Osnovni razlog za donošenje predmetne Direktive je povlačenje prijedloga iz 2008. godine za revidiranje *Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje* (tzv. „Direktiva o roditeljskom dopustu“), prema kojem bi se obvezni plaćeni roditeljski dopust povećao s 14 tjedana (prema postojećem zakonodavstvu) na 18 tjedana. Prijedlog se odnosio samo na pravo majke, ali ne i pravo oca na korištenje roditeljskog dopusta. Povlačenjem prijedloga iz 2008. godine otvorio se novi put za postizanje zajedničkih političkih ciljeva, a to su bolja zaštita majki, bolje usklađivanje poslovnog i privatnog života te olakšavanje ženama sudjelovanje na tržištu rada. EK je nakon povlačenja prijedloga iz 2008. godine još u kolovozu 2015. godine najavila pokretanje nove inicijative objavom preliminarnog dokumenta "*Novi početak za rješavanje izazova usklađivanja poslovnog i privatnog života s kojima se suočavaju zaposlene obitelji*", a kojim je već tada najavila budući paket koji će se sastojati od kombinacije zakonodavnih i nezakonodavnih aktivnosti. Konačni prijedlog utemeljen je na širem pristupu kojim se u obzir uzimaju društvena kretanja u posljednjem desetljeću te neodgovarajuća politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Dokaz tomu su i dalje perzistirajuće **rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti, rodno uvjetovane razlike u plaćama te rodno uvjetovane razlike u mirovinama** zbog čega se povećava rizik od siromaštva žena i njihove socijalne isključenosti, posebice u starijoj dobi. Naime, na stopu zaposlenosti žena negativno se odražavaju dopusti koji su **neujednačeno osmišljeni u pogledu roda, nedostatan poticaj muškarcima za korištenje dopusta** radi skrbi o djeci i/ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji, ograničene mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih uvjeta, nedostatne usluge formalne skrbi i

negativni ekonomski čimbenici. U 2015. godini stopa zaposlenosti žena u dobi od 24 do 64 godine bila je 11.6 postotnih poena manja od stope zaposlenosti muškaraca, a ta razlika je još veća kada se govori o zaposlenost u punom radnom vremenu (18.1 postotnih poena), obzirom da žene puno češće od muškaraca rade s polovicom radnog vremena. Podzastupljenost žena na tržištu rada negativno se odražava na njihove obitelji i djecu, ali i na društvo u cjelini pri čemu se nejednakosti u zaposlenosti žena i muškaraca mjere u gubitcima oko 370 milijuna eura, odnosno 2.8 % BDP-a na EU razini (Eurofond, 2016.).

Razlog prijedloga Direktive je i taj da postojeći pravni okvir na razini EU i DČ sadržava **ograničene odredbe kojima bi se potaknulo muškarce** da preuzmu teret obveza skrbi jednak teretu žena. Naime, u mnogim DČ dopust za očeve nije plaćen, odnosno plaćeni dopust postoji samo za majke, a to može dovesti do većih rodno uvjetovanih razlika u pogledu rada i skrbi. Pokazalo se da kad očevi koriste mogućnosti za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su različiti oblici dopusta, navedeno se pozitivno odražava na njihov angažman u podizanju djece, a čime se smanjuje relativni iznos neplaćenog rada žena za obitelj ostavljajući im više vremena za plaćeno zaposlenje. Dobar primjer je Švedska, u kojoj je uvođenje dijela roditeljskog dopusta namijenjenog samo za očeve dovelo do dvostrukog povećanja korištenja dopusta od strane očeva, te je Švedska jedna od zemalja s najvišom stopom zaposlenosti žena u EU.

Status dokumenta:

Kao dio sveobuhvatne inicijative o uspostavi Europskog stupa socijalnih prava, EK je dana 26. travnja 2017. godine objavila Komunikaciju „Inicijativa za potporu za ravnotežu između poslovnog i privatnog života za zaposlene roditelje i skrbnike“. Inicijativa o uspostavi Europskog stupa socijalnih prava predstavljena je na sastanku Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) dana 28. travnja i Odbora za zapošljavanje (EMCO), na temelju koje su dva odbora izradila zajedničko mišljenje o uspostavi Europskog stupa socijalnih prava, te 10. svibnja na sastanku Radne skupine za socijalna pitanja. Na sastanku Radne skupine za socijalna pitanja 10. srpnja 2017. godine predstaviti će se predmetna inicijativa te će se početi raspravljati o prijedlogu.

Stajalište Republike Hrvatske (dalje: RH):

RH daje podršku EK za početak rasprave o prijedlogu Direktive te se slaže s većinom elemenata koje EK navodi kao razlog donošenja. Predložene odredbe većim su dijelom u skladu s nacionalnim uređenjem predmetne materije te se načelno podržava sadržajni koncept, iako će biti potrebne određene nadopune i promjene važećeg zakonodavstva. Unatoč pojedinim vrlo kvalitetnim i dobro argumentiranim prijedlozima EK, RH smatra kako su pojedini prijedlozi nedovoljno utemeljeni i nejasni, odnosno ne pridonose osnovnoj svrsi inicijative. RH načelno podržava osnovni cilj Direktive, a to je osigurati provedbu načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i usklađivanje poslovnih i privatnih obveza. RH osobito pozdravlja osnovni cilj Direktive koji je usmjeren na dodatno osiguravanje načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, posebice u dijelu usklađivanja poslovnih i privatnih obveza i većeg uključivanja očeva u ovom području.

Žene su i dalje podzastupljene na tržištu rada i još uvijek u većini slučajeva preuzimaju skrb o djeci i drugim funkcionalno ovisnim članovima obitelji, prilikom čega često imaju prekide u karijeri ili se u potpunosti isključuju iz tržišta rada. U RH stopa zaposlenosti žena u 2016. godini iznosila je 56.6%, u usporedbi s 66.2% kod muškaraca. Isto tako, u RH relativno mali broj

radnika radi u nepunom radnom vremenu (u RH 2016. godine bilo je svega 5.6% rada s nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti, a u nepunom radnom vremenu su češće radile žene – žene 7.1%, muškarci 4.4%). Žene su i češće neaktivnije od muškaraca na tržištu rada (2016. godine u RH 29.7% muškaraca u usporedbi s 39,1% žena je bilo neaktivno u ukupnoj populaciji od 15 do 64 godine). Kao razlog neaktivnosti, žene u većem broju slučajeva navode skrb o djeci ili drugim funkcionalno ovisnim članovima obitelji, odnosno druge obiteljske ili privatne obveze (Eurostat, 2016.). Međutim, u RH, kao i u drugim DČ, prevladava dvohraniteljski model obitelji (u kojem oba roditelja zarađuju za život), a koji, u kontekstu u kojem se od žena očekuje i da zarađuju i da u većini slučajeva preuzmu ulogu skrbi, stavlja još veću važnost na usklađivanje poslovnog i obiteljskog života. Omogućavanje sudjelovanja oba roditelja na tržištu rada izuzetno je važan dio brige za obitelj. U RH odluka roditelja da sudjeluju na tržištu rada pod utjecajem je brojnih čimbenika kao što su visina primanja, trajanje plaćenog roditeljskog dopusta, dostupnost, kvaliteta i priuštivost predškolskog odgoja i obrazovanja, fleksibilno radno vrijeme i drugi mehanizmi podrške roditeljima na radnom mjestu i sl. Pozornost usmjerena na tržište rada bitna je s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te suzbijanja diskriminatorskih praksi na tržištu rada prema roditeljima, posebice (budućim) majkama. Žene su te koje u većini slučajeva koriste dopuste vezane uz skrb (npr. roditeljski dopust, ali i bolovanje odnosno dopust za njegu ovisnih članova obitelji). Unatoč određenim promjenama i približavanju vremena koje muškarci i žene provode u obavljanju kućanskih poslova te skrbi za djecu, angažman žena je i dalje znatno veći, a postoje i predodžbe o tipično ženskim i tipično muškim kućanskim poslovima. Roditelji se često nalaze pred izazovom kako balansirati između zahtjeva koji proizlaze iz njihove roditeljske uloge te sudjelovanja na tržištu rada. Učestalijem sukobu obiteljskih obaveza i plaćenog rada pridonosi veći broj tjednih radnih sati, veća percepcija vjerojatnosti gubitka posla, kao i rad na „stresnom“ poslu (opasni uvjeti rada, rad s kratkim vremenskim rokovima, rad na slabije plaćenim i nezanimljivim poslovima bez izgleda za napredovanje i mogućnosti donošenja odluka). Visina naknada vezana je i uz praksu korištenja dopusta od strane očeva. Očevi još uvijek u pravilu zarađuju više od majki te nalazi komparativnih istraživanja pokazuju kako očevi koriste dopust u onim situacijama kada je on dobro plaćen (najčešće kada se kreće oko njihove stvarne visine plaće i kada ne gube veliki dio zarade odlaskom na roditeljski dopust). U 2016. godini roditeljski dopust ukupno je koristilo 62 913 korisnika, od toga 151 muškarac (0,24%), a rad s polovicom punog radnog vremena tijekom roditeljskog dopusta koristilo je ukupno 14 korisnika, od toga 1 muškarac. Roditeljski dopust koristilo je 42 074 korisnika, od toga 1 766 muškaraca (4,19%). Rad s polovicom punog radnog vremena tijekom roditeljskog koristilo je ukupno 1 560 korisnika, od toga 164 muškaraca.

Prema tome, navedenom pitanju je potrebno pristupiti širim pristupom, sagledavajući sve aspekte i uključujući sve relevantne dionike u proces. RH se snažno zalaže za demografsku obnovu i demografsku revitalizaciju koja, između ostalog, podrazumijeva i mjere usmjerene na usklađivanje poslovnog i privatnog života. Uslijed problema starenja stanovništva i iseljavanja mladog i produktivnog stanovništva, RH se suočava i s relativno niskom stopom nataliteta i fertiliteta. U 2015. godini broj živorođenih iznosio je 37.503, dok je broj umrlih iznosio 54.205, pa je prirodni prirast bio -16.702. Stoga je problematika usklađivanja poslovnog i obiteljskog života se demografskog gledišta važna zbog utjecaja na fertilitet i fertilitetne intencije.

Iako pozdravljamo prijedlog EK da započne razgovore na EU razini u navedenom području, smatramo upitnim i teže provedivim pojedine dijelove Direktive (detaljnije u nastavku). Ističemo da poticanje očeva na uključivanje u ranu skrb o djeci ne bi smjelo utjecati na smanjivanje prava majki, ukoliko su ta prava povoljnije uređena u nacionalnim zakonodavstvima DČ. Također, RH smatra kako bi, sukladno osnovnom cilju ravnopravnosti u podjeli između obiteljskih i poslovnih obaveza između muškaraca i žena, bilo dobro raspraviti i o potrebi uvođenja instituta majčinskog

dopusta u prijedlog Direktive, obzirom da se trenutnim prijedlogom predlaže uvođenje, uz pravo na korištenje roditeljskog dopusta, institut **očinskog dopusta u duljem trajanju**. Neprenosivi majčinski dopust u minimalno definiranom trajanju na razini EU bi osigurao ujednačenost među DČ, a mogao bi se istražiti i njegov utjecaj na ulazak i izlazak žena s tržišta rada. RH smatra kako bi navedeno s aspekta ravnopravnosti spolova bilo primjereno razmotriti. Isto tako, ukoliko je neko od prava povoljnije uređeno u zakonodavstvu DČ u korist obitelji (veće naknade, vremenske povlastice i sl.) mišljenja smo da ista ne bi trebalo mijenjati odnosno da bi Direktiva trebala djelovati u smislu prijedloga minimuma u području usklađivanja poslovnog i obiteljskog života. RH je mišljenja da su neka prava općenito povoljnije uređena nacionalnim zakonodavstvom, no u nekim dijelovima bit će potrebno nadopuniti odnosno izmijeniti zakonodavstvo obzirom na uvođenje novih ili nadogradnju postojećih prava.

Iako načelno podržavamo uvođenje novog prava koje se odnosi na pravo radnika na 5 dana godišnje za skrb o funkcionalno ovisnom članu obitelji iz pozicije dobrobiti za osobu o kojoj se skrbi (članak 6. prijedloga Direktive), nije jasna veza predmetnog prava s osnovnim ciljem prijedloga Direktive, a to je postizanje ravnopravnosti spolova na tržištu rada odnosno veća participacija žena na tržištu rada. Nije razvidno, s aspekta ravnopravnosti spolova, u kojoj mjeri bi navedeno poticalo sudjelovanje žena na tržištu rada, obzirom na pretpostavku da dopust u predloženom trajanju neće značajno poticati žene na sudjelovanje/ostanak na tržištu rada ukoliko se radi o tzv. "dugotrajnoj skrbi", a upravo zbog takve vrste skrbi ovisnih članova obitelji najveći broj žena u dobi 55+ ostaje izvan svijeta rada. Također, nije jasno što se zapravo misli pod "teška bolest člana obitelji" te se pretpostavlja da bi definiranje tog pojma olakšalo i definiranje stajališta.

