



**IZVJEŠĆE O STANJU PRAVA OČEVA NA KORIŠTENJE
RODITELJSKIH DOPUSTA U HRVATSKOJ S OSVRTOM NA
PRAKSU U ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE**

U sklopu projekta

BUDI TATA

ISKORISTI PRAVO NA RODITELJSKI DOPUST



**PRAVOBRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA**



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



**URED ZA LJUDSKA PRAVA I
PRAVA NACIONALNIH MANJINA**

SADRŽAJ

1. Uvod.....	2
2. Pravo na roditeljni dopust u Hrvatskoj i odabranim zemljama Europske unije.....	4
3. Pravo na roditeljski dopust u Hrvatskoj i odabranim zemljama Europske unije.....	7
3.1. Duljina trajanja roditeljskog dopusta	8
3.2. Visina naknade za vrijeme roditeljskog dopusta	10
3.3. Fleksibilne mogućnosti korištenja prava na roditeljski dopust	12
3.4. Kriteriji za ostvarivanje prava na roditeljski dopust	13
3.5. Specifičnosti u korištenju prava na roditeljski dopust	14
4. Pravo na očev dopust u odabranim zemljama Europske unije	18
4.1. Duljina trajanja očeva dopusta.....	19
4.2. Visina naknade za vrijeme očeva dopusta	21
4.3. Fleksibilne mogućnosti korištenja prava na očev dopust.....	22
4.4. Kriteriji za ostvarivanje prava na očev dopust	22
4.5. Specifičnosti u korištenju prava na očev dopust	22
5. Stopa korištenja roditeljskih dopusta u Hrvatskoj i odabranim zemljama Europske unije	23
6. Zaključak	27
7. Literatura	28

IZVJEŠĆE O STANJU PRAVA OČEVA NA KORIŠTENJE RODITELJSKIH DOPUSTA U HRVATSKOJ S OSVRTOM NA PRAKSU U ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

1. UVOD

Dopusti namijenjeni skrbi za djecu (eng. *child-related leaves*), kao jedna od mjera politika usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada, u europskim zemljama obično obuhvaćaju roditeljni dopust (eng. *maternity leave*) i roditeljski dopust (eng. *parental leave*), no sve je veći broj zemalja koje imaju i očev dopust (eng. *paternity leave*). Dok je roditeljni dopust najčešće isključivo pravo majke, a roditeljski dopust pravo obaju roditelja, očev je dopust isključivo pravo očeva. Cilj je uvođenja prava na očev dopust u pravilu promicanje rodne ravnopravnosti u ranoj brizi za dijete (Dobrotić, 2014.a), ali i razvijanje kvalitetnijeg odnosa između oca i djeteta (Brandt i Kvande, 2009.).

S obzirom na činjenicu da su politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada, a time i roditeljski dopusti, u europskim zemljama razvijane različitim dinamikom, u različitim ekonomskim prilikama, na temelju različitih ciljeva obiteljske politike te ideala i praksi roditeljstva, među zemljama postoje velike razlike u shemama dopusta, što čini komparativne analize u ovom području izuzetno složenima (Dobrotić, 2014.a). Razlike u shemama dopusta među europskim zemljama očituju se u nekoliko dimenzija i to u trajanju dopusta, visini naknade za vrijeme korištenja dopusta, kriterijima za ostvarivanje prava na dopuste te fleksibilnim mogućnostima korištenja prava na dopuste (LP&R network, 2014.b). Rodiljni, roditeljski i očev dopust omogućuju roditeljima zaštitu zaposlenosti dok su odsutni s posla zbog brige o djeci, a naknada koju roditelji primaju u tom razdoblju najčešće se pokriva iz državnih sredstava, no dio mogu snositi i poslodavci. U nekim zemljama nakon roditeljskog dopusta može uslijediti dodatno razdoblje dopusta kojim se roditelji mogu koristiti obično do djetetove treće godine, no za to razdoblje novčana je naknada u pravilu znatno niža (OECD, 2011.).

Izdašnost naknada bitan je čimbenik stopa korištenja prava na dopuste koji uvelike određuje i stvarni učinak dopusta. O shemi, a naročito duljini trajanja dopusta, znatno ovisi i hoće li učinak dopusta na položaj žena na tržištu rada biti pozitivan ili negativan, pri čemu se dopuste umjerene duljine smatra najprihvatljivijima. „Dugi“ dopusti sa sobom nose neke negativne implikacije, na primjer djeluju destimulirajuće na ponovni ulazak žena na tržište rada, „nagrizaju“ ljudski kapital te dovode do profesionalne segregacije na tržištu rada (Akgunduz i Plantenga, 2013., prema Dobrotić, 2014.a).

U cilju promoviranja rodne ravnopravnosti u privatnoj sferi i na tržištu rada te utjecaja na ponašanje očeva, u posljednjih se 20 godina u europskim zemljama

provode reforme dopusta (Dobrotić, 2012.). Tako je i u EU-u posljednjih godina usvojena nova Direktiva o roditeljskom dopustu 2010/18/EU prema kojoj svi zaposleni roditelji imaju pravo na četiri mjeseca dopusta nakon rođenja ili posvojenja djeteta (do tada na tri mjeseca dopusta), a kako bi se očeve potaknulo na češće korištenje dopusta, uvedena je novina sukladno kojoj bi najmanje jedan mjesec dopusta trebao biti neprenosiv na drugog partnera (Europska komisija, 2014.). Osim uvođenja neprenosivog dijela roditeljskog dopusta namijenjenog očevima (tzv. kvota za očeve, eng. *father's quotas*)¹, sve je više zemalja koje uvode i pravo na očev dopust, odnosno isključivo pravo oca na dopust nakon rođenja djeteta. Tako sve veći broj zemalja implementira tzv. sheme dopusta usmjerene očevima (eng. *father-care-sensitive-leave*), a koje uključuju upravo očeve dopuste te kvote za očeve unutar roditeljskih dopusta (O'Brien, 2009.).

Važnost reformiranja sustava roditeljskih dopusta s ciljem većeg uključivanja očeva u ranu brigu o djetetu očituje se i u pozitivnom učinku očeva korištenja dopusta na djetetov razvoj i u pozitivnom učinku na rodne prakse, odnosno ravnopravniju podjelu kućanskih poslova i poslova vezanih uz brigu o djeci (Duvander i Johansson, 2012., Chronholm, 2007., prema Dobrotić, 2014.a). U usporedbi s očevima koji se nisu koristili pravom na dopust, očevi koji se koriste dopustom više od dva tjedna uključeni su u brigu o djeci (Huerta i sur., 2012., prema Dobrotić, 2014.a). O'Brien (2009.) navodi da će djeca čiji se očevi koriste dopustom započeti život u kućanstvu „bogatim roditeljskim dopustima“ i biti će privilegirani u smislu pristupa majčinom, očevom te financijskom kapitalu od djece čiji se očevi ne koriste dopustom, odnosno koja odrastaju u kućanstvu „siromašnom roditeljskim dopustima“.

U ovom će se izvješću prvo kratko iznijeti neka obilježja prava na roditeljski dopust u Hrvatskoj s osvrtom na stanje u odabranim zemljama EU-a, a potom će se više pozornosti dati pravu očeva na roditeljski i očev dopust. Zemlje uključene u analizu (Austrija, Danska, Estonija, Island, Litva, Njemačka, Portugal, Slovenija, Švedska), tradicionalno pripadaju različitim tipovima obiteljskih politika te su odabrane kao primjeri različitih praksi uređenosti roditeljskih dopusta, a time i uređenosti prava očeva. Danska, Švedska i Island nordijske su zemlje s defamilističkim obiteljskim politikama i imaju najrazvijeniji sustav usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada s dobro uređenim dopustima (vidi npr. Duvander i sur., 2010., Haas i Rostgaard, 2011.). Njemačka i Austrija pripadnice su kontinentalnog režima koje su nekada imale eksplicitno familističke obiteljske politike, no nedavno su reformirale svoj sustav dopusta upravo da bi olakšale usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada (vidi npr. Blum i sur., 2014., Seeleib-Kaiser, 2010). Od južne europske zemlje odabran je Portugal, koji karakteriziraju izraženije inicijative usmjerene na uključivanje očeva u korištenje dopusta (vidi npr. Wall i Leitao, 2014.). U analizu su uključene i baltičke zemlje Estonija i Litva te Slovenija kao primjer postsocijalističke zemlje koju karakterizira dobra uređenost prava na roditeljske dopuste (vidi npr. Blum i sur., 2014.).

¹ Kvota za očeve je dio roditeljskog dopusta rezerviran isključivo za oca djeteta. To je njegovo neprenosivo individualno pravo koje propada u slučaju nekorisćenja (OECD, 2011.).

2. PRAVO NA RODILJNI DOPUST U HRVATSKOJ I ODABRANIM ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

Rodiljni je dopust pravo zaposlene majke na privremeni izlazak s tržišta rada uz zaštitu zaposlenosti, kojim se ona može koristiti u određenom razdoblju prije i nakon poroda (odnosno posvojenja u nekim zemljama). Pravom na rodiljni dopust osigurava se zaštita zdravlja majki i njihove tek rođene djece i često je dio sustava socijalnog osiguranja, zdravstvenog osiguranja ili se pribraja privremenoj nesposobnosti za rad (OECD, 2011.). Rodiljni dopust uglavnom je isključivo pravo majki, ali u nekim zemljama (npr. Češka, Poljska, Španjolska) dio se dopusta može prenijeti na očeve u određenim okolnostima (LP&R, 2014.a). Prema Zakonu o rodiljnim i roditeljskim potporama (Narodne novine, 152/2014., čl.12, st.5.) i u Hrvatskoj je uređena mogućnost prenošenja prava na dodatni rodiljni dopust s majke na oca.

Rodiljni dopust u Hrvatskoj jedno je od prava zaposlenih/samozaposlenih roditelja² koje je uređeno Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (Narodne novine, 152/2014.). Definirano je kao pravo zaposlene ili samozaposlene trudnice, odnosno majke kojim se ona koristi za vrijeme trudnoće, poroda i njege novorođenog djeteta. Početak trajanja rodiljnog dopusta je 28 dana prije dana očekivanog poroda, a najranije 45 dana, ovisno o zdravstvenom stanju trudnice. Rodiljni dopust traje do navršenih 6 mjeseci djetetova života, a uključuje obvezni i dodatni dio. Obvezni rodiljni dopust počinje 28 dana prije dana očekivanog poroda i traje do 70. dana nakon djetetova rođenja, odnosno majka se njime može koristiti u neprekidnom trajanju od 98 dana. Nakon obveznog dijela slijedi tzv. dodatni rodiljni dopust koji traje do šestog mjeseca djetetova života. Pravo na dodatni rodiljni dopust majka može prenijeti na oca djeteta u cijelosti ili u vremenski ograničenom trajanju uz pisanu izjavu. U slučaju preranog rođenja djeteta rodiljni se dopust produžuje za onoliko dana koliko je dijete prerano rođeno. Rodiljni se dopust može koristiti i kao rad s polovicom punog radnog vremena. To se pravo može koristiti nakon što dijete navrší 6 mjeseci i to u jednakom trajanju u kojem je korišteno prije nego što je dijete navršilo 6 mjeseci, ali ne duže od navršenih 9 mjeseci života djeteta (HZZO, 2015.).

Prema HZZO-u (2015.) visina naknade za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta iznosi 100 % osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju uz uvjet staža osiguranja od 12 mjeseci neprekidno, odnosno 18 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine i iznos te naknade nije ograničen. Ako ovaj uvjet nije ispunjen, naknada plaće tijekom rodiljnog dopusta iznosi 50 % proračunske osnovice, odnosno 1.663,00 kune.

2 U hrvatskom zakonodavstvu zaposleni i samozaposleni roditelji imaju pravo na: a) rodiljni dopust, b) roditeljski dopust, c) rad s polovicom punog radnog vremena, d) rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, e) stanku za dojenje djeteta, f) dopust trudne radnice ili radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete, g) slobodan radni dan za prenatalni pregled, h) dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te i) mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta (Narodne novine, 152/2014.).

