

# Pravo oca na roditeljski i očinski dopust u zemljama EU

VESNA SIMOVIĆ-ZVICER\*  
Fakultet političkih nauka  
Univerzitet Crne Gore  
Podgorica, Crna Gora

Pregledni rad  
UDK: 349.2-055.1(4-67 EU)  
doi: 10.3935/rsp.v29i1.1682  
Priljeno: studeni 2019.

*Pravna regulativa (pored socijalne i kulturne konstrukcije očinstva) u značajnoj mjeri utječe ne samo na ostvarivanje roditeljske uloge oca, već i na razvoj njegova identiteta. Ipak, pravni okvir kojima se uređuje ova problematika umnogome ovisi o teorijskom pristupu od kojeg se polazi prilikom kreiranja normi. Zbog toga je u radu dan osvrt na različite teorijske pristupe u ostvarivanju roditeljskih prava, od kojih neki polaze od patrijarhalne podjele uloga između oca i majke, koje su roditeljstvo izjednačivale s majčinstvom i negirale značaj oca u odgoju djeteta. S druge strane, teorije modernizacije polaze od promjena roditeljskih obrazaca, koji su uzrokovani promjenama na globalnoj razini, ekonomskom emancipacijom žena, koji su doveli do promjene vrijednosnoga sustava koji se temelji na slobodama pojedinca. Novi vrijednosni sustav imao je za rezultat promjene u obiteljskim odnosima, odnosno doveo je do rodne simetrije i uspostavljanja fenomena »novoga očinstva«, koji podrazumijeva ravnomjerno uključivanje oca u sve aspekte odgajanja djeteta.*

*Rad također upućuje na pravne akte Europske unije koji reguliraju usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obaveza očeva, imajući u vidu da je ravnopravnost muškaraca i žena u ostvarivanju prava jedno od temeljnih načela Europske unije koje je navedeno u aktima primarnoga zakonodavstva i u aktima sekundarnoga zakonodavstva. Međutim, Direktiva 2010/18 nije osigurala potpunu ravnopravnost oca i majke s obzirom na usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obaveza, što je bio razlog za usvajanje nove Direktive 2019/1158, koja sadrži odredbe usmjerene na uspostavljanje ravnoteže između radnih i obiteljskih obveza. Nova je direktiva usvojena 20. lipnja 2019., a države članice imaju rok za usklađivanje tri godine od njezina stupanja na snagu.*

*Posebna se pozornost u radu pridaje karakteristikama prava na roditeljski dopust i očinsko odsustvo u državama EU-a. Rad sadrži usporedni pregled duljine prava na roditeljski dopust, mogućnost prijenosa prava na drugoga roditelja i njegovu plaćenost. Isto tako, napravljen je usporedni pregled duljine i plaćenosti očinskoga dopusta u državama EU-a te usporedba rješenja koja se odnose na roditeljski i očinski dopust s rješenjima sadržanima u novoj Direktivi.*

---

\* Vesna Simović-Zvicer, University of Montenegro, Faculty of Political Science / Univerzitet Crne Gore, Fakultet političkih nauka, 13. jula br. 2, 81000 Podgorica, Crna Gora / Montenegro, vesna.z@ucg.ac.me

*Pregled dostupnih podataka o korištenju izostanka očeva s rada za skrb o djeci pokazuje da tradicionalni model roditeljstva, s perifernom ulogom oca u odgoju djeteta još uvijek ima primat u odnosu na koncepciju »novoga očinstva«, odnosno »roditeljskoga partnerstva«.*

**Ključne riječi:** roditeljski dopust, očinski dopust, neprenosivost prava, EU.

## UVOD

Uravnoteživanje poslovnih i obiteljskih obaveza jedan je od najvažnijih izazova s kojim se socijalna politika suočava u posljednje vrijeme. Jedan je od mehanizama uspostavljanja spomenute ravnoteže, osim pružanja usluga dnevnoga boravka za djecu do određene dobi, osiguranje prava na plaćeni dopust za oba roditelja (Moss, 2015.). Naponi da se roditeljima omogući ravnopravno sudjelovanje u odgoju djece tijekom posljednjih 20 godina fleksibilnijom standardizacijom roditeljskih prava<sup>1</sup> dali su ograničene rezultate (Geisler i Kreyenfeld, 2011.). Jedan je od razloga za to što brojne studije pokazuju da su žene manje privlačne poslodavcima zbog duljeg odsustvovanja s rada zbog skrbi o djeci u odnosu na muškarce (Gupta i sur., 2008.). S druge strane, istraživanje pokazuje pozitivan odnos između sudjelovanja muškaraca u skrbi o djeci i stope zaposlenosti žena (Kotsadam i Finseraas, 2011.; Norman i sur., 2014.). Uključivanje očeva u odgoj djece nije važno samo zbog potrebe da se omogući podjela kućanskih poslova, tj. da se smanji relativni iznos neplaćenog rada za žene za obitelj, čime se ženama daje više vremena za plaćeno zaposlenje, već i zbog važnosti uloge

oca u odgoju djece (Huerta i sur., 2013.; Buening, 2015.), na taj način olakšavajući odnos otac-dijete (Morgan, 1992.) i pridonoseći poboljšanju sposobnosti oca za usklađivanje poslovnih i obiteljskih obaveza (Haas i Hwang, 2008.).

Na važnost uključivanja oca u odgoj djeteta upozoravaju i brojne feminističke znanstvenice. Tako je Sara Ruddick rekla: »najrevolucionarnija promjena koju možemo učiniti u instituciji majčinstva je uključivanje muškaraca u svaki oblik skrbi o djeci« (Doucet, 2017.: 21). Ostali znanstvenici u pokretu sugerirali su da uključivanje oca u odgoj djeteta ima značajne generativne koristi za obitelj, na primjer, razvoj djeteta (Lamb, 1981.), te se na taj način može osigurati preokret metaforičkoga odnosa između »ljuljanja kolijevke i vladanja svijetom«<sup>2</sup> (Dinnerstein, 1977.), a posebno to što potencijalno može suzbiti »psihologiju muške dominacije«<sup>3</sup> (Chodorov, 1978.: 214).

Međutim, dosadašnja istraživanja pokazuju da je još uvijek malo očeva koji se prepuštaju brizi za djecu dok majka radi, odnosno 90% očeva širom EU-a ne koristi prava na roditeljski dopust (Borg, 2018.). To upućuje na potrebu da se omoguće dodatne poticajne mjere za očeve kako bi u većoj mjeri koristili pravo na dopust za

<sup>1</sup> Fleksibilnija standardizacija roditeljskih prava teži uspostavljanju ravnoteže između prava oca i majke, ostavljajući mogućnost da se dogovaraju oko ostvarivanja roditeljskih prava koja proizlaze iz radnog odnosa (misli se prije svega na pravo na plaćeni dopust radi njege djeteta).

<sup>2</sup> Ovaj su odnos potvrdila brojna istraživanja, koja pokazuju da obaveze u obitelji dominantno pripadaju ženi, dok su one značajno manje uključene u strateška obiteljska odlučivanja. Ovakva podjela roditeljstva između oca i majke osnova je svih drugih nejednakosti između muškaraca i žena u društvu.

