



Stavovi poslodavaca o zaposlenim roditeljima

Kučer, Lana & Tkalčec, Anamarija

Zagreb, studeni 2020.



= Gleichbehandlungsanwaltschaft

Supported by the Rights, Equality
and Citizenship Programme
of the European Union (2014-2020)



Sadržaj ovog izvještaja predstavlja stavove samo njegovih autorica i njihova je isključiva odgovornost. Europska komisija ne prihvata nikakvu odgovornost za uporabu podataka koje sadrži.

SADRŽAJ

1. Uvod	3
2. O analizi	4
3. Odnos poslodavaca prema zaposlenim roditeljima	8
3.1. Potrebe zaposlenih roditelja	8
3.2. Mogućnosti koje poslodavci stavljaju na raspolaganje u svojim kompanijama u svrhu usklađenja privatnog i poslovnog života	9
3.3. Stavovi poslodavaca o zaposlenim roditeljima	10
3.4. Rodiljne i roditeljske potpore	13
4. Pandemija virusa Covid – 19 (korona kriza)	16
5. Fiktivni slučajevi	19
6. Zaključak	20

1. Uvod

CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje zajedno s partnerima iz Austrije i Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova RH kao podržavajućom institucijom provodi EU projekt „parents@work“: Mijenjajmo stav!. Cilj projekta je saznati kojim su poteškoćama roditelji izloženi na radnom mjestu zbog svojih privatnih obveza te na koji način usklađuju privatni i poslovni život.

Temeljem iskustva koje CESI ima u svom dugogodišnjem radu uočavamo da poteškoće mogu biti različite npr. pogoršanje radnog okruženja, premještaj na lošiju poziciju ili gubitak posla. Često postoje predrasude da su "majke ili očevi manje produktivni i fleksibilni", a prilikom organizacije rada (npr. zakazivanje sastanaka kasno popodne ili navečer) ne uzimaju se u obzir obveze skrbi/brige za druge, kao i druge privatne obveze radnika/ca.

Roditelji se na svojim radnim mjestima nalaze u nepovoljnijem položaju zbog svojih roditeljskih obveza. To se pokazalo kroz istraživanja, kao i kroz iskustvo koje su stekle razne organizacije koje se bave savjetovanjem uključujući i državna tijela koja obavljaju poslove vezane uz ravnopravnost spolova.

Diskriminacija žena često počinje za vrijeme trudnoće, a kasnije žene na sebe preuzimaju većinu obveza brige o djeci. To rezultira time da su one u nepovoljnijem položaju nego muškarci. Ako pak muškarci preuzmu obveze skrbi, oni ne zadovoljavaju društvenu percepciju rodne uloge muškarca kao „hranitelja“ što uzrokuje njihovu diskriminaciju na radnom mjestu. Diskriminacija može uključivati pogrdne primjedbe, pogoršanje radne atmosfere, dodjeljivanje neadekvatnih radnih zadataka, a i dovesti do prestanka radnog odnosa.

Diskriminacija se obično javlja zbog predrasuda: roditelje se, zbog njihovih roditeljskih obveza, često smatra manje fleksibilnim, produktivnim i profesionalnim radnicima koji uzrokuju organizacijske poteškoće poslodavcima. Potrebno je mijenjati stavove i percepcije poslodavaca, samih radnika te društva u cjelini. To bi dovelo do pozitivnije percepcije i smanjenja diskriminacije roditelja na radnom mjestu, a što je upravo cilj projekta „parents@work“.

Prva faza projekta bila je ispitivanje stavova, iskustava i dojmova radnica/ka o diskriminaciji ili poteškoćama koje su imali na radnom mjestu ili prilikom zapošljavanja zbog toga što su roditelji ili će to postati. Svrha je bila bolje razumjeti koji su problemi koji ih onemogućuju u usklađivanju privatnog i profesionalnog života. Ispitivanje iskustava radnica/ka dalo nam je odgovore na pitanja koji su najčešći uzroci i pojavnii oblici diskriminacije ili drugih negativnosti koje roditelji često doživljavaju na radnim mjestima, što im u takvim situacijama pomaže, što očekuju od poslodavaca te na koji način bi se takvi problemi ubuduće mogli izbjegći.

Rezultati analize pokazali su da iako sve više žena prepozna diskriminaciju i nepridržavanja zakona od strane poslodavaca potrebno je kontinuirano raditi na informiranju i edukaciji radnika/ca i poslodavaca o diskriminaciji i ostalim poteškoćama koje roditelji doživljavaju na radnom mjestu te razviti alate koji bi olakšali poslodavcima da razviju sustav podrške i fleksibilnosti u usklađivanju privatnih i poslovnih obaveza. Isto tako treba raditi na jačanju zakonodavnog okvira koji uređuje pitanje zaštite od diskriminacije te informirati roditelje o njihovim pravima. Potrebno je informirati javnost o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i raditi na poticanju radnica_ka da se obraćaju toj instituciji za podršku i zaštitu. Najveći problem jest neprijavljanje diskriminacije na radnom mjestu zbog neinformiranosti o pravima, nepovjerenja u pravni sustav i institucije te straha od otkaza ili mobbinga.

Druga faza projekta bila je provedba analize vezano uz organizacijsku kulturu poslodavaca koja se odnosi na usklađivanje poslovnog i privatnog života. Cilj analize je bio utvrditi na koji

način poslodavci percipiraju roditelje kao radnike_ca te podržati poslodavce pružajući im ideje za lakše rješavanje poteškoća s kojima se zaposleni roditelji suočavaju.

Za vrijeme provođenja ove faze projekta nastupila je pandemija Covid – 19 virusa te je u istraživanje uključen i dio koji se odnosi na odnos poslodavaca prema roditeljima za vrijeme korona krize. Korona-kriza je donijela značajne promjene u naš svakodnevni život - zbog zatvaranja škola i vrtića, roditelji su posebno suočeni sa izazovima usklađivanja radnih obveza i obveza brige o djeci. Stoga smo se u analizi fokusirali na specifičan položaj zaposlenih roditelja, u kontekstu korona-krize, ali i u „normalnim“ vremenima. Analiza je stavila fokus na to što roditeljstvo znači za zaposlenike_ce i njihove poslodavce_ke, kako se može podržati usklađivanje poslovnih i privatnih obveza i koje se poteškoće mogu pojaviti.

2. O analizi

U sklopu projekta „parents@work“ ovaj izvještaj odnosi se na provedeno ispitivanje i analizu stavova poslodavaca o zaposlenicima_ama koji su roditelji, njihovim potrebama te mogućnostima koje kompanije nude za zadovoljenje istih. Fokus analize je na temi usklađivanja poslovnog i privatnog života i organizacijskoj kulturi poslodavaca. Ukupno 28 poslodavaca je ispitano putem kvantitativnog online upitnika (25) i kvalitativnim istraživanjem putem telefonskih intervjuja (3). Za ispunjavanje online upitnika kontaktirano je preko 400 poslodavaca, međutim zbog korona krize i problema s kojim su se kompanije suočavale u tom kontekstu, odaziv za sudjelovanju u ispitivanju stavova bio je očekivano manji. Jednako vrijedi i za sudjelovanje u telefonskom intervjuu. Od 15 kompanija, samo 3 su se odazvale, a druge su odbile ili su radije sudjelovale putem online upitnika. Kompanije koji su uključene u analizu u najvećoj mjeri pripadaju sektoru proizvodnje i trgovine, a zastupljeni su još i sektori bankarstava i financija, industrije, marketinga, PR-a, HR-a i consultinga, građevine, IT inovacija, turizma, farmacije i zdravstava te NGO sektora. Broj zaposlenih u tim kompanijama varira od 5 do 4000.