Vezano uz osnovni cilj Direktive, a to je rodna ravnopravnost u području korištenja prava vezanih uz obitelj i sudjelovanja na tržištu rada, u RH Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, 82/08) sadrži odredbe koje su formulirane sveobuhvatno i u dovoljnoj mjeri općenito da mogu ostvariti cilj zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvoriti jednake mogućnosti za žene i muškarce. Iz tog se razloga pretpostavlja kako, nakon detaljne analize teksta nacрта Direktive i sadržaja odredbi, usvajanje Direktive u predloženom tekstu neće prouzročiti potrebu mijenjanja Zakona o ravnopravnosti spolova, budući da Zakon sadrži odredbe koje se u potpunosti odnose na sadržaj nacрта Direktive. Također, prilikom izrade nove Nacionalne politike za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2017. do 2020. godine vodit će se računa o kreiranju mjera koje korespondiraju s odredbama Direktive.

U svrhu praćenja uspješnosti Direktive i procjene postižu li se opći i specifični ciljevi inicijative, EK je odabrala nekoliko indikatora za praćenje uspješnosti provedbe. Na razini RH redovito se prate svi najvažniji statistički podaci koji predstavljaju temelj kreiranja javnih politika. Službena statistika RH, utemeljena na anketnim istraživanjima i ESPROS metodologiji, dužna je pratiti određene pokazatelje te se procjenjuje kako će praćenje uspješnosti Direktive na temelju predloženih indikatora biti moguće. Napominjemo kako uvođenje novih indikatora nije moguće zbog nedostatnih financijskih i administrativnih kapaciteta, no veliki dio indikatora se može pokriti iz postojećih podataka.

U uvodnom dijelu (preambuli) predložene Direktive određeni su opći uvjeti o kojima je potrebno voditi računa, odnosno razjašnjeni su temelji na kojima počiva prijedlog Direktive. RH načelno podržava uvodni tekst kao priliku da se razjasne mogućnosti implementacije predloženih odredbi budući da različiti nacionalni sustavi podrazumijevaju različite načine tumačenja i implementacije pojedinih odredbi. No, smatramo da je određene dijelove potrebno dodatno objasniti i potkrijepiti znanstveno dokazanim činjenicama. Isto tako, smatramo upitnim navođenje EK kako se iz provedene analize jasno može zaključiti da se zakonodavstvo u svakoj

DČ donosi tek kada se donese zakonodavstvo EU te kako će se samo djelovanjem na razini EU-a osigurati dovoljan napredak u svim DČ.

Članak 5. Roditeljski dopust.

U RH, pravo na roditeljski dopust propisano je temeljem odredbi Zakona o roditeljskim potporama (NN, 152/14) (dalje: ZORRP), dok Zakon o radu (NN 93/14) (dalje: ZOR) upućuje da navedeno pravo radnik (majka odnosno otac) ostvaruju u skladu s posebnim propisom.

Vežano uz stavak 3. navedenog članka, RH podržava određivanje rokova u kojem radnik mora obavijestiti poslodavca o ostvarenju prava na roditeljski dopustu, a koje je u RH uređeno u ZORRP-u u članku 47. stavak 7. Nadalje, i ZOR sadrži odredbu o roku u kojem poslodavca treba obavijestiti o korištenju prava.

Stavak 4. predmetnog članka Direktive u RH uređen je člankom 24. stavkom 7. ZORRP-a. RH smatra kako je navedeno pravo u RH povoljnije uređeno te predlaže dopunu odredbe na sljedeći način: koje ne smije u **kontinuitetu** prelaziti godinu dana. ZOR ne uvjetuje pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti.

Vežano uz stavak 6., u RH ZORRP-om je propisana mogućnost korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu. Vežano uz prijedlog EK da poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva, u RH člankom 62. stavkom 7. ZOR-a propisano je (neovisno o roditeljskom dopustu) da je poslodavac dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi u punom radnom vremenu za modifikaciju takvog ugovara na nepuno radno vrijeme ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada, no nije propisano da bi takav zahtjev trebalo i obrazložiti u pisanom obliku. RH je mišljenja kako bi propisivanje istoga bilo moguće nacionalnim zakonodavstvom u slučaju usvajanja Direktive u predloženom obliku.

Dodatni roditeljski dopust zaposlena ili samozaposlena majka može koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena. Zaposlena ili samozaposlena majka ima pravo nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta koristiti rad s polovicom radnog vremena u onolikom trajanju u kolikom je to pravo koristila do navršenih 6 mjeseci života djeteta, a najduže do navršenih 9 mjeseci života djeteta. Odredbe ovoga članka primijenit će se i u slučaju prijenosa prava korištenja dodatnog roditeljskog dopusta s majke na oca djeteta. Isto tako, zaposleni ili samozaposleni roditelj može pravo na roditeljski dopust koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenoga roditeljskog dopusta.

U području Direktive koje se odnosi na radno zakonodavstvo, većina prava se već nalazi u nacionalnom zakonodavstvu. Primjerice članci 9. i 10. prijedloga Direktive dijelom su obuhvaćeni člancima 36. i 62. ZOR-a. Vežano uz članak 9. Fleksibilni radni uvjeti, bit će potrebno razmotriti potrebu nadopune i prilagodbe odredbi o radnom vremenu u nacionalnom zakonodavstvu.

Obzirom na članak 10. Prava iz ugovora o radu potrebna je dopuna ZOR-a u smislu navođenja novih prava (dopust za skrbnike) te daljnja fleksibilizacija radnih odnosa, pod uvjetom da se o navedenome postigne dogovor sa socijalnim partnerima, prvenstveno s poslodavcima.

Članak 11. Nediskriminacija. Sukladno odredbama ZOR-a, žene i muškarci u potpunosti su izjednačeni u pogledu plaća (čl. 91.), dok su radnici koji koriste razne dopuste (čl. 30.) i fleksibilne radne uvjete (izdvojeno mjesto rada - rad od kuće, nepuno radno vrijeme) također zaštićeni od nepovoljnog postupanja i diskriminacije po tim osnovama, a što je obuhvaćeno primjerice člankom 17. ZOR-a koji regulira prava radnika na izdvojenom mjestu rada, člankom 36. ZOR-a koji regulira pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove po isteku prava

koja proizlaze iz rođenja ili posvojenja djeteta, te člankom 62. ZOR-a koji regulira prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu.

Članak 12. Zaštita od otkaza i teret dokazivanja. Bit će potrebna nadopuna odredbi ZOR-a u dijelu zaštite od otkaza i na kategorije radnika koje koriste očinski dopust, dopust za skrbnike, odnosno nove fleksibilne radne uvjete tijekom razdoblja korištenja tih prava.

Članak 13. Kazne – U ZOR-u postoje prekršajne odredbe i to kao teži ili najteži prekršaji poslodavca za povrede obveza vezanih uz prava zapošljavanja i rada trudnica, radnika koji se koriste roditeljskim pravima, te zbog kršenja propisa o pravu povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove. Ukoliko se u ZOR uvedu i nova prava koja se predlažu ovom Direktivom razmotrit će se i potreba adekvatne sankcije kršenja istih.

Sporna/otvorena pitanja za RH:

Obzirom na velike i sveobuhvatne promjene koje bi iziskivala primjena ove Direktive, RH smatra kako je rok od 2 godine za prenošenje Direktive u nacionalno zakonodavstvo nedostatan te se predlaže razmotriti mogućnost njegova produživanja.

Jedno od najproblematičniji pitanja je hrvatski prijevod Prijedloga Direktive te je potrebno neke dijelove ispraviti. Na 2. stranici Obrazloženja Prijedloga Direktive kod utvrđenih konkretnih ciljeva Direktive, riječ "*family-related leaves*" se netočno prevodi kao "godišnji odmor". Zapravo se radi o dopustu koje zaposlenici koriste vezano uz obitelj. Isto tako, na nekim se mjestima "*paternity leave*" netočno prevodi kao "roditeljski dopust" umjesto "očinski dopust" ili "očev dopust".

Članak 1. Predmet – RH ulaže općenitu jezičnu rezervu na hrvatski prijevod Prijedloga Direktive. RH smatra kako je sporan prijevod termina "*carer*" kao "skrbnik" obzirom da je u hrvatskom zakonodavstvu termin „skrbništvo“ sukladno Obiteljskom zakonu (NN, 103/15) poseban pojam koji označava oblik zaštite djeteta bez roditeljske skrbi, osobe lišene poslovne sposobnosti i osobe koja nije iz drugih razloga u mogućnosti štiti svoja prava i interese (članak 218.). Samim time, isključuje skrb koju pružaju roditelji svojoj djeci. Pojam „roditelj“ i „skrbnik“ su dva različita pojma sukladno Obiteljskom zakonu. Nadalje, prema odredbama Zakona o socijalnoj skrbi (NN, 157/13, 152/14, 99/15, 52/16, 16/17), riječ „njegovatelj“ odnosi se na poseban status koji se može priznati roditelju ili drugom članu obitelji za skrb o djetetu s teškoćama u razvoju ili osobi s invaliditetom (članak 63. i 64.). Navedena prava ostvaruju se rješenjem centra za socijalnu skrb odnosno odlukom suda. Prema članku 225. Obiteljskog zakona, centar za socijalnu skrb donosi rješenje o stavljanju djeteta pod skrbništvo i imenuje mu skrbnika, dok je u slučaju punoljetne osobe sukladno članku 237. centar za socijalnu skrb dužan u roku od 30 od pravomoćnosti rješenja suda kojim se osoba lišava poslovne sposobnosti, donijeti rješenje o stavljanju te osobe pod skrbništvo i imenovati joj skrbnika. Slijedom svega navedenog, smatramo kako prijevod termina „*carers*“ kao „skrbnici“ ili „njegovatelji“ nije primjeren obzirom da prema hrvatskom zakonodavstvu označava posebne statuse koji se stječu dobivanjem rješenja. Obzirom da se područje usklađivanja poslovnog i privatnog života obuhvaćeno predmetnim paketom EK odnosi na osobe s obiteljskim obvezama u najširem smislu te riječi neovisno o dobivanju posebnog statusa, predlažemo da se termin „*carers*“ prevede kao „osobe koje skrbe“.

Vezano uz **članak 3.**, RH smatra kako je definicija „očinski dopust“ nedovoljno jasno definirana. Neupitno je da bi se ovo pravo trebalo vezati uz trenutak rođenja djeteta odnosno da otac pravo koristi po rođenju djeteta (primjerice, za vrijeme korištenja obveznog roditeljskog dopusta majke).

U RH propisano je pravo na roditeljski dopust koji uključuje oba roditelja prema trajanju u mjesecima 4+4, kao i neprenosivi dio koji ostvaruje samo otac (2 mjeseca). Ukoliko samo majka koristi roditeljski dopust on traje 6 mjeseci. Dakle, Zakon je propisao neprenosivost 2 mjeseca roditeljskog dopusta na drugog roditelja. Ovom se mjerom želi potaknuti očeve da se što više aktivno uključe u podizanje i odgoj djeteta od najranije dobi, jer samo u slučaju da roditeljski dopust koriste oba roditelja, on traje 8 mjeseci (4+4 mjeseca). Produžavanje minimalnog trajanja roditeljskog dopusta s tri na četiri mjeseca za svakog od zaposlenih i samozaposlenih roditelja te nemogućnost prijenosa dva od četiri mjeseca roditeljskog dopusta na drugog roditelja, najčešće na majku djeteta, je poticaj mnogim očevima da sukladno svojim radnim obvezama poklone jedan dio vremena i obitelji.

Predlažemo radi jasnoće u definiciju dodati „**istovremeno/u razdoblju kada majka koristi obvezni roditeljski dopust**“, odnosno dodatno pojašnjenje i razradu prijedloga od strane EK. Vezano uz termin „skrbnik“, RH smatra spornim prijevod riječi "carer" (objašnjeno gore). Vezano uz definiciju „član obitelji“, navedeno nije u skladu s nacionalnim zakonodavstvom te nije jasno u kojem se kontekstu koristi navedena riječ, odnosno što definicija „člana obitelji“ obuhvaća. Nedostaje također riječ „izvanbračni drug“ nakon riječi "supružnik radnika" te nisu navedena posvojena djeca i pastorki te srodnici u uspravnoj liniji. Potrebno je precizirati i ukoliko je obuhvaćeno i tazbinsko srodstvo (npr. svekrva ili svekar). Također, nejasno je ukoliko civilno partnerstvo obuhvaća i osobe u životnom partnerstvu te je potrebno tražiti objašnjenje EK. Ukoliko obuhvaća, potrebno ih je dodati izriječkom. U RH, navedeno je regulirano Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola. Napominjemo kako nacionalno zakonodavstvo istim zakonom predviđa i partnersku skrb (članci 44. – 49.) te je potrebno zatražiti objašnjenje EK jesu li Direktivom obuhvaćena i djeca partnera skrbnika. U nacionalnom zakonodavstvu, partner skrbnik djeteta ima roditeljsku skrb nad djetetom te sva prava i obveze koje iz toga proizlaze.

Također, nije jasna definicija "funkcionalne ovisnosti" odnosno što se podrazumijeva pod "teško zdravstveno stanje koje nije teška bolest". Potrebno zatražiti objašnjenje od EK.