<sup>3</sup> Ova koncepcija polazi od toga da je muška dominacija prirodni poredak, koji je zasnovan na biološkim razlikama između muškaraca i žena, a manifestira se kako u privatnoj sferi (podjela poslova unutar obitelji, podjela roditeljskih obveza i sl.), tako i u javnoj sferi (udjel u zapošljavanju, sudjelovanje u politici i sl.).

skrb o djeci, kroz pružanje prava na obvezni neprenosivi dio roditeljskoga dopusta koji bi bio plaćen, a koji samo otac može koristiti. Ovo bi pridonijelo ne samo izgradnji povjerenja između roditelja i djece, već i individualizaciji roditeljskih uloga. Postojeće iskustvo pokazuje da, kada je prenošenje dijela roditeljskoga dopusta s majke na oca predviđeno kao mogućnost, ne postoji dovoljna institucionalna podrška kako bi se taj institut proveo u praksi, te da se očevo korištenje roditeljskoga dopusta tretira ne kao njegovo pravo, već kao »'poklon' koji nudi majka« (O'Brien i Wall, 2018.). To pokazuje da je stajalište da je roditeljski dopust pravo koje pripada majci kao njezino prirodno pravo i dalje prisutno i da ona preuzima najveću odgovornost za brigu o djeci, što je posljedica još uvijek prisutne podjele rodni uloga, po kojoj muškarac ima ulogu hranitelja, a žena ulogu njegovatelja. Zbog svega navedenog, pitanje ostvarivanja prava na roditeljski dopust trebalo bi promatrati kroz pravo oca na ravnopravno roditeljstvo ili jednako izvršavanje roditeljskoga prava. To znači da se dopust za brigu o djetetu mora tretirati kao individualno pravo, kako majke tako i oca djeteta. Studije pokazuju da reguliranje roditeljskoga dopusta kao pojedinačnog i neprenosivog prava izravno utječe na porast broja očeva koji koriste pravo (Schulze i Gergorić, 2015.). To također upućuje na potrebu da se na istu razinu postavi ono što pripada domeni roditeljske odgovornosti, s jedne strane, i roditeljskoga prava, s druge strane.

### **TEORIJSKI PRISTUPI OSTVARIVANJU RODITELJSKOGA PRAVA**

Roditeljstvo je širok pojam i može se odrediti ne samo iz pravnoga, već i iz sociološkoga, psihološkoga, kulturnoga, etičkoga i drugih aspekata. Jednu od naj-

potpunijih definicija ovoga pojma dali su Lamb i sur. (1985.) koji su ga definirali kao: »širok raspon praksi, uključujući zadovoljavanje potreba djece interakcijom (izravni angažman), pristupačnost (fizička i psihološka prisutnost i raspoloživost) i odgovornost (neizravni dječji zadaci, poput planiranja i rasporeda)«. Kao što se iz ove definicije može zaključiti, roditeljska odgovornost ima tri dimenzije, koje se izražavaju iteracijom, pristupačnošću i predanošću, što također potvrđuje tvrdnje nekih autora da se radi o »složenom fenomenu koji se operacionalizira« (Milkie i Denny, 2014.: 3). Uloga oca kao roditelja u znanstvenoj povijesti dugo vremena (sve do 90-ih godina prošloga stoljeća) nije bila predmet posebne pažnje, jer se roditeljstvo izjednačivalo s majčinstvom, posebno u psihologiji. To potvrđuje teorija afektivne vezanosti, čiji je autor Bowlby, koji je vjerovao da je dječja vezanost za majku primarna potreba, jednaka gladi ili žeđi. Ovaj autor smatra da je afektivna vezanost zapravo specifičan odnos majke i djeteta, koji se formira u najranijem djetinjstvu i traje čitav život. Prema njegovu mišljenju, biološka funkcija afektivne vezanosti je zaštitna i on to objašnjava na sljedeći način: »Ako su bihevioralni sustavi koji drže mlade i slabije pojedince bliskijima jačima dio su šireg sustava koji regulira preživljavanje u okolini, afektivna vezanost majke za novorođenče je ontogenetska, prvi oblik pomoću kojeg se ta vrsta ponašanja razvija«. (Bowlby, 1951.). Podjela uloga spolova, kao karakteristika patrijarhalne obitelji, nastala je zbog spoznaje da postoje urođene spolne razlike između oca i majke i da je majci prirodno suđeno da ima primarnu ulogu u odgoju djece, dok otac ima ulogu hranitelja. Tako je Bowlby tvrdio da otac nije imao izravnog utjecaja na rani razvoj djeteta, već da je bio posredan i da je sveden na pružanje emocionalne potpore majci, kao i na obvezu oca da

osigura ekonomsko blagostanje obitelji (Bowlby, 1951.). Podrazumijevalo se da je uloga oca u djetetovom razvoju bila periferna i podređena ulozi majke. Neki su teoretičari, poput Margaret Mead, čak negirali važnost uloge u djetetovu razvoju, primjećujući da je otac »biološka potreba, ali socijalna nevolja« (Mead, 1962.), pokazujući na taj način da prisutnost oca nema utjecaj na razvojne procese djeteta. Percepcije koje negiraju važnost očeve uloge u odgoju djeteta karakteriziraju društveno pretjerivanje važnosti majčine uloge u djetetovu razvoju u ranoj dobi, a počinjū od ženine pretpostavljene biološke predispozicije za brigu o potomstvu. U tim okolnostima, uloga oca kao drugoga roditelja u djetetovu razvoju ostaje marginalizirana, što najbolje objašnjava Lambova teorija o majci kao vrataru u obitelji, što implicira da majka određuje u kojoj će mjeri otac biti uključen u odgoj djeteta (Janjet 1997., prema Parke, 2002.).

Teorije modernizacije dale su najbolje objašnjenje utjecaja odnosa u sferi obiteljskoga života na promjenu roditeljskih obrazaca. Među njima ističu se dva pristupa: teorija demografske tranzicije i kasna moderna teorija. Teorija demografske tranzicije (Lesthaeghe, Neels, 2002.; Petrović, 2009.; Bobić, 2003., 2013.) objašnjava promjenu roditeljskih obrazaca utjecajem dviju skupina čimbenika. Prvu skupinu čine čimbenici koji utječu na promjene na globalnoj razini, kao što su: povećanje materijalnoga blagostanja, urbanizacija, kontinuirano obrazovanje žena i njihovo masovno uključivanje na tržište rada – što je rezultiralo promjenama u reproduktivnoj praksi (pad stope plodnosti, kašnjenje ili odustajanje od rađanja), kao i promjene u načinu doživljavanja obitelji i braka (smanjenje važnosti braka, povećanje broja razvedenih brakova, veća zastupljenost alternativnih oblika partnerstva itd.). Drugu skupinu

čine čimbenici koji bi se mogli označiti kao vrijednosni sustavi temeljeni na slobodama pojedinca. Naime, kao posljedica promjena na globalnoj razini, mijenjaju se kulturni obrasci i smanjuje se utjecaj tradicionalnih shvaćanja obitelji, a posljedično i uloga roditelja. Kasnomodernistički teoretičari upozoravaju na još jedan fenomen, a to je da sve intenzivnija individualizacija određuje način funkcioniranja modernoga društva. Neki od njih, kao Beck, smatraju da individualizacija postaje sudbina suvremenoga čovjeka, zato što »naslijeđeni životni propisi i stereotipne uloge više ne funkcioniraju« (Beck, 2003.: 223). U takvim je okolnostima jedan od ključnih izazova s kojim se suvremeni čovjek suočava uspostaviti ravnotežu između privatnoga (obiteljskoga) i poslovnoga života. Pored toga, teoretičari kasne moderne (Beck, 2003.; Beck, Beck Gernsheim, 2002.) otkrivaju da naslijeđeni modeli muža i oca, koji su podrazumijevali stupanj rodne nejednakosti, postaju neodrživi – s obzirom na činjenicu da izjednačavanje žena i muškaraca u javnoj areni (u razvijenim društvima nema razlike u položajima žena u usporedbi s muškarcima, kao ni u zaradi, sudjelovanju u odlučivanju itd.). U takvim uvjetima dolazi do promjene u privatnom odnosu, odnosno u obiteljskim odnosima, u obliku uspostavljanja rodne simetrije, odnosno ravnomjernije raspodjele aktivnosti oko djece između supružnika. Sve zajedno rezultira pojavom tzv. »novog oćinstva« (Milić, 2007.), tj. fenomena koji uključuje veću uključenost oca u odgoj djeteta, s jedne strane, kao i aktualizaciju važnosti odnosa s djetetom za formiranje očeva osobnog identiteta, s druge strane (Miller, 2010.). Uz to, u teoriji se spominje i »novo roditeljsko partnerstvo« (Ćudina-Obradović i Obradović, 2006.) kojim se želi naglasiti roditeljstvo kao individualno pravo svakoga roditelja, te se u tom kontekstu raspravlja o oćinstvu kao

o individualnom pravu. Ravnopravno roditeljstvo podrazumijeva uključivanje oca u sve dimenzije roditeljstva, uključujući i emocionalnu. Ovakvim je polazištima cilj naglasiti važnost uloge oca u emocionalnom razvoju djeteta i usporediti pojam takozvane »hegemonijske muškosti« koji je bio karakterističan za tradicionalni model očinstva koji se temeljio na patrijarhalnoj ideji emocionalno udaljenog oca, nezainteresiranog hranitelja, čija se uključenost unutar obitelji svodi na strogu dječju disciplinu (Maskalan, 2016.).