Upitnici i intervjuji su sadržavali pitanja koja se tiču stavova kompanija o potrebama zaposlenih roditelja i mogućnostima koje im kompanije nude kao podršku. Isto tako, fokus je bio na tome kako kompanije vide zaposlenike koji su roditelji u odnosu na ostale zaposlenike u smislu njihove dostupnosti i vještina koje imaju. S obzirom da je istraživanje provođeno za vrijeme korona krize, dio pitanja odnosio se na značajne promjene koje su zbog nje nastupile u svakodnevnim životima i na radnim mjestima, kako su se kompanije nosile s tim izazovima i jesu li iz krize proizašli instrumenti koji bi se mogli uspješno primjenjivati i ubuduće. Osim toga, kompanijama su predstavljeni konkretni fiktivni slučajevi diskriminacije temeljeni na rezultatima istraživanja o zaposlenicima. Naime, ova analiza nastavlja se na prvu fazu projekta - ispitivanje iskustava radnica_ka na radnom mjestu o diskriminaciji i poteškoćama s kojima se suočavaju zbog toga što su roditelji ili će to postati. Svrha tog istraživanja je bila bolje razumjeti koji su problemi koji ih onemogućuju u usklađivanju privatnog i profesionalnog života čime je stvorena podloga za provođenje istraživanja o stavovima poslodavaca. Rezultati ova dva istraživanja nam daju dvije vrlo različite slike o tome kako zaposlenici i poslodavci vide temu usklađivanja profesionalnog i privatnog života. Iako su poslodavci spremni raditi na problemima s kojima se roditelji suočavaju na radnom mjestu i pružiti im podršku, zaposlenici najčešće navode nezadovoljstvo s postupanjem svojih poslodavaca te smatraju da nisu pokazali spremnost za rješavanje problema koji je nastao.¹

Telefonski intervju

Telefonski intervjui provedeni su s tri kompanije:

1. Kompanija iz finansijskog sektora s preko 20 zaposlenika_ca; razgovor je vođen sa zaposlenicom odjela ljudskih resursa
2. Kompanija iz sektora trgovine na malo (hrvatska podružnica) s preko 500 zaposlenika_ca, uglavnom muškaraca; razgovor je vođen sa zaposlenicom odjela ljudskih resursa
3. Kompanija iz sektora IT inovacija sa 7 zaposlenika_ca i više vanjskih suradnika_ca, razgovor je vođen s zaposlenicom finansijskog i administrativnog odjela

¹ Napominjemo da u istraživanjima nisu ispitivani stavovi kompanija i njihovih zaposlenika, već se radi o dva zasebna nepovezana istraživanja.

Online upitnik

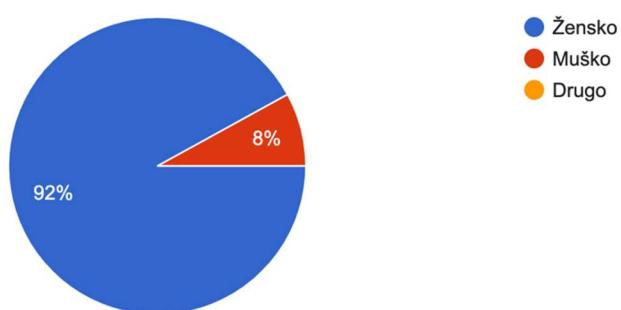
Online upitnik je ispunilo 25 kompanija koje djeluju u sljedećim sektorima:

1. Proizvodnja i trgovina (8 ili 32%)
2. Industrija (4 ili 16%)
3. Marketing, PR, HR i consulting (4 ili 16%)
4. Bankarstvo i financije (4 ili 16%)
5. Civilni sektor (2 ili 8%)
6. Građevina (1 ili 4%)
7. Turizam (1 ili 4%)
8. Farmacija i zdravstvo (1 ili 4%)

Online upitnik su ispunjavala osobe koje su zaposlene na radnim mjestima u službama ili odjelima za ljudske resurse ili se nalaze na rukovodećim pozicijama u svojim kompanijama izražavajući stavove i prakse svojih poslodavaca. Uglavnom se radilo o osobama ženskog spola (92%) koje imaju djecu (72%) i koje su same koristile rodiljni/roditeljski dopust (68,2%). Nadalje, 92% osoba koje su ispunjavale upitnik navodi da nikada nisu radili na pola punog radnog vremena kako bi uskladili poslovne obveze i obveze brige o djeci.

Spol:

25 odgovora



Grafikon 1. Udio osoba koje su popunjavale upitnik po spolu

Ukupan broj zaposlenih u ovim kompanijama varira od 4 do 4000. Najviše je kompanija koje broje od 101 do 500 zaposlenika_ca, njih 32%. Kompanije koje su popunjavale upitnik imaju sljedeći broj zaposlenika_ca:

1. 1 – 10 (5 ili 20%)
2. 11 – 100 (4 ili 16%)
3. 101 – 500 (8 ili 32%)
4. 501 – 1000 (2 ili 8%)
5. 1001 – 3000 (4 ili 16%)
6. 3001 – 4000 (2 ili 8%)

Postotak zaposlenika_ca ispitanih kompanija koji imaju djecu:

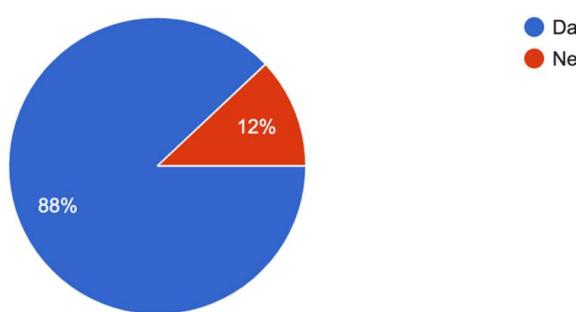
1. 0% (2 ili 8%)

2. 1% - 10% (1 ili 4%)
3. 11% - 20% (3 ili 12%)
4. 21% - 30% (2 ili 8%)
5. 31% - 40% (6 ili 24%)
6. 41% - 50% (2 ili 8%)
7. 51% - 60% (4 ili 16%)
8. 61% - 70% (3 ili 12%)
9. N/A – (2 ili 8%)²

U 88% ispitanih kompanija zaposleni roditelji bili su ili jesu na rodiljnom/roditeljskom dopustu. U odnosu na taj podatak kada govorimo o roditeljskom dopustu za očeve, 60% ispitanih poslodavaca navodi kako su u njihovim kompanijama očevi koristili roditeljski dopust.

Imate li zaposlenika_ca koji jesu ili su bili na rodiljnom/roditeljskom dopustu?