Članak 4. Očinski dopust – Uvođenje ovog prava u nacionalno zakonodavstvo smatramo spornim obzirom na odredbu EK koja govori o dodatna 2 mjeseca neprenosivog dopusta za očeve. U RH roditeljski dopust je plaćen te bi bilo potrebno osigurati dodatna financijska sredstva za implementaciju u nacionalno zakonodavstvo. RH smatra kako bi stavak 2. navedene odredbe trebao biti utemeljen na nacionalnom zakonodavstvu. Prava nisu uređena istovjetno u svim DČ te ovisi o nacionalnim specifičnostima, posebno u situacijama kada ne postoje minimalni standardi za očinski dopust na razini EU. Slijedom navedenoga, dajemo primjedbu na stavak 2., odnosno smatramo potrebnim brisati riječ „neovisno“ i zamijeniti ga sa riječi „sukladno“. Također, RH traži od EK pojašnjenje i smjernice za praktičnu primjenu navedenog stavka 2. RH smatra spornim da pravo na očinski dopust ne bi trebalo ovisiti o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu, a kako bi se izbjegla diskriminacija između vjenčanih i nevjenčanih parova u braku te između heteroseksualnih i homoseksualnih parova. Mišljenja smo da bi otac dopust trebao biti definiran kao pravo zaposlenih očeva na odsutnost s posla uz zaštitu zaposlenosti, a očevi bi se njime mogli koristiti u razdoblju oko djetetova rođenja. Ovo pravo rodno je specifično te je isključivo pravo očeva koje bi im omogućilo korištenje kratkog dopusta odmah nakon rođenja djeteta te pružanje podrške majci.

Predloženo pravo u RH, na neki način ostvaruju određene skupine radnika odnosno zaposlenika.

Primjerice, temeljem Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, službenik i namještenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u slučaju rođenja djeteta 5 radnih dana. Međutim, čak i u situaciji nepostojanja kolektivnog ugovora koji bi regulirao ovakvo pravo, odredba članka 86. ZOR-a propisuje pravo svakog

radnika na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, **rođenjem djeteta**, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji. Ovakav zakonski minimum garantira se na godišnjoj razini u ukupnom trajanju od 7 radnih dana, ako to nije na povoljniji način uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 5. Roditeljski dopust

Stavak 1. – RH smatra spornim podizanje dobi djeteta s 8 na 12 godina. Smatramo nedostatnom argumentaciju EK za uvođenje upravo dobi od 12 godina te ukoliko se navedena odredba prihvati, potrebna je dodatna argumentacija sukladno znanstveno utemeljenim činjenicama zašto se predlaže dob od 12 godina, a ne npr. 10 ili 14. Izražavamo zabrinutost da će se najbolji interes djeteta staviti u drugi plan, i da će roditelji prilagođavati dopust sebi, a ne isključivo potrebama djeteta. Naime, djeca do 8 godine imaju potrebu za dodatnom roditeljskoj skrbi i u toj dobi su više ovisni o roditeljima od starije djece. Također, EK navodi kako je dobna granica od 12 godina odabrana upravo zato što roditeljima omogućuje da su uz djecu prilikom integracije u srednju školu, međutim napominjemo kako u različitim DČ polazak u srednju školu nije jednak dobi od 12 godina. Obrazovni sustavi su različiti u DČ te obuhvaćaju različite dobne uzraste (primjerice, u RH dob polaska u srednju školu je 14-15 godina).

Stavak 2. – RH smatra kako prijedlog od 4 neprenosiva mjeseca ne bi trebao utjecati na smanjivanje prava majki ukoliko je u nacionalnom zakonodavstvu DČ ovo područje povoljnije uređeno. U RH trenutno je propisano da su 2 mjeseca neprenosiva između roditelja, a roditeljski dopust je plaćen. Novim izmjenama u RH zakonodavstvu povećale su se naknade za roditeljske dopuste. Smisao ovog prijedloga trebao bi biti u tome da pravo na roditeljski dopust bude maksimalno iskorišteno od strane roditelja. Načelno, radi se o vrlo poticajnoj i dobroj mjeri usmjerenoj na poticanje očeva da u većoj mjeri koriste roditeljski dopust, međutim, potrebno je uzeti u obzir činjenicu da u RH vrlo mali broj očeva koristi roditeljski dopust, te bi u tom smislu djeca bila uskraćena (odnosno neprenosivi dio roditeljskog dopusta se ne bi iskoristio). Isto tako roditelji, sukladno Obiteljskom zakonu, ravnopravno, zajednički i sporazumno ostvaruju roditeljsku skrb pa smatramo da će zajednički prosuditi, uključujući i procjene materijalnih prilika obitelji, koji će od roditelja i u kolikom trajanju koristiti roditeljski dopust, čime se daje mogućnost roditeljima da skrbe o djetetu u skladu sa svojom odlukom i potrebama.

Stavak 4. predmetnog članka Direktive u RH uređen je člankom 24. stavkom 7. ZORRP-a. RH smatra kako je navedeno pravo u RH povoljnije uređeno te predlaže dopunu odredbe na sljedeći način: koje ne smije u kontinuitetu prelaziti godinu dana.

Stavak 5. – RH iskazuje ozbiljnu zabrinutost za mogućnost zloupotrebe od strane poslodavaca. Također, smatra kako je predmetna odredba u suprotnosti s temeljnim ciljem Direktive, a to je usklađivanje radnog i obiteljskog života. Tražimo brisanje. U RH odgoda korištenja odobrenog roditeljskog dopusta nije propisana ni ZOR-om ni ZORRP-om.

Stavak 6. – ovime se propisuje da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust u nepunom radnom vremenu, u "blokovima" ili u drugim fleksibilnim oblicima. RH smatra kako je učinak ove odredbe upitan obzirom na različitosti u nacionalnim zakonodavstvima DČ.

Stavak 7. - RH predlaže umjesto riječi „djeca s invaliditetom“ korištenje termina „djeca s teškoćama u razvoju“ sukladno Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom. RH smatra kako iz navedenog stavka 7, i pripadajućeg obrazloženja, nije jasno temeljem čega bi se vršila procjena potreba za prilagođavanje navedenoga osobito za osobe s invaliditetom i posvojitelje. Nije razvidna namjera kao ni načini moguće prilagodbe zakonodavstva tim osobama. RH u tom smislu traži pojašnjenje EK odnosno primjer dobre prakse te smjernice za praktičnu implementaciju ove odredbe. Svjesni činjenice da se navedenim želi pridonijeti boljem položaju roditelja koji su

posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću, nemamo dodatnih komentara na predloženo, osim što smatramo da je važno imati u vidu kako sve zemlje članice nemaju jednake preduvjete i mogućnosti za punu provedbu i implementaciju predloženog.

Članak 6. Dopust za skrbnike - RH smatra spornom prijevod riječi "skrbnik" (prethodno pojašnjeno). U ovom trenutku iskazujemo rezervu za uvođenje navedenog prava (5 dana godišnje za svaku zavisnu osobu (*dependants*)) za koje vrijeme bi radnik imao pravo na naknadu najmanje u visini naknade za vrijeme bolovanja zbog činjenice da ova naknada ne postoji u hrvatskom zakonodavstvu, a dodatno je i vezana uz utvrđeni fiksni iznos. Nejasna je druga rečenica odredbe koja propisuje kako se navedeno pravo može uvjetovati odgovarajućom medicinskom potvrdom/dokumentacijom te je potrebno tražiti dodatno pojašnjenje od EK. Upitan je i učinak navedenog prava odnosno koliko bi realno navedeno pravo od 5 radnih dana na godišnjoj razini pomoglo radnicima u usklađivanju poslovnog i privatnog života prilikom skrbi o teško bolesnom ili funkcionalno ovisnom članu obitelji. Navedena odredba zahtijevat će promjene u nacionalnom zakonodavstvu i imat će fiskalni učinak, a RH smatra kako bi bolji učinak imale nezakonodavne aktivnosti u smislu poboljšanja dostupnosti i kvalitete socijalnih i zdravstvenih usluga skrbi i njege.

Predloženo pravo u RH, na neki način, već ostvaruju određene skupine radnika odnosno zaposlenika. Temeljem članka 86. ZOR-a radnik ima pravo na plaćeni dopust 7 dana godišnje za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Radi se o vrlo općenito određenom pravu koje radnik može iskoristiti za važne osobne potrebe, pa zato i za skrb o teško bolesnim ili funkcionalno ovisnom članu obitelji. Kao primjer se navodi Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, prema kojem službenik i namještenik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini zbog teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja 3 radna dana. Slične odredbe postoje u nizu drugih kolektivnih ugovora, a također vrlo često i u pravilnicima o radu pojedinih poslodavaca, te rjeđe u samim ugovorima o radu. Navedeno samo pokazuje kako je RH osjetljiva na pitanja važnih osobnih potreba, kao što je skrb o teško bolesnim članovima uže obitelji, sklapanje braka, rođenje djeteta odnosno smrt člana uže obitelji.

Uvođenje ovog novog prava u nacionalno zakonodavstvo iziskivat će dopunu i u smislu potpuno novih odredbi ZOR-a, te eventualno dopunu postojeće odredbe o plaćenom dopustu za izrijekom navedenu svrhu.

Članak 7. Izbivanje s posla po osnovi više sile

Nije jasno što se podrazumijeva pod višom silom te je potrebno zatražiti pojašnjenje od EK.

U nacionalnom zakonodavstvu članak 86. ZOR-a propisuje pravo radnika na plaćeni dopust, a članak 87. pravo radnika na neplaćeni dopust. Oba prava (neplaćeni i plaćeni dopust) radnici mogu tražiti i ostvarivati uslijed hitnih obiteljskih razloga, s time da zahtjevu za neplaćeni dopust poslodavac ne mora udovoljiti, dok zahtjevu za plaćeni dopust mora udovoljiti do granice u trajanju od 7 radnih dana tijekom jedne kalendarske godine.

Članak 8. Primjereni prihod

RH smatra da je fiksno utvrđivanje naknada za vrijeme roditeljskog dopusta (4 mjeseca) najmanje u visini naknade za vrijeme bolovanja u provedbenom smislu upitno obzirom da sve naknade ovise o raspoloživim sredstvima državnog proračuna pojedine DČ (koje nemaju istu razinu razvijenosti). U RH novčana potpora za sva prava općenito je vezana uz utvrđenu proračunsku osnovicu.

Članak 9. Fleksibilni radni uvjeti

Vezano uz ovu odredbu, nije razvidna veza s tržištem rada te nije jasan razlog utvrđivanja dobi od 12 godina djeteta. Ista nije prilagođena nacionalnom zakonodavstvu, odnosno sustavu obrazovanja te je RH mišljenja da ovako dugačak period korištenja prava neće naići niti na odobravanje poslodavaca kao socijalnih partnera.

Navedeno je već djelomično uređeno nacionalnim zakonodavstvom – članak 36. i članak 62. stavak 7. ZOR-a. Međutim, ZOR na općenit način regulira fleksibilne radne uvjete te ne propisuje u tome smislu posebnosti za radnike koji koriste prava koja proizlaze iz činjenice rođenja djeteta.

Stajališta DČ, EK i Predsjedništva EU:

Nisu dostupne informacije o stajalištima drugih DČ, EK i Predsjedništva EU.

Sporna/otvorena pitanja za DČ, EK i Predsjedništvo EU:

/

Stav RH o spornim/otvorenim pitanjima:

/

Postojeće zakonodavstvo RH i potreba njegove izmjene slijedom usvajanja dokumenta:

Budući da je riječ o Direktivi, ukoliko će se usvojiti u predloženom obliku, bit će potrebno prenijeti je u hrvatsko zakonodavstvo izmjenama i dopunama ZORRP-a, ZOR-a ili drugih zakonskih ili podzakonskih propisa. Normativna intervencija bit će usmjerena na propisivanje novopredloženih instituta koji dosad nisu bili poznati u hrvatskom nacionalnom zakonodavstvu, kao što je očinski dopust i skrbnički dopust, dok će također biti potrebne izmjene i dopune u pravima koja se ovim prijedlogom proširuju.

Utjecaj provedbe dokumenta na proračun:

U ovom trenutku nije moguće dati točnu procjenu fiskalnog učinka na državni proračun obzirom da je za pretpostaviti da bi uvođenje novih prava koja ne postoje u zakonodavstvu RH iziskivalo nove troškove za koje je potrebno osigurati dodatna sredstva.

Uvažavajući činjenicu da se u RH svi novi troškovi trebaju planirati za trogodišnje razdoblje, sukladno mogućnostima proračuna iskazujemo rezervu prema obvezujućim odredbama koje nisu dio hrvatskog zakonodavnog okvira, a imale bi fiskalni učinak.

Dodatna sredstva bit će potrebna i ukoliko bude postojala intencija provedbe kampanja za podizanje svijesti javnosti ili istraživanja u pogledu područja kojim se Direktiva bavi.



Bruxelles, 26.4.2017.
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

• Razlozi i ciljevi prijedloga

Nakon povlačenja prijedloga Komisije iz 2008. godine za revidiranje Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (dalje u tekstu: „Direktiva o roditeljskom dopustu”), Komisija je najavila da priprema novu inicijativu utemeljenu na **širem pristupu** kojom bi se uzela u obzir društvena kretanja u posljednjem desetljeću¹.