Ključna obilježja³ roditeljnog dopusta u Hrvatskoj i odabranim zemljama EU-a prikazana su u tablici 3.1. Iz nje se vidi da Hrvatsku karakterizira jedan od najdužih roditeljnih dopusta praćen izdašnom zamjenskom stopom dohotka. Od devet odabranih zemalja EU-a u šest je zemalja, u Sloveniji, Njemačkoj, Austriji, Danskoj, Estoniji i u Litvi, roditeljni dopust zakonom propisano pravo koje je svim roditeljima, tijekom većeg dijela ili tijekom cijelog trajanja dopusta, plaćeno po visokoj zamjenskoj stopi dohotka. U trima preostalim zemljama, na Islandu, u Portugalu i u Švedskoj, naknada je nešto niža, iako i dalje izdašna, a pravo na roditeljni dopust nosi drugo ime pa je tako u Islandu uređeno u sklopu „dopusta za rođenje djeteta“, u Portugalu se naziva „početni roditeljski dopust“, a u Švedskoj je osigurana kvota za majke u sklopu roditeljskog dopusta. U svim odabranim zemljama, osim Litve, korištenje je roditeljnog dopusta obavezno (LP&R network, 2014.a).

3.1. Pravo na roditeljni dopust u Hrvatskoj i odabranim zemljama EU

Zemlja	Trajanje roditeljnog dopusta	Obvezni dio dopusta	Visina naknade
Hrvatska	28 (45) dana prije rođenja do 6. mjeseca djetetova života	28 (45) dana prije rođenja do 70. dana djetetova života, od 71. dana dodatni, neobvezni dopust – prenosiv na oca	100 % osnovice za naknadu plaće (bez limita, uz uvjet staža osiguranja od 12 mjeseci neprekidno ili 18 mjeseci s prekidima u posljednje 2 godine)
Slovenija	15 tjedana: 28 dana prije i 11 tjedana nakon rođenja	15 dana dopusta	100 % prethodne plaće na temelju koje su uplaćeni doprinosi tijekom 12 mjeseci prije početka dopusta (gornji limit su 2 prosječne plaće (trenutačno 3.050 eura mjesečno)
Njemačka	14 tjedana: 6 tjedana prije i 8 tjedana nakon rođenja	8 tjedana nakon rođenja djeteta	100 % prethodne plaće (bez limita)
Austrija	16 tjedana: 8 tjedana prije i 8 tjedana nakon rođenja	U cijelosti	100 % prethodne plaće ostvarene 3 mjeseca prije početka dopusta (bez limita)
Danska	18 tjedana: 4 tjedna prije i 14 tjedana nakon rođenja	2 tjedna nakon rođenja djeteta	Dnevna naknada s gornjim limitom od 546 eura tjedno prije opozivanja
Švedska	2 tjedna prije ili nakon rođenja djeteta	2 tjedna prije ili nakon rođenja djeteta	77,6 % prethodne plaće, gornji limit 48.834 eura godišnje
Estonija	140 dana; 30 – 70 dana prije rođenja	U cijelosti	100 % prethodne plaće ostvarene u protekloj godini (bez limita)

³ S obzirom na to da je ovaj rad usmjeren na prava očeva na korištenje roditeljskih dopusta, a roditeljni dopust je uglavnom isključivo pravo majki, neće se raditi detaljnija usporedba uredenosti različitih dimenzija roditeljnog dopusta.

Zemlja	Trajanje roditeljnog dopusta	Obvezni dio dopusta	Visina naknade
Litva	18 tjedana: 70 dana prije i 56 dana nakon rođenja	Nije obavezno	100 % prosječne neto plaće roditelja, gornji limit su 3,2 prosječne plaće (trenutačno 1.379 eura)
Island	3 mjeseca; 1 mjesec se može koristiti prije rođenja	2 tjedna nakon rođenja djeteta	80 % prethodne plaće, gornji limit je 2.389 eura mjesečno
Portugal	120, 150 ili 180 dana <i>(+30 dana bonusa za ravnopravnost)</i>	45 dana nakon rođenja djeteta	Ako se jedan roditelj koristi dopustom, visina će naknade za 120 dana iznositi 100 % prethodne plaće, a za 150 dana 80 % prethodne plaće. Ako se oba roditelja koriste dopustom, tada će za 150 dana naknada iznositi 100 % prethodne plaće, a za 180 dana 83 % prethodne plaće (bez limita)

Napomena:

*Do poboljšanja ekonomske situacije u Sloveniji je za vrijeme krize ipak određena najviša razina naknade u visini dvostrukog iznosa prosječne plaće (oko 3.050 eura mjesečno), a najniži iznos naknade je 55 % minimalne plaće (434,03 eura mjesečno).

Izvor: Dobrotić (2014.), Stropnik (2014.), Blum i Erler (2014.), Rille-Pfeiffer i Dearing (2014.), Bloksgaard i Rostgaard (2014.), Duvander i sur. (2014.), Pall i Karu (2014.), Braziene i Purvaneckiene (2014.), Eydal i Gislason (2014.), Wall i Leitao (2014.), LP&R network (2014.a)

U usporedbi s odabranim zemljama EU-a samo Hrvatska i Portugal nude mogućnost bezuvjetnog uključivanja očeva u korištenje dopusta⁴. U Portugalu se „početnim roditeljskim dopustom“ mogu koristiti majke i očevi, a kao poticaj za povećanje stope korištenja dopusta očeva uveden je tzv. „bonus za ravnopravnost“⁵ (eng. *sharing bonus*) (LP&R network, 2014.d). Kao što je navedeno, Hrvatska također pruža mogućnost prenošenja prava na dodatni roditeljni dopust s majke na oca. Važno je napomenuti da direktiva kojom se regulira pravo na roditeljni dopust nalaže da zemlje članice EU-a trebaju osigurati roditeljima pravo na minimalno 14 tjedana roditeljnog dopusta (Europska komisija, 2014.). U Hrvatskoj je roditeljni dopust dosta duži nego u odabranim zemljama EU-a, no nakon 70. dana djetetova života, odnosno 98. dana (ili 115. dana) majčinog korištenja prava na roditeljni dopust omogućeno je očevu uključivanje u korištenje tog prava.

⁴ U Sloveniji se očevi mogu koristiti roditeljskim dopustom u slučaju majčine smrti, napuštanja djeteta, nesposobnosti za samostalan život i rad te ako je majka mlada od 18 godina i ima status učenice ili studentice (Stropnik, 2014.).

⁵ Nakon što majka iskoristi obaveznih 45 dana roditeljnog dopusta, preostali dio dopusta roditelji mogu dijeliti ako su oboje s time suglasni. Roditelji koji dijele roditeljni dopust ostvaruju „bonus za ravnopravnost“, odnosno imaju pravo na dodatnih 30 dana dopusta (Wall i Leitao, 2014.).

3. PRAVO NA RODITELJSKI DOPUST U HRVATSKOJ I ODABRANIM ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

Prema OECD-u (2011.) roditeljski dopust je pravo zaposlenih roditelja na odsutnost s posla, a kojim je osigurana zaštita zaposlenosti te često slijedi nakon roditeljskog i očeva dopusta. Direktiva 2010/18/EU definira roditeljski dopust kao pravo kojim se muškarcima i ženama omogućava da se brinu o svojem djetetu do određene dobi i razlikuje roditeljski od roditeljskog dopusta (kojim se osigurava zaštita zdravlja i dobrobiti majke i djeteta). Prema Direktivi 2010/18/EU sve članice EU-a moraju omogućiti najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta po roditelju. U Direktivi se ne navode visina naknade ni fleksibilne mogućnosti korištenja dopusta koje države članice trebaju odrediti, ali se navodi da je roditeljski dopust individualno pravo koje je u principu neprenosivo. Dakle, državama članicama dopušteno je urediti to pravo kao prenosivo (LP&R network, 2014.b). Stoga postoje velike razlike u uređenosti prava na korištenje roditeljskog dopusta među zemljama, a koje možemo utvrditi na temelju četiri osnovne dimenzije, odnosno s obzirom na duljinu trajanja dopusta, visinu naknade, fleksibilne mogućnosti korištenja prava na dopust te s obzirom na to je li dopust definiran kao individualno ili kao obiteljsko pravo (LP&R network, 2014.b).

Dok se u mnogim zemljama roditeljski dopust smatrao dopunskim pravom namijenjenim samo majkama, u novije je vrijeme vidljiva sve veća potreba uključivanja očeva kao korisnika tog prava te se roditeljski dopust sve više određuje kao individualno pravo. Prema OECD-u (2011.) roditeljski dopust može biti: a) obiteljsko pravo koje roditelji mogu podijeliti kako im odgovara⁶, b) individualno pravo koje je prenosivo na drugog roditelja i c) neprenosivo individualno pravo (oba roditelja imaju pravo na određeni dio dopusta). Neprenosivo individualno pravo često se naziva kvota za majke i kvota za očeve, a funkcionira prema principu „use it or lose it“, odnosno u slučaju nekorisćenja prava ono propada (OECD, 2011.).

Koncept tzv. dopusta usmjerenih očevima (eng. *father-care-sensitive-leave*) podrazumijeva dopuste uređene tako da potiču veće uključivanje očeva u korištenje dopusta te se očevima dodjeljuju isključiva, odnosno neprenosiva prava na dopust (očev dopust i kvota za očeve unutar roditeljskog dopusta). Dok je očev dopust pravo koje omogućava ocu odsustvo s posla u razdoblju oko rođenja djeteta, roditeljski se dopust u pravilu koristi nakon isteka roditeljskog i očeva dopusta. S obzirom na duljinu trajanja dopusta i razinu naknada, možemo razlikovati četiri modela dopusta usmjerenih očevima: a) dopusti duljeg trajanja s visokom razinom naknada (Finska, Island, Njemačka, Portugal, Slovenija, Švedska), b) dopusti kratkog trajanja s visokom razinom naknada (Belgija, Danska, Francuska, Grčka), c) dopusti minimalne duljine trajanja s niskom razinom naknada ili bez naknada

⁶ Ako je roditeljski dopust obiteljsko pravo, majke su te koje će ga uglavnom koristiti. Jedan od razloga je što očevi često zarađuju više od majki te je za kućanstvo financijski nepovoljnije kada otac koristi dopust. Važan čimbenik su i društveni stavovi o ulozi majke u odgoju djeteta (OECD, 2007., OECD, 2010., prema OECD, 2011.)

(Austrija, Estonija, Irska, Poljska) i d) nepostojanje dopusta za očeve (SAD) (O'Brien, 2009.). Vidljivo je da su zemlje rangirane od onih čiji modeli dopusta omogućavaju očevima aktivno sudjelovanje u brizi o djetetu u ranom djetinjstvu do onih koje ne pridaju važnost tom području (Dobrotić, 2012.).

Uz uvođenje individualnog prava na roditeljski dopust (tzv. kvota za očeve) te isključivo očevih dopusta, promjene na ovom području u posljednje se vrijeme odnose i na uvođenje različitih oblika bonusa kada se oba roditelja koriste roditeljskim dopustom (npr. (veća) novčana naknada, dodatni dopust). Švedska je nedavno predstavila „bonus rodne ravnopravnosti“ (eng. *gender equality bonus*) kojim se preko novčanog bonusa nastoji potaknuti roditelje na ravnopravnije korištenje dopusta. Portugal također nudi novčani bonus za obitelji u kojima se otac koristi dijelom roditeljskog dopusta, a još je jedna posebnost kod njih i obveza oca na korištenje dva tjedna dopusta. Zanimljiv primjer je i Finska gdje očevi, osim što imaju 18 dana očeva dopusta, ako se koriste posljednjim dvama tjednima roditeljskog dopusta, dobivaju još 24 bonus dana dopusta (LP&R network, 2014. b).

Kakvo je stanje prava očeva na korištenje roditeljskog dopusta u Hrvatskoj usporedili smo sa stanjem u Austriji, Danskoj, Estoniji, Islandu, Litvi, Njemačkoj, Portugalu, Sloveniji i Švedskoj. Da bismo dobili sliku stanja uređenosti dopusta u tim zemljama, usporedili smo: duljinu trajanja roditeljskog dopusta, visinu naknade za vrijeme roditeljskog dopusta, fleksibilne mogućnosti korištenja dopusta, kriterije za ostvarivanje prava na dopust i specifičnosti u korištenju dopusta.

