

Na temelju članka 4. Odluke o osnivanju i sastavu Vijeća za rodnu ravnopravnost Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 003-01/21-03/02, URBROJ: 2170-57-01-21-293 od 20. srpnja 2021.) te u skladu s Planom rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Rijeci (2021. - 2025.) kojeg je usvojio Senat Sveučilišta u Rijeci na svojoj sjednici 18. svibnja 2021. godine, i važećim zakonodavnim pravnim okvirom o radnopravnim odnosima i suzbijanju diskriminacije, Vijeće za rodnu ravnopravnost Sveučilišta u Rijeci na svojoj 14. sjednici održanoj dana 14. lipnja 2023. donosi

SMJERNICE

ZA USKLAĐIVANJE POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA ZAPOSLENIH RODITELJA/SKRBNIKA

NA SVEUČILIŠTU U RIJECI

1. Uvodne napomene

Sveučilište u Rijeci se ubraja u visokoškolske institucije, koje posebnu pozornost pridaju unaprjeđenju i ostvarenju ciljeva rodne ravnopravnosti, uključivosti i različitosti u svim njihovim aspektima. U temeljne ciljeve zacrtane Planom rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Rijeci (2021.-2025.) ubraja se promicanje usklađivanja poslovnog i privatnog života na radnome mjestu, a isto je u središtu djelovanja niza aktualnih sveučilišnih inicijativa (npr. YUFE Strategija različitosti i uključivosti).

Načelo rodne ravnopravnosti i ravnoteže između poslovnog i privatnog života su vrijednosti koje predstavljaju temelj svakog društva i stoga su priznate i potvrđene brojnim međunarodnim ugovorima i nacionalnim aktima. Ove su vrijednosti posebno zastupljene u Ugovorima EU-a (čl. 153. st. 1. toč. (i) Ugovora o funkcioniranju Europske unije; čl. 3. st. 3. podst. 2. Ugovora o Europskoj uniji), Povelji Europske unije o temeljnim pravima (čl. 23. i 33.), Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom (čl. 7. st. 1.), Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima djeteta (čl. 18. st. 1.), te brojnim izvorima sekundarnog prava EU-a, kao što su primjerice Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, te Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji.

Hrvatski je važeći pravni okvir trenutno usklađen s navedenim aktima i vrijednostima, koje promiče u Ustavu Republike Hrvatske i brojnim propisima koji se odnose na radnopravne odnose (Zakon o radu) i suzbijanje diskriminacije (Zakon o suzbijanju diskriminacije; Zakon o ravnopravnosti spolova), te zaštitu djece i obiteljskog života (Obiteljski zakon). Usklađivanje obveza i postizanje ravnoteže privatnog i poslovnog života zaposlenih roditelja/skrbnika prepoznato je i u Nacionalnom planu oporavka i otpornosti (NPOO), te novom Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Unatoč sveobuhvatnom pravnom okviru, ostvarivanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i dalje predstavlja poseban izazov u svakodnevnom životu za brojne roditelje i radnike koji su skrbnici, a što negativno djeluje na rodnu ravnopravnost. Kako to ističe Direktiva (EU) 2019/1158 rodno uvjetovani stereotipi i razlike u pogledu rada i skrbi jačaju zbog neujednačeno osmišljenih politika postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života, te bi cilj politika jednakog postupanja trebalo biti „rješavanje pitanja stereotipa o muškim i ženskim zanimanjima i ulogama, a socijalne partnere potiče se da djeluju u skladu sa svojom ključnom ulogom informiranja radnika i poslodavaca te podizanja njihove svijesti o suzbijanju diskriminacije“ (recital. 11. preambule). Osim toga, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima za ravnotežu između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili

fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje dijela neplaćenog rada u obitelji koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.

Promicanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života želi se doprinijeti rodnoj ravnopravnosti koja uključuje i ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u poslovnim i obiteljskim obvezama. Ove smjernice stoga imaju za cilj ukazati sastavnicama Sveučilišta u Rijeci na temeljna prava i ključne mjere o kojima treba voditi računa pri uređenju znanstvenih, i znanstveno-nastavnih te drugih radnih mjesta, a kako bi se doprinijelo ostvarenju načela rodne ravnopravnosti i ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Poseban naglasak stavlja se na postizanje rodne ravnopravnosti i ravnoteže u nastavnim i drugim poslovnim obvezama roditelja/skrbnika, a koja se sukladno važećim propisima odnosi na fleksibilizaciju radnog vremena i uvjeta za roditelje/skrbnike, rad na daljinu i izdvojenom mjestu rada, te dopuste za roditelje/skrbnike.