Ovaj prijedlog Direktive dio je paketa mjera za ispunjenje preuzete obveze Komisije. Cilj je paketa riješiti problem nedovoljne zastupljenosti žena među zaposlenima i podržati njihovo napredovanje u karijeri poboljšanim uvjetima kako bi se uskladile njihove poslovne i privatne obveze. Paket se temelji na postojećim pravima i politikama – njime se ne umanjuje razina zaštite koju jamči pravna stečevina EU-a te se čuvaju postojeća prava dana na temelju postojećeg prava Europske unije. Njime se osim toga proširuju postojeća i uvode nova prava za žene i muškarce, čime se potiču jednako postupanje, jednake mogućnosti na današnjem tržištu rada i rodna ravnopravnost te promiče nediskriminacija.

Stopa zaposlenosti žena (u dobi od 20 do 64 godine) 2015. je iznosila 64,3 % u usporedbi sa 75,9 % kod muškaraca. **Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti** na tržištu rada najviše osjećaju roditelji i druge osobe koje moraju skrbiti za nekoga. U prosjeku je tijekom 2015. stopa zaposlenosti žena s jednim djetetom mlađim od 6 godina bila gotovo 9 % manja od stope zaposlenosti žena bez male djece, a u nekoliko zemalja ta je razlika premašila 30 %². Uz to, žene puno češće preuzimaju ulogu neformalnih skrbnika za starije ili funkcionalno ovisne članove obitelji od muškaraca³. Isto tako, zbog obveza skrbi žene puno češće rade u nepunom radnom vremenu. Time se znatno pridonosi **rodno uvjetovanim razlikama u plaćama** (koje u nekim državama članicama iznose i do 28 %), koje se tijekom radnog vijeka pretaču u **rodno uvjetovane razlike u mirovinama** (u prosjeku 40 % u EU-u) zbog čega se povećava rizik od siromaštva žena i njihove socijalne isključenosti, posebice u starijoj dobi. Prema predviđanjima na temelju osnovnog scenarija ti se problemi neće moći savladati u dovoljnoj mjeri bez djelovanja EU-a. Očekuje se da će 2055. rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti i dalje iznositi 9 postotnih bodova.

Jedan od glavnih uzroka tog problema neodgovarajuća je politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Pokazalo se da se lošija stopa zaposlenosti žena pogoršava zbog dopusta koji su neujednačeno osmišljeni u pogledu roda, nedostatnih poticaja muškarcima za korištenje dopusta radi skrbi o djeci i/ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji, ograničenih mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih uvjeta, nedostatnih usluga formalne skrbi i negativnim ekonomskim čimbenicima.

¹ Vidjeti priopćenje za tisak Europske komisije iz 2015.: *Obećanje roditeljima: Komisija povlači blokirani prijedlog o roditeljskom dopustu te otvara put novom pristupu*

² Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti iznose 24,7 postotnih bodova kod žena s djecom mlađom od 6 godina, 25,6 postotnih bodova kod onih s dvoje djece (od kojih mlade ima manje od šest godina) te 35,4 postotna boda kod onih s troje ili više djece.

Postojeći pravni okvir na razini Unije i na razini država članica sadržava ograničene odredbe kojima bi se potaknulo muškarce da preuzmu teret obveza skrbi jednak teretu žena. Na primjer, osim izostanka u slučaju više sile, trenutačno ne postoji propis EU-a u kojem se propisuje očinski dopust ili dopust za skrb o bolesnim ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji. U mnogim državama članicama nema propisa o plaćenom dopusta za očeve, odnosno postoje samo za majke. Tako se zbog neujednačeno osmišljenih propisa o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce mogu povećati rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge se strane pokazalo da se, kad se očevi koriste mogućnostima za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što je dopust, to kasnije pozitivno odražava na njihov angažman u podizanju djece, čime se smanjuje relativni iznos neplaćenog rada žena za obitelj te se ženama ostavlja više vremena za plaćeno zaposlenje.

Opći je cilj ove Direktive osigurati provedbu načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i postupanje prema njima na radnome mjestu. Direktivom će se prilagoditi i modernizirati pravni okvir EU-a, čime će se roditeljima i osobama koje moraju skrbiti o drugima olakšati usklađivanje poslovnih obveza i obveza skrbi. Direktiva se temelji na postojećim pravima te se njome ta prava djelomično jačaju ili uvode nova. Direktivom se zadržava razina zaštite koja se već jamči u pravnoj stečevini EU-a.

Utvrđeni su sljedeći **konkretni ciljevi** Direktive:

- **poboljšati pristup mogućnostima povećanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života**, kao što su dopust i fleksibilni radni uvjeti;
- povećati opseg korištenja godišnjeg odmora za obitelj i fleksibilnih radnih uvjeta među muškarcima.

Pokazalo se da se mogućnostima korištenja dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta snažno ublažuje učinak obveza skrbi koje imaju žene na rezultate njihova rada. Ako se roditeljima i skrbnicima omogući veći izbor u pogledu organizacije poslovnih obveza i obveza skrbi, spriječit će se njihovo potpuno isključivanje s tržišta rada. Štoviše, s obzirom na to da uglavnom nema dovoljno prilika i poticaja za muškarce da se koriste mogućnostima povećanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života te da se shodno tome muškarci tim mogućnostima slabo koriste u državama članicama, moglo bi se pridonijeti uravnoteženju u podjeli tereta skrbi unutar kućanstva kad bi se te mogućnosti osmišljavale rodno uravnoteženije³.

Predviđa se da će se ovim prijedlogom donijeti znatna korist pojedincima, poduzećima te društvu u cjelini. S jedne će strane roditeljima i skrbnicima pogodovati ravnoteža između poslovnog i privatnog života koja će biti prilagođenija potrebama današnjih obitelji, dok će s druge strane povećanje zaposlenosti žena, povećanje njihovih plaća i napredak u karijeri pozitivno utjecati na žene i na ekonomsko blagostanje, socijalnu uključenost i zdravlje njihovih obitelji. Poduzećima će pogodovati veći izbor talentiranih radnika, motiviranija i produktivnija radna snaga te manji broj izostanaka s posla. Povećanjem zaposlenosti žena pridonijet će se i rješavanju problema demografskog starenja te jamčenju financijske stabilnosti država članica.

³ OECD (2013.) Closing the Gender Gap („Ukidanje rodno uvjetovanih razlika”).

- **Dosljednost s postojećim odredbama politike u određenom području**

Pravna stečevina EU-a sadržava nekoliko akata sekundarnog prava koji su relevantni za područje politike koje je okvir ovog prijedloga. Među njima su najvažniji sljedeći:

- *Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010., str. 1.).*

Tom se Direktivom utvrđuje okvir za primjenu načela jednakog postupanja u državama članicama prema ženama i muškarcima koji se bave nekom djelatnošću kao samozaposleni ili pridonose obavljanju takve djelatnosti. Njome se ponajprije osigurava da se samozaposlenim ženama te suprugama i životnim partnericama odobri dovoljno velika naknada za majčinstvo kojom im se omogućuje prekid rada u trajanju od najmanje 14 tjedana zbog trudnoće ili zaštite majčinstva.

- *Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006., str. 23.*

Tom se Direktivom nastoji osigurati provedba načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima pri zapošljavanju i radu. Ona sadržava odredbe o jednakoj plaći, jednakom postupanju u sustavima socijalnog osiguranja za zaposlene, jednakom postupanju u pogledu pristupa mogućnostima zapošljavanja, strukovnom osposobljavanju, promaknuću i uvjetima rada te pravila o pravnom lijeku i ostvarivanju prava te promicanju jednakog postupanja putem dijaloga.

Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.).

U njoj se određuju osnovna prava žena prije i nakon trudnoće, uključujući pravo na 14 tjedana plaćenog roditeljskog dopusta. U njoj se utvrđuju i mjere za osiguravanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu za trudnice te se propisuje posebna zaštita od otkaza od početka trudnoće do kraja roditeljskog dopusta.

- *Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, od 20.1.1998., str. 9.).*

Njome se zabranjuje diskriminacija radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i predviđa da poslodavci trebaju razmatrati zahtjeve radnika za rad u nepunom radnom vremenu. Međutim, tom se Direktivom ne propisuje pravo da se mogu zatražiti druge vrste fleksibilnih radnih uvjeta koji su važni za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

- *Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.3.2010., str. 13.).*

Tom se Direktivom („Direktiva o roditeljskom dopustu”) radnicima daje pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta. Barem jedan mjesec roditeljskog dopusta mora biti neprenosiv.

Direktivom se ne propisuju obveze u pogledu isplate plaće za vrijeme roditeljskog dopusta – državama članicama ili socijalnim partnerima prepušta se određivanje detaljnih pravila i uvjeta za taj dopust. Direktivom o roditeljskom dopustu pruža se zaštita od otkaza i nepovoljnijeg postupanja na temelju podnošenja zahtjeva za roditeljski dopust ili korištenja takva dopusta, iako nisu navedeni detaljni uvjeti zaštite.

Preporuka Vijeća 92/241/EEZ od 31. ožujka 1992. o skrbi za djecu (SL L 123, od 8.5.1992., str. 16.).

U njoj se državama članicama preporuča da pokrenu inicijative za osiguravanje posebnog dopusta zaposlenim roditeljima, da potiču veće sudjelovanje muškaraca u obvezama skrbi o djeci, da stvaraju radno okruženje u kojem se podupiru zaposleni roditelji te da pružaju povoljne i kvalitete usluge skrbi o djeci.

Preporuka Komisije 2013/112/EU od 20. veljače 2013. Ulaganje u djecu: prekidanje začaranog kruga prikraćenosti (SL L 59, 2.3.2013., str. 5.–16.).

U njoj se državama članica preporuča da podržavaju pristup roditelja tržištu rada i da osiguraju isplativost rada. U Preporuci se također naglašava potreba za poboljšanjem pristupa uslugama ustanova za rani odgoja i obrazovanje te pružanjem odgovarajućeg dodatka plaći kao što je dječji ili obiteljski doplatak.

Tijekom postupka izrade ovog prijedloga propisno je analiziran i uzet u obzir sadržaj prethodno navedenih akata. Zbog toga je s jedne strane prijedlog usklađen s postojećim odredbama, a s druge su strane u prijedlog uvedene zakonodavne novosti ako je zaključeno da postojeće zakonodavstvo nije dovoljno i da se treba razviti u skladu s društvenim promjenama.

U Radnom dokumentu službi Komisije izvješćuje se o javnom savjetovanju uz dokument Komunikacija Komisije o europskom stupu socijalnih prava⁴

U izvješću se daje pregled rezultata javnih savjetovanja o europskom stupu socijalnih prava. Kad je riječ o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, uglavnom je postojala suglasnost da bi se rodnu ravnopravnost i ravnotežu između poslovnog i privatnog života trebalo podržati revidiranim i usklađenim zakonskim okvirom koji bi obuhvaćao roditeljski dopust, očinski dopust, roditeljski dopust i dopust skrbnika te kojim bi se poticalo jednako korištenje mogućnosti dopusta među ženama i muškarcima kako bi se poboljšao pristup žena tržištu rada i njihov položaj na njemu.

Kad je riječ o Direktivi o roditeljskom dopustu iz 2010., cilj je ovog prijedloga staviti izvan snage cijeli akt te ga zamijeniti odredbama sadržanima u ovom tekstu uz zadržavanje postojećih prava i obveza. Kao što je objašnjeno u preambuli, ništa što se navodi u predloženoj Direktivi ne bi se trebalo tumačiti kao smanjivanje postojećih prava na temelju Direktive o roditeljskom dopustu. Ova se Direktiva nadovezuje na ta prava te ih jača. Direktivu o roditeljskom dopustu trebalo bi staviti izvan snage s jedne strane zbog posebne pravne prirode i pravne osnove (članak 155. stavak 2. UFEU-a) Direktive o roditeljskom dopustu, kojom se proizvodi učinak sporazuma europskih socijalnih partnera, i s druge strane radi transparentnosti, pojednostavnjenja (jedinostveni akt za sveobuhvatno uređivanje posebnih

⁴ SWD(2017) 206

prava povezanih s ravnotežom između poslovnog i privatnog života), pravne sigurnosti i izvršivosti prava.

- **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

Ovom će se inicijativom pridonijeti ostvarenju ciljeva koji se temelje na Ugovoru, a odnose se na ravnopravnost žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i na jednako postupanje prema njima na radnome mjestu te na promicanje visoke razine zaposlenosti u EU-u. Prema Ugovoru EU u svim svojim aktivnostima nastoji ukidati nejednakosti i promicati ravnopravnost žena i muškaraca. Rodna je jednakost u središtu politika EU-a: budući da postoje velike rodno uvjetovane razlike u stopama zaposlenosti žena s djecom i muškaraca s djecom, ukidanje tih razlika presudno je za ostvarenje cilja EU-a u pogledu stope zaposlenosti. Smanjenje tih razlika bitno je i za ostvarenje rodne ravnopravnosti.