3.1. Duljina trajanja roditeljskog dopusta

Duljina trajanja dopusta jedna je od dimenzija roditeljskog dopusta koja može imati pozitivan ili negativan učinak na položaj žena na tržištu rada. U europskim je zemljama duljina trajanja dopusta različito uređena pa možemo razlikovati dopuste dužeg, umjerenog ili kratkog trajanja. Za dopuste duljeg trajanja i za jako kratke dopuste smatra se da negativno utječu na položaj roditelja, a osobito žena na tržištu rada. Autori različito određuju koje je optimalno trajanje dopusta i što su „dugi“ dopusti, a to ovisi o načinu operacionalizacije roditeljskih dopusta (uzimaju li u obzir samo plaćene ili i plaćene i neplaćene dopuste i sl.) (Dobrotić, 2014. a). Važno je naglasiti da dopusti dužeg trajanja vode profesionalnoj segregaciji i diskriminaciji žena na tržištu rada, jer je postojanje prava na duge dopuste povezano s očekivanjima poslodavaca da će se žena nakon rođenja djeteta povući na duže vrijeme s tržišta rada, čime ona postaje manje atraktivnom radnom snagom (Akğunduz i Plantenga, 2013., prema Dobrotić, 2014. a)

Hrvatsko zakonodavstvo propisuje pravo zaposlenih i samozaposlenih roditelja na roditeljski dopust koji slijedi nakon roditeljskog dopusta, odnosno nakon što dijete napuni šest mjeseci života. Da bi se zakonodavstvo uskladilo s Direktivom 2010/18/EU o roditeljskim dopustima, 2013. godine u Hrvatskoj su se dogodile

neke promjene u tom području. Duljina trajanja roditeljskog dopusta za rođenje prvog i drugog djeteta sada iznosi 8 mjeseci, odnosno 4 mjeseca (120 dana) po roditelju (do tada 3 mjeseca po roditelju). Roditeljski dopust je individualno pravo, ali jedan roditelj može na drugog roditelja prenijeti svoja dva mjeseca dopusta, dok su druga dva mjeseca neprenosiva. Pravom na roditeljski dopust zaposleni ili samozaposleni roditelj može se koristiti do osme godine života djeteta. Ako roditelji odluče da će se pravom na roditeljski dopust koristiti samo jedan roditelj, on se koristi roditeljskim dopustom u trajanju od 6 mjeseci. Trajanje roditeljskog dopusta za rođenje blizanaca i za rođenje trećeg i svakog sljedećeg djeteta iznosi 15 mjeseci (450 dana) po roditelju. To dodatno razdoblje roditeljskog dopusta (nakon djetetova prvog rođendana) prenosivo je s jednog roditelja na drugog, a naknada koju roditelji pri tome ostvaruju iznosi 50 % proračunske osnovice (Dobrotić, 2014.b).

U tablici 3.1. prikazani su podaci o obilježjima roditeljskog dopusta u Hrvatskoj i odabranim zemljama EU-a. Island, Portugal i Švedska u nekim se obilježjima uređenosti roditeljskih dopusta razlikuju od drugih izabranih zemalja EU-a, a ponajprije u terminologiji. Na Islandu „dopust za rođenje djeteta“ (eng. *birth leave*) uključuje roditeljski, roditeljski i dopust namijenjen samo očevima (eng. *father-only leave*), a svaki od tih dopusta traje po tri mjeseca. Roditeljski dopust roditelji mogu podijeliti kako to njima odgovara (Eydal i Gislason, 2014.). U Portugalu roditeljski dopust obuhvaća početni (prije se nazivao roditeljski dopust) i dodatni roditeljski dopust. Dodatni roditeljski dopust traje tri mjeseca po roditelju, a pravo na dopust je individualno (Wall i Leitao, 2014). Pravo na roditeljski dopust u Švedskoj nešto je složenije uređeno. Oba roditelja imaju pravo koristiti se plaćenim roditeljskim dopustom koji traje 480 dana (oko 16 mjeseci) po obitelji. Roditelji se mogu koristiti dopustom tijekom djetetovih prvih 18 mjeseci ili ga mogu iskoristiti kasnije⁷. Svakom roditelju pripada po 60 dana dopusta koji su neprenosivi na drugog roditelja (kvota za majku i kvota za oca). Od preostalih 360 dana svakom roditelju pripada polovica, tj. 180 dana, a kao poticaj za ravnopravno korištenje roditeljskog dopusta roditelji mogu ostvariti tzv. „bonus rodne ravnopravnosti“. U slučaju prenošenja prava s jednog roditelja na drugog potreban je pisani pristanak onog roditelja koji se odriče svojeg prava na dopust. Da bi se ohrabrilo očeve na veće korištenje prava na roditeljski dopust, gornja granica naknade za roditeljski dopust viša je nego gornja granica naknade za privremeni dopust povezan s rođenjem djeteta ili posvojenjem (u drugim zemljama očevo dopust) (Duvander i sur., 2014.).

Od devet zemalja EU-a koje smo odabrali za analizu, u pet je zemalja pravo na roditeljski dopust obiteljsko pravo (Njemačka, Austrija, Estonija, Litva i Island). U Hrvatskoj, kao i u Sloveniji, Danskoj i Portugalu, pravo na roditeljski dopust je

⁷ Roditelji se mogu koristiti neplaćenim dopustom do djetetovih 18 mjeseci, a potom iskoristiti 480 dana plaćenog dopusta. Tom se mogućnošću roditelji ipak ne koriste, jer se uglavnom odlučuju koristiti plaćenim dopustom nakon rođenja djeteta, ali i zbog niže razine naknada koja bi im tada bila utvrđena (na temelju prethodnih 240 dana, a tijekom kojih su bili na neplaćenom dopustu) (Duvander i sur., 2014.).

individualno, čime se želi potaknuti uključivanje očeva u korištenje roditeljskih dopusta. U Švedskoj je pravo na roditeljski dopust dijelom obiteljsko, a dijelom individualno. Treba naglasiti da se zemlje u kojima je dopust individualno pravo razlikuju po tome može li se neiskorišteno pravo prenijeti na partnera ili će u slučaju nekorištenja propasti. Tako na primjer u Hrvatskoj otac može na majku prenijeti dva mjeseca dopusta, a druga dva mjeseca dopusta propadaju, ako ih ne iskoristi (LP&R network, 2014.b).

LP&R network (2014.b) razlikuje zemlje u kojima je duljina trajanja dopusta kraća od 15 mjeseci od onih u kojima dopust traje kontinuirano do djetetove treće godine života. Od zemalja koje su analizirane, Hrvatska, Danska, Island, Portugal i Slovenija pripadaju skupini s kraćim roditeljskim dopustom, a duži su roditeljski dopusti (iako ne uvijek u potpunosti plaćeni) prisutni u Estoniji, Njemačkoj i Litvi. Švedska je prema duljini trajanja dopusta između ovih dviju skupina, a roditeljski dopust izražen je u danima, da bi se naglasila fleksibilnost korištenja dopusta. Uz Švedsku, Austrija se također ne može ubrojiti u navedene dvije skupine, jer pravo na roditeljski dopust u Austriji traje do djetetove druge godine života.

3.2. Visina naknade za vrijeme roditeljskog dopusta

Razina naknada za vrijeme korištenje prava na dopust odnosi se na opseg naknada plaća koje zemlje osiguravaju roditeljima tijekom razdoblja dopusta (O'Brien, 2009.). Značajne su razlike među zemljama u opsegu naknada pa tako postoje neplaćeni i plaćeni dopusti, pri čemu je naknada kod plaćenih dopusta utvrđena kao paušalna naknada (eng. *flat-rate*) ili je određena na temelju prethodnog dohotka roditelja s definiranom gornjom granicom (Dobrotić, 2014.a). Izdašnost naknada za vrijeme trajanja dopusta značajno utječe na stopu korištenja prava na dopuste (eng. *take-up rates*) i određuje stvarni učinak dopusta (Akgunduz i Plantenga, 2013., prema Dobrotić, 2014.a).

U Hrvatskoj novčana naknada za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta zaposlenog ili samozaposlenog roditelja koji ispunjava uvjet staža osiguranja (u prethodne 2 godine ima 12 mjeseci neprekidnog staža ili 18 mjeseci staža s prekidima) iznosi 100 % osnovice za naknadu plaće u trajanju od 6 mjeseci, ako se tim pravom koristi jedan roditelj, ili 8 mjeseci, ako se pravom koriste oba roditelja. Ta se osnovica utvrđuje prema prosjeku plaće koju je roditelj primao tijekom 6 mjeseci prije početka korištenja roditeljskog dopusta, a ne može biti veća od 80 % proračunske osnovice, odnosno 2.660, 80 kn mjesečno (Bocak, 2014.). Roditelji koji ne ispunjavaju uvjet staža osiguranja ostvaruju pravo na naknadu u iznosu od 50 % proračunske osnovice, odnosno 1.663,00 kn mjesečno (Dobrotić, 2014, b). S obzirom na to da se ta naknada već desetak godina nije usklađivala s kretanjem životnog standarda, njezina je vrijednost znatno pala pa je tako udio roditeljske naknade u prosječnoj neto plaći pao s 38 – 60 % u 2004. godini na 30 – 48 % u 2014. godini (Dobrotić, 2014.a).

Pravo na naknadu u iznosu od 50 % proračunske osnovice, odnosno 1.663,00 kn mjesečno ostvaruju i roditelji po isteku korištenja roditeljskog dopusta od 6 ili 8 mjeseci, ovisno je li se pravom koristio jedan ili oba roditelja, pa sve do 30 mjeseci roditeljskog dopusta (ovisno o broju djece), zaposleni roditelj koji je sklopio ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, roditelj-njegovatelj i roditelj koji za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta ili prava na rad s polovicom radnog vremena pruža njegu i pomoć HRVI iz Domovinskog rata (Bocak, 2014.). Visina naknade za vrijeme korištenja prava na roditeljsku pomoć od rada i prava na roditeljsku brigu o novorođenom djetetu, a koje se isplaćuju roditeljima izvan tržišta rada, također iznosi 50 % proračunske osnovice (Dobrotić, 2014.). Sredstva za financiranje tih prava osiguravaju se iz državnog proračuna (NN 152/14, čl.54.).

Visina naknade različito je određena u izabranim zemljama EU-a. Naime, u pet zemalja (Slovenija, Njemačka, Švedska, Estonija i Portugal) visina naknade određuje se kao postotak prosječnih prihoda roditelja, koji su ostvareni u određenom razdoblju prije početka korištenja roditeljskog dopusta. Tako visina naknade iznosi od 25 % prethodne plaće u Portugalu do 100 % u Litvi i Estoniji, gdje se ona smanjuje nakon određenog razdoblja (vidi Tablicu 3.1). Slično je i u Švedskoj, gdje na primjer visina naknade za 390 dana iznosi 77,6 % prethodne plaće, a potom se za 90 dana isplaćuje dnevna naknada od 20 eura (Duvander i sur., 2014.). Gornji limit roditeljske naknade određuje se ili kao mjesečni novčani iznos ili u iznosu od nekoliko prosječnih plaća, pa je tako na primjer gornji limit u Njemačkoj 1.800 eura mjesečno, a u Litvi 3,2 prosječne plaće. Neke zemlje nude više mogućnosti korištenja dopusta pri čemu roditelji mogu birati onu koja im je najprijateljivija. U Austriji na primjer postoji pet mogućnosti isplate naknade, gdje su u četiri slučaja naknade paušalne, a u samo je jednoj mogućnosti naknada dohodovno vezana (Rille-Pfeiffer i Dearing, 2014.). „U Litvi postoje dvije mogućnosti isplate naknade tijekom korištenja prava na roditeljski dopust. Roditelji mogu birati žele li primiti naknadu u iznosu od 100 % neto plaće do djetetovih 12 mjeseci (1. mogućnost) ili 70 % neto plaće do djetetovih 12 mjeseci, a zatim 40 % neto plaće do djetetova 24 mjeseca (2. mogućnost) (Braziene i Purvaneckiene, 2014.). U Danskoj postoji dnevna naknada utvrđena na temelju prethodne plaće, pri čemu je određen najviši tjedni iznos te naknade (Bloksgaard i Rostgaard, 2014.). Možemo vidjeti kako u usporedbi s izabranim zemljama Hrvatsku karakterizira niska naknada za vrijeme trajanja dopusta, jer je gornja granica nisko postavljena.