Pored svega navedenog, uputno je naglasiti da rezultati empirijskih istraživanja pokazuju da postizanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života ima koristi kako za zaposlenike/ice tako i za organizaciju. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života povećava zadovoljstvo zaposlenika/ica (Susi, 2010.; Jackson & Fransman, 2018.), što u konačnici rezultira većom produktivnosti, lojalnosti i predanosti zaposlenika/ica (Yadav & Sharma, 2021.; Callan, 2008.). Nasuprot tome, neravnoteža između poslovnog i privatnog života može potaknuti potencijalno negativna ponašanja i stavove zaposlenika/ica, uključujući smanjenu predanost, ali i veću emocionalnu i fizičku iscrpljenost koje negativno utječu na zdravlje zaposlenih i doprinose češćim izostancima s radnog mjesta (Khan & Fazili, 2016.; Susi, 2010.; Jackson & Fransman, 2018.). Stoga dobre prakse ravnoteže između poslovnog i privatnog života treba podržavati i poticati jer jaka organizacijska podrška je temelj ostvarivanja željenih organizacijskih rezultata, zadovoljstva i zadržavanja najboljih radnika/ica.

2. Fleksibilizacija radnog vremena i radnih uvjeta za roditelje/skrbnike

Promjene u radnom vremenu i rasporedu mogu negativno djelovati na zaposlenost i radne odnose roditelja/skrbnika. U skladu s europskim i nacionalnim zakonodavstvom, radnicima se treba omogućiti **fleksibilne radne uvjete i prilagodbu rasporeda radnog vremena**.

Prilagodba se ovisno o potrebama roditelja/skrbnika može odnositi na rad na izdvojenom mjestu rada (od kuće), smanjenje radnih sati, fleksibilno radno vrijeme i slično.

U kontekstu nastavnih i drugih poslovnih obveza zaposlenih koji su roditelji/skrbnici, poslodavac bi trebao uzeti u obzir posebne okolnosti radnika, primjerice okolnosti samohranih roditelja, roditelja posvojitelja, roditelja sa invaliditetom, roditelja djece sa teškoćama u razvoju ili oboljelih od dugotrajnih bolesti.

Zaposlenicima koji su roditelji/skrbnici sa posebnim okolnostima i roditeljima/skrbnicima djece do određene dobi, a minimalno do osme godine života treba u skladu s organizacijskim okvirom omogućiti fleksibilne radne uvjete, u vidu:

1. omogućavanja prilagodbe rasporeda nastave na način i u vrijeme kada i kako to roditelju/skrbniku odgovara (npr. vrijeme prilagođeno potrebama djeteta, odnosno izbjegavanje ranojutarnjih i kasno poslijepodnevni termina nastave u slučaju redovnog studija, nastave vikendom, omogućavanje hibridnog načina izvođenja nastave i sl.);
2. omogućavanja rada od kuće ili na daljinu u pogledu aktivnosti koje ne zahtijevaju izravnu fizičku prisutnost radnika (npr. sastanci, kolegiji, vijeća, projekti i sl.);
3. omogućavanja prilagodbe rasporeda rada osobnim potrebama i kliznog radnog vremena.

Zaposlenike roditelje/skrbnike sa posebnim okolnostima i roditelje/skrbnike djece treba zaštititi od nejednakog postupanja i diskriminacije po toj osnovi.

3. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Zakon o radu predviđa institute rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće, odnosno u domu radnika ili u nekom drugom prostoru slične namjene, a koji nije prostor poslodavca. Za razliku od takve vrste rada, rad na daljinu definiran je kao poseban oblik rada, koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će raditi. Pri tome, takvo mjesto može biti promjenjivo i može ovisiti o volji radnika.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada u posebnim slučajevima (npr. radi zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti *ili* utvrđenog invaliditeta, te trudnoće *ili* roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života i dr.).