Proučavanje roditeljskih odgovornosti predmet je pozornosti i znanstvenika koji se bave proučavanjem etike. Tako Tronto govori o »postupcima skrbi«, koji se sastoje od više faza međusobno povezanih, a koje uključuju sljedeće: »brigu o neispunjenim potrebama, brigu o tim potrebama, brigu o obavljenom poslu i brigu o primanju ili procjeni učinkovitosti rada koji se obavlja« (Tronto, 2013.: 22). Postoje mišljenja da roditeljska odgovornost ima tri aspekta: emocionalnu, socijalnu i moralnu odgovornost. Emocionalna odgovornost proizlazi iz »pažljivosti prema potrebama drugih« (Tronto, 1989.: 176), »roditeljske svijesti« i stalnoga procesa »razmišljanja o djeci« (Walzer, 1998.: 33). Društvena odgovornost proizlazi iz činjenice da su i roditelji i djeca dio određene društvene zajednice – na taj način preuzimaju dio brige o djeci, ali i odgovornosti za to i izravno je povezana s moralnom odgovornošću roditeljstva, koja podrazumijeva obvezu prenošenja određenih društvenih vrijednosti na dijete (Ruddick, 1995.: 21).

### **REGULIRANJE PRAVA NA RODITELJSKI I OČINSKI DOPUST NA RAZINI EU-A**

Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije, priznato u članku 3. stavku 3. Ugovora o Europskoj

uniji, koji naglašava da se promicanjem ravnopravnosti žena i muškaraca bori protiv socijalne isključenosti i diskriminacije, promiče socijalna pravednost i zaštita, jednakost žena i muškaraca, međugeneracijska solidarnost i zaštita prava djeteta. Uklanjanje nejednakosti i promicanje jednakosti muškaraca i žena također su priznati u članku 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

Pitanjima ravnopravnosti muškaraca i žena bavi se nekoliko akata sekundarnoga zakonodavstva na razini Europske unije, ali kada je u pitanju ostvarivanje prava na roditeljski dopust, poseban značaj ima Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., o provedbi revidiranoga Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC, te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.3.2010., str. 13.). Ovom se Direktivom radnicima daje pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta, pri čemu najmanje jedan mjesec roditeljskoga dopusta mora biti neprenosiv. Direktivom o roditeljskom dopustu pruža se zaštita od otkaza i nepovoljnijega postupanja na temelju podnošenja zahtjeva za roditeljski dopust ili korištenja dopusta, iako nisu navedeni detaljni uvjeti zaštite. Međutim, direktiva ne propisuje obveze u pogledu isplate plaće za vrijeme roditeljskoga dopusta, već se državama članicama ili socijalnim partnerima prepušta određivanje detaljnih pravila i uvjeta za taj dopust. Ne postoje posebne odredbe o pravu oca djeteta na očinski dopust. Osim toga, dosadašnja primjena direktive nije doprinijela povećanju broja očeva koji koriste pravo na roditeljski dopust, što su sve razlozi da je Europska komisija 2017. prihvatila prijedlog nove Direktive o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja. Prijedlog Direktive navodi da se pokazalo da

se stope slabije zaposlenosti za žene pogoršavaju zbog rodne nejednakosti, nedostataka poticaja za muškarce da koriste dopust za njegu djece i/ili funkcionalno ovisnih članova obitelji, ograničene mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih uvjeta, nedostatak službene skrbi i negativni ekonomski faktori. To potvrđuju podaci sadržani u prijedlogu Direktive: »Stopa zaposlenosti žena (u dobi od 20 do 64 godine) 2015. je iznosila 64,3% u usporedbi sa 75,9% kod muškaraca. Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti na tržištu rada najviše osjećaju roditelji i druge osobe koje moraju skrbiti za nekoga. U prosjeku je tijekom 2015. godine stopa zaposlenosti žena s jednim djetetom mlađim od 6 godina bila gotovo 9% manja od stope zaposlenosti žena bez male djece, a u nekoliko zemalja ta je razlika premašila 30%. Uz to, žene puno češće preuzimaju ulogu neformalnih skrbnika za starije ili funkcionalno ovisne članove obitelji od muškaraca. Isto tako, zbog obveza skrbi žene puno češće rade u nepunom radnom vremenu. Time se znatno pridonosi rodno uvjetovanim razlikama u plaćama (koje u nekim državama članicama iznose i do 28%), koje se tijekom radnog vijeka pretaču u rodno uvjetovane razlike u mirovinama (u prosjeku 40% u EU-u) zbog čega se povećava rizik od siromaštva žena i njihove socijalne isključenosti, posebice u starijoj dobi. Prema predviđanjima na temelju osnovnog scenarija ti se problemi neće moći savladati u dovoljnoj mjeri bez djelovanja EU-a. Očekuje se da će 2055. godine rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti i dalje iznositi 9 postotnih bodova.«

Direktiva 2019/1158 usvojena je 20. lipnja 2019. i njome se ukida Direktiva Vijeća 2010/18/ EU (u roku od tri godine od stupanja na snagu nove Direktive). Njeno donošenje također značajno olakšava ostvarivanje prava priznatih u člancima 23. i 33. Povelje o temeljnim pravima, koja se izričito odnosi na ravnopravnost

muškaraca i žena te usklađivanje obiteljskoga i profesionalnoga života. Nova Direktiva ima za cilj omogućiti roditeljima i skrbnicima da uravnoteže profesionalne i obiteljske odgovornosti i potakne ravnopravniju podjelu skrbi između žena i muškaraca. Direktiva u članku 4. predviđa pravo na očinski dopust s povlasticom jednakom onoj koja je predviđena porodijskim dopustom (u skladu s člankom 11. Direktive 92/85/EEZ). Ovo pravo mogu koristiti i očevi i drugi jednaki roditelji – ako ih priznaje nacionalno zakonodavstvo i bez obzira na bračni ili obiteljski status. Dakle, ovo ostavlja mogućnost izjednačavanja drugih roditelja, uključujući i roditelje iz istospolnih zajednica, u pogledu prava na očinski dopust, što je značajna novost u odnosu na prethodno usvojenu Direktivu 2010/18 – o roditeljskom dopustu. Pravo na očinski dopust može se koristiti tijekom razdoblja od rođenja djeteta u trajanju od 10 dana, a ostvarivanje tog prava nije uvjetovano prethodnim trajanjem zaposlenja, ali Direktiva u članku 8. stavku 3. ostavlja mogućnost da plaćanje očinskoga dopusta bude uvjetovano prethodnim trajanjem zaposlenja do šest mjeseci prije rođenja djeteta. Osim toga, države članice imaju mogućnost izbora – na nacionalnoj razini, da odluče hoće li fleksibilnije urediti korištenje očinskoga dopusta – jedan dio prije, a jedan nakon rođenja djeteta.

Povrh toga, značajna su novost rješenja koja se odnose na roditeljski dopust, a koja su sadržana u članku 5. Direktive. Roditeljski dopust uređen je kao pojedinačno pravo svakoga radnika na 4 mjeseca roditeljskoga dopusta, od čega se dva mjeseca ne mogu prenijeti na roditelje i oni se plaćaju. Države članice određuju razinu plaćanja i dob djeteta – do osme godine, ali tako da svaki roditelj može učinkovito i na jednakoj osnovi ostvarivati svoje pravo na roditeljski dopust. Novost je uvođenje

prava na fleksibilno korištenje dopusta (npr. mogućnost rada na daljinu, uzimanje višestrukog odmora ili rada sa skraćenim radnim vremenom).