Mjere kojima se potiče veće uključivanje očeva u korištenje prava na roditeljski dopust u pravilu podrazumijevaju neprenosive mjesece dopusta, poticaje poput plaćenih bonus mjeseci ili porezne olakšice. Na primjer, u Njemačkoj, ako oba roditelja iskoriste najmanje dva mjeseca dopusta, duljina primanja dohodovno vezane naknade produžuje se za dva „bonus“ mjeseca (Blum i Erler, 2014.). U Švedskoj „bonus rodne ravnopravnosti“ služi kao ekonomski poticaj roditeljima da se što ravnopravnije koriste pravom na roditeljski dopust.

Oba roditelja primaju neoporezivih 5 eura dnevno za svaki dan ravnopravnog korištenja dopusta. Bonus se odnosi na 390 dana (dohodovno vezanog) dopusta, a ostvaruje se nakon korištenja prava na dva mjeseca dopusta rezerviranog za svakog roditelja pojedinačno. Ako se roditelji koriste dopustom ravnopravno, njihov bonus može iznositi maksimalno 1.485 eura (Duvander i sur., 2014.).

U Hrvatskoj, Danskoj, Njemačkoj i Estoniji naknade za korištenje dopusta financiraju se iz državnog proračuna, a u Sloveniji, Austriji, Švedskoj, Litvi, Islandu i Portugalu sredstva za naknade financiraju se na drugi način. U Sloveniji su pravo na roditeljski dopust, roditeljski i očev dopust dijelom financirani iz sredstava osiguranja za roditeljski dopust koje čini dio socijalnog osiguranja. Preostali dio sredstava za financiranje tih prava dolazi iz državnog proračuna (Stropnik, 2014.). Sredstva za financiranje naknada za roditeljske dopuste u Austriji namiruju se iz tzv. FLAF-a (njem. *Familienlastenausgleichsfond*), odnosno obiteljskog fonda u koji poslodavci uplaćuju 4,5 % doprinosa iz plaće, a preostali dio sredstava namiruje se iz državnog proračuna (Rille-Pfeiffer i Dearing, 2014.). U Švedskoj se sredstva za naknade namiruju iz Švedske agencije za socijalno osiguranje, pri čemu poslodavci i samozaposleni uplaćuju doprinose za tu svrhu. Švedska vlada financira dio sredstava koja manjkaju za naknade roditeljima (Duvander i sur., 2014.). U Litvi se naknade za „dopust za rođenje djeteta“ financiraju iz Fonda za socijalno osiguranje (eng. *Social Insurance Fund*) u koji doprinose uplaćuju poslodavci i zaposlenici (Braziene i Purvaneckiene, 2014.). Na Islandu se sredstva za naknade financiraju iz Fonda za roditeljski/ očev dopust (eng. *Maternity/Paternity Leave Fund*) (Eydal i Gislason, 2014.), a u Portugalu preko sustava socijalne sigurnosti (Wall i Leitao, 2014.).

3.3. Fleksibilne mogućnosti korištenja prava na roditeljski dopust

LP&R network (2014.b) navodi nekoliko oblika fleksibilnog korištenja roditeljskih dopusta, a oni uključuju: a) mogućnost korištenja cijelog roditeljskog dopusta kada roditeljima to odgovara, a dok dijete ne navrší određenu dob, b) mogućnost korištenja dopusta u jednom dijelu ili u nekoliko kraćih dijelova, c) mogućnost korištenja dopusta bez sudjelovanja na tržištu rada (eng. *leave on a full-time basis*) ili uz rad s polovicom punog radnog vremena, d) mogućnost uzimanja dopusta duljeg trajanja uz nižu razinu naknada ili dopusta kraćeg trajanja uz višu razinu naknada, e) dodatni dopust u slučaju višestrukih rođenja ili u nekim okolnostima, f) mogućnost prenošenja prava na osobe koje brinu o djetetu, a nisu njegovi roditelji i g) mogućnost da se oba roditelja istovremeno koriste cijelim ili dijelom dopusta.

Iako je pravo na roditeljski dopust u Hrvatskoj individualno pravo obaju roditelja, jedan roditelj može prenijeti dio tog prava na drugog, ako su oba roditelja s time suglasna i uz pisani pristanak. Roditelji se pravom na roditeljski dopust mogu koristiti istovremeno ili uzastopno. Naime, iako je ta mogućnost izbrisana u novim zakonskim propisima, i dalje je pravno mišljenje da nema prepreke

da se roditelji koriste dopustom kako god žele (Čatipović, 2013.). Roditeljski se dopust može koristiti na nekoliko načina, odnosno u cijelosti, u dijelovima ili kao rad s polovicom punog radnog vremena. Ako se roditelji koriste dopustom u dijelovima, tada se njime mogu koristiti najviše dva puta godišnje u trajanju duljem od 30 dana. Ako se roditelji koriste roditeljskim dopustom kao radom s polovicom punog radnog vremena, tada je trajanje dopusta dvostruko dulje, a naknada 50 % niža od predviđene naknade za roditeljski dopust. Pravom na roditeljski dopust roditelj se može koristiti do djetetove osme godine života. Fleksibilnost u korištenju prava na roditeljsku poštedu od rada i roditeljsku brigu o novorođenom djetetu odnosi se na okolnost kada se jedan roditelj zbog zaposlenja ili samozaposlenja prestane koristiti svojim pravom, a kada drugi roditelj ima pravo nastaviti koristiti preostali dio dopusta (Dobrotić, 2014.).

Među odabranim zemljama EU-a, zemlja s najviše fleksibilnosti u korištenju roditeljskog dopusta je Njemačka s pet mogućnosti korištenja dopusta. Slijede Hrvatska, Slovenija, Švedska, Danska i Island s po četiri mogućnosti (vidjeti tablicu 3.1.). Zanimljivo je da se u Švedskoj, da bi se povećavala fleksibilnost u korištenju roditeljskog dopusta, duljina trajanja roditeljskog dopusta označava u danima, a ne mjesecima ili tjednima, a također postoji i mogućnost korištenja dopusta samo za dio dana. Također je moguće kombinirati plaćeni i neplaćeni dopust da bi se roditeljima omogućio dulji ostanak kod kuće (Duvander i sur., 2014.).

U Sloveniji, Litvi i Portugalu kriterij za ostvarivanje prava na naknadu za korištenje roditeljskog dopusta vezan je za uplaćene doprinose za osiguranje. U Sloveniji roditelji koji su uplaćivali doprinose za roditeljski dopust tijekom 12 mjeseci prije početka korištenja dopusta imaju naknadu u visini 100 % odnosno 90 % prethodnog prosječnog dohotka, a roditelji koji nisu bili osigurani prije početka roditeljskog dopusta, ali su bili osigurani najmanje 12 mjeseci u posljednje tri godine prije početka dopusta, primaju naknadu u visini od 55 % do 105 % minimalne plaće (Stropnik, 2014.). U Litvi je kriterij da su roditelji u posljednja 24 mjeseca najmanje 12 mjeseci plaćali doprinose za socijalno osiguranje (Braziene i Purvaneckiene, 2014.), a u Portugalu je potrebno da roditelji imaju evidentirano najmanje 6 mjeseci uplaćenih doprinosa za osiguranja. Majke i očevi u Portugalu koji nisu uplaćivali doprinose ili su uplaćivali nedovoljne iznose imaju pravo na paušalnu mjesečnu naknadu (tzv. „socijalna roditeljska naknada“), ali samo ako je njihov obiteljski dohodak manji od 80 % indeksa socijalne pomoći.

3.4. Kriteriji za ostvarivanje prava na roditeljski dopust

Pravo na korištenje roditeljskog dopusta u Hrvatskoj imaju sve zaposlene i samozaposlene osobe pri čemu pravo na naknadu u visini 100 % osnovice za naknadu plaće (najviše 80 % proračunske osnovice, odnosno 2.660,80 kn mjesečno) imaju oni koji ispunjavaju uvjet staža osiguranja (u prethodne 2 godine imaju 12 mjeseci neprekidnog staža ili 18 mjeseci staža s prekidima) (Bocak, 2014.).

Slično kao i u Hrvatskoj, zaposlenost roditelja kriterij je za ostvarivanje prava na roditeljski dopust i u Njemačkoj, Austriji te Danskoj. U Hrvatskoj je uvjet za ostvarivanje naknade u visini 100 % osnovice za naknadu plaće staž osiguranja, a u Njemačkoj pravo na naknadu imaju oni roditelji koji ne rade više od 30 sati tjedno (Blum i Erler, 2014.). U Danskoj pravo na puni iznos naknade imaju zaposleni roditelji koji su radili najmanje 120 sati u 13 tjedana koja su prethodila plaćenom dopustu (Bloksgaard i Rostgaard, 2014.).

U Švedskoj, Estoniji i na Islandu svi roditelji imaju pravo na plaćeni roditeljski dopust (Duvander i sur., 2014., Pall i Karu, 2014., Eydal i Gislason, 2014.). Švedsko zakonodavstvo pri tome određuje da plaćeni roditeljski dopust uz naknadu u visini od 77,6 % prethodnih prihoda mogu imati roditelji čiji je dohodak 240 dana prije datuma očekivanog poroda ili posvojenja iznosio 25 eura dnevno. Roditeljima kojima se u razdoblju od 30 mjeseci nakon rođenja ili posvojenja ranijeg djeteta rodi ili posvoje sljedeće dijete, neće se mijenjati razina prava na roditeljski dopust. Viša je razina naknade iz ekonomskih razloga osobito značajna roditeljima koji su nakon prvog djeteta smanjili svoje radno vrijeme, a time i prihode. To se obično naziva „brza premija“ (Duvander i sur., 2014.).

3.5. Specifičnosti u korištenju prava na roditeljski dopust

U Hrvatskoj je specifičnost u korištenju prava na roditeljski dopust dodatni dio dopusta za rođenje blizanaca, druge višestruke porode te rođenje trećeg i svakog sljedećeg djeteta kada trajanje roditeljskog dopusta iznosi 30 mjeseci, odnosno svaki roditelj ima pravo na po 15 mjeseci (450 dana) dopusta. S obzirom na to da je za prvo i drugo rođeno dijete trajanje roditeljskog dopusta 8 mjeseci (ako se pravom koriste oba roditelja), nakon toga, u ovom slučaju, slijedi dodatni dio dopusta koji se može koristiti do treće godine djetetova života i koji je prenosiv s jednog roditelja na drugog, a naknada na koju roditelji imaju pravo iznosi 50 % proračunske osnovice, odnosno 1.663,00 kn. Ako roditelj koji se koristi pravom na roditeljski dopust umre ili je iz nekog drugog razloga spriječen koristiti se pravom, tada se pravo na dopust može prenijeti na drugog roditelja (Dobrotić, 2014.b).

Osvrnemo li se na izabrane zemlje, najčešća je specifičnost u korištenju roditeljskog dopusta mogućnost prenošenja prava na roditeljski dopust na baku, djeda ili drugu osobu koja skrbi za dijete, a ponajprije kada je majka djeteta mlađa od 18 godina. Četiri zemlje nude tu mogućnost: Slovenija, Njemačka, Estonija i Litva. Pri tome bake, djedovi ili druge osobe koje skrbe za dijete nemaju pravo na naknadu (osim u Sloveniji, ako su osigurani za roditeljski dopust) (Stropnik, 2014., Blum i Erler, 2014., Pall i Karu, 2014., Braziene i Purvaneckiene, 2014.).