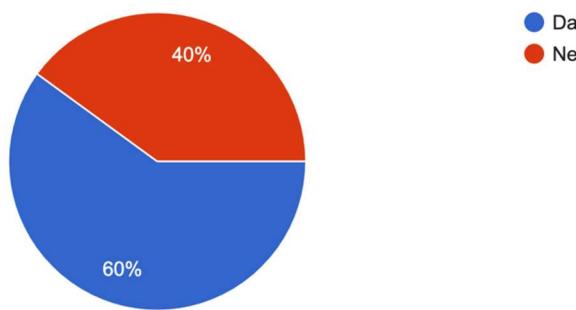
25 odgovora



Grafikon 2. Postotak zaposlenika_ca koji su koristili pravo na rodiljni ili roditeljski dopust

Jesu li u Vašoj kompaniji očevi bili na roditeljskom dopustu?

25 odgovora



Grafikon 3. Udio očeva koji su koristili pravo na roditeljski dopust

² Dvije kompanije navele su da nemaju točne podatke o tome koliko njihovih zaposlenika_ca su roditelji. Iz odgovora nije jasno na koji način su kompanije došle do traženih podataka. Naime, ako kompanije ne vode internu evidenciju o navedenim podatcima, broj roditelja zaposlenih u njihovim kompanijama moguće je utvrditi brojem zaposlenika koji imaju prijavljenu uzdržavanu djecu kao poreznu olakšicu.

3. Odnos poslodavaca prema zaposlenim roditeljima

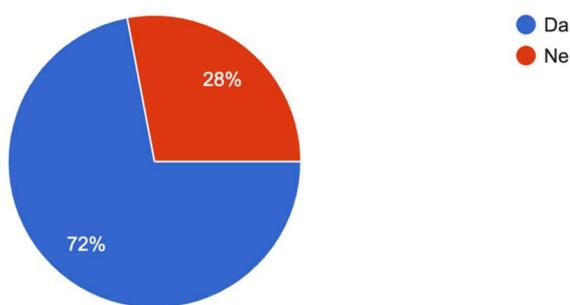
3.1. Potrebe zaposlenih roditelja

Online upitnik

Kada govorimo o potrebama koji zaposleni roditelji imaju u odnosu na zaposlenike koji to nisu, 72% ispitanih poslodavaca smatra da roditelji imaju drugačije potrebe prilagodbe na radnom mjestu.

Je li stajalište Vaše kompanije da zaposlenici_e koji su roditelji imaju drugačije potrebe od zaposlenika_ca koji nisu roditelji?

25 odgovora



Grafikon 4. Stav poslodavaca o potrebama zaposlenika_ca koji su roditelji

Telefonski intervju

U provedbi telefonskih intervju poslodavci su naveli da prepoznaju sljedeće potrebe zaposlenika_ca koji su roditelji:

1. Interni postupci i dokumenti s jasnim mjerama i mogućim oblicima rada za roditelje, ali ne na teret radnika_ca koji nisu roditelji.
2. Podržavajuće radno okruženje te povjerenje kolega, uglavnom menadžera i osoba na rukovodećim pozicijama u kompaniji
3. Ugovori na neodređeno vrijeme, posebno za žene
4. Fleksibilni radni raspored i radno vrijeme. Postojanje vrtića ili sličnog objekta u tvrtki u koji roditelji mogu dovesti djecu tijekom radnog vremena.
5. Provođenje politike nediskriminacije, posebno majki, što se odražava na plaće i napredovanje.
6. Solidarnost i razumijevanje kolega u teškim vremenima poput korona krize i lockdown-a.

Citat: „Ovo je moje mišljenje o općenitoj situaciji u tvrtkama - da su majke s malom djecom, vrtičke dobi, više „pod nadzorom“, a ponekad se osjećaju krivima što izostaju s važnih sastanaka ili događaja u tvrtki.“

Intervjuirani poslodavci također su naveli koje od potreba zaposlenih roditelja ne mogu trenutno zadovoljiti:

1. Fleksibilni radni raspored i radno vrijeme. Rad od kuće usklađen s hrvatskim zakonima.
2. Edukacije i teambuilding u cilju postizanja solidarnosti i razumijevanja jednakih mogućnosti i ravnopravnosti.
3. Trening i mentorstvo nakon roditeljskog dopusta ili u krizi (poput korona krize).

3.2. Mogućnosti koju ispitani poslodavci stavlјaju na raspolaganje u svojim kompanijama u svrhu usklađivanja privatnog i poslovnog života

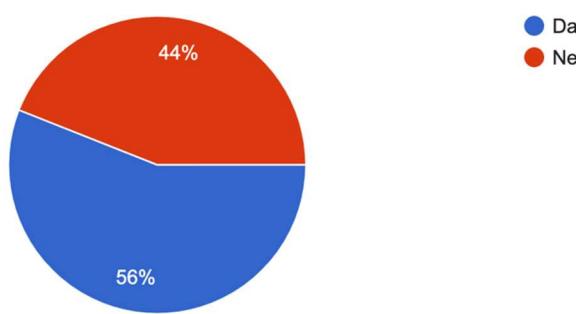
Online upitnik

Poslodavcima su ponuđene mogućnosti koje mogu biti dane zaposlenim roditeljima kako bi im olakšali usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza. Velika većina ispitanih kompanija navodi razumijevanje ostalih kolega_ica (88%) i samog poslodavca (76%) vezano uz npr. planiranje godišnjih odmora, održavanje sastanaka i sl., zatim rad od kuće (72%) i fleksibilno radno vrijeme (64%). Nadalje, 48% ispitanih poslodavaca nudi različite opcije kod uzimanja dopusta zbog brige o djeci, a 36% njih ima opciju rada na pola punog radnog vremena. Manjina ispitanih navodi da pruža mogućnost dovođenja djece na posao (12%), usluge čuvanja djece na radnom mjestu npr. vrtić za djecu zaposlenika/ca (8%) te neki oblik financijske podrške (8%). Jedan od ispitanih poslodavaca naveo je kako osim navedenih opcija nudi još slobodan dan za rođendan, slobodan dan za prvi dan škole i vrtića, program za mame, posebne pogodnosti za tate, stanka za dojenje.

Mišljenja kompanija o shvaćanju roditeljske uloge u kontekstu radnih vještina i sposobnosti koje oni mogu razviti zbog svoje roditeljske uloge su podijeljena. U tom smislu, 56% ispitanih poslodavaca smatra da zaposlenici mogu steći nove radne vještine zbog toga što su roditelji u odnosu na 44% onih koji ne smatraju da je tome tako.

Je li stajalište Vaše kompanije da roditeljstvo može imati utjecaja na radne vještine, na način da zaposleni roditelji razviju nove ili poboljšaju postojeće vještine?

