



REVIDIRANI OKVIRNI
SPORAZUM O
RODITELJSKOM DOPUSTU

Priručnik za tumačenje ETUC-a



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

CROATIAN

Revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu

Priručnik za tumačenje ETUC-a

Ovaj priručnik napisali su



Uz savjetovanje stručnjaka organizacije

europa
trade union institute

etui.



Financijski pomogla Europska Komisija

Sadržaj

Uvod	4
Ključni naglasci (revidirane) Direktive/Sporazuma Direktiva 2010/18/EU	6 7
Prikaz odredbi Sporazuma	8
Preambula	8
Odredba 1: svrha i obuhvat	18
Odredba 2: roditeljski dopust	20
Odredba 3: načini primjene	22
Odredba 4: usvajanje	26
Odredba 5: prava na zapošljavanje i nediskriminaciju	27
Odredba 6: povratak na posao	29
Odredba 7: odsustvo s posla zbog više sile	30
Odredba 8: završne odredbe	31
Prilozi	33
Prilog 1: zakon predsjedana Suda Europske Unije o Direktivi za roditeljski dopust	34
Prilog 2: činjenice i statistika o sustavima za roditeljski dopust diljem Europe	37
Prilog 3: širi kontekst – činjenice i statistika o drugim oblicima dopusta diljem Europe (porodiljski dopust, dopust za oca, dopust za usvajanje, dopust za člana obitelji, sporazumi vezani za radno vrijeme itd.)	38
Prilog 4: popis za pomoć pri uvođenju	44
Prilog 5: literatura, resursi i veze	45

Uvod

18. lipnja 2009., postignut je novi iskorak u Europskom socijalnom dijalogu. Počevši u rujnu 2008., te nakon šest mjeseci i sedam sastanaka, Europski socijalni partneri ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME i CEEP potpisali su okvirni sporazum koji revidira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu koji su sklopili 1995. godine¹. Ovo je zapravo prvi puta u povijesti Europskog socijalnog dijaloga da je poduzeta revizija već postojećeg okvirnog sporazuma.

Treba primijetiti kako se Europska Komisija već savjetovala s Europskim socijalnim partnerima u listopadu 2006. i svibnju 2007., tokom prve i druge faze konzultacija o usklađenju radnog, privatnog i obiteljskog života, te se, između ostalog, pozabavila pitanjem ažuriranja zakonodavnog okvira na razini Zajednice. Europska Komisija je tako potaknula Europske socijalne partnere na procjenu odredbi njihova okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu a vezano za njegovu reviziju². Dana 11. srpnja 2007., Europski socijalni partneri zajedno su informirali Komisiju o svojoj namjeri za procjenu postojećih sporazuma o roditeljskom dopustu u Europi, u vezi s ostalim sporazumima koji reguliraju ravnotežu između rada i života, kao i za procjenu je li potrebno zajedničko djelovanje. Predali su rezultate ove procjene u obliku izvještaja o napretku dana 13. ožujka 2008. Tripartitnom društvenom sastanku na vrhu a u njemu izrazili svoju želju *'da zajednički rade na Direktivi o roditeljskom dopustu'*³. Iako su shvaćali kako je početni okvirni sporazum/direktiva ubrzala pozitivne promjene i odigrala značajnu ulogu u pomoći zaposlenim roditeljima u Europi za postizanje bolje ravnoteže između rada i života, Europski socijalni partneri smatrali su kako određene elemente sporazuma valja prilagoditi ili revidirati e kako bi se bolje postigli ciljevi. To je, među ostalim, uključivalo osiguravanje većeg brojeva očeva na roditeljskom dopustu i uzimanje u obzir rasta raznolikosti među radnom snagom kao i društvenog razvoja, što uključuje rast raznolikosti među obiteljskim strukturama.

Unatoč uspješnoj primjeni stare direktive u svim zemljama članicama EU i činjenici da je ovakav prvi okvirni sporazum promicao zajednički nazivnik za poboljšavanje ravnoteže između rada i života u Europi, efekti koje je on imao na bolje usklađivanje radnih i obiteljskih dužnosti, što je nesumnjivo imalo pozitivan utjecaj na uključivanje žena u tržište rada, nisu u potpunosti postignuti. Revidirani okvirni sporazum o roditeljskom dopustu pokušava ispraviti neke od ovakvih izazova revizijom postojećih odredbi i uvođenjem novih.