U Sloveniji, Švedskoj i na Islandu kao specifičnost se također navodi produljenje trajanja roditeljskog dopusta za rođenje blizanaca, druge višestruke porode te rođenja trećeg i svakog sljedećeg djeteta. U Sloveniji će se trajanje roditeljskog dopusta u slučaju višestrukih poroda produljiti za 90 dana za svako sljedeće

dijete. U slučaju rođenja djeteta s teškoćama u razvoju dopust će također trajati 90 dana duže, a u slučaju prijevremenog poroda dopust će biti produljen za onoliko dana za koliko je trudnoća kraće trajala (Stropnik, 2014.). Na Islandu se u slučaju višestrukih rođenja dopust produljuje za tri mjeseca koje roditelji mogu dijeliti te za isto toliko zbog teže bolesti djeteta i u slučaju djetetove hospitalizacije dulje od tjedan dana (Eydal i Dislason, 2014.). U Švedskoj roditelji blizanaca imaju pravo na dodatnih 90 dana dopusta s naknadom u visini 77,6 % prihoda te 90 dana s paušalnom naknadom u iznosu od 20 eura dnevno. U slučaju višestrukih poroda roditelji imaju pravo na dodatnih 180 dana s naknadom u visini od 77,6 % prihoda za svako sljedeće dijete. Pravo na korištenje svih dana roditeljskog dopusta pripada onom roditelju kojem pripada skrbništvo nad djetetom (Duvander i sur., 2014.). Za razliku od Slovenije, Švedske i Islanda, gdje se u slučaju višestrukih poroda duljina trajanja roditeljskog dopusta produljuje, u Litvi je u tom slučaju uvećana naknada za roditeljski dopust, pri čemu je najviši iznos 3,2 prosječne osigurane plaće (Braziene i Purvaneckiene, 2014.). Kao specifičnost u Njemačkoj navodi se postojanje individualnog prava na roditeljsku naknadu za svako dijete (Blum i Erler, 2014.), a za Portugal, Dansku i Austriju autori navode da nema specifičnosti u korištenju prava na roditeljski dopust (Wall i Leitao, 2014., Bloksgaard i Rostgaard, 2014., Rille- Pfeiffer i De- aring, 2014.).

Tablica 3.1. Pravo na roditeljski dopust u Hrvatskoj i odabranim zemljama EU-a

Zemlje	Duljina trajanja dopusta	Visina naknade
Hrvatska	4 mjeseca (120 dana) po roditelju za prvo i drugo dijete; 15 mjeseci po roditelju za treće i svako sljedeće dijete te višestruka rođenja	100 % osnovice za naknadu plaće, gornji limit 80 % proračunske osnovice (2.660,80 kn mjesečno)
Slovenija	260 kalendarskih dana (oko 37 tjedana); 130 dana po roditelju; u slučaju višestrukih rođenja dopust se produljuje za 90 dana za svako sljedeće dijete	100 % prethodne plaće ako je ona manja od 763,06 eura; ako prelazi taj limit, tada naknada iznosi 90 % prethodne plaće; gornji limit dvije prosječne plaće, odnosno 3.050 eura mjesečno
Njemačka	Do 3. godine djetetova života	67% prethodne neto plaće za 10 mjeseci (12 ako se oba roditelja koriste dopustom); gornji limit 1.800 eura mjesečno
Austrija	Do 2. godine djetetova života	5 mogućnosti,*** najviši iznos paušalnih naknada je 1.000 eura mjesečno, a naknada za 5. mogućnost je 80 % posljednje neto plaće za one koji zarađuju između 1.000 i 2.000 eura mjesečno
Danska	32 tjedna (do 48 tjedana djetetova života)	Dnevna naknada ovisna o prethodnoj plaći do gornjeg limita od 543 eura tjedno
Švedska	480 dana (oko 16 tjedana); za rođenje blizanaca dopust se produljuje za 90 dana plaćenih u iznosu od 77,6 % prethodnih primanja i 90 dana s dnevnom naknadom od 20 eura; u slučaju višestrukih rođenja dopust se produljuje za 180 dana plaćenih u iznosu od 77,6 % prethodnih prihoda	77,6 % prethodnih prihoda; gornji limit 48.834 eura godišnje
Estonija	Do 3. godine djetetova života	100 % prethodne prosječne plaće za 435 dana odnosno 62 tjedna, nakon toga paušalna naknada; gornji limit 2.378 eura
Litva	Do 3. godine djetetova života	Roditelji biraju između 2 mogućnosti: 1) 100 % neto plaće do djetetovih 12 mjeseci života ili 2) 70 % neto plaće do djetetovih 12 mjeseci, a zatim 40 % do djetetova 24 mjeseca života, treća godina je neplaćena; gornji limit 3,2 prosječne plaće
Island	3 mjeseca; u slučaju višestrukih rođenja dopust traje 3 mjeseca dulje za svako sljedeće dijete	Određuje se na temelju prethodnih primanja
Portugal	3 mjeseca po roditelju	25 % prethodne plaće ako se koristi odmah nakon početnog roditeljskog dopusta.

Inicijative usmjerene očevom korištenju dopusta	Fleksibilne mogućnosti i specifičnosti*	Kriteriji za ostvarivanje prava
Dopust je individualno pravo obaju roditelja, dva mjeseca dopusta su neprenosiva s jednog roditelja na drugog kod dopusta u sveukupnom trajanju od osam mjeseci.	1, 2, 5, 6, 7a	Zaposleni i samozaposleni roditelji, uz uvjet staža osiguranja od 12 mjeseci neprekidno ili 18 mjeseci s prekidima u posljednje 2 godine
Dopust je individualno pravo obaju roditelja, ali ga očevi u potpunosti mogu prenijeti na majku**	1, 2, 4, 5, 6, 7	Uplaćeni doprinosi za osiguranje tijekom 12 mjeseci prije početka dopusta
Ako se oba roditelja koriste pravom na roditeljski dopust, mogu ostvariti pravo na naknadu, ovisnu o dohotku, 2 mjeseca duže.	1, 2, 3, 4, 5, 7a	Pravo na roditeljski dopust imaju svi zaposleni roditelji, a pravo na naknadu svi roditelji koji ne rade više od 30 sati tjedno.
2 do 6 bonus mjeseci ako se oba roditelja koriste pravom na roditeljski dopust***	5, 7b	Svi zaposleni roditelji
Dopust je individualno pravo, ali svaki roditelj može koristiti 32 tjedna dopusta (no samo će jednom roditelju dopust biti plaćen).	1, 3, 5, 7a	Svi zaposleni roditelji koji su radili najmanje 120 sati tijekom 13 tjedana prije početka plaćenog dopusta.
Ako se oba roditelja koriste dopustom, mogu ostvariti „bonus rodne ravnopravnosti“, odnosno oba roditelja imaju pravo na neoporezivih 5 eura dnevno za svaki dan ravnopravnog korištenja dopusta.	1, 2, 5, 6, 7b	Svi roditelji, no naknadu u visini 77,6 % prihoda mogu ostvariti roditelji čiji su dnevni prihodi bili viši od 25 eura tijekom 240 dana prije očekivanog datuma poroda ili posvojenja.
-	2, 4	Sve obitelji
-	4, 6	Uplaćeni doprinosi za osiguranje najmanje 12 mjeseci tijekom posljednjih 24 mjeseca
Roditelji mogu dijeliti dopust kako im odgovara.	1, 2, 5, 6, 7a	Svi roditelji
Dopust je individualno pravo; očevi imaju pravo na 3 mjeseca dopusta.	1, 3, 5	6 mjeseci uplaćenih doprinosa za osiguranje

Napomene:

*Fleksibilne mogućnosti i specifičnosti u korištenju roditeljskog dopusta označene su ovako: 1 – mogućnost korištenja dopusta bez sudjelovanja na tržištu rada ili uz rad s polovicom punog radnog vremena, 2 – mogućnost korištenja dopusta u cijelosti ili u nekoliko dijelova, 3 – mogućnost korištenja kraćih dopusta s višom razinom naknada ili dužih dopusta s nižom razinom naknada, 4 – dopust se može prenijeti na osobu koja nije roditelj djeteta, 5 – cijeli ili dio dopusta može se koristiti do određene dobi djeteta, 6 – dodatni dopust u slučaju višestrukih poroda ili bolesti/nesposobnosti, 7a – oba se roditelja mogu istovremeno koristiti dopustom u cijelosti, 7b – oba se roditelja mogu istovremeno koristiti dijelom dopusta.

**Od travnja 2014. godine u Sloveniji je pravo na roditeljski dopust postalo individualno pravo. Majke mogu svojih 100 dana roditeljskog dopusta prenijeti na očeve, ali je preostalih 30 dana ekskluzivno pravo majki. Očevi mogu svih 130 dana roditeljskog dopusta prenijeti na majke.

*** 1) 436 eura mjesečno za 30 dana dopusta ili 36 ako su se oba roditelja prijavila za korištenje dopusta (mogućnost 30 + 6 bonus mjeseci), 2) 624 eura mjesečno za 20 ili 24 mjeseca dopusta (mogućnost 20 + 4 bonus mjeseca), 3) 800 eura mjesečno za 15 ili 18 mjeseci dopusta (mogućnost 15 + 3 bonus mjeseca), 4) 1.000 eura mjesečno za 12 ili 14 mjeseci za one koji zarađuju manje od 1.000 eura mjesečno (mogućnost 12 + 2 bonus mjeseca) te 5) 80 % posljednje neto plaće za 12 ili 14 mjeseci za one koji zarađuju između 1.000 i 2.000 eura mjesečno (dohodovno vezana mogućnost 12 + 2 bonus mjeseca).

Izvor: Dobrotić (2014.), Stropnik (2014.), Blum i Erlner (2014.), Rille-Pfeiffer i Dearing (2014.), Bloksgaard i Rostgaard (2014.), Duvander i sur. (2014.), Pall i Karu (2014.), Brazienze i Purvaneckiene (2014.), Eydal i Gislason (2014.), Wall i Leitao (2014.), LP&R network (2014.b)

4. PRAVO NA OČEV DOPUST U ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

Očev dopust definiran je kao pravo zaposlenih očeva na odsutnost s posla uz zaštitu zaposlenosti, a očevi se njime mogu koristiti u razdoblju oko djetetova rođenja. Trajanje očeva dopusta u pravilu je kraće od trajanja roditeljskog dopusta, zbog čega zaposleni očevi najčešće nastavljaju primati punu plaću (OECD, 2011.). Dodatni je razlog taj da su istraživanja pokazala da se očevi u zemljama gdje je naknada tijekom očeva dopusta izdašnija, češće koriste svojim pravom (O'Brien, 2009.).

LP&R network (2014.c) navodi da je očev dopust, kao i roditeljski, rodno specifičan te je isključivo pravo očeva koje im omogućava korištenje kratkog dopusta odmah nakon rođenja djeteta, a često je povezano s pružanjem podrške majci. S obzirom na razlike u uređenosti dopusta usmjerenih očevima u europskim zemljama, a naročito u korištenoj terminologiji, ponekad je teško razlikovati očev dopust od roditeljskih dopusta namijenjenih očevima. Primjerice, tzv. „dopust za rođenje djeteta“ na Islandu obuhvaća 3 mjeseca dopusta za majku, 3 mjeseca dopusta koji roditelji mogu podijeliti kako žele i 3 mjeseca „dopusta namijenjenog samo očevima“, a koja se, iako se tako ne nazivaju, odnose na očev dopust. Osim Islanda, u Portugalu se to pravo očeva također naziva „roditeljski dopust namijenjen samo očevima“ (eng. *father-only parental leave*) (Wall i Leitao, 2014.). Treba naglasiti

da su u nekim zemljama ta prava jasnije uređena pa postoji jasna distinkcija između očeva dopusta i kvota za očeve u sklopu roditeljskog dopusta o kojima je već pisano u prethodnom poglavlju (npr. Norveška i Švedska) (LP&R network, 2014.c). No, u Švedskoj očevo dopust nosi drugi naziv, odnosno „privremeni dopust povezan s rođenjem djeteta ili posvojenjem“ (Duvander i sur., 2014.). Vodeći računa o tim specifičnostima u nastavku slijedi prikaz uređenosti prava na očevo dopust u izabranim europskim zemljama.