25 odgovora



Grafikon 5. Utjecaj roditeljstva na radne vještine

Oni koji smatraju da roditeljstvo utječe na razvoj ili stvaranje novih radnih vještina na pitanje koje su to vještine najčešće navode time managment – upravljanje vremenom (86,7%), multitasking – obavljanje više zadataka (73,3%) i strpljivost (66,7%). Osim toga, 60% ispitanih poslodavaca navode dobro snalaženje u stresnim situacijama, prilagodljivost i

rješavanje problema - problem solving. Od ostalih ponuđenih vještina 46,7% smatra da su to lojalnost kompaniji i kreativnost, 33,3% smatra da je to smirenost dok 20% navodi emocionalnu uravnoteženost i asertivnost. Jedna od kompanija osim ponuđenih vještina navodi još i sljedeće: empatija, vještine slušanja, vještine stvaranja savezništva, vještine delegiranja, upravljanja prioritetima, risk menadžment, upravljanje promjenama, izdržljivost, inicijativa, orijentiranost rezultatu, shvaćanje uloge u cjeloživotnom učenju, samomotivacija, efikasnost, emocionalna inteligencija, dugoročan pogled.

Telefonski intervju

U provođenju telefonskih intervjeta poslodavci su naveli da u svojim kompanijama trenutno nude sljedeće mogućnosti i procedure zaposlenim roditeljima:

1. Fleksibilni radni raspored i radno vrijeme; rad od kuće.
2. Interni dokument za jednake mogućnosti i nediskriminaciju.
3. Plaćeni dopust za prvi dan škole i vrtića.
4. Plaćene medicinske usluge (sistemske pregledi), plaćeno cijepljenje protiv gripa, dodatna finansijska sredstva i podrška i pokloni za svako novorođenče.

Citat: „Mi smo mala tvrtka i jedino što za sada možemo učiniti je podržati jedni druge u raspodjeli vremena i radnog opterećenja. Imamo i rad od kuće i fleksibilno radno vrijeme, ali bilo je jako teško organizirati a tijekom lockdown-a rad od kuće s malom djecom.“

3.3. Stavovi ispitanih poslodavaca o zaposlenim roditeljima

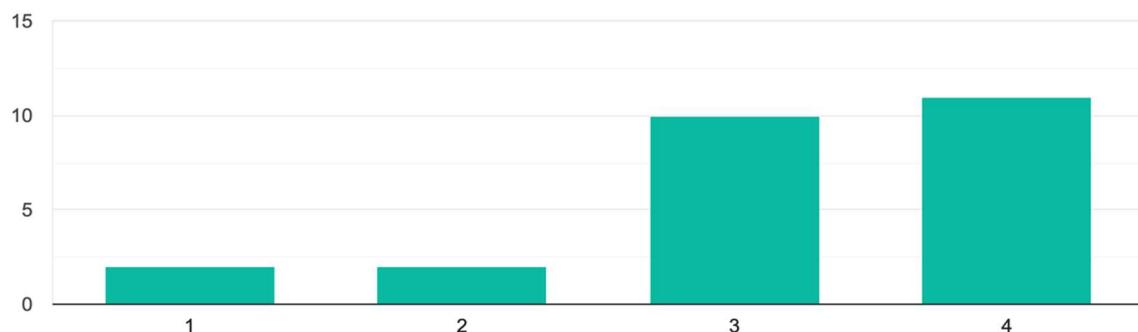
Online upitnik

Poslodavcima su prezentirane tvrdnje o zaposlenim roditeljima te su na skali od 1 do 4 označili koliko se slažu ili ne slažu s njima (1 = potpuno se slažem; 2 = uglavnom se slažem; 3 = uglavnom se ne slažem, 4 = uopće se ne slažem).

Većina ispitanih poslodavaca se uglavnom (40%) i potpuno (44%) ne slaže s tvrdnjom da su njihovi radnici_e koji su roditelji skuplji za kompaniju od zaposlenika koji nemaju djecu, dok je 16% suprotnog stava.

Zaposlenici_e koji su roditelji su za kompaniju relativno skuplji od zaposlenika_ca koji nisu roditelji.

25 odgovora

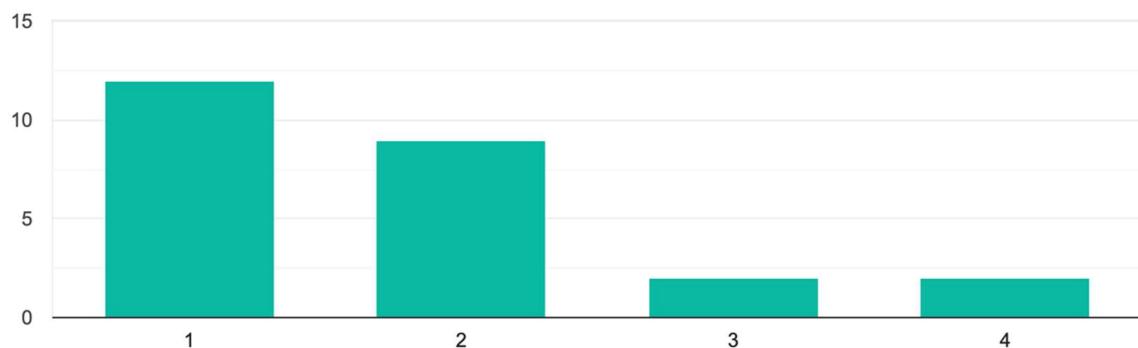


Grafikon 6. Percepcija o trošku zaposlenika_ca koji su roditelji za kompaniju

S tvrdnjom o predanosti roditelja radnim obvezama, čak i u zahtjevnim vremenima kao što je koronakriza, se potpuno slaže 48% ispitanih poslodavaca dok se 36% uglavnom slaže. S druge strane njih 16% smatra da roditeljstvo utječe na predanost zaposlenih roditelja.

Čak i u zahtjevnim vremenima (poput koronakrize) mogu se osloniti na potpunu predanost zaposlenika_ca koji su roditelji radnim obvezama.

25 odgovora

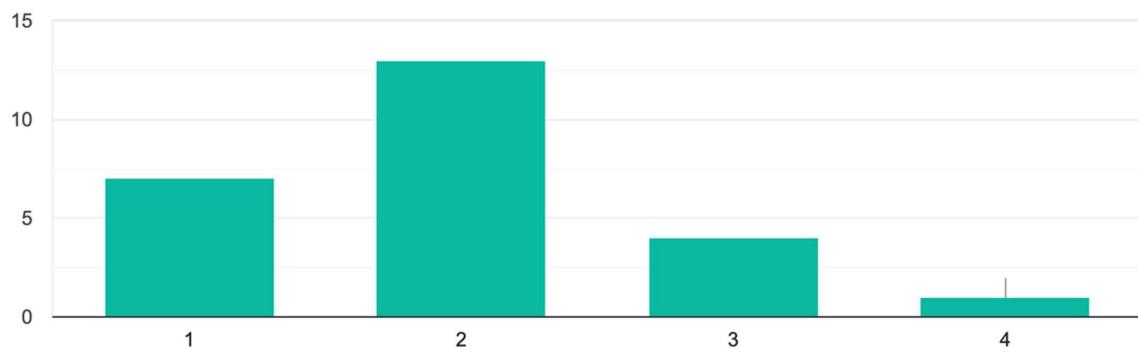


Grafikon 7. Predanost roditelja radnim obvezama

Nadalje, ispitani poslodavci smatraju da će zaposlenici_e zbog odgovornosti i obveza koje imaju kao roditelji češće biti odsutni s posla zbog nepredvidivih okolnosti – 52% se uglavnom slaže s tom tvrdnjom dok se 36% u potpunosti slaže. Poslodavci koji smatraju da roditeljske obveze ne utječu na odsutnost s posla čine 20%.