¹ Ovaj okvirni sporazum uključen je u Direktivu Vijeća 96/34/EC od 3. lipnja 1996., o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, OJ L 145, 19.6.1996, str. 4.

² Formalni dokumenti o savjetovanju s Komisijom dostupni su ovdje: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. Odgovori ETUC-a ovdje: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Cjeloviti napredak dostupan je ovdje: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Revidirani sporazum poboljšava nekoliko odredbi iz prethodnoga, kao na primjer: produljenje roditeljskog dopusta s tri na četiri mjeseca i njegovo jačanje kao prava pojedinca, na način da dio dopusta postaje u potpunosti neprenosiv; zatim prepoznaje ulogu koju igra prihod koji je povezan s roditeljskim dopustom, iako se određene iznosa za isplatu za roditeljski dopust prepušta zemljama članicama; on nudi radnicima pravo na traženje fleksibilnih radnih ugovora pri povratku s dopusta; poziva zemlje članice i/ili socijalne partnere da uspostave razdoblja tokom kojih radnici obavještavaju o svojoj namjeri za uživanje prava na roditeljski dopust. On također pokušava prepoznati rast raznolikih obiteljskih struktura i promicati podjednake obiteljske odgovornosti među muškarcima i ženama. Nadalje, on poštuje raznolike mjere koje su poduzele zemlje članice u područjima kao što su infrastrukture potrebne za dopust, skrb o djeci i fleksibilni radni ugovori.

Uspješno zaključenje ovog sporazuma ilustrira pozitivnu ulogu Europskog socijalnog dijaloga u pronalaženju rješenja kao odgovora na važne izazove pred Europom, jednako tako i u vrijeme kriza. On će doprinijeti boljem usklađivanju radnog, privatnog i obiteljskog života te stoga čini pozitivan odgovor na demografsko starenje, a treba i pomoći pri povećanju sudjelovanja Europljana na tržištu rada.

Što se tiče prvobitnog okvirnog sporazuma, ova revidirana verzija je, prema zajedničkom zahtjevu stranaka koje su ga potpisale, uključen u Direktive, posebice Direktivu 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. godine.⁴ Iako je ova Direktiva prvenstveno upućena zemljama članicama, odredba 8, kao i stvari razmatrane pod točkom 24. sporazuma predviđaju posebnu ulogu socijalnih partnera u uvođenju, primjeni, nadzoru i procjeni ovog sporazuma između ostalog, jer socijalni partneri imaju najbolju poziciju za iznalaženje rješenja koja odgovaraju kako poslodavcima tako i radnicima. Ovaj sporazum/Direktiva mora se uvesti najkasnije do 8. ožujka 2012.

Ovaj priručnik za tumačenje daje pregled sadržaja sporazuma, poglavlje po poglavlje, a usredotočen je na glavna pitanja o kojima se raspravljalo tokom pregovora. Nadalje, ovaj priručnik u svojim prilogima daje daljnje informacije o relevantnim pravnim presedanima Suda Europske Unije (Prilog 1), činjenice i statistiku o roditeljskom dopustu i drugačijim oblicima sustava za dopuste diljem Europe (Prilozi 2 i 3), popis za provjeru pri uvođenju (Prilog 4) te navodi literaturu i izvore (Prilog 5).

On je namijenjen kao podrška organizacijama članicama ETUC-a pri uvođenju sadržaja sporazuma i za omogućavanje boljeg nadzora i procjene postignutih rezultata⁵. Također se nadamo kako će ovaj priručnik pomoći u boljoj informiranosti o ovom sporazumu i o njegovom sadržaju među socijalnim partnerima, radnicima i široj javnosti.

⁴ Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., koja uvodi revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC a koja opoziva Direktivu 96/34/EC, OJ L 68 od 18.03.2010, str. 13-20

⁵ Ovaj priručnik za tumačenje ETUC-a uredila su Veronica Nilsson (posebni savjetnik ETUC-a), Cinzia Sechi i Stefan Clauwaert (savjetnica ETUC-a i viši istraživač ETUI-a; oboje članovi pregovaračke delegacije/grupe za nacrt ETUC-a za "Revidirani sporazum o roditeljskom dopustu").