4.1. Duljina trajanja očeva dopusta

Od 10 zemalja uključenih u analizu, samo tri nemaju zakonom propisano pravo na očevo dopust: Hrvatska, Njemačka i Austrija (Dobrotić, 2014., Blum i Erler, 2014., Rille-Pfeiffer i Dearing, 2014.). Unatoč tome, u Austriji se djelatnici u javnom sektoru mogu koristiti neplaćenim dopustom od mjesec dana. Također, drugi kolektivni ugovori očevima osiguravaju nekoliko dana dopusta odmah nakon djetetova rođenja, a tijekom tog razdoblja očevi primaju naknadu u visini svoje pune plaće (Rille-Pfeiffer i Dearing, 2014.). Slično je i u Hrvatskoj, gdje se sukladno Zakonu o radu (Narodne novine, 93/2014) radnici mogu koristiti pravom na plaćeni dopust do sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe, a što uključuje i rođenje djeteta. No, treba ponovno napomenuti kako se ne radi o očevu dopustu te da su implementacija i broj radnih dana koje očevi mogu iskoristiti u tom slučaju različiti od poduzeća do poduzeća, a naročito u privatnom sektoru.

Trajanje je očeva dopusta u preostalih šest odabranih zemalja EU-a od 10 dana u Švedskoj i Estoniji do tri mjeseca na Islandu, odnosno 90 dana u Sloveniji (Duvander i sur., 2014., Pall i Karu, 2014., Eydal i Gislason, 2014., Stropnik, 2014.).

U Sloveniji su se posljednjih godina provodile reforme u sustavu roditeljskih dopusta. Tako je duljina trajanja očeva dopusta u Sloveniji trenutačno 90 dana (oko 13 tjedana) od kojih je 15 dana plaćeno, a za preostalih 75 dana plaćeni su samo minimalni doprinosi za socijalno osiguranje. S poboljšanjem ekonomske situacije u Sloveniji se planira posljednjih 75 dana „neplaćenog“ dopusta postepeno zamijeniti sa 15 dana plaćenog dopusta. Plaćenim dopustom za prvih 15 dana očevi će se i nadalje moći koristiti prije djetetova šestog mjeseca života, a drugih 15 dana očevi će moći iskoristiti u razdoblju nakon roditeljskog dopusta, a prije djetetova završetka prvog razreda osnovne škole. Novost je od 2013. godine i mogućnost korištenja očeva dopusta kao rada s polovicom punog radnog vremena (Stropnik, 2014.). Neka obilježja očevih dopusta u odabranim zemljama EU-a prikazana su u tablici 4.1.

Tablica 4.1. Pravo na očev dopust u nekim zemljama EU-a

Zemlje	Duljina trajanja	Visina naknade	Fleksibilne mogućnosti i specifičnosti*	Kriteriji za ostvarivanje prava
Slovenija	90 dana, ** – prvih 15 dana mora se iskoristiti do 6. (iznimno do 12.) mjeseca starosti djeteta, a preostali dio do treće godine	Tijekom prvih 15 dana 100 % prethodne plaće ako je ona manja od 763,06 eura; ako prelazi taj limit, tada naknada iznosi 90 % prethodne plaće; gornji limit dvije prosječne plaće odnosno 3.050 eura mjesečno// tijekom narednih 75 dana plaćeni su minimalni doprinosi za socijalno osiguranje***	2, 3	Uplaćeni doprinosi za osiguranje tijekom 12 mjeseci prije početka dopusta
Danska	2 tjedna tijekom prvih 14 dana života djeteta	Dnevna naknada ovisna o prethodnoj plaći do gornjeg limita od 543 eura tjedno	-	Svi očevi u priznatom partnerstvu
Švedska	10 dana; u slučaju višestrukih poroda 20 dana	80 % prethodne plaće, gornji limit 36.625 eura godišnje	3, 4	Svi zaposleni očevi
Estonija	10 radnih dana	100 % prethodne plaće; gornji limit 6 prosječnih plaća	-	Svi zaposleni očevi
Litva	28 dana	100 % prethodne plaće; gornji limit 3,2 prosječne plaće	-	Uplaćeni doprinosi za osiguranje najmanje 12 mjeseci tijekom posljednja 24 mjeseca
Island	3 mjeseca	80 % prethodne plaće; gornji limit 2.389 eura mjesečno	4****	Svi biološki očevi i očevi posvojitelji
Portugal	20 radnih dana, 10 dana je obavezno tijekom 1. mjeseca djetetova života; u slučaju višestrukih poroda 10 obaveznih dana produljuje se za 2 dana za svako sljedeće dijete, a isto vrijedi i za 10 dodatnih dana	100 % prethodne plaće; bez limita	4	6 mjeseci uplaćeni doprinosi za osiguranje

Napomene:

*Fleksibilne mogućnosti i specifičnosti u korištenju očeva dopusta prikazane su ovako: 1 – dopust se može koristiti u kraćem trajanju s višom razinom naknada ili u dužem trajanju uz nižu razinu naknada, 2 – dopust se može koristiti u cijelosti ili u nekoliko dijelova, 3 – dopust se može koristiti kada očevima to odgovara tijekom definiranog razdoblja nakon rođenja djeteta, 4 – produljeno

trajanje dopusta u slučaju višestrukih rođenja i velikih obitelji.

**Slovenija je reformirala sustav dopusta tako da će umjesto sadašnjeg uređenja implementirati očev dopust u trajanju od 30 dana, ali koji će biti u potpunosti plaćen 100 % prethodne plaće. Ta će odredba stupiti na snagu nakon ekonomskog oporavka, odnosno u godini kada će gospodarski rast prvi puta doseći stopu od 2,5 % BDPa.

***Isto kao i kod roditeljskog dopusta, radi se o privremenom, „kriznom“, smanjenju naknade na 90 % prethodne plaće te će ona ponovno biti 100 % prethodne plaće za sve korisnike nakon ekonomskog oporavka, odnosno u godini kada će gospodarski rast prvi puta doseći stopu od 2,5 % BDP-a.

****Na Islandu se „dopust za rođenje djeteta“ u trajanju od 9 mjeseci (u sklopu kojeg je i dopust namijenjen samo očevima) u slučaju višestrukih poroda za svako sljedeće dijete produkuje za tri mjeseca koja roditelji mogu dijeliti.

Izvor: Stropnik (2014.), Bloksgaard i Rostgaard (2014.), Duvander i sur. (2014.), Pall i Karu (2014.), Braziene i Purvaneckiene (2014.), Eydal i Gislason (2014.), Wall i Leitao (2014.), LP&R network (2014.c)

4.2. Visina naknade za korištenje očeva dopusta

Očev dopust najčešće je plaćen tijekom cijelog trajanja dopusta i to uz visoku naknadu (LP&R network, 2014.c). Estonija, Litva i Portugal očevima koji se koriste pravom na očev dopust isplaćuju naknadu u visini od 100 % prethodne plaće. Pritom je u Estoniji kao gornja granica (limit) određena naknada u visini šest prosječnih plaća (Pall i Karu, 2014.), a Litva je odredila najviši iznos naknade u visini od 3,2 prosječne plaće (Braziene i Purvaneckiene, 2014.). Jedino u Portugalu nema određenog najvišeg iznosa naknade (Wall i Leitao, 2014.).

Naknadu u visini od 80 % prethodne plaće imaju očevi u Švedskoj, s godišnjim limitom od 36.625 eura (Duvander i sur., 2014.), i očevi na Islandu, gdje je limit oko 2.526 eura mjesečno (Eydal i Gislason, 2014.). Danska je za razliku od drugih odabranih zemalja odredila dnevnu novčanu naknadu za korištenje očeva dopusta, a na temelju prethodno ostvarenog dohotka i to do najvišeg iznosa od 546 eura tjedno prije oporezivanja za zaposlene i samozaposlene na puno radno vrijeme (Bloksgaard i Rostgaard, 2014.).

U Sloveniji za prvih 15 dana korištenja prava na očev dopust visina naknade iznosi 100 % prethodne plaće ako je plaća korisnika manja od 763,06 eura. Ako prelazi taj limit, tada naknada iznosi 90 % prethodne plaće, uz gornji limit od dvije prosječne plaće u državi, odnosno 3.050 eura mjesečno. Za preostalih 75 dana očeva dopusta plaćeni su samo minimalni doprinosi za socijalno osiguranje. S obzirom na najavljene promjene, kad se ekonomska situacija u Sloveniji poboljša, naknada za svih 30 dana očeva dopusta iznositi će 100 % dohotka, a najviše do 2,5 prosječnih plaća u Sloveniji (Stropnik, 2014.).

Sredstva za financiranje naknada za korištenje očeva dopusta osiguravaju se na isti način kao i za naknade za roditeljski dopust (vidi potpoglavlje 3.2.).

4.3. Fleksibilne mogućnosti korištenja prava na očev dopust

Kao što smo već naveli, Hrvatska, Njemačka i Austrija nemaju regulirano pravo na očev dopust. Od preostalih sedam zemalja koje smo uključili u analizu samo Slovenija i Švedska nude donekle fleksibilne mogućnosti korištenja očeva dopusta (LP&R network, 2014.c). Jedina je fleksibilna mogućnost u Švedskoj mogućnost korištenja očeva dopusta kad očevima to odgovara, ali tijekom prvih 60 dana djetetova života (Duvander i sur., 2014.). U Sloveniji se nudi mogućnost korištenja dopusta u pojedinačne radne dane, no tada je duljina dopusta 70 % od ukupnih kalendarskih dana na koje otac ima pravo. Prvih 15 dana otac može iskoristiti do djetetovih šest mjeseci života. Iznimno, otac može iskoristiti prvih 15 dana do djetetove prve godine ako je posvojio dijete starije od šest mjeseci, ako je bio odsutan zbog profesionalnih razloga, ako je dijete bilo smješteno u ustanovi u kontinuitetu i cjelodnevno te ako je očinstvo utvrđeno naknadno. Preostalih 75 dana moguće je iskoristiti do treće godine djetetova života. Nakon oporavka ekonomske situacije „neplaćenih“ 75 dana biti će zamijenjeno s 15 plaćenih dana dopusta koji će se moći iskoristiti do djetetova završetka prvog razreda te uz mogućnost rada s polovicom punog radnog vremena (Stropnik, 2014.).

4.4. Kriteriji za ostvarivanje prava na očev dopust

Pravo na korištenje očeva dopusta u Danskoj imaju svi očevi u priznatom partnerstvu, uključujući i istospolno partnerstvo (Bloksgaard i Rostgaard, 2014.). Na Islandu je određeno slično, odnosno da pravo na dopust namijenjen očevima imaju svi biološki očevi i očevi posvojitelji, a neovisno o seksualnoj orijentaciji ili bračnom statusu (Eydal i Gislason, 2014.). Kriterij je za ostvarivanje prava na očev dopust u Švedskoj i Estoniji zaposlenički status: u Švedskoj pravo imaju svi zaposleni očevi, neovisno o trajanju zaposlenosti, u Estoniji također svi zaposleni očevi, bez obzira na to imaju li ugovore na određeno ili neodređeno vrijeme (Duvander i sur., 2014., Pall i Karu, 2014.). Slovenija, Litva i Portugal kao kriterije postavljaju uplaćene doprinose, pri čemu je u Sloveniji potrebno 12 mjeseci uplaćenih doprinosa za roditeljski dopust, u Litvi najmanje 12 mjeseci uplaćenih doprinosa za socijalno osiguranje u posljednja 24 mjeseca. U Portugalu doprinosi za osiguranje trebaju biti uplaćivani najmanje 6 mjeseci prije dopusta (Stropnik, 2014., Braziene i Purvaneckiene, 2014., Wall i Leitao, 2014.).