Veća je vjerojatnost da će zaposlenici_e koji su roditelji biti odsutni s posla zbog nepredvidivih okolnosti nego zaposlenici_e koji nisu roditelji.

25 odgovora

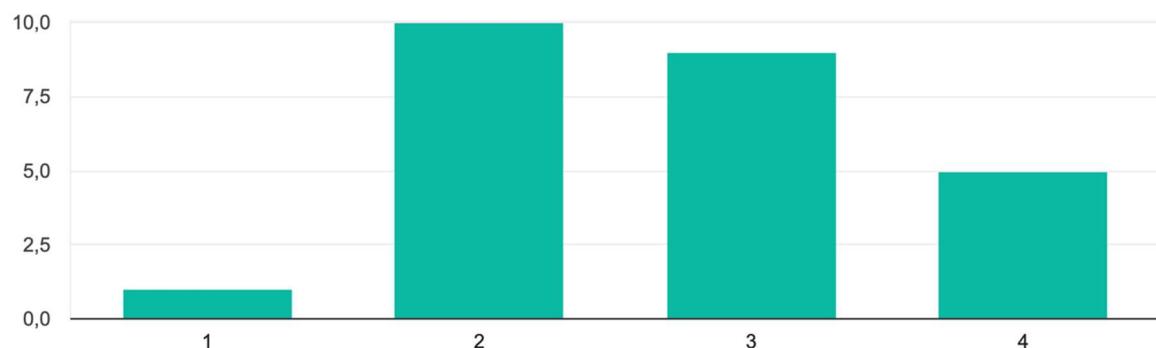


Grafikon 8. Utjecaj roditeljstva na odsutnost s posla

Mišljenja su podijeljena kada govorimo o fleksibilnosti roditelja. Tako 44% (40% uglavnom se slaže, a 4% u potpunosti) ispitanih poslodavaca smatra da su roditelji manje fleksibilni u odnosu na druge zaposlenike dok 56% misli suprotno.

Zaposlenici_e roditelji su manje fleksibilni od zaposlenika_ca koji nisu roditelji.

25 odgovora

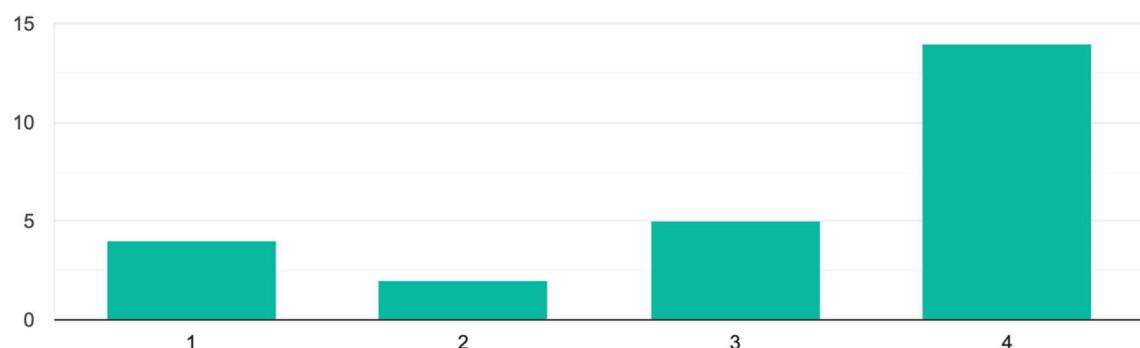


Grafikon 9. Fleksibilnost roditelja u odnosu na druge zaposlenike_ce

Situacija je drugačija kada se radi o roditeljima zaposlenim na rukovodećim/menadžerskim pozicijama. Većina ispitanih poslodavaca ima stav da je ta pozicija u kompaniji nespojiva s radom na pola punog radnog vremena. Tako se 56% u potpunosti, a 20% uglavnom ne slaže s tvrdnjom da roditelji koji su zaposleni na tim pozicijama mogu raditi na pola radnog vremena. Ispitanih poslodavaca koji smatraju da roditelji i na rukovodećim pozicijama mogu obavljati svoj posao i na pola radnog vremena je 24%.

Roditelji zaposleni na rukovodećim/menadžerskim pozicijama mogu raditi pola punog radnog vremena.

25 odgovora

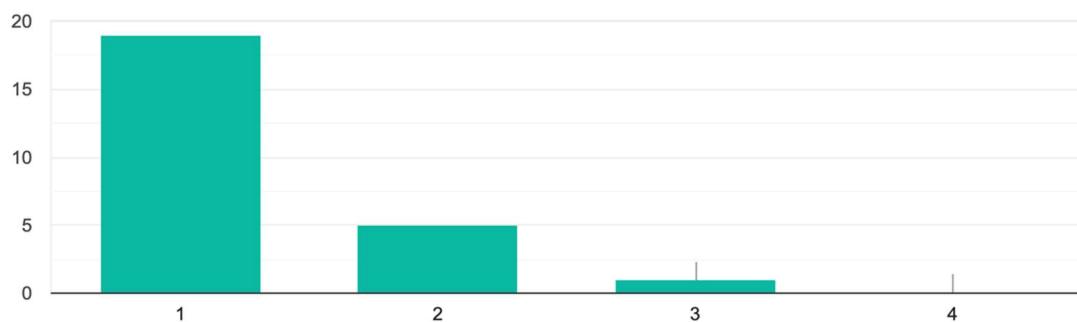


Grafikon 10. Rad na pola radnog vremena na menadžerskim/rukovodećim pozicijama

Međutim, kada govorimo o usklađenju roditeljske uloge i rada u punom radnom vremenu, gotovo svi ispitani poslodavci smatraju da i majke i očevi mogu bez velikih poteškoća raditi puno radno vrijeme. Naime, 96% njih smatra da je moguće uskladiti majčinstvo i očinstvo i rad u punom radnom vremenu.

Moguće je uskladiti majčinstvo i rad u punom radnom vremenu.

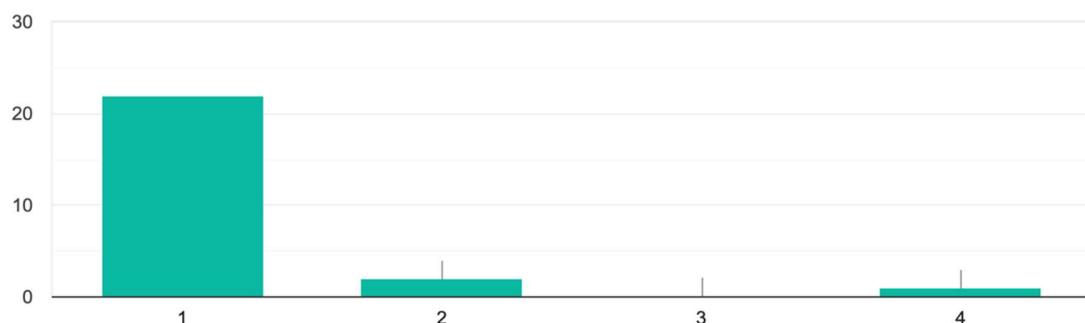
25 odgovora



Grafikon 11. Majčinstvo i rad u punom radnom vremenu

Moguće je uskladiti očinstvo i rad u punom radnom vremenu.