Takav zahtjev radnika poslodavac je dužan razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor. U slučaju odbijanja zahtjeva trebalo bi biti jasno iz kojih organizacijskih razloga nije udovoljeno zahtjevu, kao što je primjerice nemogućnost organizacije poslovnih procesa, nedostatak radne snage i slično, ali se poslodavac u pisanom odgovoru ne može pozvati na okolnost da ne želi udovoljiti zahtjevu radnika.

Zakon o radu propisuje i da ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada mora sadržavati podatak o organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru, te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu.

Nadalje, ugovor može sadržavati i odredbe o tome na koji način je radnik obavezan biti dostupan poslodavcu tijekom radnog vremena (npr. upotrebom službenog mobitela, službenog računala, korištenjem aplikacija kojima se razmjenjuju elektroničke poruke i sl.), postoji li pristup internom serveru (intranet) i sl.

Pored prednje iznesenih posebnih zakonskih mogućnosti ugovornog uređenja rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, ugovorima o radu se može, pored stalnog ili glavnog mjesta rada, odrediti i iznimno obavljanje poslova izvan stalnog ili glavnog mjesta rada u slučaju definirane potrebe (npr. stanja djeteta koje ne zahtijeva stalnu dnevnu skrb i omogućuje rad od kuće), po nalogu i uz praćenje neposrednog rukovoditelja ili čelnika.

4. Dopusti i odsustva za roditelje/skrbnike

Svi zaposlenici/e trebaju zadržati zajamčeno pravo na odsutnost s posla, a da pritom ne izgube prava iz ugovora o radu koja su stekli ili koja su u postupku stjecanja, i/ili da zbog korištenja prava budu u nepovoljnijem položaju u odnosu na ostale zaposlenike/ice, odnosno na bilo koji način diskriminirani na temelju obiteljskog odnosno privatnog života.

Poslodavac treba omogućiti nesmetano korištenje prava na dopuste, odnosno pravovremeno odobriti zahtjev zaposlenika za odobravanjem dopusta i odsustva i organizirati rad ili zamjenu koja će u periodu korištenja prava obavljati radne zadatke korisnika/ice dopusta.

Tijekom korištenja prava na dopuste, odsustva i odmora, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Dopusti i prava propisana Zakonom o roditeljnim i roditeljskim dopustima uključuju:

1. roditeljni dopust, očinski dopust, roditeljski i posvojiteljski dopust (uključivo i dopust drugog posvojitelja),
2. rad s polovicom radnog vremena tijekom roditeljnog i roditeljskog dopusta,
3. dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju ili zbog pojačane skrbi i njege djeteta
4. stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno,
5. slobodan radni dan za prenatalni pregled,
6. mirovanje radnog odnosa odnosno djelatnosti na temelju koje je stekao status osiguranika do treće godine života djeteta,
7. dopust za slučaj smrti djeteta.

Prema Zakonu o radu zaposlenici/ce imaju pravo na:

1. plaćeni dopust u trajanju od 7 radnih dana godišnje za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.),
2. neplaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana za pružanje skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga,
3. dopust u skladu s posebnim propisima, ako poslodavac nije u mogućnosti trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U svrhu bolje pripreme i organizacije rada tijekom odsustva zaposlenika/ice kao i lakšeg reintegracije u radne aktivnosti zaposlenika/ice nakon isteka dopusta duljeg od 6 mjeseci, predlaže se organizacija individualnog sastanka s korisnikom/icom prava prije i nakon dopusta.

Time se zaposleniku/ici omogućava izravno uključivanje u reorganizaciju rada prije planiranog dopusta (odabir zamjene, prijenos radnih zadataka i slično), ali i uvažava individualne potrebe u slučajevima kada osoba ne koristi predviđene zakonske institute zbog nepodudaranja okolnosti sa zakonskim odredbama (npr. učestale mučnine na početku trudnoće, potreba poštete od umaranja).

Nakon isteka korištenja dopusta poslodavac treba zaposlenike/ice koji su koristili pravo dopusta i druge vidove odsustva uputiti u eventualne institucionalne promjene koje imaju izravan ili neizravan odraz na rad osobe koja je koristila pravo i organizirati reintegraciju u radne aktivnosti, ako je moguće.