4.5. Specifičnosti u korištenju prava na očev dopust

Od sedam odabranih zemalja EU-a u Danskoj, Litvi i Estoniji nema specifičnosti u korištenju očeva dopusta. Stropnik (2014.) navodi da očevi u Sloveniji nemaju pravo na očev dopust u slučaju mrtvorodenog djeteta, ako su ocu oduzeta roditeljska prava ili mu je zabranjen kontakt s djetetom, a ako prema mišljenju Centra za socijalnu skrb nije imao namjeru brinuti se za dijete, ako je zanemarivao roditeljske obveze ili ako je nalazom liječnika utvrđeno da otac nije

sposoban brinuti se za dijete. Također, otac nema pravo na prvih 15 dana očeva dopusta ako se koristi roditeljskim dopustom. I posljednja specifičnost u Sloveniji je da ako se otac ne koristi očevim dopustom, pravo na dopust imaju majčin suprug ili partner u kohabitaciji, istospolni partner u priznatom partnerstvu ili druga osoba koja skrbi za dijete. Specifičnost je u korištenju dopusta u Švedskoj da dopust traje dvostruko dulje u slučaju višestrukih rođenja (Duvander i sur., 2014.). Na Islandu je trajanje „dopusta za rođenje djeteta“, koji uključuje i dopust namijenjen samo očevima, također produljeno u slučaju višestrukih rođenja i to za tri mjeseca za svako sljedeće dijete, a za isto toliko i u slučaju teže bolesti djeteta i djetetove hospitalizacije dulje od tjedan dana. Ako samo jedan roditelj skrbi za dijete, tada on ima pravo na svih devet mjeseci dopusta za rođenje djeteta (Eydal i Gislason, 2014.). U Portugalu će se 10 obveznih dana očeva dopusta uvećati za još dva dana u slučaju višestrukih poroda, a isto vrijedi i za neobaveznih 10 dana kojima se otac može koristiti dok je majka na početnom roditeljskom dopustu (Wall i Leitao, 2014.).

5. STOPA KORIŠTENJA RODITELJSKIH DOPUSTA U HRVATSKOJ I ODABRANIM ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

O stopama korištenja neplaćenih dopusta, odnosno udjelu roditelja koji se stvarno i koriste svojim pravom na dopuste nedostaje informacija, a malo je informacija i o stopama korištenja plaćenih dopusta te uopće o udjelu roditelja koji imaju pravo na dopust. S obzirom na nedostatak podataka i različito uređene kriterije za ostvarivanje prava na dopust, ali i druge dimenzije dopusta, nisu moguće usporedbe stopa korištenja među zemljama odnosno usporedbe stanja prava različitih socijalnih i etničkih skupina ili zaposlenika s različitim zaposleničkim statusom u nekoj zemlji i među zemljama. Na temelju dobivenih i ovdje prikazanih podataka o tome kako se majke i očevi koriste dopustima moguće su tek grube generalizacije (LP&R network, 2014.d).

Majke koje ostvaruju pravo na plaćeni roditeljski dopust najčešće se njime koriste u potpunosti. U nekim zemljama obavezno je koristiti se dijelom ili cijelim roditeljskim dopustom, što dodatno utječe na stopu korištenja dopusta majki (npr. u Hrvatskoj i svim odabranim zemljama EU-a, izuzev Litve). Značajan je i broj očeva koji se koriste očevim dopustom, a najviše ih je na Islandu, u Danskoj i u Švedskoj. U zemljama u kojima je roditeljski dopust neplaćen, stopa korištenja dopusta majki i očeva je niska. Nadalje, u zemljama u kojima je pravo na roditeljski dopust obiteljsko, odnosno gdje roditelji dijele dopust, očevi se najčešće koriste samo malim dijelom dopusta, tj. imaju nisku stopu korištenja. No u zemljama u kojima je pravo na roditeljski dopust individualno pravo uz visoku razinu naknada (npr. nordijske zemlje), stopa je korištenja roditeljskih dopusta očeva viša (ali još uvijek niža nego kod majki) (LP&R network, 2014.d).

Prikaz stopa korištenja dopusta u izabranim europskim zemljama dan je u tablici 5.1., iako je važno ponoviti da se radi o vrlo nepreciznim procjenama, koje dolaze iz raznolikih izvora podataka. Najpreciznije podatke imaju nordijske zemlje pa se tako zna da se na primjer u Danskoj 24 % očeva i 94 % majki djece rođene 2005. godine koristilo roditeljskim dopustom, pri čemu su majke u prosjeku iskoristile 28 dana, a očevi 8 dana dopusta (7,2 % ukupnog trajanja dopusta). U Švedskoj se 90 % očeva djece rođene 1998. godine koristilo dopustom do djetetove osme godine, a početak korištenja najčešće je bio od 13. do 15. mjeseca djetetova života. Podaci o primateljima naknada za korištenje roditeljskog dopusta govore da su 2011. godine 44 % primatelja naknade bili muškarci, a 56 % žene. Majke su u prosjeku iskoristile 95, a očevi 37 dana dopusta (24 % ukupnog trajanja dopusta). Na Islandu se 2009. godine 96,4 % očeva koristilo razdobljem dopusta namijenjenog očevima i/ili roditeljskog dopusta pri čemu su se očevi koristili otprilike trećinom (33 %) dana dopusta (više od Danske i Švedske). Također, 20,1 % očeva na Islandu iskoristilo je dio roditeljskog dopusta (LP&R network, 2014.d).

Tablica 5.1. Stope korištenja roditeljskih dopusta u Hrvatskoj i odabranim zemljama EU-a

Zemlje	Korištenje roditeljskog dopusta	Korištenje roditeljskog dopusta		Korištenje očeva dopusta
	Majke	Majke	Očevi	Očevi
Hrvatska	86,8 % majki 2008. – 2011.; 0,5 % očeva 2014.*	84 % tijekom 6 – 12 mjeseci djetetova života (2008. – 2011.)*	0,3 % do 12 mjeseci djetetova života (2008. – 2011.); 4,9 % 2014.*	-
Slovenija	Sve zaposlene žene	Sve majke	7 % 2012.	4 od 5 očeva iskoristi prvih 15 dana, 1 od 5 više dana
Njemačka	100%	Nema podataka	29,3 % očeva djece rođene u drugom kvartalu 2012. godine	-
Austrija	Gotovo sve zaposlene majke	do 2002. 93 –96 %**	0,6 – 2 % (1990.)	-
Danska	99 % majki djece rođene 2005.	94 % majki djece rođene 2005.	24 % očeva djece rođene 2005.	60 % očeva djece rođene 2011.
Švedska	20 % trudnica koristilo se dopustom prije rođenja djeteta	Gotovo sve obitelji	Gotovo sve obitelji, 90 % očeva djece rođene 1998. koristilo se dopustom do djetetove osme godine	Za svu djecu rođenu 2011. 75 % očeva, istospolnih partnera i drugih koji imaju pravo

Zemlje	Korištenje roditeljnog dopusta	Korištenje roditeljskog dopusta		Korištenje očeva dopusta
	Majke	Majke	Očevi	Očevi
Estonija	100 % zaposlenih žena	Nema službenih podataka***	Nema službenih podataka; 6 % primatelja naknade su muškarci	14 % 2007., 50 % 2008. i 38 % 2013.
Litva	100 % zaposlenih žena	Nema podataka	4,5 %	Nema podataka
Island	99 % žena se prijavilo za korištenje dopusta	95 %	17 %	29,8 % očeva iskoristilo je manje od 3 mjeseca dopusta
Portugal	Prvih 6 tjedana 100 % majke; 23,8 % dopusta podijelili su majke i očevi****	66 % 2009. (ukupno 804 majke)	34 % 2009. (ukupno 411 očeva)*****	2013. 68 % očeva iskoristilo je 10 obaveznih, a 58 % 10 neobaveznih dana

Napomene:

* U Hrvatskoj ne postoje službeni podaci o stopama korištenja dopusta te se ovdje iznose podaci dobiveni na temelju Ankete o radnoj snazi za razdoblje od 2008. – 2011. godine. HZZO prati broj korisnika prema spolu pa možemo znati koliki je udio očeva u sveukupnom broju korisnika roditeljnog/roditeljskog dopusta i taj se podatak iznosi za 2014. godinu.

** Naknada za roditeljski dopust 2002. godine zamijenjena je naknadom za brigu o djetetu te od tada postoje samo informacije o broju majki i očeva koji se koriste naknadom za brigu o djetetu, što je drugačije od broja onih koji se koriste roditeljskim dopustom s obzirom na to da roditelji koji se ne koriste dopustom također primaju naknadu.

*** U sklopu istraživanja 2010. godine 90,1 % majki i 5,4 % očeva djece mlađe od 8 godina izjavilo je da se koristilo roditeljskim dopustom nakon rođenja najmlađeg djeteta. Najviše je onih koji su se dopustom koristili u trajanju od 2 do 3 godine (35,2 %), a najmanje onih koji su bili na dopustu od 6 mjeseca do 1 godine djetetova života (6,7 %).

**** Ne navode se točni podaci o stopama korištenja, no majke i očevi mogu dijeliti „početni roditeljski dopust“ (roditeljni) te tako ostvariti pravo na bonus za ravnopravnost. Uvođenjem tog bonusa znatno se povećao broj očeva koji dijele taj dopust, odnosno od 596 očeva koji su dijelili tadašnji roditeljni dopust 2008. godine do 16 391 očeva koji dijele početni roditeljski dopust 2010. godine.

***** Još uvijek je niska stopa korištenja dodatnog roditeljskog dopusta iako je 2009. godine uvedeno plaćanje dopusta u visini od 25 % prethodne plaće ako se dopustom koristi neposredno nakon početnog roditeljskog dopusta (do tada je dopust bio neplaćen).

Izvor: Dobrotić (2014.), Stropnik (2014.), Blum i Erler (2014.), Rille-Pfeiffer i Dearing (2014.), Bloksgaard i Rostgaard (2014.), Duvander i sur. (2014.), Pall i Karu (2014.), Braziene i Purvaneckiene (2014.), Eydal i Gislason (2014.), Wall i Leitao (2014.), LP&R network (2014.d)

Reforme koje su se u nekim zemljama provodile u sustavu roditeljskih dopusta znatno su utjecale na stopu korištenja dopusta očeva. U Njemačkoj se nakon reforme dopusta 2007. godine, kada je uvedena mogućnost korištenja kraćeg

dopusta uz višu naknadu ovisnu o dohotku te dva bonus mjeseca takve više naknade ako se očevi koriste dopustom,⁸ stopa korištenja dopusta očeva povećala za osam puta, s 3,3 % 2006. na 27,8 % u trećoj četvrtini 2011. godine, što je bio i cilj reforme. Slično se, produljenjem trajanja dopusta namijenjenog očevima, na Islandu prosječan broj dana dopusta kojima se koriste muškarci više nego udvostručio (s 39 dana 2001. godine na 103 dana 2008. godine). Stopa korištenja dopusta očeva porasla je i u Portugalu uvođenjem „roditeljskog dopusta namijenjenog očevima“ promjenom 5 obaveznih i 15 neobaveznih dana dopusta u 10 obaveznih i 10 neobaveznih dana te uvođenjem bonusa za ravnopravnost (eng. *sharing bonus*). Predstavljanjem kvote za očeve u Švedskoj se stopa korištenja dopusta očeva udvostručila od 1997. do 2004. godine (Blum i Erler, 2014., Eydal i Gislason, 2014., Wall i Leitao, 2014., Duvander i sur., 2014.).

Na stopu korištenja dopusta, osim različitih shema dopusta, mogu utjecati i čimbenici poput socio-kulturnog okruženja (npr. razina osviještenosti o rodnoj ravnopravnosti, opseg podrške za promjene u rodnim ulogama) (LP&R network, 2014.d). Također, podaci o korištenju dopusta među različitim socioekonomskim i etničkim skupinama pokazuju da će se roditeljskim dopustom vjerojatno rjeđe koristiti ili će se njime koristiti kratko žene koje su samozaposlene, koje rade u privatnom sektoru, visokoobrazovane su ili primaju visoku plaću. Nasuprot tome, izglednije je da će se očevi⁹ koristiti dopustom ili će se njime koristiti većim dijelom ako su im partnerice visokoobrazovane ili primaju visoku plaću, zatim oni koji rade u poduzećima u kojima su većina zaposlenika žene te očevi zaposleni u javnom sektoru (LP&R network, 2014.d).

S obzirom da je izrada shema roditeljskih dopusta u rukama nacionalnih vlada, one na izravan način utječu na ponašanje roditelja. Da bi se promovirala ravnopravnija podjela (plaćenog) rada i brige o djeci, nacionalne politike trebaju povećati razinu naknada, uvesti druge financijske poticaje za uključivanje očeva, dati više individualnih prava na korištenje dopusta očevima te osigurati više fleksibilnosti u korištenju dopusta (npr. rad s polovicom punog radnog vremena, korištenje dopusta u nekoliko dijelova, korištenje kraćih dopusta s visokom razinom naknada). Uvođenje više razine naknada te fleksibilnih mogućnosti korištenja dopusta atraktivno je i majkama i očevima pa postoji mogućnost da učinak na rodnu ravnopravnost ne bi bio velik bez postojanja isključivih dopusta usmjerenih očevima (Lamb, 2010., Ray i sur., prema OECD, 2011.).