### **KARAKTERISTIKE PRAVA NA RODITELJSKI DOPUST U ZEMLJAMA EU-A**

Iako je Direktiva o roditeljskom dopustu – koja predviđa pravo na neprenosivi dio roditeljskoga dopusta u primjeni od 2010. godine – studije provedene u prethodnom razdoblju pokazale su da je mali broj očeva iskoristio to pravo, odnosno majke su većinom koristile pravo na roditeljski dopust. Razlozi za to, osim tradicionalne podjele roditeljskih uloga, ogledaju se u činjenici da roditeljski dopust obično uzima roditelj koji je manje plaćen, a u većini slučajeva to su žene. Osim toga, u velikom broju zemalja, poput Francuske, roditeljski dopust za očeve nije obavezan, što je razlog niske stope ostvarivanja ovoga prava. Tako, prema dostupnim podacima, u Francuskoj jedna od dvije majke koristi roditeljski dopust (puno radno ili djelomično), za razliku od samo 12% očeva. U Estoniji je samo 9% očeva to pravo iskoristilo u 2016. godini; u Italiji oko 11%; u Austriji oko 8,4% očeva; u Grčkoj manje od 10% očeva. Zanimljivi su podaci o korištenju roditeljskoga dopusta na Cipru – gdje podaci govore o niskoj stopi korištenja ovoga prava obaju roditelja. Tako, prema podacima iz 2014. godine, samo 162 žene i 14 muškaraca iskoristilo je to pravo (Massetot, 2018.: 85). Studija Instituta za vodstvo i menadžment 2014. utvrdilo je da četvrtina novih očeva uopće nije uzela očinski dopust u Velikoj Britaniji (Fatherhood Institute, 2017.).

Razlozi za nekorištenje roditeljskoga dopusta očeva mogu se naći kako u trenutnoj praksi u kojoj žene uglavnom koriste to pravo, tako i u činjenici da većina nacio-

nalnoga zakonodavstva ne predviđa obvezu plaćanja roditeljskoga dopusta kada ga koriste očevi, kao i nefleksibilnih rješenja u pogledu mogućnosti prijenosa roditeljskoga dopusta na drugoga roditelja. To pokazuje da tradicionalni model roditeljstva, s perifernom ulogom oca u odgoju djeteta i izražena rodna nejednakost još uvijek imaju primat u odnosu na koncepciju »novoga očinstva«, odnosno »roditeljskoga partnerstva«. Zanimljiv je primjer Italija u kojoj roditeljski i slični dopust uglavnom koriste žene. Tako je 2012. godine samo 11% muškaraca koristilo roditeljski dopust. To je bio razlog zašto je Italija predvidjela poticajne mjere za očeve kako bi ih potaknula na roditeljski dopust, pa su nova rješenja povećala maksimalno ukupno trajanje dopusta s deset na jedanaest mjeseci, ako je otac iskoristio najmanje tri mjeseca dopusta (Renga, 2018.: 32). Neke su zemlje EU-a, poput Luksemburga, reformama zakonodavstva predvidjele financijske stimulanse kako bi potaknule očeve da koriste roditeljski dopust. Tako je Luksemburg u 2016. godini uveo novi sustav koji predviđa shemu paušalne naknade u slučaju roditeljnoga dopusta – s donjom granicom jednakom socijalnoj minimalnoj plaći za nekvalificirane radnike, a gornja granica jednaka socijalnoj minimalnoj plaći plus dvije trećine. Rezultati su ove reforme da se upotreba roditeljskoga dopusta povećala za 70% i da očevi predstavljaju 44% primatelja u 2017. u odnosu na 25% koliko su bili prije uvođenja reforme u 2016. godini (Raskin, 2018.: 27). Poticaji za očeve koji koriste roditeljski dopust predviđeni su i u Bugarskoj, gdje se predviđa da očevi imaju oko 30% više naknade u slučaju roditeljskoga dopusta od majki koje to pravo koriste (National Insurance, 2016.).

Tablica 1. daje pregled trajanja, plaća i mogućnosti prenošenja prava na roditeljski dopust u zemljama EU-a.

Tablica 1.

Pregled trajanja, plaćenost i mogućnosti prenošenja prava na roditeljski dopust u zemljama EU-a

Zemlja	Trajanje	Plaćenost	Prenosivost	Način korištenja
Austrija	Do 2 god. života djeteta	80% od plaće ili 66 EUR dnevno – prvih 12 mjeseci	Ne	Puno vrijeme
Belgija	4 mjeseca po roditelju	Fiksni iznos	Ne	Puno vrijeme, 1/2 i 1/5 vremena
Bugarska	6 mjeseci po roditelju	Neplaćeno	Ne	Puno vrijeme – u dijelovima
Cipar	18 tjedana po roditelju	Neplaćeno	Djelomično	Puno vrijeme
Češka Republika	Do 3. godine života djeteta	Fiksni iznos	Ne	Puno vrijeme
Danska	32 tjedna po djetetu	100%	Da	Puno i nepuno vrijeme
Estonija	3 godine minus 70 dana	100% prvih 435 dana, onda je neplaćeno	Da	Puno vrijeme
Finska	158 tjednih dana	70-75%	Djelomično	Puno i nepuno vrijeme
Francuska	Do 3 godine života djeteta	Fiksni iznos	Ne	Puno i nepuno vrijeme
Grčka	4 mjeseca po roditelju (9 u javnom sektoru)	Neplaćeno u privatnom sektoru, plaćeno u javnom sektoru	Da u javnom – ne u privatnom sektoru	Puno i nepuno vrijeme
Hrvatska	6 mjeseci (30 mjeseci za treće dijete i svako naredno i za blizance)	100% mjesečne zarade, ali ne može biti veća od 120% osnovice za proračun (ograničeno)	Djelomično	Puno i nepuno vrijeme
Irska	18 mjeseci po roditelju	Neplaćeno	Ne	Puno i nepuno vrijeme
Italija	10-11 mjeseci po djetetu	30% od plaće, ali se plaća samo period od 6 mjeseci – za oba roditelja	Djelomično	Puno vrijeme
Latvija	18 mjeseci po roditelju	60% za jednog od roditelja	Ne	Puno vrijeme
Litva	Do 3. godine života djeteta	100% za 52 tjedna ili 70% za sljedeća 52 tjedna i 40% za sljedeća 52 tjedna	Da	Puno vrijeme
Luksemburg	4 mjeseca po roditelju	Proporcionalno od plaće: min 1 922 EUR, max. 3 204 EUR	Ne	Puno i nepuno vrijeme
Mađarska	Do 3. godine života djeteta	70% tijekom 104 tjedna, nakon toga niži iznos	Da	Puno i nepuno vrijeme
Malta	4 mjeseca po roditelju (12 mjeseci po djetetu u javnom sektoru)	Neplaćeno	Ne	Puno vrijeme
Nizozemska	26 tjedana po roditelju	Neplaćeno	Ne	Puno i nepuno vrijeme
Njemačka	3 godine po roditelju	67% za 14 mjeseci, zatim neplaćeno,	Ne	Puno i nepuno vrijeme



Zemlja	Trajanje	Plaćenost	Prenosivost	Način korištenja
Poljska	32-34 tjedana ako je rođeno više djece	100% prvih 6 tjedana, nakon toga 60-80%	Ne	Puno i nepuno vrijeme
Portugal	3 mjeseca po roditelju	25%	Ne	Puno i nepuno vrijeme
Rumunjska	2 godine po djetetu	85%	Djelomično	Puno vrijeme
Slovačka	do 3. godine života djeteta	Fiksni iznos	Ne	Puno vrijeme
Slovenija	260 dana po djetetu	100%	Djelomično	Puno i nepuno vrijeme
Španjolska	do 3 godine života djeteta	Neplaćeno	Ne	Puno i nepuno vrijeme
Švedska	480 dana – uključujući i porodiljno odsustvo	80% za prvih 390 dana, onda fiksni iznos	Djelomično	Puno vrijeme – u dijelovima

