

KLASA: 007-01/23-03/02
URBROJ: 2170-137-01-23-318
Rijeka, 25. srpnja 2023.

Na temelju članka 34. Statuta Sveučilišta u Rijeci (KLASA: 030-01/23-01/05, URBROJ: 2170-137-01-23-1 od 21. ožujka 2023. godine) Senat Sveučilišta u Rijeci je na svojoj 84. sjednici održanoj dana 25. srpnja 2023. godine donio sljedeću

ODLUKU

I.

Senat prihvaća Smjernice za usklađivanje poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja/skrbnika na Sveučilištu u Rijeci koje čine sastavni dio ove Odluke.

II.

Ova Odluka stupa na snagu danom njezina donošenja.

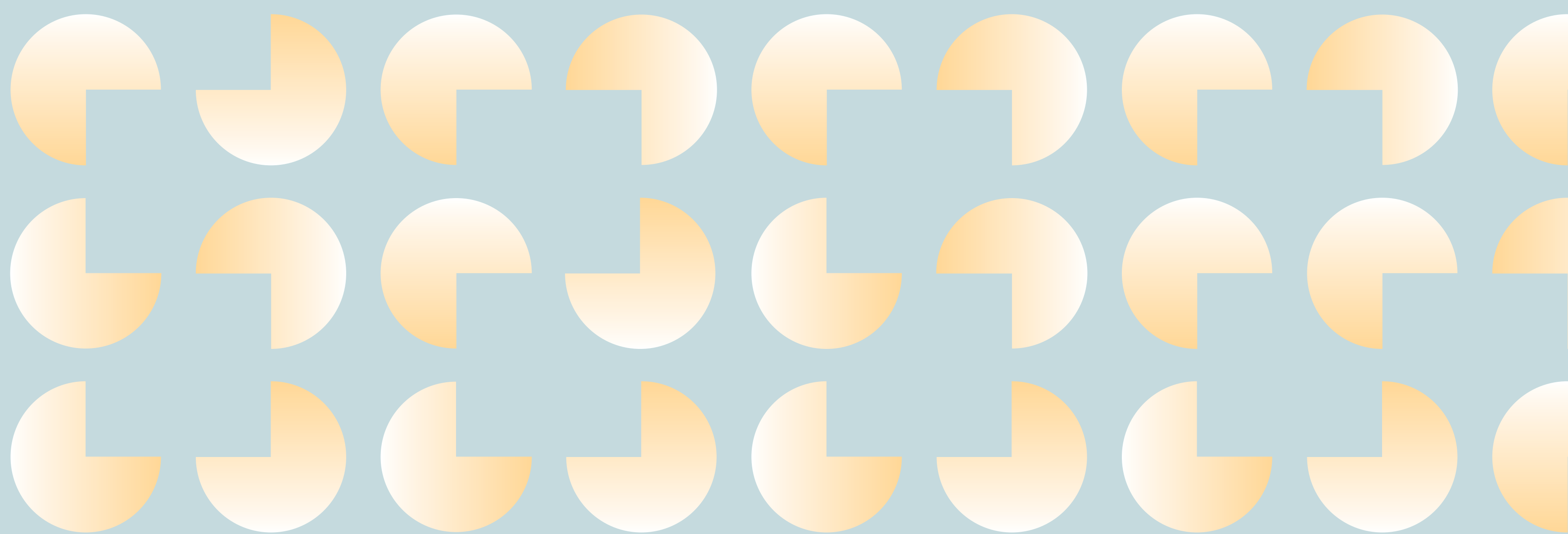


REKTORICA
prof. dr. sc. Snježana Prijic-Samaržija

DOSTAVITI:

1. Vijeću za rodnu ravnopravnost,
2. Sastavnicama Sveučilišta,
3. Pismohrani.

Smjernice za usklađivanje poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja/skrbnika



Smjernice za usklađivanje poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja/skrbnika

Uvodne napomene	> 01
Fleksibilizacija radnog vremena i radnih uvjeta za roditelje/skrbnike	> 03
Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu	> 04
Dopusti i odsustva za roditelje/skrbnike	> 06
Ostale napomene i smjernice	> 08
Korišteni izvori	> 09
Impressum	> 10

Izrazi koji u ovim Smjernicama imaju rodno značenje koriste se poštujući načela rodno osjetljivog i rodno neutralnog jezika te vodeći računa o jasnoći odredaba i čitkosti teksta. Pri tome, smatra se da se svi jezični oblici u ovim Smjernicama odnose na sve osobe, neovisno o njihovu rodnom identitetu.

Uvodne napomene

Sveučilište u Rijeci ubraja se 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 ono je i u središtu djelovanja niza aktualnih sveučilišnih inicijativa (npr. YUFE Strategija različitosti i uključivosti).

Međunarodni okvir

Načelo rodne ravnopravnosti i ravnoteže između poslovnog i privatnog života vrijednosti su 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.

Nacionalni okvir

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 visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti.

Izazovi

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 trebao 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.

Sveučilišna zajednica

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 znanstveno/umjetničko-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.

Dobrobit za osoblje i organizaciju

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 temelj je ostvarivanja željenih organizacijskih rezultata, zadovoljstva i zadržavanja najboljih radnika/ica.

Fleksibilizacija radnog vremena i radnih uvjeta za roditelje/ skrbnike

Posebne okolnosti

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 trebaju omogućiti **fleksibilni radni uvjeti i prilagodba 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 s invaliditetom, roditelja djece s teškoćama u razvoju ili oboljelih od dugotrajnih bolesti.

Zaposlenicima koji su roditelji/skrbnici s 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 nastavne satnice na način i u vrijeme kada i kako to roditelju/skrbniku odgovara (npr. vrijeme prilagođeno potrebama djeteta, odnosno izbjegavanje ranojutarnjih i kasnih poslijepodnevni terminata nastave u slučaju izvođenja nastave studentima u redovitom statusu, nastave vikendom, omogućavanje hibridnog načina izvođenja nastave i sl.);
- 2) omogućavanja rada od kuće ili na daljinu kada aktivnosti ne zahtijevaju izravnu fizičku prisutnost zaposlenika/ce (npr. sastanci, kolegiji, vijeća, projekti i sl.);
- 3) omogućavanja prilagodbe rasporeda rada osobnim potrebama i kliznog radnog vremena.

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

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Posebni oblici rada

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 odgovornim 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.

Dostupnost 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.

Alternativni pristup

Pored prednje iznesenih posebnih zakonskih mogućnosti ugovornog uređenja rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, ugovorima o radu može se, **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.

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 poštediti 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.

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.

Korišteni izvori

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
izrada Smjernica**

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

Smjernice za usklađivanje poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja/skrbnika na Sveučilištu u Rijeci donijelo je Vijeće za rodnu ravnopravnost Sveučilišta u Rijeci na svojoj 14. sjednici održanoj dana 14. lipnja 2023., u skladu s *Planom rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Rijeci (2021. - 2025.)*, kojeg je usvojio Senat Sveučilišta u Rijeci 18. svibnja 2021. godine, i važećim zakonodavnim pravnim okvirom o radnopravnim odnosima i suzbijanju diskriminacije.

KLASA: 007-01/23-01/33

URBROJ: 2170-137-01-23-13

Mjesto i godina izdanja

Rijeka/Ika, lipanj 2023.