Kada govorimo o stopama korištenja dopusta važno se dodatno osvrnuti na situaciju u Hrvatskoj koja je zadnjim zakonodavnim promjenama uvela dva mjeseca neprenosivog roditeljskog dopusta (tzv. kvote), ali još uvijek ne i

8 Točnije, umjesto trogodišnjeg dopusta uz paušalnu naknadu uvodi se mogućnost za zaposlene roditelje od 10 + 2 mjeseca dopusta uz naknadu od 67 % prethodne plaće (Blum i Erler, 2014.).

9 Očevi u najvišoj mjeri koriste očev i roditeljski dopust kada su oni dužeg trajanja s visokom razinom naknada, a najmanje kada su dopusti kratki s niskom razinom naknada ili neplaćeni. Stopa korištenja dopusta očeva viša je kada je visoka razina naknada kombinirana s dopustima usmjerenima očevima ili kada je dio dopusta rezerviran za očeve (kvota za očeve), a pod tim se uvjetima dopustima koristi više od 70 % očeva (O'Brien, 2009.).

isključivo očev dopust. Budući da je naknada za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta niska, to nije značajno utjecalo na stope korištenja dopusta očeva. Noviji podaci Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (2014.) govore da se roditeljskim dopustom i dalje dominantno koriste majke i samo se 4,9 % očeva 2014. godine koristilo roditeljskim dopustom. Isto sugeriraju i postojeća istraživanja. Istraživanje udruga Roda i Cesi u suradnji s portalom MojPosao na 400 ispitanika pokazalo je da 53 % ispitanika smatra da je financijska neisplativost jedan od glavnih negativnih aspekata korištenja roditeljskog dopusta među očevima, čemu slijede degradacija pri povratku na posao (51 %), problemi u karijeri (37 %) te negativna reakcija okoline (34 %) (Broz, 2014. prema Dobrotić i Zrinščak 2014.). Zadnje je kvalitativno istraživanje potvrdilo te nalaze i ukazalo na važnost materijalne situacije u obitelji i problem neprimjerene visine naknade, ali i neinformiranosti korisnika o pravu na roditeljski dopust, što također ne ide u prilog većem uključivanju očeva. Pokazalo se i da poteškoće na radnom mjestu (npr. mogući gubitak zaposlenja, onemogućavanje korištenja prava i nerazumijevanje poslodavaca) te negativna reakcija i stigmatizacija okoline, uključujući neodobravanje partnerice, demotiviraju očeve za odlazak na roditeljski dopust (Taslak, 2014. prema Dobrotić i Zrinščak, 2014.).

6. ZAKLJUČAK

Ova je analiza ukazala na izuzetnu složenost sustava roditeljskih dopusta u europskim zemljama. Naime, usporedba tek desetak zemalja članica EU-a ukazuje na različite tradicije i prakse uređenosti i korištenja roditeljskih dopusta. Velike su razlike u uređenosti prava na korištenje roditeljskog dopusta među zemljama vidljive već u određenju je li pravo obiteljsko ili individualno, ali i u duljini trajanja dopusta i visini naknade, kriterijima za ostvarivanje prava na dopust, postojanju fleksibilnih mogućnosti korištenja roditeljskih dopusta, a vidljive su i druge specifičnosti u korištenju prava (npr. duže trajanje dopusta kod trećeg i svakog sljedećeg djeteta ili višestrukih rođenja, omogućavanje prenošenja prava kod istospolnih partnera i sl.). Kao što smo vidjeli, sve to znatno utječe na stope korištenja dopusta, a naročito kada govorimo o korištenju dopusta među očevima. Može se primijetiti da se očevi znatno češće koriste dopustima u zemljama gdje postoje ili kvote za očeve ili isključivi očevi dopusti, oboje popraćeni izdašnim naknadama za vrijeme korištenja tih dopusta.

Iz hrvatskog konteksta, gdje se očevi rijetko koriste svojim pravom na roditeljski dopust kao što ističu Dobrotić i Zrinščak (2014.,) teško možemo očekivati da će se praksa u tom pogledu znatnije promijeniti u skorije vrijeme ako se ne uvedu dodatne inicijative usmjerene prema očevima. Naime, iako se zadnjim zakonskim izmjenama, a koje su bile potaknute usklađivanjem zakonodavstva sa zahtjevima Direktive 2010/18/EU, po prvi puta u hrvatsku javnopolitičku praksu uvode tzv. kvote za očeve, odnosno dva mjeseca neprenosivog roditeljskog dopusta, i dalje

ostaje činjenica da je taj dopust slabo plaćen, odnosno karakterizira ga niska gornja granica naknade, što je dodatno potvrdila i ova usporedba. Na nisku naknadu kao jedan od razloga slabog korištenja dopusta među očevima ukazuju i dosadašnja istraživanja u Hrvatskoj na tu temu, a vidjeli smo da dio problema leži i u neinformiranosti te u stavovima okoline, uključujući i poslodavce. S tog se aspekta zanimljivo osvrnuti na praksu Portugala, gdje je 10 dana očeva dopusta obavezno pa se tako negativni stavovi preveniraju. Također smo kroz ovu analizu vidjeli da tek eksplicitnije mjere usmjerene prema očevima poput uvođenja kvota i očeva dopusta koji su dobro plaćeni te tzv. bonusa za ravnopravnost daju vidljivije rezultate. Naročito možemo primijetiti da financijski poticaji za uključivanje očeva te više individualnih prava očevima rezultiraju višom stopom njihova korištenja dopusta.

Da bi se stanje prava očeva na korištenje dopusta u Hrvatskoj podiglo na višu razinu, potrebne su daljnje promjene u sustavu roditeljskih dopusta te provođenje novih mjera usmjerenih prema većem uključivanju očeva u korištenje dopusta, poput uvođenja očeva dopusta i financijskih poticaja za ravnopravno dijeljenje dopusta. Jedna je od nužnih promjena podizanje razine naknada za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta ako želimo poboljšanja u tom smjeru, naročito jer je, kao što smo vidjeli u analizi, vrijednost naknada znatno pala u posljednjih desetak godina, a što djeluje demotivirajuće na očeve koji se teže odlučuju na korištenje dopusta. Osim toga, potrebno je osvijestiti roditelje, ali i širu javnost o važnosti očeva sudjelovanja u korištenju dopusta, a naročito o pozitivnim učincima na kognitivni razvoj djeteta, te dodatno raditi na napuštanju tradicionalnih stavova o rodnoj podjeli uloga i promoviranju rodne ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi.

7. LITERATURA

Bloksgaard, L. i Rostgaard, T. [2014]. „Denmark county note“, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.

Blum, S. i Erler, D. [2014]. „Germany county note“, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.

Blum, S., Formankova, L. i Dobrotić, I. [2014]. „Family Policies in „Hybrid“ Welfare States after the Crisis: Pathway between Policy Expansion and Retrenchment“. Social Policy and Administration, 48 (4): 468-491.

Bocak, V. [2014]. „Rodiljni i roditeljski dopust – prava i naknade“. Računovodstvo i porezi u praksi.

Brandth, B. i Kvande E. [2009]. „Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers“. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 624 (1): 177–189.

Braziene, R. i Purvaneckiene, G. [2014]. „Lithuania county note“, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.

Čatipović, I. [2013]. „Izmjene i dopune Zakona o radu i Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama“. Revija za socijalnu politiku, 20 (3): 293-302.

Dobrotić, I. [2014. a]. Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. Fakultetski projekt 2014. Sveučilište u Zagrebu: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada.

- Dobrotić, I. (2014. b). „Croatia county note...”, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.
- Dobrotić, I. (2012). „Family policies development in Croatia from the perspective of other European countries experiences: should more active role of fathers be recognised?” Rad izložen na konferenciji: Reassessing the Nordic Welfare Model-Final International Conference, Oslo, 21.-22. kolovoza 2012.
- Dobrotić, I. i Zrinščak, S. (2014). Obiteljska politika Hrvatske: stanje i perspektive. Neobjavljena analiza za potrebe Ministarstva socijalne politike i mladih.
- Duvander, A.-Z., Haas, L. i Hwang, C. P. (2014). „Sweden county note...”, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.
- Duvander, A.-Z., Lappegard, T. i Andersson, G. (2010). „Family policy and fertility: fathers’ and mothers’ use of leave and continued childbearing in Norway and Sweden”. Journal of European Social Policy, 20: 45-57.
- European Commission (2014). Report on equality between women and men 2014. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf
- Eydal, G.B. i Gislason, I.V. (2014). „Iceland county note...”, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.
- Haas, L. i Rostgaard, T. (2011). „Father’s right to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave”. Community, Work & Family, 14 (2): 177-195.
- Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (2015). Rodiljne i roditeljske potpore. Dostupno na: <http://www.hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore/>
- Leave Policies & Research (2014. a). Statutory Maternity Leave: April 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2014/final.Statutory_Maternity_Leave.pdf
- Leave Policies & Research (2014. b). Statutory Parental Leave and Childcare Leave: April 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2014/final.Statutory_Parental_Leave.pdf
- Leave Policies & Research (2014. c). Statutory Paternity Leave: April 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2014/final.Statutory_Paternity_Leave.pdf
- Leave Policies & Research (2014. d). Take-up of leave. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2014/final.Take_up.pdf
- O’Brien, M. (2009). „Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact”. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 624: 190-213.
- OECD (2011). Doing Better for Families. OECD Publishing. Dostupno na: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
- Pall, K. i Karu, M. (2014). „Estonia county note...”, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.
- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2015). Izvješće o radu za 2014. Zagreb, ožujak, 2015. Dostupno na: http://www.prs.hr/attachments/article/1555/01_IZVJESCE_2014_CJELOVITO.pdf
- Rille-Pfeiffer, C. i Dearing, H. (2014). „Austria county note...”, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.
- Seeleib- Kaiser, M. (2010). „Socio- Economic Change, Party Competition and Intra- Party Conflict: The Family Policy of the Grand Coalition”. German Politics, 19 (3-4): 416-428.
- Stropnik, N. (2014). „Slovenia county note...”, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.
- Wall, K. i Leitao, M. (2014). „Portugal county note...”, u: P. Moss (ur.) International Review of Leave Policies and Research 2014. Dostupno na: http://www.leavenetwork.org/lp_r_reports/.
- „Zakon o radu”. Narodne novine, br. 93/2014. Dostupno na <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>
- „Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama”. Narodne novine, br. 152/2014. Dostupno na: <http://www.zakon.hr/z/214/Zakon-o-roditeljnim-i-roditeljskim-potporama>

IMPRESSUM

Nakladnik:

Roditelji u akciji – RODA
Čanićeva 14, Zagreb
tel.01 61 77 500, fax 01 61 77 510
www.roda.hr; roda@roda.hr

Ovo je izvješće nastalo kao rezultat diplomskog rada **Ivanke Dmitrovski** izrađenog pri Studijskom centru socijalnog rada Pravnog fakulteta u Zagrebu, a pod mentorstvom doc. dr. sc. Ivane Dobrotić.

Recenzija izvješća:

doc.dr.sc. Ivana Dobrotić

Lektura:

Jasna Novak Milić

Priprema za tisak:

ČUVARI SNOVA j.d.o.o., www.cuvarisnova.hr

Fotografija:

Ozren Majerić

Tisak:

ACT Printlab d.o.o., Dr. Ivana Novaka 38, 40000 Čakovec
www.actnow.hr

Publikacija je izrađena u okviru projekta „Budi tata – iskoristi pravo na roditeljski dopust“

Nositelj projekta:

Udruga Roda

Partneri na projektu:

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
Hrvatska udruga poslodavaca

Tisak ove publikacije financijski je podržao Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske. Iznesena mišljenja i sadržaj isključiva su odgovornost udruge Roditelji u akciji. Publikacija ne izražava službene stavove Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske.

svibanj, 2015.
naklada:
200 primjeraka