25 odgovora



Grafikon 12. Očinstvo i rad u punom radnom vremenu

Rodiljni i roditeljski dopust

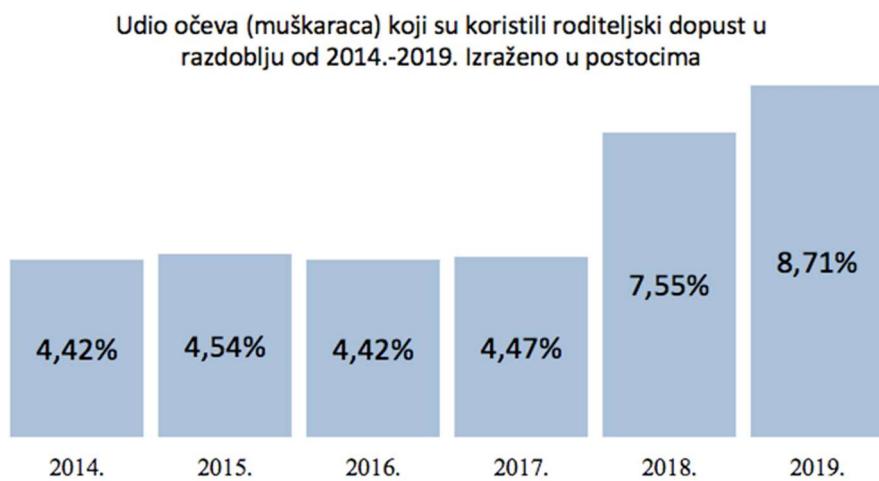
Kada govorimo o optimalnom trajanju roditeljskog dopusta poslodavci imaju različite stavove prema majkama i očevima. Na pitanje koliko je optimalno trajanje roditeljskog dopusta za majke 44% ispitanih poslodavaca navodi 12 mjeseci, njih 32% smatra da bi to trebalo biti 6 mjeseci. Nadalje, 8% poslodavaca smatra da je to 10 mjeseci, a isti postotak navodi da se dopust određuje u skladu sa željama i potrebama radnice. 4% ispitanih kompanija navodi da se dopusti određuju s obzirom na zakonski maksimum, a isto toliko navodi 6 mjeseci ili 12 mjeseci kao rad na pola radnog vremena. Međutim, kada govorimo o očevima stajališta kompanija su nešto drugačija. Oni poslodavci koji smatraju da bi idealno vrijeme dopusta bilo 12 mjeseci čine 20%, a većina smatra da bi to trebalo biti 6 mjeseci – njih 44%. Dalje, 12% ispitanih poslodavaca smatra da je je optimalno vrijeme 3 mjeseca, 8% se prilagođava željama

i potrebama radnika, a po 4 % smatra da je optimalno trajanje dopusta za muškarce 2 mjeseca, 4 mjeseca, u skladu sa zakonskim maksimumom te 8 mjeseci ili 16 mjeseci na pola radnog vremena.

Zakonsko uređenje rodiljnog i roditeljskog dopusta u RH je takvo da se rodiljni dopust koristi do navršenih 6 mjeseci djetetova života, s tim da majka može nakon 70. dana od rođenja djeteta korištenje preostalog dijela rodiljnog dopusta (tzv. dodatni rodiljni dopust) u cijelosti ili djelomično prenijeti na oca djeteta. S druge strane, pravo na roditeljski dopust je osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja, koje oni koriste u trajanju od 8 (za prvo, drugo rođeno dijete), odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete). U pravilu oba roditelja koriste roditeljski dopust, svaki u trajanju od 4 ili 15 mjeseci (ovisno o broju rođene djece). No, sukladno dogovoru, pravo na roditeljski dopust može koristiti samo jedan roditelj u trajanju od 6, odnosno 30 mjeseci pa ga često koristi samo majka.

[Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova](#) kontinuirano prati trendove korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta od strane očeva. U svom [Izvješću o radu za 2019. godinu](#) Pravobraniteljica navodi sljedeće:

„Kada uspoređujemo statističke podatke (2019.) sa statističkim podacima iz 2018., vidljivo je da je došlo do neznatnog pada korisnika rodiljnog dopusta od strane muškaraca, odnosno 13 muškaraca manje je koristilo rodiljni dopust nego u 2018., što je pad s 197 na 184 korisnika, odnosno s 0,28% na 0,26%. Imajući u vidu i neravnopravnost roditelja u korištenju rodiljnog dopusta, još uvijek zabrinjava duže stagniranje ili čak smanjivanje broja i udjela očeva u korištenju rodiljnog dopusta. Što se tiče korištenja roditeljskog dopusta od strane muškaraca, došlo je do blagog porasta broja korisnika u odnosu na 2018., s 3.488 ili 7,55% korisnika (2018.) poraslo je na 4.202 ili 8,71% (2019.).“



Grafikon 13. Korištenje roditeljskog dopusta od strane očeva – preuzeto iz Izvješća Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019.

Pravobraniteljica smatra da s obzirom na nezadovoljavajuće stanje što se tiče korištenja roditeljskog dopusta (prava oba roditelja) od strane očeva, valjalo bi što prije uvesti očinski dopust kao rodno specifično i isključivo pravo očeva, a što bi bio veliki izazov.

Imajući u vidu sve navedeno, Pravobraniteljica je u svom [Izviešću o radu za 2018. godinu](#) dala sljedeće preporuke:

1. Kreirati politike i strategije koje će doprinijeti ravnopravnom angažiranju očeva u roditeljstvu te osigurati međuresorski pristup u promoviranju teme i bavljenja pitanjem angažiranog očinstva.
2. Uvesti očinski dopust, odnosno propisati pravo na najmanje deset radnih dana uz naknadu plaće koja odgovara punoj plaći; poduzimanje mjera za što ranije uključivanje očeva u skrb o djeci i znatno povećati broj očeva koji koriste roditeljski dopust.
3. Dodatno nagraditi obitelj u kojima roditelji ravnopravnije dijele roditeljski dopust.
4. Kontinuirano stvarati u društvu pozitivnu klimu prema korištenju rodiljnog i roditeljskog dopusta od strane očeva te posebno uključiti poslodavce.
5. Kontinuirano podizati razinu znanja i svijesti o usklađivanju obiteljskih i profesionalnih obveza te poticati očeve na veće sudjelovanje u podizanju i odgoju djece.
6. Nastaviti provoditi različite kampanje i druge aktivnosti s ciljem da očevi sudjeluju u podizanju i odgoju djece.
7. Izraditi novi Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama.