Jednako tako, inicijativom bi se pridonijelo i ostvarenju prioriteta otvaranja radnih mjesta i rasta, kao što je navedeno u političkim smjernicama predsjednika Junckera za Europsku komisiju. Ova je inicijativa povezana i s inicijativom „europski stup socijalnih prava”, kojom se nastoji ojačati socijalna dimenzija Unije i povećati pozitivna konvergencija država članica u pogledu socijalnog učinka.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

- **Pravna osnova**

Prijedlog se temelji na članku 153. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), točnije:

- Člankom 153. stavkom 1. točkom (i) UFEU-a predviđa se sljedeće: *Radi postizanja ciljeva iz članka 151., Unija podupire i dopunjuje djelatnost država članica u sljedećim područjima: (...)*

(i) jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu;

- Člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a utvrđuje se sljedeće: *U tu svrhu Europski parlament i Vijeće mogu: (...)*

(b) poštujući uvjete i tehnička pravila koja postoje u pojedinim državama članicama u područjima iz stavka 1. točki (a) do (i) posredstvom direktiva usvojiti minimalne uvjete koji se postupno primjenjuju. Takve direktive neće sadržavati upravna, financijska ili pravna ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća.

Europski parlament i Vijeće odlučuju u skladu redovnim zakonodavnim postupkom nakon savjetovanja s Gospodarskim i socijalnim odborom i Odborom regija. (...)

- **Supsidijarnost**

Zakonodavni okvir EU-a u pogledu politika za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života već postoji te uključuje Direktivu Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. Iz toga se može zaključiti da postoji suglasnost o potrebi djelovanja na razini EU-a u tom području, u skladu s načelom supsidijarnosti.

Kao što je objašnjeno u prvom odjeljku, postojeće zakonodavne mjere nisu dovoljne za rješavanje problema u kombiniranju poslovnih i obiteljskih obveza na odgovarajući način u današnjim ekonomskim i društvenim okruženjima i u jamčenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu.

Teret skrbi još uvijek uglavnom pada na žene jer postojeći zakonski okvir nije dovoljan za poticanje i olakšavanje ujednačenije podjele obiteljskih i poslovnih obveza između žena i muškaraca. Kad je riječ o očinskom dopustu, dopustu za skrbnike (koji trenutačno nije uređen propisima na razini EU-a) i fleksibilnim radnim uvjetima, u mnogim državama članicama mjere ili ne postoje ili nisu dovoljne. Čak i kad u državama članicama postoje propisi, ti se propisi razlikuju u uvjetima (npr. plaća) zbog čega u EU-u postoje nejednaka prava, nejednaka zaštita građana EU-a i razlike u funkcioniranju tržišta rada.

Stoga se modernizacija postojećeg zakonskog okvira, kojim bi se nastojali osigurati minimalni standardi politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života, može ostvariti samo djelovanjem na razini EU-a, a ne na razini pojedinačnih država članica.

Iz analize problema o kojemu je riječ i na temelju trenutačno dostupnih informacija o toj temi jasno se može zaključiti sljedeće:

- zakonodavstvo se donosi u svakoj državi članici EU-a tek kad se donese zakonodavstvo EU-a;
- samo će se djelovanjem na razini EU-a osigurati dovoljan napredak u svim državama članicama;
- samo djelovanje na razini EU-a ima potencijal za ublažavanje trendova koji trenutačno postoje u nekim državama članicama prema smanjenju propisa za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života;
- samo se na razini EU-a može rješavati pitanje razlika među nacionalnim propisima o očinskom, roditeljskom i skrbničkom dopustu te o fleksibilnim uvjetima rada; istovremeno, djelovanjem na razini EU-a neće se onemogućiti države članice da osiguravaju višu razinu zaštite.
- samo će se djelovanjem na razini EU-a osigurati zajednički minimalni zahtjevi za ravnotežu između poslovnog i privatnog života kojom će se podržati ravnopravnost žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu; zajednički minimalni standardi posebno su važni u kontekstu slobodnog kretanja radnika i slobode pružanja usluga na unutarnjem tržištu EU-a.

S obzirom na prethodno navedene argumente, opravdano je da se u tom području poduzmu zakonodavne i političke mjere EU-a.

- **Proporcionalnost**

Nakon što je utvrđena dodana vrijednost djelovanja na razini EU-a, odabranim pravnim instrumentom, koji sadržava minimalne standarde za njegovu provedbu (vidjeti u nastavku), osigurava se da će se djelovanje zadržati na najnižoj razini potrebnoj za postizanje ciljeva prijedloga.

Direktivom se poštuju provjereni nacionalni aranžmani u pogledu dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta te mogućnost država članica i socijalnih partnera da određuju njihove konkretne odredbe. Države članice u kojima već postoje povoljnije odredbe od onih koji se iznose u ovoj Direktivi neće morati mijenjati svoje zakonodavstvo. Države članice mogu odlučiti primijeniti standarde koji premašuju one minimalne utvrđene u ovoj Direktivi.

Direktivom se u potpunosti poštuju sloboda i želje pojedinaca i obitelji u pogledu organizacije života te im se ne nameće obveza da iskorištavaju pogodnosti njezinih odredaba.

Stoga se predviđenim djelovanjem na razini Unije ostavlja što je moguće više prostora za pojedinačne i nacionalne odluke, a da se pritom i dalje postižu ciljevi povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada i rodne ravnopravnosti. Kad se uzmu u obzir opseg i priroda utvrđenih poteškoća, nema kršenja načela proporcionalnosti.

- **Odabir instrumenta**

Člankom 153. stavkom 2. točkom (b) UFEU-a u kombinaciji sa stavkom 1. točkom (i) istoga članka izričito se predviđa da će pravni instrument za utvrđivanje minimalnih zahtjeva koje države članice postupno trebaju provesti biti Direktiva.

3. REZULTATI EX POST EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENE UČINAKA

- ***Ex post* evaluacija/provjera primjerenosti postojećeg zakonodavstva**

U okviru rada na procjeni učinka objedinjene su i procijenjene informacije o funkcioniranju postojećeg okvira za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

Ta je analiza provedena na temelju:

- studije koju je proveo vanjski ugovorni suradnik, naručene sredinom 2016. u svrhu izrade procjene učinka, te na temelju opće evaluacije okvira u području ravnoteže poslovnog i privatnog života;
- raspoloživih relevantnih istraživanja, kao što su izvješća Europske komisije i drugih europskih institucija te Europske mreže pravnih stručnjaka i, ako su bili dostupni, izvješća i informacije koje su prikupila nacionalna tijela za ravnopravnost;
- podataka dobivenih na temelju prikupljanja zakonodavstva u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života na razini države članice te iz stajališta dionika.

Ocijenjene su dvije prethodno spomenute direktive: Direktiva o roditeljskom dopustu (92/85/EEZ) i Direktiva o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), i to u smislu djelotvornosti, učinkovitosti, usklađenosti, relevantnosti i dodanoj vrijednosti za EU.

U evaluaciji je zaključeno da postojeći okvir velikim dijelom nije djelotvoran alat za postizanje zadanih ciljeva te da oni stoga nisu u potpunosti ostvareni.

Kad je riječ o Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), još nije u dovoljnoj mjeri ostvaren cilj postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života ujednačenijom podjelom rada i skrbi između žena i muškaraca. Postojećim se konceptom roditeljskog dopusta roditelje ne potiče na to da ga koriste u istoj mjeri, već ga u velikoj većini slučajeva koriste žene. Razlog je tome uglavnom nedostatak plaće tijekom dopusta u mnogim državama

članicama te pravilo kojim se roditeljima omogućuje prenošenje većine prava na dopust drugom roditelju. U praksi muškarci često prenose svoj dio roditeljskog dopusta na žene.

- **Savjetovanja s dionicima**

Od studenoga 2015. do veljače 2016. provedeno je otvoreno **javno savjetovanje** kako bi se prikupila stajališta različitih dionika i građana⁵. Niz različitih dionika dao je svoje mišljenje: države članice; organizacije socijalnih partnera; organizacije civilnog društva; tijela za ravnopravnost te druge organizacije i pojedinci. Iz svake je države članice stigao najmanje jedan odgovor. Ukupno je zaprimljeno 786 odgovora, 229 od organizacija i 557 od pojedinaca. Kad je riječ o političkim opcijama za budućnost, glavni su rezultati bili:

- usklađenost stajališta dionika o važnosti mjera EU-a u području ravnoteže poslovnog i privatnog života;
- usklađenost stajališta o potrebi za pružanjem boljih mogućnosti i/ili poticaja roditeljima i osobama koje skrbe o funkcionalno ovisnim osobama da preuzimaju obveze skrbi i da počnu poduzimati mjere kako bi uskladili poslovni i privatni život;
- usklađenost stajališta o potrebi za pružanjem raspoloživih i povoljnih usluga dječje skrbi;
- usklađenost stajališta o daljnjem usmjeravanju politika, praćenju i razmjeni dobre prakse na razini EU-a;
- određena usklađenost stajališta o potrebi za zakonodavnim mjerama EU-a.

Zatraženo je i mišljenje **Savjetodavnog odbora EU-a za ravnopravnost žena i muškaraca** koji je to mišljenje predstavio na svojem sastanku 8. prosinca 2016.

U skladu s UFEU-om Komisija je provela savjetovanje u dvije faze sa **socijalnim partnerima** o poteškoćama u pronalaženju ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Iako su se socijalni partneri u velikoj mjeri usuglasili kad je riječ o poteškoćama povezanim s ravnotežom između poslovnog i privatnog života i o cilju povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, njihova su se stajališta razilazila u pogledu potrebe za daljnjim zakonodavnim mjerama te nije bilo suglasnosti između socijalnih partnera o započinjanju izravnih pregovora o sklapanju sporazuma na razini Unije. Međutim, važno je unaprijediti zaštitu u ovom području modernizacijom i prilagodbom postojećeg pravnog okvira a da se pritom uzme u obzir ishod tih savjetovanja. **Sindikati** su izrazili želju za zakonodavstvom na razini EU-a u području očinskog dopusta i dopusta za skrbnike; za povećanjem trajanja, plaće i zaštite od otkaza tijekom roditeljskog dopusta; za pravom na mogućnost traženja fleksibilnih radnih uvjeta i za izmjenom Direktive o roditeljskom dopustu radi produljenja dopusta i razdoblja neprenosivosti te za uvođenjem plaće tijekom dopusta. Sindikati su naglasili da bi te mjere trebalo kombinirati s raspoloživim, dostupnim, povoljnim i kvalitetnim uslugama formalne skrbi. **Organizacije poslodavaca** nisu podržale daljnje zakonodavne mjere EU-a, ali su podržali nezakonodavne mjere za razvoj usluga formalne skrbi.

Europski parlament pozvao je na produljivanje razdoblja plaćenog roditeljskog dopusta i zaštitu od otkaza; produljivanje razdoblja roditeljskog dopusta i uvođenje plaće tijekom tog dopusta; uvođenje očinskog dopusta i dopusta za skrbnike; ažuriranje ciljeva iz Barcelone o skrbi za djecu i uvođenje ciljeva za usluge dugotrajne skrbi.

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

I mnogi drugi **dionici** pozvali su na povećanje broja zakonodavnih i nezakonodavnih mjera EU-a u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

- **Prikupljanje i primjena stručnih znanja**

Komisija je sklopila ugovor radi analize troškova i koristi mogućih mjera EU-a za olakšavanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života za roditelje i skrbnike.

Komisija je osim toga pregledala postojeće ugovore kako bi prikupila dokaze koji su upotrijebljeni za ovu procjenu učinka. To obuhvaća:

- tematsko izvješće Europske mreže za socijalnu politiku o mjerama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života osoba koje imaju funkcionalno ovisne članove obitelji;
- pregled dostupne literature o troškovima i koristima mjera za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života čiji su autori istraživači na „London School of Economics”;
- niz drugih relevantnih studija na nacionalnoj, europskoj i međunarodnoj razini, uključujući dokaze koje je dostavio Europski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE).

Osim toga, Europska mreža tijela za ravnopravnost ispitala je svoje članove o prijavljenim slučajevima diskriminacije na radnome mjestu i otkazima povezanim s roditeljstvom.

- **Procjena učinka**

U skladu sa zahtjevima za bolju regulativu radi pripreme ove inicijative u rujnu 2015. osnovana je upravljačka skupina Komisije, sastavljena od predstavnika različitih službi i pod predsjedanjem Glavnog tajništva. Skupina se sastala pet puta u razdoblju od rujna 2015. do ožujka 2017.

Procjena učinka predstavljena je 18. siječnja 2017. Odboru za regulatorni nadzor te se o njoj raspravljalo istoga dana. Izmijenjena verzija procjene učinka, u kojoj su se razmatrala pitanja koje je postavio Odbor za regulatorni nadzor, ponovno je podnesena 8. ožujka 2017. Odbor je 20. ožujka dao pozitivno mišljenje s primjedbama koje su uzete u obzir u završnoj verziji procjene učinka.

Tijekom rada na procjeni učinka razmatralo se niz nezakonodavnih i zakonodavnih mjera u svim područjima za koja se pokazalo da su važna za rješavanje problema nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada, a to su: roditeljski dopust, očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za skrbnike i fleksibilni radni uvjeti.