Što se tiče trajanja roditeljskoga dopusta, tablica pokazuje da je minimalno trajanje roditeljskoga dopusta od četiri mjeseca, koje je predviđeno Direktivom 2019/1158, određeno u svim državama članicama. Maksimalno trajanje roditeljskoga dopusta predviđeno je u Češkoj, Litvi, Francuskoj, Mađarskoj, Slovačkoj i Španjolskoj: do treće godine djetetova života. Međutim, u tim državama samo jedan roditelj može imati pravo na plaću tijekom ovoga razdoblja. Zanimljivo je napomenuti da Francuska predviđa znatno povoljnije uvjete za pravo na roditeljski dopust u pogledu trajanja od Direktive 2019/1158. Naime, početno razdoblje roditeljskoga dopusta je godinu dana i može se dvaput obnoviti do navršene tri godine. Ovaj se dopust plaćao iz Državnoga fonda za pomoć obitelji u obliku »odatka za slobodan izbor radnoga vremena« (franc. *Complement de libre choix d'activite*), i to prvih šest mjeseci za prvo dijete i može se produžiti za još šest mjeseci – ako to pravo nastavi koristiti drugi roditelj. U slučaju rođenja drugoga djeteta, pravo na plaćeni dopust može se ostvarivati do treće godine djetetova života – ako to pravo dijele oba roditelja. Štoviše, ostvarivanje prava na plaćeni dopust uvjetovano je prethodnim trajanjem zaposlenja, i to: dvije godine kontinuiranoga zaposlenja za prvo dijete

roditelja, dvije godine zaposlenja roditelja iz prethodne četiri godine za drugo dijete roditelja, ili dvije godine zaposlenja roditelja iz prethodnih pet godina za treće i svako naredno dijete (Laulom, 2018.: 27). U nekim zemljama duže roditeljsko odsustvo predviđeno je za roditelje koji imaju djecu s invaliditetom ili djecu koja trebaju pojačanu njegu zbog zdravstvenih problema. Tako u Mađarskoj ovi roditelji imaju pravo na odsustvo do 10 godina, a u Slovačkoj do navršenih šest godina. U oba se slučaja roditeljski dopust plaća tijekom cijeloga trajanja. U većini zemalja roditeljski dopust jednako je reguliran u privatnom i javnom sektoru. Izuzetak je Grčka, gdje je roditeljski dopust u javnom sektoru predviđen za 9 mjeseci, a u privatnom sektoru za 4 mjeseca. U nekim zemljama, poput Hrvatske, predviđa se duže trajanje roditeljskoga dopusta za treće dijete i blizance. Tako se predviđa da roditeljski dopust za prvo i drugo dijete traje 8 mjeseci, a u slučaju rođenja blizanaca, kao i za treće i svako naredno dijete roditeljski dopust je 36 mjeseci. Važno je istaći da prema Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama (Zakon o roditeljskim potporama, NN, 85/2008., 110/2008., 34/2011., 54/2013., 152/2014. i 59/2017.) ako roditelji dijele roditeljski dopust, njegovo prvo trajanje je 8 mjeseci za prvo i drugo dijete i 30 mjeseci za

blizance, treće i svako uzastopno dijete. Ova se odredba provodi i tumači tako da se dva mjeseca roditeljskoga dopusta daju kao neprenosiva, što je u skladu s Direktivom br. 2019/1158 (tj. ako majka koristi 6 mjeseci roditeljskoga dopusta, otac ima pravo na preostala 2 mjeseca ili obrnuto; ako drugi roditelj ne koristi 2 mjeseca, roditeljski dopust za prvo i drugo dijete je 6 mjeseci).

Kao što se može zaključiti iz Tablice 1., roditeljski dopust prepoznat je kao individualno pravo u svim državama članicama, što znači da je to pravo neprenosivo ili samo djelomično prenosivo. Djelomična prenosivost roditeljskoga dopusta podrazumijeva da postoji obavezan dio roditeljskoga dopusta koji se osigurava za svakoga roditelja kao pojedinačno pravo – i ne može se prenijeti, za razliku od drugoga dijela roditeljskoga dopusta koji se može prenijeti na drugoga roditelja (Švedska, Slovenija, Rumunjska, Irska, Italija, Cipar, Hrvatska). U mnogim zemljama (Slovačka, Belgija, Luksemburg, Češka, Austrija) roditelji to pravo mogu istovremeno iskoristiti. Međutim, to razdoblje korištenja roditeljskoga dopusta istodobno je ograničeno, a pravo na naknadu u ovom slučaju može ostvariti samo jedan roditelj. Tako se u Austriji roditeljski dopust može koristiti na ovaj način samo mjesec dana, nakon čega roditelji trebaju postići dogovor koji će od njih nastaviti provoditi ovo pravo (Thomasberger, 2018.: 26). U Luksemburgu, s druge strane, u ovom slučaju samo jedan roditelj ima pravo na naknadu plaće, dok drugi roditelj to pravo može ostvariti u obliku neplaćenoga dopusta (Raskin, 2018.: 38). S obzirom na to da Direktiva o roditeljskom dopustu predviđa mogućnost država da odredi visinu plaćanja, tj. da ograniče visinu naknade tijekom roditeljskoga dopusta, treba napomenuti da je u većini zemalja ovo pravo plaćeno. Uz to, samo šest zemalja osigurava pravo

na roditeljski dopust jednak iznosu zarade koji je zaposlenik imao prije ostvarivanja toga prava (Hrvatska, Danska, Estonija, Litva, Poljska i Slovenija) ili iznad 80% prethodne zarade (Austrija, Rumunjska i Švedska). Međutim, u nekim od tih zemalja, kao što je slučaj u Litvi, Hrvatskoj, Njemačkoj i Češkoj, predviđene su gornje granice za visinu naknade. Zanimljiv je primjer u Češkoj, gdje je maksimalni iznos naknade koju roditelji mogu dobiti tijekom četverogodišnjega razdoblja utvrđen zakonom i kreće se od 8 500 eura do 12 220 eura. Pritom, roditelj može odabrati iznos roditeljskoga dodatka, a samim time i razdoblje njegova trajanja (Koldinská, 2018.: 22). U jednom broju zemalja naknade za roditeljski dopust znatno su niže i ne prelaze 30% njihove prethodne plaće (Italija i Portugal), dok u sedam zemalja roditeljski dopust uopće nije plaćen (Španjolska, Nizozemska, Malta, Irska, Cipar i Bugarska) ili se plaća samo za zaposlene u javnom sektoru (Grčka).

Iz Tablice 1. može se zaključiti da postoje i značajne razlike u periodu plaćenosti dopusta. U većini zemalja roditeljski dopust plaća se jednako tijekom cijeloga razdoblja (Belgija, Hrvatska, Češka, Danska, Finska, Francuska, Latvija, Luksemburg, Portugal, Rumunjska, Slovačka i Slovenija), a u jednom se broju zemalja iznos naknade tijekom razdoblja roditeljskoga dopusta smanjuje (Švedska, Poljska, Litva, Mađarska i Austrija) ili u jednom razdoblju roditeljski dopust nije plaćen (Njemačka, Italija i Estonija).