Ključni naglasci revidirane Direktive/Sporazuma

Kao što smo već spomenuli, iako su Europski socijalni partneri prepoznali kako je prvobitni sporazum/direktiva potaknula pozitivne promjene i odigrala značajnu ulogu u pomoći zaposlenim roditeljima u Europi u postizanju bolje ravnoteže između rada i života, oni su smatrali da određene elemente sporazuma valja prilagoditi ili revidirati kako bi se njegovi ciljevi bolje ostvarili. To je, među ostalim, uključivalo osiguranje većeg broja očeva koji koriste roditeljski dopust i uzimanje u obzir rasta raznolikosti među radnom snagom i društvenog razvoja, što uključuje rast raznolikosti među obiteljskim strukturama.

Iako određeni ciljevi sindikata nisu postignuti tokom pregovora (npr. povećanje dobi za dijete, novi propisi o očinskom dopustu itd.), napravljena su velika poboljšanja. Slijedi njihov sažetak:

- Uvođenje dodatnog dopusta od 1 mjeseca (4 umjesto 3 za svakog roditelja od čega je 1 mjesec neprenosiv) (*odredba 2§2*)
- Jačanje prava „netipičnih“ radnika (zaposlenih na određeno vrijeme, honorarno zaposlenih, zaposlenih preko agencije) na roditeljski dopust (*odredbe 1§3 i 3§1(b)*)
- Zaštita protiv „nepovoljnog tretmana“ za radnike koji se prijavljuju za ili počinju s roditeljskim dopustom, dok je prvobitna Direktiva/Sporazum pružala tek zaštitu protiv otpuštanja radnika koji su se prijavljivali za ili započinjali s roditeljskim dopustom (*odredba 5§4*)
- Uvođenje novih prava za zahtijevanje fleksibilnih ugovora o radu i drugih mjera kako bi se olakšao povratak na posao nakon korištenja roditeljskog dopusta (*odredba 6*)
- Obveza za zemlje članice i/ili socijalne partnere na procjenu sljedećeg pri uvođenju novih ili revidiranih propisa o roditeljskom dopustu:
 - * Veća prisutnost raznolikih obiteljskih struktura kao što su samostalni roditelji, istospolni parovi, parovi koji žive zajedno itd. (*odredba 1§1*)
 - * Potreba za dodatnim mjerama za uzimanje u obzir specifičnih potreba roditelja-usvojitelja (*odredba 4*)
 - * Specifične potrebe roditelja s djecom koja imaju poteškoće ili dugotrajne bolesti (*odredba 3§3*)

- Za razliku od prvobitne Direktive/Sporazuma, ova revidirana verzija sadrži nekoliko odredbi o ulozi i iznosu primanja u vezi s korištenjem roditeljskog dopusta, posebice očeva (*odredba 5§5 i preambula 18-20*)

Direktiva 2010/18/EU

Što se tiče prvobitnog okvirnog sporazuma iz 1995. koji je uključen u Direktivu 96/34/EC⁶, ova, revidirana verzija je, po zajedničkom zahtjevu strana koje su je potpisale te na osnovi članka 155.(2) Ugovora o funkcioniranju Europske Unije (TFEU), smješten i u prilog Direktiva, a posebice Direktive 2010/18/EU od 8. ožujka 2010⁷.

Ova Direktiva sadrži 16 članaka u kojima se među ostalim razmatra sljedeće:

- Pravna osnova Direktive/Sporazuma – članci 153 i 155 TFEU-a (razmatranja u točkama 1 & 2),
- Proces koji je doveo do pregovaranja i potpisivanje novog sporazuma (točke 4, 5 i 6),
- Komisija je uzela u obzir predstavnički status potpisnika u vezi s ovim, revidiranim okvirnim sporazumom, kao i pravnu legalnost odredbi koje se nalaze u njemu (točka 9)
- U skladu s općim principima prava EU, ovaj okvirni sporazum izlaže minimalne zahtjeve (točka 11)
- Pri uvođenju ovog okvirnog sporazuma, zemlje članice (i/ili socijalni partneri) mogu uvijek primijeniti ili uvesti liberalnije odredbe od onih koje su izložene u sporazumu (točka 12),
- Uvođenje odredbi okvirnog sporazuma ne čini valjani temelj za smanjenje opće razine zaštite koja je već na raspolaganju radnicima u području roditeljskog dopusta i hitnog obiteljskog dopusta (točka 13),