Nakon ocjene djelotvornosti, učinkovitosti i usklađenosti svake opcije, utvrđena je poželjna kombinacija opcija. Ona uključuje:

- **roditeljski dopust:** nezakonodavne mjere za olakšavanje izvršenja postojećeg zakonodavstva o zaštiti od otkaza, za upoznavanje javnosti o problemu otpuštanja trudnica i za davanje političkih smjernica kojima bi se olakšalo uspješno prelaženje s roditeljskog dopusta natrag na posao (uključujući objekte za dojenje i stanke).
- **očinski dopust:** uvođenje pojedinačnog prava na deset radnih dana uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.

- **roditeljski dopust:** izmjena postojećeg prava kako bi se osigurali i. pravo na fleksibilno korištenje dopusta (npr. uzimanje dopusta u više dijelova ili u obliku nepunog radnog vremena), ii. četiri mjeseca dopusta koji nije prenosiv među roditeljima i iii. plaća za četiri mjeseca koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.
- **dopust za skrbnike:** uvođenje pojedinačnog prava na pet dana godišnje uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja.
- **fleksibilni radni uvjeti:** pravo roditelja djece mlađe od 12 godina i skrbnika da tijekom utvrđenog razdoblja zatraže fleksibilne radne sate, radni raspored ili mjesta rada, pri čemu poslodavac nije dužan odobriti zahtjev.

S obzirom na očekivani učinak kombinacije poželjnih opcija iz kvantitativne analize provedene u okviru procjene učinka proizlazi da kombinacija poželjnih opcija pozitivno utječe na BDP (+ 840 milijardi EUR, NSV 2015 – 2055), zaposlenost (+ 1,6 milijuna 2050.) i radnu snagu (+ 1,4 milijuna 2050.). Iz analize se može zaključiti da će se povećanje zaposlenosti i sudjelovanje u radnoj snazi uglavnom odnositi na žene. Očekuje se i da će se 2050. stvarni prihodi povećati za 0,52 %. Ova je kombinacija trošak za poduzeća, iako ne velik. Međutim, veći dio tog troška proizlazi iz opcije fleksibilnih radnih uvjeta za koju je potrebna visoka razina potražnje za i prilagođavanja takvim radnim uvjetima, iako poslodavci mogu odbiti zahtjeve za fleksibilnim radom, posebno ako bi taj način rada prouzročio prekomjerne troškove za poduzeće. Stoga bi ukupan trošak kombinacije za poduzeća mogao biti znatno manji.

Također bi trebalo uzeti u obzir da poželjne opcije kombinacije imaju snažne sinergijske učinke i da bi troškovi kombinacije tih opcija mogli biti niži od zbroja pojedinačnih troškova za svaku opciju.

• Temeljna prava

Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije. Na temelju članka 3. stavka 3. podstavka drugog Ugovora o Europskoj uniji (UEU)⁶ promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca jedan je od ciljeva Europske unije. U članku 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) dalje se navodi da Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.

Prijedlogom se olakšava i ostvarenje prava priznatih u člancima 23.⁷ i 33.⁸ Povelje o temeljnim pravima, u kojima se izričito upućuje na ravnopravnost muškaraca i žena te usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života.

⁶ *Ona suzbija društvenu isključenost i diskriminaciju, promiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, međugeneracijsku solidarnost i zaštitu prava djeteta.*

⁷ *Članak 23. – Ravnopravnost žena i muškaraca*

Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaćanje.

Načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se uvode posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.

⁸ *Članak 33. – Obiteljski i profesionalni život*

1. Obitelj uživa pravnu, gospodarsku i socijalnu zaštitu.

4. UTJECAJ NA PRORAČUN

Za prijedlog nisu potrebna dodatna sredstva iz proračuna Europske unije.

5. OSTALI ELEMENTI

- **Mehanizmi praćenja, evaluacije i izvješćivanja**

Države članice moraju prenijeti Direktivu dvije godine nakon njezina donošenja te preko baze podataka za nacionalne provedbene mjere (MNE) izvijestiti Komisiju o tim mjerama. U skladu s člankom 153. stavkom 4. UFEU-a one mogu povjeriti socijalnim partnerima prenošenje direktiva sklapanjem sporazuma.

Kako bi se procijenila djelotvornost ostvarenja općih i konkretnih ciljeva inicijative, Komisija je utvrdila ključne pokazatelje za praćenje napretka uspješne provedbe⁹. Komisija će redovito pratiti navedene pokazatelje koji će biti temelj za evaluaciju inicijative. Na temelju tih pokazatelja i informacija koje trebaju dostavljati države članice Komisija može redovito izvješćivati druge ključne institucije EU-a o napretku, uključujući Europski parlament, Vijeće i Europski gospodarski i socijalni odbor. Komisija će u svakom slučaju pet godina od stupanja na snagu zakonodavnih prijedloga ocijeniti njihov učinak te sastaviti izvješće o evaluaciji.

Komisija će također nastaviti redovito pratiti zaposlenost žena i propise država članica koji se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, među ostalim u godišnjem zajedničkom izvješću o zapošljavanju u okviru europskog semestra te u izvješćima o pojedinim zemljama.

- **Detaljno obrazloženje posebnih odredbi prijedloga**

Članak 1. – Predmet

U ovoj se odredbi navodi predmet Direktive te se nabrajaju prava osoba za koja su utvrđeni minimalni zahtjevi na razini Unije.

Članak 2. – Područje primjene

Ovom se odredbom određuju osobe koje imaju pravo na ostvarivanje prava uređenih ovom Direktivom.

Članak 3. – Definicije

Ovom se odredbom definira niz pojmova i koncepata kako bi se unaprijed objasnilo kako ih treba shvatiti kad se spominju u Direktivi.

Članak 4. – Očinski dopust

2. *Kako bi se uskladio obiteljski i profesionalni život, svatko ima pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom te pravo na plaćeni porodni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvajanju djeteta.*

⁹ Odabrani ključni pokazatelji uglavnom se mogu dobiti iz usporedivih izvora podataka (Eurostat, OECD), ali ako ne bude nekih pokazatelja, informacije se mogu preuzeti iz nacionalnih podataka. Detaljan popis pokazatelja nalazi se u procjeni učinka.

Trenutačno ne postoje minimalni standardi za očinski dopust na razini EU-a.

Ovom se odredbom uvodi pravo očeva da povodom rođenja svojega djeteta koriste očinski dopust u obliku kratkog dopusta koji ne smije biti kraći od 10 radnih dana. Predviđeno je da se taj dopust uzima u vrijeme rođenja te da mora biti jasno povezan s tim događajem.

Uvođenjem prava na očinski dopust trebalo bi se pridonijeti rješavanju problema nejednakih mogućnosti žena i muškarca u pogledu korištenja dopusta u vrijeme rođenja djeteta te potaknuti muškarce na ujednačeniju podjelu obveza skrbi u odnosu na žene, čime se omogućuje rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece.

Kako bi se izbjegla diskriminacija između vjenčanih i nevjenčanih parova u braku te između heteroseksualnih i homoseksualnih parova, pravo na očinski dopust ne bi trebalo ovisiti o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu.

Članak 5. – Roditeljski dopust

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) već su propisana prava osoba na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu. Ova se odredba stoga nadovezuje na postojeća prava roditelja te ih proširuje, i za žene i za muškarce.

Nakon analize provedene u pripreмноj fazi smatra se da postojeća Direktiva o roditeljskom dopustu nije u dovoljnoj mjeri omogućila obama roditeljima da u jednakoj mjeri ostvare svoja prava. S obzirom na to da se njome ne jamči naknada tijekom roditeljskog dopusta, mnoge obitelji ne mogu si priuštiti korištenje ovog dopusta. Direktiva također nije uspjela promaknuti veću uključenost očeva u obveze skrbi. Pokazalo se da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust te da znatan dio tog prava prenose na majke. To je prouzročilo izrazite razlike u prosječnim stopama korištenja roditeljskog dopusta majki i očeva; ta je stopa za očeve u mnogim državama članicama i dalje preniska.

Cilj je ove odredbe pokušati riješiti utvrđene nedostatke i. uvođenjem minimalnog razdoblja roditeljskog dopusta od najmanje četiri mjeseca koji se ne može prenositi među roditeljima, ii. uvođenjem veće fleksibilnosti u načinu korištenja roditeljskog dopusta (puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme ili drugi fleksibilni oblici) s obzirom na to da će roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće koristiti svoje pravo na taj dopust. U drugoj odredbi ove Direktive razmatra se pitanje naknade tijekom dopusta jer taj čimbenik snažno utječe na korištenje dopusta među očevima.

Ovom se odredbom prepušta državama članicama da odlučuju i. o rokovima u kojima zaposlene osobe moraju poslodavca obavijestiti o korištenju prava na roditeljski dopust, ii. o tome može li pravo na roditeljski dopust biti uvjetovano određenim razdobljem zaposlenosti i/ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca i iii. o utvrđivanju okolnosti u kojima se poslodavcu može dozvoliti da za određeno razumno razdoblje odgodi korištenje odobrenog roditeljskog dopusta. Naposljetku, cilj je ove odredbe osigurati da države članice procijene potrebu za prilagođavanjem uvjeta pristupa roditeljskom dopustu i detaljne uvjete njegova korištenja posebnim potrebama roditelja u izrazito nepovoljnom stanju uzrokovanom invaliditetom ili dugotrajnom bolešću te roditelja koji su posvojili dijete.

Članak 6. – Dopust za skrbnike

Ovom se odredbom uvodi novo godišnje pravo radnika na korištenje određenog razdoblja dopusta u slučaju teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti člana obitelji, kako je definirano u samoj Direktivi. Kako bi se poslodavca zaštitilo od zlorabe tog prava, prije odobravanja dopusta može se zatražiti dokaz bolesti ili situacije funkcionalne ovisnosti.

Pozadina je uvođenja tog prava ta da se povećanjem mogućnosti radnika da koriste kratka razdoblja izbjivanja radi skrbi za člana obitelji može pridonijeti boljoj ravnoteži između njihova poslovnog i privatnog života te istodobno izbjeći potpuno isključivanje tih radnika s tržišta rada.

Članak 7.: Izbivanje s posla po osnovi više sile

Ovom se odredbom zadržava postojeće pravo radnika na izbjivanje s posla u slučaju više sile.

To pravo, koje je već predviđeno Direktivom o roditeljskom dopustu¹⁰, mogu ostvarivati svi radnici (ne samo roditelji ili skrbnici u smislu ove Direktive) na temelju hitnih obiteljskih razloga.

Članak 8. – Primjereni prihod

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) ne utvrđuju se minimalni zahtjevi u pogledu primjerene naknade.

Ovom se odredbom utvrđuje pravo radnika koji koriste različite vrste dopusta da tijekom minimalnog razdoblja dopusta predviđenog u ovoj Direktivi primaju primjerenu naknadu. Visina naknade trebala bi biti barem jednaka visini naknade za bolovanje.

Članak 9. – Fleksibilni radni uvjeti

Direktivom o roditeljskom dopustu već je predviđena mogućnost da se zatraže dvije vrste fleksibilnih radnih uvjeta (raspored i sati rada) za roditelje koji se vraćaju s roditeljskog dopusta. Ovim prijedlogom ta se dva postojeća oblika proširuju na treći oblik fleksibilnih radnih uvjeta (mogućnosti rada na daljinu) te se osobni opseg primjene tih prava proširuje na sve skrbnike i radnike koji imaju djecu do određene dobi koja se utvrđuje na najmanje 12 godina.

Kako bi se zaposlene roditelje s malom djecom i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, trebalo bi im se omogućiti da raspored rada prilagode osobnim potrebama i željama.

Ovom se odredbom stoga uvodi mogućnost da se prethodno spomenuti radnici koriste i. smanjenjem radnih sati, ii. fleksibilnim rasporedom rada i iii. mogućnostima rada na daljinu.

Kako bi se uzele u obzir potrebe poslodavaca i radnika, ovom se odredbom državama članicama daje mogućnost ograničavanja trajanja fleksibilnih radnih uvjeta. Ta je mogućnost posebno važna za rad u nepunom radnom vremenu. Iako se rad u nepunom radnom vremenu pokazao korisnim jer se određenom broju žena omogućilo da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, također je uočeno da se zbog smanjenih sati rada mogu smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća.

¹⁰ Klauzula 7.

Članak 10. – Prava iz radnog odnosa

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) već su predviđena određena prava iz radnog odnosa te se osigurava zaštita od nepovoljnog postupanja tako da radnici mogu ostvarivati svoje pravo na roditeljski dopust¹¹. To uključuje pravo povratka na isto radno mjesto ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedno ili slično radno mjesto te pravo na zadržavanje prava koje je radnik stekao ili koja su u postupku stjecanja na dan početka roditeljskog dopusta. Konačno, Direktivom se također potiču radnici i poslodavci da ostanu u vezi tijekom razdoblja dopusta te da se dogovore o svim prikladnim mjerama za ponovno uključivanje u posao.

Odredba o dopustu namijenjena je podupiranju zaposlenih roditelja i skrbnika tijekom određenih razdoblja; cilj je zadržati i poticati njihovu neprekinutu vezu s tržištem rada dok se suočavaju s obvezama u kućanstvu.