U većini zemalja regulirana je mogućnost fleksibilnoga ostvarivanja prava na roditeljski dopust, bilo sa skraćenim radnim vremenom (Belgija, Hrvatska, Danska, Finska, Francuska, Njemačka, Grčka, Mađarska, Irska, Luksemburg, Nizozemska, Poljska, Portugal, Slovenija i Španjolska) ili korištenje roditeljskoga dopusta u dijelovima (Bugarska i Švedska). U Luksem-

burgu postoje zanimljiva rješenja, po kojima se roditeljski dopust može iskoristiti na tri načina: »puno radno vrijeme« – što znači odlazak radnika s punim radnim vremenom, skraćivanje radnoga vremena ili rad s polovinom punoga radnog vremena. U slučaju da se roditeljski dopust koristi tako da se skрати puno radno vrijeme, roditelj ne može raditi više od 30 sati tjedno za vrijeme roditeljskoga dopusta (Raskin, 2018.: 33). Slično rješenje predviđeno je u Belgiji, gdje se roditeljski dopust može koristiti u sljedećim oblicima: puno radno vrijeme (četiri mjeseca), pola (osam mjeseci) ili jedna petina (20 mjeseci). Nakon početka odmora radnik može prelaziti s jednoga obrasca na drugi (na primjer: dva mjeseca s punim radnim vremenom i četiri mjeseca s nepunim radnim vremenom). Dopust se također može podijeliti na razdoblja od mjesec dana (s punim radnim vremenom), dva mjeseca (s pola radnoga vremena) ili s pet mjeseci (jedna petina), ili s višestrukim odmakom svake dužine. Radnik je potpuno slobodan birati između tih različitih opcija (Jacqmain, 2018.: 27). Međutim, u značajnom broju zemalja spomenuta fleksibilnost u korištenju roditeljskoga dopusta nije predviđena, već se može koristiti samo u potpunoj odsutnosti s posla tijekom njegova razdoblja (Austrija, Bugarska, Cipar, Češka, Estonija, Latvija i Litva), dok Italija, Rumunjska i Slovačka ostavljaju mogućnost da se fleksibilno korištenje roditeljskoga dopusta regulira kolektivnim ugovorom. Na Cipru je zanimljivo rješenje koje ne regulira mogućnost korištenja skraćenoga radnog vremena tijekom roditeljskoga dopusta, ali predviđa mogućnost radnika da odgodi početak roditeljskoga dopusta, uz savjetovanje s poslodavcem. Naime, prema članku 7. Zakona 47 (I) iz 2012. godine, početak roditeljskoga dopusta može se odgoditi nakon savjetovanja radnika s poslodavcem iz razloga koji se odnose na

pravilno poslovanje tvrtke – npr. u slučaju zaposlenika koji obavlja poslove od posebnoga značaja za poslodavca i ne može pronaći zamjenu ili u slučaju kada veliki broj radnika istovremeno traži roditeljski dopust (Efstratiou-Georgiades, 2018.: 21).

### KARAKTERISTIKE PRAVA NA OČINSKI DOPUST U ZEMLJAMA EU

Kada je u pitanju korištenje očinskoga dopusta, prema raspoloživom podacima, ovo pravo očevi koriste u većem postotku u odnosu na roditeljski dopust, ali ipak još uvijek taj postotak nije na zadovoljavajućoj razini. Izuzetak je Francuska, gdje 7 od 10 očeva odlazi na očinski dopust (Laulom, 2018.: 28). S druge strane, u Bugarskoj je oko 40% očeva ovo pravo iskoristilo tijekom 2017. godine, što je posljedica kompliciranoga ostvarivanja prava, karakterizirano visokom formalnošću i složenošću potrebne dokumentacije, što značajno otežava dostupnost korištenja očinskoga dopusta (Tiševa, 2018.: 32). Slično tome, u Španjolskoj je malu upotrebu očinskoga dopusta moguće objasniti činjenicom da su uvjeti za ostvarivanje ovoga prava izrazito kruti. Konkretno, očinski dopust mora se uzimati istodobno s porodijskim dopustom ili odmah nakon što je majka uzela porodijski dopust (Ballester, 2018.: 27). Osim toga, u većini država članica zakoni predviđaju da se očinski dopust koristi samo puno vrijeme, dok se fleksibilni oblici ostvarivanja ovoga prava (npr. rad sa skraćenim radnim vremenom) mogu primijeniti samo ako su predviđeni kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i radnika.

U nekim zemljama, poput Velike Britanije, niska razina plaće predstavlja problem u ostvarivanju prava na očinski dopust. Konkretno, prema izvješću Instituta za očeve, za očeve s niskim primanjima

upola manje je vjerojatno da će iskoristiti očinski dopust i manje je vjerojatno da će dobiti financijsku pomoć za odlazak na dopust poslodavca (Fatherhood Institute, 2017.). Također, krute pravne norme značajno utječu na dostupnost ovoga prava očevima. Prema istraživanju u Velikoj Britaniji, »više od jedne četvrtine muškaraca koji su postali očevi u 2016. godini (preko 157 000 novih očeva) nije se kvalificiralo za očinski dopust, jer nisu dugo radili za svoga poslodavca (Women and Equalities Committee, 2018.). Ovakvo je rješenje u direktnoj suprotnosti s Direktivom 2019/1158, koja u članku 4, stava 2. predviđa da očinski dopust nije uvjetovan prethodnim trajanjem radnoga odnosa.

Osim formalnih razloga, stupanj kulturnoga razvoja, odnos zajednice prema podjeli roditeljske uloge, ima značajan utjecaj na korištenje očinskoga dopusta. Prema istraživanju poljskih sociologa, uzimanje roditeljskih prava očeva manje je društveno prihvaćeno od uzimanja majki

(Zielińska, 2018.: 38). Slična otkrića istraživanja prisutna su i u Mađarskoj, gdje javno mišljenje smatra da je odgovornost žena da se brinu o djeci i starijim osobama (Gregor, Aniko i Kovats, 2018.).

U većini zemalja očinski dopust daje se samo biološkom ocu djeteta, dok manje od polovice država članica to pravo predviđa i za roditelje iz istospolnih zajednica: Austrija, Nizozemska, Belgija, Francuska, Irska, Španjolska i Švedska (Masselot, 2018.: 88). Kad je u pitanju bračni status, u većini se zemalja pravo može ostvariti neovisno od bračnoga statusa roditelja, s iznimkom Bugarske (Tisheva, 2018.: 29). S druge strane, u velikom broju zemalja pravo na roditeljski dopust imaju i posvojitelji koji su prema pravima izjednačeni s njihovim roditeljima: Bugarska, Cipar, Grčka, Italija, Luksemburg i Španjolska.

U Tablici 2. koja slijedi dan je prikaz trajanja i plaćenosti očinskoga dopusta u zemljama Europske unije.

Tablica 2.

*Trajanje i plaćenost očinskoga dopusta u zemljama Europske unije.*

Zemlja	Trajanje	Plaćenost
Austrija	0-31 dan	Fiksni iznos (700 eura)
Belgija	10 dana	100%
Bugarska	15 dana	90%
Cipar	14 dana	72%
Češka Republika	7 dana	70%
Danska	14 dana	100%
Estonija	10 dana	100%
Finska	54 dana	70%
Francuska	11 dana	100%
Grčka	2 dana	100%
Hrvatska	0	-
Irska	14 dana	Fiksni iznos (235 eura bruto tjedno)
Italija	4 dana	100%
Latvija	10 dana	80%
Litva	30 dana	100%
Luksemburg	2 dana	100%
Mađarska	5 dana	100%

Zemlja	Trajanje	Plaćenost
Malta	1 dan u privatnom sektoru, 2 dana u javnom sektoru	100%
Nizozemska	5 dana	100% za prva dva dana, ostala 3 dana nisu plaćena
Njemačka	0	-
Poljska	14 dana	100%
Portugal	15 dana	100%
Rumunjska	5 dana	100%
Slovačka	0	-
Slovenija	30 dana	100% od prosječne zarade u posljednjih 12 mjeseci – gornji limit: 763,06 EUR mjesečno
Španjolska	28 dana	100%
Švedska	10 dana	80%

Ova tablica adaptirana je prema McColgan, A. *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, p. 65, dostupno na: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3631-reconciliation>.