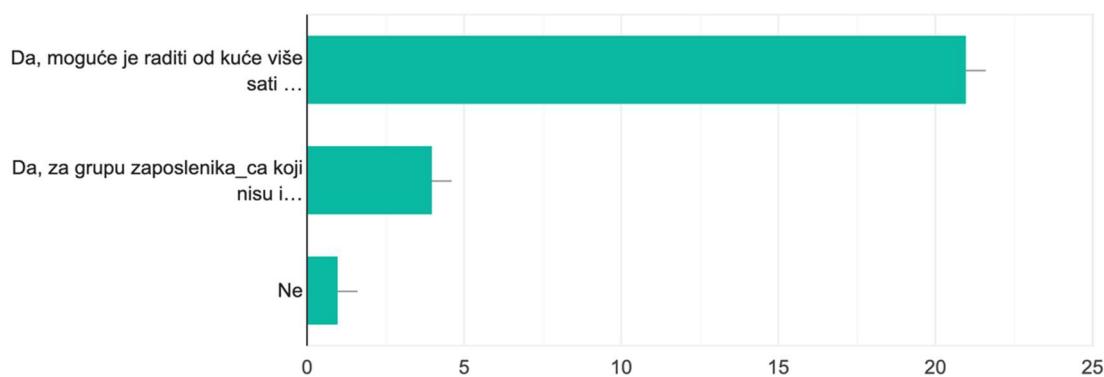
4. Pandemija virusa COVID-19 (korona kriza)

Upravo je tema usklađivanja privatnog i poslovnog života bila dominantna za vrijeme Covid – 19 pandemije. Roditelji su radili od kuće, škole i dječji vrtići bili su zatvoreni, a većinu tereta pomaganja djeci s ispunjenjem školskih obveza snosili su upravo roditelji. Iako još nemamo egzaktne podatke naznake su da je većina obveza skrbi pala upravo na žene te su one većinom podnosile teret brige o djeci i o kućanstvu. Dodatan problem bio je stres i pritisak izazvan provođenjem vremena u zatvorenim prostorima što je ostavilo i posljedice na njihovo mentalno zdravlje. U sklopu telefonskih intervjuja, poslodavci su naveli preopterećenost roditelja s mlađom djecom zbog rada kod kuće i organiziranja online nastave za vrijeme lockdown-a. Ističu da su se poteškoće najviše odnosile na time management – upravljanje vremenom i organizaciju rada, izazvani stres, tehničku opremu te nedovoljno jasne upute menadžmenta. Intervjuirani poslodavci organizirali su rad od kuće ili iz drugog mjesta kako bi obitelji mogle biti zajedno, fleksibilno radno vrijeme te plaćene dopuste.

Gotovo sve ispitane kompanije, njih 92%, imale su zaposlenike_ce s djecom u dobi od 14 godina i mlađom koji su pogođeni posljedicama korona krize. Od mogućnosti koje su kompanije za vrijeme korona krize nudile u svrhu pružanja podrške zaposlenicima_ama roditeljima 91,7% ispitanih poslodavaca navelo je rad od kuće; 66,7% omogućilo je fleksibilno radno vrijeme; 33,3% organiziralo je različite mogućnosti za uzimanje dopusta zbog brige o djeci; 22,7% dalo je prioritet/pogodnosti za roditelje vezano uz planiranje godišnjeg odmor; 8,3% pružilo je mogućnost dovođenja djece na posao. Jedan od ispitanih poslodavaca je dodatno organizirao i virtualni Kids day evenete za djecu zaposlenika_ca u kojem nude animaciju za djecu u radno vrijeme u organizaciji poslodavca, zatim m-doktor, online aplikaciju za sve zdravstvene upite kako bi u slučaju da roditelj zaposlenik_ca koji treba razgovarati sa doktorom zbog sebe ili djece može to napraviti iz udobnosti svog doma.

Kada govorimo o rad od kuće, zanimljivo je da je u nekom obliku to bila novina za ispitane poslodavce pa je tako 84% njih omogućilo zaposlenicima_ama raditi od kuće više sati nego prije korona krize, dok je 16% omogućilo rad od kuće za grupu zaposlenika_ca koji tu mogućnost nisu imali prije.

Je li Vaša kompanija omogućila rad od kuće za vrijeme koronakrise, a koji nije bio moguć prije?
25 odgovora

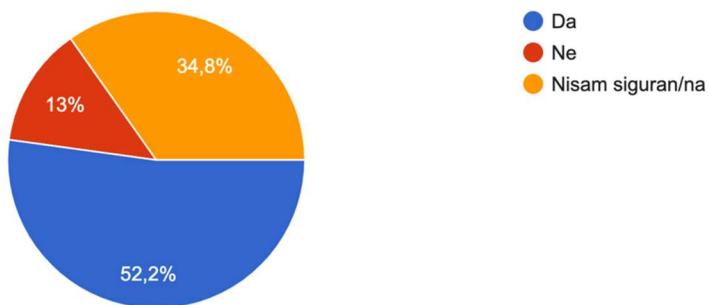


Grafikon 14. Rad od kuće kao posljedica korona krize

Od poslodavaca koji su organizirali rad od kuće za vrijeme korona krize njih 52,2% navodi kako će takvu mogućnost zadržati i ubuduće, dok 13% na to pitanje odgovora negativno. Odluku o tome još nije donijelo 34,8% ispitanih poslodavaca.

Ako je Vaš odgovor da, hoće li te mogućnosti rada od kuće i dalje postojati kada završi koronakrizi?

23 odgovora



Grafikon 15. Rad od kuće nakon korona krize

Što se tiče rada od kuće, nadležno ministarstvo utvrdilo je da u slučajevima bitno promijenjenih okolnosti, kao što je korona kriza, poslodavac i radnik bi mogli na određeno vrijeme sporazumno izmijeniti odluke o mjestu rada i odrediti rad od kuće ili na nekom drugom mjestu. Pri tome bi postojala obveza poslodavca da takvom radniku osigura uvjete za rad, da vodi brigu o organizaciji posla i sigurnosti radnika, opremi potrebnoj za obavljanje rada te radnom vremenu i odmorima koje je dužan osigurati u skladu sa zakonima. Jednako tako, postojala bi obveza radnika da poštuje i izvršava obvezе iz radnog odnosa s dužnom pažnjom, te da vodi pri tome računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika. Poslodavac ima obvezu organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika, u kojem je smislu obavezan zaštitu na radu prilagoditi promijenjenim okolnostima.

Službeno mišljenje nadležnog ministarstva objavljeno na stranicama Hrvatske udruge poslodavaca o radnopravnim odnosima za vrijeme korona krize navodilo je, između ostalog, sljedeće:

„Unatoč novonastalim izvanrednim okolnostima, poslodavac je dužan primjenjivati institute kojima se uređuju radni odnosi na način kako to propisuju odredbe Zakona o radu, te pravnih izvora kojima su navedeni instituti propisani.

Uzimajući u obzir posebne okolnosti, odnosno odluku ministra zdravstva o proglašenju epidemije COVID-19 te preporuke stožera civilne zaštite Republike Hrvatske, a u svrhu sprečavanja širenja epidemije, mišljenja smo kako bi poslodavac mogao na temelju tih propisa i utvrđenih mjera donijeti odluku temeljem koje radnici ne bi bili u obvezi rada, sve dok su takve mjere na snazi, ali bi poslodavac imao obvezu isplate plaće tim radnicima u punom iznosu.