Kako bi se to omogućilo, ova se odredba nadovezuje na postojeća prava te se njome isto tako predviđa minimalna zaštita prava iz radnog odnosa za roditelje i skrbnike tako da im se omogući povratak na njihovo (istovrijedno) radno mjesto, iskorištavanje pogodnosti koje nastanu poboljšanjem uvjeta rada tijekom njihova izbijanja, zadržavanje njihovih stečenih prava i zadržavanje njihova radnog odnosa tijekom dopusta.

Članak 11. – Nediskriminacija

Direktivom o roditeljskom dopustu radnici su već zaštićeni od nepovoljnog postupanja po osnovi podnošenja zahtjeva za roditeljski dopust ili korištenja roditeljskog dopusta. Uz to, člankom 19. stavkom 1. Direktive 2006/54/EZ u slučaju povrede načela jednakog postupanja teret je dokazivanja na poslodavcu. U članku 19. stavku 4. Direktive 2006/54 navodi se i da se to pravilo o teretu dokaza primjenjuje i na Direktivu o roditeljskom dopustu; upućivanje na Direktivu o roditeljskom dopustu u Direktivi 2006/54/EZ ostaje nepromijenjeno jer se u ovoj Direktivi propisuje da se upućivanja na Direktivu o roditeljskom dopustu tumače kao upućivanja na ovu Direktivu.

Zaštita koja je trenutačno propisana u Direktivi o roditeljskom dopustu zadržava se te proširuje tako da i radnici koji koriste druge vrste dopusta ili fleksibilne radne uvjete budu zaštićeni od nepovoljnijeg postupanja i diskriminacije po osnovi traženja ili ostvarivanja određenih prava danih ovom Direktivom.

Članak 12. – Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) već se pruža zaštita od otkaza po osnovi traženja ili korištenja roditeljskog dopusta.

Ovom se odredbom želi zadržati i proširiti postojeća zaštita radnika pružanjem zaštite od otkaza radnicima koji koriste očinski¹² dopust, roditeljski dopust¹³, dopust za skrbnike ili fleksibilne radne uvjete tijekom razdoblja u kojem zahtijevaju ili ostvaruju ta prava.

¹¹ Klauzula 5.

¹² Članak 16. Direktive 2006/54 odnosi se na zaštitu od otkaza u slučaju očinskog dopusta predviđenog nacionalnim pravom.

¹³ Vidjeti klauzulu 5. stavak 4. Direktive o roditeljskom dopustu.

Ako unatoč navedenoj zaštiti radnik smatra da je dobio otkaz po osnovi traženja ili ostvarivanja prava iz članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9., ovom se odredbom teret dokazivanja da je otkaz posljedica objektivnih razloga stavlja na poslodavca.

Članak 13. – Kazne

Ovom se odredbom od država članica zahtijeva da za povrede obveza iz ove Direktive propišu djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u obliku novčane kazne i/ili naknade štete te da osiguraju da se te kazne primjenjuju.

Članak 14. – Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Ovom se odredbom od država članica zahtijeva da radnicima koji se žale na povredu nacionalnih propisa donesenih na temelju ove Direktive pruže odgovarajuću sudsku zaštitu od svakog nepovoljnog postupanja ili posljedica od strane poslodavca bez koje ne bi bila moguća djelotvorna provedba načela jednakog postupanja.

Članak 15. – Tijela za ravnopravnost

Direktivom 2006/54/EZ već se predviđa da države članice imenuju jedno ili više tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju sa svim osobama, bez diskriminacije po osnovi spola, uključujući svako nepovoljnije postupanje sa ženom povezano s trudnoćom ili majčinstvom.

Ovom se odredbom utvrđuje da nacionalna tijela za ravnopravnost trebaju biti nadležna u područjima koje obuhvaća ova Direktiva. Time bi se s jedne strane trebala povećati razina zaštite prava predviđenih u ovoj Direktivi, a s druge strane ojačati nadzor njezine provedbe.

Članak 16. – Razina zaštite

S obzirom na postojeću pravnu stečevinu EU-a koja je prenesena u državama članicama i na sudsku praksu Suda Europske unije, osobito u pogledu roditeljskog dopusta, treba naglasiti da se ovim prijedlogom zadržavaju postojeća prava dana u okviru postojećih europskih direktiva o rodnoj ravnopravnosti te da se prijedlog na njih nadovezuje kako bi se povećala prava i žena i muškaraca.

Riječ je o standardnoj odredbi kojom se državama članicama omogućuje pružanje više razine zaštite od one iz Direktive.

Članak 17. – Širenje informacija

Ovom se odredbom nastoji osigurati da će javnost u državama članicama biti upoznata s pravima koja se daju ovom Direktivom te o drugim postojećim pravima u istom području.

Članak 18. – Izvješćivanje i revizija

Ovo je standardna odredba kojom se utvrđuje obveza država članica da Komisiji dostavljaju informacije o primjeni ove Direktive te obveza Komisije da o tome izvješćuje suzakonodavca i da, ako to smatra potrebnim, donosi prijedloge za reviziju i ažuriranje Direktive.

Članak 19. – Stavljanje izvan snage

Prilog Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) sadržava tekst okvirnog sporazuma između socijalnih partnera u kojem se utvrđuju posebne odredbe za roditeljski dopust. Budući da se socijalni partneri nisu uspjeli usuglasiti u vezi s ponovnim pregovorima o tom okvirnom sporazumu kako bi se uvela potrebna poboljšanja postojećeg sustava roditeljskog dopusta, Komisija je samoinicijativno odlučila predložiti zakonodavne izmjene.

Imajući u vidu da se izmjena akta mora provesti uz primjenu iste pravne osnove koja se primijenila pri donošenju izvornog akta, što u ovom slučaju nije moguće zbog posebne pravne osnove koja se primjenjuje na zakonodavstvo utemeljeno na sporazumima socijalnih partnera, smatra se da je najprikladnija raspoloživa pravna opcija stavljanje izvan snage i zamjena Direktive o roditeljskom dopustu. Također se smatra da je jedan sveobuhvatni akt u predmetnom području najbolja opcija zbog transparentnosti, pojednostavnjenja, pravne sigurnosti i ostvarivosti prava.

Potrebno je napomenuti da se ovim prijedlogom ni na koji način ne smanjuju postojeća prava, nego se on nadovezuje na postojeću pravnu stečevinu EU-a te mu je cilj mu proširiti ili ojačati prava zaposlenih roditelja i skrbnika.

Ovom se odredbom stoga propisuje datum stavljanja izvan snage Direktive 2010/18/EU te istodobno izričito navodi da se sva upućivanja na Direktivu stavljenju izvan snage trebaju tumačiti kao upućivanja na novu Direktivu.

Članak 20. – Prenosnje

Ovom se odredbom određuje maksimalni rok u kojem države članice moraju prenijeti Direktivu u svoje nacionalno pravo i dostaviti odgovarajuće tekstove Komisiji. To se razdoblje utvrđuje na dvije godine. Osim toga, u njoj se ističe da u skladu s člankom 153. stavkom 3. UFEU-a države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima provedbu Direktive ako to socijalni partneri zatraže i sve dok države članice poduzimaju sve korake koji su potrebni kako bi se osiguralo da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koji se zahtijevaju na temelju ove Direktive.

Članak 21. – Stupanje na snagu

Ovo je standardna odredba kojom se propisuje da Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 22. – Adresati

Ovo je standardna odredba o tome kome je Direktiva upućena kojom se jasno navodi da je ona upućena državama članicama.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA**o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU**

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 153. stavak 1. točku (i) i stavak 2. točku (b),

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora¹⁴,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija¹⁵,

djelujući u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

- (1) Člankom 153. stavkom 1. točkom (i) Ugovora o funkcioniranju Europske unije Uniji se omogućuje da podupire i dopunjuje djelatnost država članica u području jednakosti između muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu.
- (2) Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca jedan je od ciljeva Unije. Člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije zahtijeva se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (3) Kako bi se uskladio obiteljski i poslovni život, člankom 33. Povelje o temeljnim pravima Europske unije propisuju se pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom, pravo na plaćeni rodiljni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.
- (4) Unija je stranka Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom. Odredbe te Konvencije stoga su od njezina stupanja na snagu sastavni dio pravnog poretka Europske unije te se zakonodavstvo Unije što je moguće više mora tumačiti u skladu s Konvencijom. U Konvenciji se, među ostalim, u članku 7. propisuje da će stranke osigurati sve potrebne mjere kako bi zajamčile djeci s teškoćama u razvoju puno uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda ravnopravno s drugom djecom.
- (5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinositi rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, olakšavanjem muškarcima da sa ženama podjednako dijele obveze skrbi i

¹⁴ SL C , , str. .

¹⁵ SL C , , str. .

smanjivanjem rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama. Tim bi se politikama trebale uzeti u obzir demografske promjene, uključujući učinke starenja stanovništva.

- (6) Na razini Unije u nekoliko se direktiva u području rodne ravnopravnosti i uvjeta rada već rješava dio pitanja koja se odnose na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, posebno u Direktivi 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹⁶, Direktivi 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća¹⁷, Direktivi Vijeća 92/85/EEZ¹⁸, Direktivi Vijeća 97/81/EZ¹⁹ i Direktivi Vijeća 2010/18/EU²⁰.
- (7) Međutim, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza važan su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Nakon što dobiju djecu, žene često rade manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene obveze skrbi. Također se pokazalo da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje potpuno isključivanje nekih žena s tržišta rada.
- (8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. Zbog nepostojanja plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi se tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. Zbog neujednačeno osmišljenih politika o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca povećavaju se rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.
- (9) U skladu s člankom 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije Komisija je pokrenula savjetovanje u dvije faze sa socijalnim partnerima o problemima povezanim s ravnotežom između poslovnog i privatnog života. Socijalni partneri nisu se usuglasili o pokretanju pregovora o tim pitanjima, među ostalim ni o očinskom dopustu. Međutim, važno je da se u ovom području poduzmu mjere moderniziranjem i prilagodbom postojećeg pravnog okvira, pri čemu treba uzeti u obzir ishod tih savjetovanja i otvorenog javnog savjetovanja koje je provedeno kako bi se prikupila stajališta različitih dionika i građana.

¹⁶ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.).

¹⁷ Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010., str. 1.).

¹⁸ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.).

¹⁹ Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Prilog: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom (SL L 14, 20.1.1998., str. 9.).

²⁰ Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.3.2010., str. 13.).

- (10) Primjereno je staviti izvan snage i zamijeniti Direktivu 2010/18/EU kojom se trenutačno uređuje roditeljski dopust primjenom okvirnog sporazuma sklopljenog između socijalnih partnera. Ova se Direktiva posebno nadovezuje na pravila utvrđena u Direktivi 2010/18/EU te ih nadopunjava jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava.
- (11) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i skrbničkog dopusta te fleksibilnih radnih uvjeta za roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima. Time što se ovom Direktivom olakšava usklađivanje poslovnog i obiteljskog života roditelja i skrbnika, njome bi se trebalo doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i poticanje visoke razine zaposlenosti u Uniji.
- (12) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose. Kao što je to trenutačno slučaj na temelju Klauzule 2. stavka 3. Priloga Direktivi 2010/18/EU, to bi trebalo uključivati ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje su sklopile ugovor o radu s agencijom za privremeno zapošljavanje.
- (13) Kako bi se potaknula ujednačenija podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na očinski dopust povodom rođenja djeteta. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili obiteljskog statusa kako su definirani u nacionalnom pravu.
- (14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se drugog roditelja potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU.
- (15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove dvanaeste godine. Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust te odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o određenom razdoblju zaposlenja. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja trebalo bi uzeti u obzir zbroj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale moći odlučivati o tome hoće li poslodavac smjeti u određenim okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu.

S obzirom na to da će drugi roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena, nepunog radnog vremena ili drugih fleksibilnih oblika. Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama.

- (16) Radnike i poslodavce trebalo bi poticati da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta ostanu u vezi kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, a mogu se i dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.
- (17) Kako bi se proširile mogućnosti za ostanak u radnoj populaciji za muškarce i žene koji skrbe o starijem članu obitelji i/ili o drugim srodnicima kojima je potrebna skrb, radnici koji imaju teško bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji trebali bi imati pravo na izbjivanje s posla u obliku dopusta za skrbnike kako bi skrbili o tom članu obitelji. Kako bi se spriječila zlouporaba tog prava, prije odobravanja dopusta može se zatražiti dokaz teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti.
- (18) Osim prava na dopust za skrbnike predviđenog ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na izbjivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, što je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU, u skladu s uvjetima koje utvrđuju države članice.
- (19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu. Visina naknade trebala bi biti barem jednaka visini naknade koju bi taj radnik primao u slučaju bolovanja. Države bi članice trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na socijalnu sigurnost, uključujući zdravstvenu skrb.
- (20) Prema Direktivi 2010/18/EU od država se članica zahtijeva da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta odrede status ugovora o radu ili radnog odnosa. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, radni se odnos radnika i njegova poslodavca stoga zadržava tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja zadržava status zaposlene osobe za potrebe zakonodavstva Unije. Države bi članice stoga pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje, trebale osigurati trajanje radnog odnosa.
- (21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i skrbnici stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i poslodavaca, države bi članice trebale moći ograničiti trajanje fleksibilnih radnih uvjeta, uključujući smanjenje radnih sati. Iako se pokazalo da je rad u nepunom radnom vremenu koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. Konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za fleksibilnim radnim uvjetima trebao bi donositi poslodavac. Posebni uvjeti zbog kojih su potrebni fleksibilni radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti.
- (22) Mogućnosti u pogledu dopusta namijenjene su podupiranju zaposlenih roditelja i skrbnika tijekom određenih razdoblja, a cilj je tih mogućnosti održati i poticati njihovu neprekinutu povezanost s tržištem rada. Stoga je primjereno izričito propisati zaštitu

radnih prava radnika koji koriste dopust obuhvaćen ovom Direktivom, a posebno njihovo pravo povratka na isto ili jednakovrijedno radno mjesto i pravo da zbog izostanka s posla ne trpe štetu u pogledu uvjeta rada. Radnici bi do kraja takvog dopusta trebali zadržati prava koja su već stekli ili su u postupku stjecanja.