Kao što se vidi iz Tablice 2., većina država članica EU-a ima pravo na očinski dopust u svojim nacionalnim zakonodavstvima. Izuzeci su Hrvatska, Njemačka i Slovačka, koje to pravo nisu predvidjele prema nacionalnom zakonodavstvu. Međutim, u jednom broju zemalja koje su osigurale pravo na očinski dopust, rješenja nisu u skladu s Direktivom 2019/1158, jer predviđaju manje dana od minimalnoga broja od 10 dana predviđenih Direktivom. To je slučaj Rumunjske (2 dana), Češke (5 dana), Grčke (2 dana), Mađarske (5 dana), Italije (4 dana), Luksemburga (2 dana), Malte (1 dan u privatnom sektoru, 5 dana u javnom sektoru), Nizozemske (5 dana). Austrija ima specifično rješenje za ostvarivanje prava na očinski dopust. Naime, državni službenici imaju pravo na odsustvo od četiri tjedna, dok zaposlenici u privatnom sektoru to pravo ostvaruju ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom. Većina kolektivnih ugovora predviđa najmanje dva ili tri dana dodatnoga plaćenog dopusta koji će očevo iskoristiti pri rođenju djeteta, dok neki kolektivni ugovori predviđaju do četiri tjedna neplaćenoga očinskog dopusta. Od 1. ožujka 2017. svim muškarcima koji su u rad-

nom odnosu nudi se pravna mogućnost pregovora o neplaćenom dopustu do 31 dan u vezi s rođenjem djeteta. Prema izmjenama zakona iz 2017. godine, pravo na ovu vrstu dopusta može koristiti i registrirani partner žene koja je rodila (muško ili žensko), pod uvjetom da se može dokazati stabilna veza od najmanje tri godine. Trajanje dopusta je deset dana i radnik to pravo može iskoristiti u roku od četiri mjeseca nakon rođenja djeteta (Thomasberger, 2018.: 25). Ovo ne podliježe nikakvim uvjetima, osim što radnik mora pismeno obavijestiti poslodavca o korištenju dopusta. Iako se u ovom dijelu rješenja može ustvrditi da su u skladu s novom Direktivom 2019/1158, postoji nedostatak u dijelu ostvarivanja prava na naknadu, koja se ne isplaćuje tijekom cijeloga razdoblja očinstva, već samo prva tri dana.

Kada je riječ o plaćanju očinskoga dopusta, Tablica 2. pokazuje da u zemljama u kojima je to pravo regulirano postoji usklađenost s člankom 8. stavkom 2. Direktive 2019/1158. U većini zemalja naknadu plaća država, s izuzetkom Grčke i Rumunjske, gdje naknadu u potpunosti isplaćuje poslodavac. Što se tiče iznosa naknade, u većini je zemalja jednak iznosu naknade u slučaju

plaćenoga bolovanja (Finska, Francuska, Irska, Italija, Slovenija). S druge strane, u većini zemalja naknada za očinski dopust veća je od naknade za bolovanje. Tako, u Belgiji radnik prima 100% svoje uobičajene plaće tijekom prva tri dana, a nakon toga – tijekom sljedećih sedam dana, ima naknadu u iznosu one koja se primjenjuje na početku porodiljskoga dopusta (Jacqmain, 2018.: 31). Na Cipru nadoknada za očinski dopust iznosi 72% osigurane zarade radnika tijekom prethodne godine i može se povećati proporcionalno broju izdržavanih članova obitelji. Tjedna osnovna naknada povećava se na 80% ako otac ima jednoga uzdržavanog člana obitelji, na 90% ako ima dvije uzdržavane osobe i na 100% ako ima tri ili više uzdržavanih osoba (Efstratiou-Georgiades, 2018.: 29). U Luksemburgu je naknada ograničena na pet puta veću socijalnu minimalnu plaću. U Letoniji je doplatak za očinstvo na istoj razini kao i porodiljski dodatak, koji je 80% prosječne zakonom propisane plaće (Dupate, 2018.: 29). U Sloveniji je očinski dopust jednak 90% prosječne plaće oca ili 100% prosječne plaće za 12 mjeseci neposredno prije datuma na koji se traži naknada ako ne prelazi 763,06 eura mjesečno, dok bolovanja pokrivaju 60% dnevne plaće (Sever, 2018.: 28). U Češkoj je očinski dopust, kao što je i porodiljski dopust, 70% dnevnih plaća (Koldinská, 2018.: 34). U većini zemalja kao osnova za isplatu naknade tijekom očinskoga dopusta uzima se prosječna plaća radnika (obično u posljednjih 12 mjeseci). Izuzetak su Austrija i Irska, u kojima se plaćanje obavlja u fiksnom iznosu.

## ZAKLJUČAK

Izjednačavanje oca u uživanju roditeljskih prava preduvjet je za osiguravanje ravnopravnosti spolova – i u plaćenom i u neplaćenom radu. Povijesno gledano,

uloga oca u odgoju djeteta ovisila je o društvenim promjenama, a posebno je bila uvjetovana teorijskim i znanstvenim postignućima u razvojnoj psihologiji.

Postojeći pravni okvir na razini EU-a sadržava odredbe kojima bi se potaknuli muškarci da preuzmu teret obveza skrbi jednak teretu žena. Međutim, propisi na razini država članica EU-a u velikoj su mjeri nespojivi s novousvojenom Direktivom 2019/1158, u pogledu trajanja neprenosivoga dijela roditeljskoga dopusta, plaćenoga dopusta ako ga koristi djetetov otac, ali i u pogledu trajanja prava na očinski dopust. Postoje značajne razlike u trajanju prava na roditeljski dopust, kao i visini naknade koju dobivaju po toj osnovi. U jednom broju zemalja roditeljski se dopust koji koristi otac ne plaća, tj. plaća se samo jednom roditelju, a u državama koje osiguravaju plaćeni dopust naknade se kreću u rasponu od 100% do 25% od osnovice. U ovom su dijelu najpovoljnija rješenja predviđena u Francuskoj, Danskoj, Sloveniji i Hrvatskoj. Osim toga, Francuska predviđa najpovoljnija rješenja u pogledu duljine roditeljskoga dopusta, što se može povezati s razvijenim sustavom socijalne zaštite u ovoj zemlji. Povoljnija rješenja u pogledu trajanja roditeljskoga dopusta u odnosu na Direktivu 2019/1158 predviđena su u Hrvatskoj, u slučaju da se radi o trećem djetetu ili blizancima, što reflektira socijalistički sustav uređenja odnosa na radu, u kojem su roditelji s više djece uživali posebnu zaštitu.

Kada je u pitanju očinski dopust, duljina i naknada dopusta regulirana je na nacionalnoj razini i znatno se razlikuju između država članica. Sve u svemu, 17 država članica već ispunjava predloženi minimum očinskoga odsustva za dva tjedna u vrijeme rođenja djeteta. Međutim, od ovih zemalja samo 13 njih nudi 2 tjedna dobro plaćenoga očinstva, dok u nekim zemljama, kao što su Hrvatska, Njemačka i Slovačka ne postoji jasna razlika između očinskoga i roditelj-

skoga dopusta, odnosno pravo na očinski dopust nije jasno prepoznato, u većini je regulirano kao dio roditeljskoga dopusta, što pokazuje na još uvijek prisutnu rodnu nejednakost u ovim državama.

U zemljama EU-a mali postotak očeva koristi pravo na roditeljski dopust, a razlozi se za to, osim tradicionalne podjele uloga u obitelji, odnosno rodnih stereotipa, nalaze i u niskoj razini plaće, a u nekim slučajevima i nepostojanju naknade plaća za očeve koji koriste roditeljski dopust. Sve to upućuje na nejednakost oca djeteta u ostvarivanju roditeljskih prava, kao i na činjenicu da koncepcija »novog očinstva« još uvijek nije primijenjena u zemljama EU-a. U tom se pogledu očekuje da će rješenja sadržana u novoj Direktivi 2019/1158, koja predviđaju pravo na plaćeni očinski dopust, pridonijeti jednakoj mogućnosti žena i muškarca da koriste dopust u vrijeme rođenja djeteta. Osim toga, neprenosivi dio roditeljskoga dopusta u trajanju od dva mjeseca i plaćeni očinski dopust trebao bi potaknuti muškarce na ujednačeniju podjelu obiteljskih obveza u odnosu na žene.