Također, poslodavac treba omogućiti korištenje godišnjeg odmora, odnosno dijela godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog

korištenja prava na dopust u dogovoru s zaposlenikom/icom, a sve s ciljem lakše reintegracije zaposlenika/ica u radne aktivnosti i okruženje.

Pored navedenog, u cilju postizanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih, poslodavac pri organizaciji rada treba uzeti u obzir razdoblja u kojima je potrebna pojačana prisutnost roditelja uz djecu. U tu svrhu je potrebno omogućiti gore navedene oblike korištenja kliznog radnog vremena, rada od kuće, uporabe godišnjeg odmora, dopusta i odsustva i slično za vrijeme trajanja istih okolnosti. Poslodavac treba uvažiti i potrebu za fleksibilizacijom radnopravnih obveza (npr. prilagodba održavanja i nadoknada nastave i sl.). Riječ je o razdobljima, kao što su:

1. tjedan prilagodbe na jaslice, vrtić, te početak i završetak školske godine,
2. vrijeme školskih praznika,
3. bolest djeteta,
4. vanškolske aktivnosti, izleti i slično.

5. Ostale napomene i smjernice

Sve prethodno navedeno ne isključuje posebna uređenja pitanja pristupa obrazovanju studenata roditelja i studenata skrbnika, kojima se na Sveučilištu u Rijeci putem različitih institucijskih mjera nastoji sustavno unaprijediti pristup obrazovanju. Radi olakšavanja njihove provedbe sastavnicama se preporuča vođenje evidencije studenata/ica u slučaju trudnoće *ili* roditeljskih obveza prema djeci, a u cilju usklađivanja studentskih i obiteljskih obveza.

Vijeće za rodnu ravnopravnost podržat će daljnje institucijske iskorake koji će doprinijeti ostvarivanju ravnoteže poslovnog i privatnog života te kvaliteti akademskog i drugog djelovanja Sveučilišta i njegovih sastavnica.

KLASA:007-01/23-01/33

URBROJ:2170-137-01-23-13

Rijeka/Ika, 14. lipnja 2023.

Pravni izvori:

- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, SL L 188, 12.7.2019.
- Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, SL L 186, 11.7.2019.
- Obiteljski zakon ("Narodne novine" br. 103/15., 98/19., 47/20., 49/23.)
- Zakon o radu ("Narodne novine" br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22.)
- Zakon o ravnopravnosti spolova ("Narodne novine" br. 82/08., 125/11., 20/12., 138/12., 69/17.)
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22.
- Zakon o suzbijanju diskriminacije ("Narodne novine" br. 85/08., 112/12.)

Mrežni izvori:

- Europsko vijeće, Ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, dostupno na: <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/work-life-balance/>
- Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike RH, Zakon o radu, dostupno na: <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/najcesca-pitanja-i-odgovori-12153/rad-i-zaposljavanje/zakon-o-radu/5698>

Članci:

- Callan, S.J. (2008), "Cultural revitalization: the importance of acknowledging the values of an organization's 'golden era' when promoting work-life balance", *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, Vol. 3 No. 1, pp. 78-97, doi: 10.1108/17465640810870409.
- Jackson, L.T. and Fransman, E.I. (2018), "Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning", *South African Journal of Economic and Management Sciences*, Vol. 21 No. 1, pp. 1-13, doi: 10.4102/sajems.v21i1.1487.
- Khan, O. F. & Fazili, A. I. (2016) Work life balance: A conceptual review. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5.
- Susi, S, J. (2010). Work-Life Balance: The key driver of employee engagement. *Asian journal of management research*, 1-10.
- Yadav, V. and Sharma, H. (2021), "Family-friendly policies, supervisor support, and job satisfaction: mediating effect of work-family conflict", *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, doi: 10.1108/XJM-02-2021-0050.

Radna skupina za izradu Smjernica za usklađivanje poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja/skrbnika na Sveučilištu u Rijeci: prof. dr. sc. Sanja Barić, Pravni fakultet u Rijeci, izv. prof. dr. sc. Emilia Miščenić, Pravni fakultet u Rijeci, doc. dr. sc. Ana Marija Sikirić Simčić, Ekonomski fakultet u Rijeci, Daria Glavan Šćulac, dipl. iur., Rektorat Sveučilišta u Rijeci.