- (23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi.
- (24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz.
- (25) Ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni po osnovama traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9., teret dokazivanja da nije bilo otkaza po tim osnovama trebao bi biti na poslodavcu.
- (26) Države članice trebale bi propisati djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u slučaju povrede nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Za djelotvornu provedbu načela jednakog postupanja potrebna je odgovarajuća sudska zaštita radnika od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja žalbe ili pokretanja postupka povezanih s pravima iz ove Direktive. Žrtve mogu odlučiti da neće tražiti svoja prava zbog straha od osвете, pa bi ih se stoga trebalo zaštititi od svakog nepovoljnog postupanja kada ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom. Ta je zaštita posebno važna kad je riječ o predstavnicima radnika koji obavljaju svoje funkcije.
- (27) U cilju daljnjeg povećanja razine zaštite prava propisanih ovom Direktivom nacionalna tijela za ravnopravnost trebala bi biti nadležna i u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.
- (28) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredaba. Prava stečena na temelju postojećeg pravnog okvira i dalje bi se trebala primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih u postojećem zakonodavstvu Unije u ovom području i ne može biti valjana osnova za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.
- (29) Posebno, ništa iz ove Direktive ne bi se trebalo tumačiti kao smanjenje postojećih prava na temelju Direktive 2010/18/EU i Direktive 2006/54/EZ, uključujući njezin članak 19. Sva upućivanja na Direktivu 2010/18/EU stavljenu izvan snage trebala bi se tumačiti kao upućivanja na ovu Direktivu.
- (30) Ovom bi se Direktivom trebalo izbjeći nametanje administrativnih, financijskih ili zakonskih ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća. Države članice stoga se pozivaju da procijene utjecaj koji će na MSP-ove imati akt kojim će se prenijeti Direktiva kako bi se osiguralo da MSP-ovi ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posebnu pozornost na mikropoduzećima i administrativnom opterećenju.

- (31) Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima provedbu Direktive ako to socijalni partneri zajednički zatraže i sve dok države članice poduzimaju sve korake koji su potrebni kako bi se osiguralo da u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultate koji se zahtijevaju na temelju ove Direktive.
- (32) U skladu s načelom supsidijarnosti, kako je utvrđeno u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji, Unija može donijeti mjere jer ciljeve ove Direktive, a to su osiguravanje provedbe načela ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu u cijeloj Uniji, države članice ne mogu ostvariti u dovoljnoj mjeri, ali ih se može bolje ostvariti na razini Unije. U skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ovom se Direktivom ne prelazi ono što je nužno za ostvarivanje tih ciljeva,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Predmet

Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni uvjeti namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu putem olakšavanja usklađivanja poslovnog i obiteljskog života zaposlenih roditelja i skrbnika.

U tu svrhu njome se predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na:

- (a) očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za skrbnike;
- (b) fleksibilne radne uvjete za zaposlene roditelje i skrbnike.

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike, žene i muškarce, koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu.

Članak 3.

Definicije

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

- (a) „očinski dopust” znači izostanak očeva s posla povodom rođenja djeteta;
- (b) „roditeljski dopust” znači izostanak s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;
- (c) „skrbnik” znači radnik koji osobno pruža skrb ili potporu u slučaju teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti člana obitelji;
- (d) „član obitelji” znači sin, kći, majka, otac, supružnik radnika ili njegov partner u civilnom partnerstvu ako su takva partnerstva predviđena nacionalnim pravom;
- (e) „funkcionalna ovisnost” znači situacija u kojoj je osobi privremeno ili trajno potrebna skrb zbog invaliditeta ili teškog zdravstvenog stanja koje nije teška bolest;
- (f) „fleksibilni radni uvjeti” znači mogućnost radnika da prilagodi svoj raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati.

Članak 4.

Očinski dopust

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da očevi imaju pravo na očinski dopust u trajanju od najmanje deset radnih dana povodom rođenja djeteta.
2. Pravo na roditeljski dopust iz stavka 1. daje se neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu.

Članak 5.

Roditeljski dopust

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca koji se mora koristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, koja mora biti najmanje 12 godina.
2. Ako države članice dozvoljavaju jednom roditelju da drugom roditelju prenese svoje pravo na roditeljski dopust, one moraju osigurati da najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta nije prenosivo.
3. Države članice određuju rok u kojem radnik mora obavijestiti poslodavca o ostvarenju prava na roditeljski dopust. Države članice pritom moraju uzeti u obzir potrebe i poslodavaca i radnika. Države članice moraju osigurati da se u zahtjevu radnika navede predviđeni početak i kraj razdoblja dopusta.
4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti godinu dana. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ²¹, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna.
5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima se poslodavcu nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom može dopustiti da za određeno razumno razdoblje odgodi odobravanje roditeljskog dopusta ako bi se tim dopustom ozbiljno narušilo poslovanje poduzeća. Poslodavci svako odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.
6. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust i u nepunom radnom vremenu, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada ili u drugim fleksibilnim oblicima. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takav zahtjev vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku.
7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s invaliditetom ili djecu s dugotrajnom bolešću.

²¹ Direktiva Vijeća od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

Članak 6.

Dopust za skrbnike

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za skrbnike u trajanju od najmanje pet radnih dana godišnje po radniku. To se pravo može uvjetovati odgovarajućom medicinskom potvrdom o zdravstvenom stanju člana obitelji radnika.

Članak 7.

Izbivanje s posla po osnovi više sile

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna trenutačna nazočnost radnika. Države članice mogu ograničiti pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile na ukupno razdoblje izbivanja po godini ili po slučaju ili po oba elementa.

Članak 8.

Primjereni prihod

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. primaju plaću ili odgovarajuću naknadu koja je barem jednaka onoj koju bi dotični radnik primio u slučaju bolovanja.

Članak 9.

Fleksibilni radni uvjeti

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem dvanaest godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.
2. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku.
3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Radnik ima i pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada svaki put kada je to opravdano zbog promjene okolnosti. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

Članak 10.

Prava iz ugovora o radu

1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku stjecanja na dan početka dopusta iz članka 4., 5. ili 6. zadržavaju se do kraja tog dopusta. Na kraju roditeljskog dopusta primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene proizašle iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i/ili prakse.
2. Države članice moraju osigurati da po isteku dopusta iz članka 4., 5. ili 6. radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili na jednakovrijedno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svakog poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imali pravo tijekom svog izostanka.
3. Države članice moraju odrediti status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta iz članka 4., 5. ili 6., uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje uz osiguravanje trajanja radnog odnosa tijekom tog razdoblja.

Članak 11.

Nediskriminacija

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili po osnovi ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9.

Članak 12.

Zaštita od otkaza i teret dokazivanja

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9.
2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz po osnovi traženja ili korištenja dopusta na temelju članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9. mogu zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga za otkaz. Poslodavac te osnove mora dostaviti u pisanom obliku.
3. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici iz stavka 2. pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otkaza, tuženik mora dokazati da je otkaz dan po drugim osnovama od onih iz stavka 1.
4. Stavkom 3. ne sprečava se da države članice uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za tužitelje.
5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 3. na sudske postupke u kojima sud ili nadležno tijelo mora istražiti činjenice predmeta.
6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke osim ako su države članice propisale drukčije.

Članak 13.

Kazne

Države članice moraju propisati pravila o kaznama koje se primjenjuju na povredu nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Države članice moraju poduzeti sve mjere potrebne radi osiguranja primjene kazni. Kazne moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće. To mogu biti novčane kazne. Također mogu obuhvaćati naknadu štete.

Članak 14.

Zaštita od nepovoljnog postupanja ili posljedica

Države članice moraju uvesti potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici posloprimaca, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja tužbe protiv poduzeća ili svakog pokretanja sudskog postupka kako bi se prisililo na ostvarivanje prava propisanih u ovoj Direktivi.

Članak 15.

Tijela za ravnopravnost

Države članice moraju osigurati da su tijela, imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analizu i praćenje jednakog postupanja s roditeljima i skrbnicima bez diskriminacije po osnovi spola, nadležna i za pitanja koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.

Članak 16.

Razina zaštite

Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi. Međutim, one moraju osigurati da u skladu s člankom 5. stavkom 2. barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo.

Članak 17.

Širenje informacija

Države članice moraju osigurati da se na cijelom njihovom državnom području relevantnim osobama svim odgovarajućim sredstvima ukaže na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom i na odgovarajuće već važeće odredbe u pogledu predmeta utvrđenog u članku 1. ove Direktive.

Članak 18.

Izvješćivanje i preispitivanje

1. Najkasnije pet godina nakon stupanja na snagu ove Direktive države članice moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni ove Direktive.

2. Na temelju informacija koje države članice dostave u skladu sa stavkom 1. Komisija podnosi Europskom parlamentu i Vijeću izvješće s pregledom primjene Direktive koje je prema potrebi popraćeno zakonodavnim prijedlogom.

Članak 19.

Stavljanje izvan snage

Direktiva 2010/18/EU stavlja se izvan snage s učinkom od dvije godine od datuma stupanja na snagu ove Direktive. Upućivanja na Direktivu stavljenju izvan snage smatraju se upućivanjima na ovu Direktivu i čitaju se u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga.

Članak 20.

Prenošenje

1. Države članice moraju donijeti zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije u roku od dvije godine od njezina stupanja na snagu. One Komisiji moraju odmah dostaviti tekst tih odredaba.

Kada države članice donesu te odredbe, te odredbe, kad se službeno objave, sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Države članice određuju načine tog upućivanja.

2. Države članice moraju dostaviti Komisiji tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

3. Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima provedbu Direktive ako to socijalni partneri zajednički zatraže i sve dok države članice poduzimaju sve korake koji su potrebni kako bi se osiguralo da u svakom trenutku mogu zajamčiti rezultate koji se zahtijevaju na temelju ove Direktive.

Članak 21.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Članak 22.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu

Za Europski parlament

Predsjednik

Za Vijeće

Predsjednik



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 26.4.2017.
COM(2017) 253 final

ANNEX 1

PRILOG

Prijedlogu Direktive Europskog parlamenta i Vijeća

**o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan
snage Direktive Vijeća 2010/18/EU**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

PRILOG

Prijedlogu Direktive Europskog parlamenta i Vijeća

o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Korelacijska tablica

Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68 od 18.3.2010., str. 13.)	Ova Direktiva
Klauzula 1. stavak 1.	Članak 1.
Klauzula 1. stavak 2.	Članak 2.
Klauzula 1. stavak 3.	Članak 2.
Klauzula 2. stavak 1.	Članak 5. stavci 1. i 2.
Klauzula 2. stavak 2.	Članak 5. stavci 1. i 2.
Klauzula 3. stavak 1. točka (a)	Članak 5. stavak 5.
Klauzula 3. stavak 1. točka (b)	Članak 5. stavak 4.
Klauzula 3. stavak 1. točka (c)	Članak 5. stavak 6.
Klauzula 3. stavak 1. točka (d)	---
Klauzula 3. stavak 2.	Članak 5. stavak 3.
Klauzula 3. stavak 3.	Članak 5. stavak 7.
Klauzula 4. stavak 1.	Članak 5. stavak 7.
Klauzula 5. stavak 1.	Članak 10. stavak 2.
Klauzula 5. stavak 2.	Članak 10. stavak 1.
Klauzula 5. stavak 3.	Članak 10. stavak 3.
Klauzula 5. stavak 4.	Članak 11.
Klauzula 5. stavak 5. prvi podstavak	Članak 10. stavak 3.
Klauzula 5. stavak 5. drugi podstavak	Članak 8. stavak 3.
Klauzula 6. stavak 1.	Članak 9.
Klauzula 6. stavak 2.	---
Klauzula 7. stavak 1.	Članak 7.
Klauzula 7. stavak 2.	Članak 7.
Klauzula 8. stavak 1.	Članak 16.
Klauzula 8. stavak 2.	---

Klauzula 8. stavak 3.	---
Klauzula 8. stavak 4.	---
Klauzula 8. stavak 5.	---
Klauzula 8. stavak 6.	---
Klauzula 8. stavak 7.	---