## LITERATURA

- Ballester, A. (2018). *Spain - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/spain>
- Beck, U. (2003). Živeti sopstveni život u svetu koji se ubrzano menja: Individualizacija, globalizacija i politika. U V. Haton & E. Gidens (ur.), *Na ivici. Živeti sa globalnim kapitalizmom* (str. 216–229). Beograd: Plato.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization*. London: Sage.
- Bobić, M. (2003). *Brak ili/i partnerstvo, demografsko-sociološka studija*. Beograd: ISI FF.
- Bobić M. (2013). *Postmoderne populacione studije. Demografija kao intersekcija*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta & Čigoja štampa.
- Borg, A. (2018). *Work-life balance: Public hearing: Work-life balance for parents and carers*. Presentation at the European Parliament, Brussels.
- Bowlby, J. (1951). *Mental care and mental health*. Geneva: WHO.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol. 1.: Attachment*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Vol. 2: Separation*. New York: Basic Books
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss: Vol. 3: Loss*. New York: Basic Books.
- Bünning, M. (2015). What happens after the ‘daddy months’? Fathers’ involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738–748. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>
- Burgess, A., & Davies, J. (2017). *Cash or carry? Fathers combining work and care in the UK*. Fatherhood Institute. Dostupno na <http://www.fatherhoodinstitute.org/wp-content/uploads/2017/12/Cash-and-carry-Full-Report-PDF.pdf>
- Chodorow, N. (1978). *The reproduction of mothering: Psychoanalysis and the sociology of gender*. Berkeley: University of California Press.
- Čudina-Obradović, M., & Obradović, J. (2006). *Psihologija braka i obitelji*. Zagreb: Golden marketing-Tehnička knjiga.
- Dinnerstein, D. (1977). *The mermaid and the minotaur: Sexual arrangements and human malaise*. New York: Harper Colophon Books.
- Dnes.bg. (2018). *U doma s bebeto*. Dostupno na <https://www.dnes.bg/obshtestvo/2018/03/01/u-doma-s-bebeto-395-tatkovci-v-bashtinstvo-vzimat-pov-eche-ot-maikite.369390>
- Doucet, A. (2017). The ethics of care and the radical potential of fathers ‘home alone on leave’: Care as practice, relational ontology, and social justice. In M. O’Brien & K. Wall (Eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality* (pp. 11-28). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0_2)
- Dupate, K. (2018). *Latvia - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/latvia>
- Efstratiou-Georgiades, E. L. (2018). *Cyprus - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/cyprus>
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2011). Against all odds. Fathers’ use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 88–99. <https://doi.org/10.1177/0958928710385732>
- Gregor, A., & Kováts, E. (2018). *Women’s affairs 2018: Societal problems and solution strategies in Hungary*. Dostupno na <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14462.pdf>

- Gupta, N. D., Smith, N., & Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages and children. *Review of Economics of Households*, 6, 65–89. <https://doi.org/10.1007/s11150-007-9023-0>
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85–104. <https://doi.org/10.1080/13668800701785346>
- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2013). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD Countries*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/1815199X>
- Jacqmain, J. (2018). *Belgium - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/belgium>
- Koldinská, K. (2018). *Czechia - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/czechia>
- Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>
- Lamb, M. E. (Ed.). (1981). *The role of the father in child development*. New York: John Wiley.
- Lamb, M. E., & Tamis-LeMonda, C. S. (1985). *The role of the father: An introduction*. New York: John Wiley & Sons.
- Laulom, S. (2018). *France - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/france>
- Lesthaeghe, R., & Neels, K. (2002). From the first to the second demographic transition – an interpretation of the spatial continuity of demographic innovation in France, Belgium and Switzerland. *European Journal of Population*, 18, 325–360. <https://doi.org/10.1023/A:1021125800070>
- Maskalan, A. (2016). In the name of the father: A discussion on (new) fatherhood, its assumptions and obstacles. *Revija za socijalnu politiku*, 23(3), 383–298. <https://doi.org/10.3935/rsp.v23i3.1295>
- Masselot, A. (2018). *Family leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/publications/thematic-reports>
- Mead, M. (1962). *A creative life for your children*. Washington: U.S. Dept. of Health, Education, and Welfare.
- Milić, A. (2007). *Sociologija porodice: Kritika i izazovi*. Beograd: Čigoja štampa.
- Milkie, M. A., & Denny, K. E. (2014). Changes in the cultural model of father involvement: Descriptions of benefits to fathers, children, and mothers in Parents' Magazine, 1926–2006. *Journal of Family Issues*, 35(2), 223–253. <https://doi.org/10.1177/0192513X12462566>
- Miller, T. (2010). *Making Sense of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Morgan, D. (1992). *Discovering men*. London: Routledge.
- Moss, P. (Ed.). (2015). *International review of leave policies and related research*. Dostupno na [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/2015\\_full\\_review3\\_final\\_8july.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf)
- Norman, H., Elliot, M., & Fagan C. (2014). Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement. *Community, Work & Family*, 17(2), 163–180. <https://doi.org/10.1080/13668803.2013.862361>
- O'Brien, M., & Wall, K. (2018). Fathers on leave alone: Setting the scene. In M. O'Brien & K. Wall (Eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality* (pp. 1–10). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0_1)
- Parke, R. D. (2002). Fathers and families. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of Parenting Vol 3: Being and Becoming a Parent* (2nd Ed.) (pp. 27–75). London: Routledge.
- Petrović, M. (2009). Domaćinstva u Srbiji prema porodičnom sastavu: Između (pre)modernosti i (post) modernosti., U A. Milić & S. Tomanović (ur.), *Porodice u Srbiji danas u komparativnoj perspektivi* (str. 115–135). Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Povelja Europske unije u temeljnim pravima. *Službeni list Europske unije*, C 202/389.
- Raskin A. (2018). *Luxembourg - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/luxembourg>
- Renga, S. (2018). *Italy - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/italy>
- Ruddick, S. (1995). *Maternal thinking: Towards a politics of peace*. Boston: Beacon.
- Sever, K. (2018). *Slovenia - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/slovenia>
- Schulze, E., & Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Brussels: European Parliament.



- Tisheva, G. (2018). *Bulgaria - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/bulgaria>
- Thomasberger, M. (2018). *Austria - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/austria>
- Tronto, J. C. (1989). Women and caring: What can feminists learn about morality from caring. In A. M. Jaggar (Ed.), *Gender/Body/Knowledge: Feminist Reconstructions of Being and Knowing* (pp. 172–187). London: Rutgers University Press.
- Tronto, J. C. (2013). *Caring democracy: Markets, equality, and justice*. New York: New York University Press.
- Ugovor o Europskoj uniji (pročišćeni tekst). *Službeni list Europske unije*, 2016, C/202.
- Ugovor o funkcioniranju Europske unije (pročišćeni tekst). *Službeni list Europske unije*, 2016, C/202.
- Walzer, S. (1998). *Thinking about the baby: Gender and transitions into parenthood*. Philadelphia: Temple University Press.
- Women and Equalities Committee. (2018). *Fathers and the workplace*. First Report of Session 2017-19. Available at <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/358/358.pdf>
- Zakon o roditeljskim potporama. *Narodne novine*, br. 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014, 59/2017.
- Zielińska, E. (2018). *Poland - Country report gender equality*. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/country/poland>

## Summary

### **THE RIGHT OF THE FATHER TO PARENTAL AND PATERNITY LEAVE IN EU COUNTRIES**

**Vesna Simović-Zvicer**

University of Montenegro, Faculty of Political Science  
Podgorica, Montenegro

*Equality between men and women in the exercise of rights is one of the fundamental principles of the European Union, which is enshrined in the acts of primary legislation and in secondary legislation. However, the directive did not ensure full equality of fathers and mothers with regard to reconciling professional and family obligations, which was the reason for the adoption of the new Directive 2019/1158, which contains provisions aimed at striking a balance between work and family obligations, and which was adopted on 20 June 2019. This Directive repeals Council Directive 2010/18/ EU, that is, Member States have a period of time to comply with the new Directive within three years of its entry into force.*

*In addition to the importance of involving the father in childcare at a young age, the paper also points to EU legal acts that regulate the reconciliation of fathers' professional and family responsibilities. In addition, an overview of available data on the use of childcare leave by fathers is provided.*

*The paper pays particular attention to existing solutions at EU level for the use of parental and paternity leave, comparing them to those contained in the new Directive 2019/1158.*

**Key words:** parental leave, paternity leave, non-transferability of rights, EU.