Isto tako navodimo kako sukladno odredbama Zakona, konačnu odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac, stoga smo mišljenja kako je poslodavac taj koji može uputiti radnike na korištenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, a u protivnom radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se propisane mjere ne provedu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

U situacijama poremećaja poslovnih aktivnosti poslodavca uzrokovanih epidemijom, poslodavac bi mogao, u skladu sa Zakonom o radu, uvesti nejednaki raspored radnog vremena, promijeniti raspored radnog vremena radnika, radno vrijeme preraspodijeliti, mogao bi s radnikom ugovoriti skraćivanje radnog vremena (s punog na nepuno radno vrijeme) ili donijeti odgovarajuću odluku koja bi imala utjecaj na organizaciju radnog vremena (npr. uvođenje smjenskog rada, organizacija rada u timovima i sl.), a koja bi za posljedicu imala očuvanje radnih mjesta i sprječavanja širenja virusa.“

5. Fiktivni scenariji

U okviru telefonskih intervjeta predstavnicima_ama poslodavaca prezentirani su četiri fiktivna scenarija u svakodnevnom radnom životu koji potencijalno mogu dovesti do sukoba te su upitani jesu li upoznati s takvim situacijama u vlastitim tvrtkama i kako bi se postavili u tim situacijama:

Situacija 1: zaposlenica na privremenom projektu (s perspektivom stalnog zaposlenja) zatrudni

Situacija 2: žena ne spominje svoje troje djece prilikom intervjeta za posao

Situacija 3: zaposlenik na važnoj poziciji želi uzeti roditeljski dopust, a kompanija je usred velikog posla

Situacija 4: šefovi odjela stvaraju poteškoće muškarcima koji idu na roditeljski dopust

Od tri intervjuirane kompanije, dvije prepoznaju navedene fiktivne scenarije kao slične situacijama koje su se dogodile unutar njihove kompanije ili u njihovom prethodnom radnom okruženju. Jedna od kompanija je prepoznala situaciju 3 kao problem s kojim se trenutno bave, pogotovo jer su njihovi zaposlenici pretežito muškarci. Važnost organizacijske kulture smatra se vrlo važnim aspektom djelovanja i doživljava se kao zadatak menadžmenta/ osoba na rukovodećim pozicijama. Jasno postavljene politike i interne procedure u HR-u odjelu su prepoznati kao vrlo važni iako sve intervjuirane osobe smatraju ponašanje odgovornih ljudi u kompaniji kao jedno od najvažnijih pitanja.

Sve predstavljene situacije vrednuju se kao problematične ako odgovorna osoba ne slijedi antidiskriminacijske politike i diskriminira druge radnike_ce čak i ako postoje jasne politike i pravila koja se primjenjuju na navedene situacije. Jedna od intervjuiranih osoba spomenula je da su trenutno u procesu donošenje internih postupaka protiv diskriminacije u skladu sa svojim strateškim planom. Jedna osoba navodi da je roditeljstvo uglavnom problematično za žene. Sve su situacije prepoznate kao točne i moguće te je navedeno da ih često nije lako riješiti.

6. Zaključak

Namjera ovog ispitivanja stavova poslodavaca bila je dobiti uvid u organizacijsku kulturu poslodavaca s aspekta usklađivanja poslovnog i privatnog života te shvatiti kako poslodavci percipiraju svoje zaposlenike_ca koji su roditelji. Izrazito slab odaziv poslodavca razumljiv je s obzirom da je u trenutku provođenja ove faze projekta nastupila pandemija Covid – 19 virusa.

Kroz online upitnik i telefonske intervjue utvrđeno je da je korporativna kultura vrlo važna u stvaranju otvorenog i podržavajućeg radnog okruženja, a trebala bi se kreirati i provoditi s najviše razine. Menadžment te druge osobe na rukovodećim ili upravljačkim pozicijama moraju biti „promotor“ etičkih i nediskriminirajućih mjera i postupaka u tvrtkama. Jednakost i ravnopravnost je vrijednost na koju se treba usredotočiti i na kojoj treba raditi. Poslodavci smatraju da se i majčinstvo i očinstvo mogu uskladiti s radom u punom radnom vremenu. Isto vrijedi i za rad na pola punog radnog vremena, osim kada se radi o menadžerskim pozicijama. Većina poslodavaca također smatra kako roditelji imaju drugačije potrebe od drugih zaposlenika_ca, ali smatraju da imaju neke mogućnosti kojima mogu olakšati i izaći u susret roditeljima. Isto tako, jasno im je da i dalje treba raditi na rješavanju ovog kompleksnog pitanja. Osim poslodavaca, potrebna je i jača angažiranost nadležnih državnih tijela koji će zakonodavnim i drugim izmjenama olakšati teret brige o djeci i poticati poslodavce kako bi u dogovoru sa svojim zaposlenicima_ama našli najbolja rješenja.

Neka od rješenja koja se predlažu su:

1. Interni postupci i dokumenti s jasnim mjerama i mogućim oblicima rada za roditelje, ali ne na teret radnika_ca koji nisu roditelji.
2. Podržavajuće radno okruženje te povjerenje kolega, uglavnom menadžera i osoba na rukovodećim pozicijama u kompaniji
3. Ugovori na neodređeno vrijeme, posebno za žene
4. Fleksibilni radni raspored i radno vrijeme. Postojanje vrtića ili sličnog objekta u tvrtki u koji roditelji mogu dovesti djecu tijekom radnog vremena.
5. Provođenje politike nediskriminacije, posebno majki, što se odražava na plaće i napredovanje.
6. Solidarnost i razumijevanje kolega u teškim vremenima poput korona krize.

Korona kriza ukazala je na prednosti i nedostatke rada od kuće koji još uvijek nije zakonski detaljno reguliran. U tom smislu svakako bi trebalo biti od velike važnosti da zakonodavac, a i poslodavac, prepozna roditelje, posebno majke, kao radnice s visokom razinom stresa i teretom privatnih obveza. Osim toga, korona kriza pokazala je i potrebu za pružanjem psihološke podrške radnicima_ama, a taj aspekt bi mogao biti nešto čime se odjel ljudskih resursa može baviti jedan na jedan ili kao timski trener.

Nadalje, potrebno je stimulirati očeve da koriste pravo na rodiljni i roditeljski dopust te bi i u tom smislu bilo potrebno pokrenuti proces zakonskih izmjena. Nužno je kreirati politike i strategije koje će doprinijeti ravnopravnom angažiranju očeva u roditeljstvu te osigurati međuresorski pristup u promoviranju teme i bavljenja pitanjem angažiranog očinstva. Isto tako trebalo bi uvesti očinski dopust te poduzimati mjere za što ranije uključivanje očeva u skrb o djeci, kao i dodatno nagraditi obitelj u kojima roditelji ravnopravnije dijele roditeljski dopust.

Svakako je bitno kontinuirano raditi na poboljšanju položaja roditelja u njihovim kompanijama te je za rješavanje poteškoća s kojima se susreću nužna suradnja radnica_ka, njihovih predstavnika, poslodavaca i nadležnih državnih tijela.