Nadalje, ona sadrži 5 ključnih članaka koji među ostalim nalažu sljedeće:

- Zemlje članice moraju odrediti efikasne, proporcijalne i nepoticajne kazne ako se obveze po ovoj Direktivi prekrše ili ograniče (članak 2., također razmatranje u točki 14.)
- Ovu Direktivu valja primijeniti zakonom, propisima i/ili upravnim odredbama do dana 8. ožujka 2012., osim ako se ne pojave posebne teškoće pri uvođenju ili ako se ona vrši putem kolektivnog ugovora, u kojem slučaju se može odobriti dodatno razdoblje od 1 godine (tj., najkasnije do 8. ožujka 2013.) (točka 3.)
- Ova Direktiva opoziva Direktivu 96/34/EC koja sadrži prvobitni okvirni sporazum iz 1995. godine (članak 4. i razmatranja u točkama 3- i 7.)

⁶ OJ L 145, 19.6.1996, str. 4

⁷ OJ L 68 of 18.03.2010, str. 13-20

Prikaz odredbi Sporazuma

Preambula

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
<p><i>Ovim Okvirnim sporazumom između Europskih socijalnih partnera, BUSINESSEUROPE-a, UEAPME-a, CEEP-a i ETUC-a (i odbora za vezu Eurodaces/CEC-a) revidira se Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu koji je zaključen 14. prosinca 1995. i utvrđuju se minimalni zahtjevi o roditeljskom dopustu, te se smatra važnim sredstvom za usklađivanje radnih i obiteljskih obaveza i promiču se jednake mogućnosti i postupanje prema muškarcima i ženama.</i></p>	<p>Već u vezi s prvobitnim okvirnim sporazumom naglašeno je kako je za ETUC okvirni sporazum primarno, bez obzira na usvajanje u smislu zakonodavstva Zajednice, obveza socijalnih partnera na uvođenje minimalnih odredbi o roditeljskom dopustu. Stoga to nije pitanje pasivnog prepuštanja na volju zakonodavcu, već prije dinamična odluka ispod koje se nalazi zajednička volja za uvođenje ovih minimalnih odredbi u svakoj državi Unije putem pravnih sredstava i kolektivnog pregovaranja.</p> <p>U usporedbi s tekstem Sporazuma iz godine 1995., ovaj odlomak se mijenja ili ažurira s pukog „proceduralnog“ gledišta. Kao prvo, mijenja se naziv UNICE novim BUSINESSEUROPE. Kao drugo, dodaje se UEAPME-a koji nisu sudjelovali u pregovorima 1995., i, kao treće, dodaje se pozivanje na odbor za veze Eurocadres/CEC, koji tada nisu bili dijelom delegacije ETUC-a. Na koncu, jasno se ističe kako se radilo o reviziji okvirnog sporazuma zaključenog 1995.</p>
<p><i>Europski socijalni partneri zahtijevaju od Komisije da ovaj Okvirni sporazum podnese Vijeću kako bi ono donijelo svoju odluku kojom ovi zahtjevi postaju obvezujući za države članice Europske unije.</i></p>	
<p><u>I – Opće odredbe</u></p>	
<p>1. Uzimajući u obzir Ugovor o EZ-u, a posebno njegove članke 138. i 139 (*)⁸;</p>	<p>Ovo razmatranje poziva se na pravnu osnovu teksta. Valja primijetiti kako u vrijeme potpisivanja okvirnog sporazuma, u lipnju 2009.,</p>

Dodane su sljedeće tri fusnote označene sa “*”; vidi objašnjenje gore:

	<p>Lisabonski ugovor još uvijek nije bio na snazi. No bio je u vrijeme usvajanja Direktive koja uključuje ovaj sporazum, u ožujku 2010.</p> <p>Kako bi se izbjegla zbrka, dodan je pravni savjet Europske Komisije, nakon konzultacija i uz suglasnost Europskih socijalnih partnera, neke bilješke uz konačni tekst okvirnog sporazuma, kada ga je usvojilo Vijeće i kada je objavljen u Službenom glasniku.</p>
<p><i>2. uzimajući u obzir članak 137. stavak 1. točku (c) i članak 141. Ugovora o EZ-u i načelo ravnopravnog tretiranja (članci 2., 3. i 13. Ugovora o EZ-u) i podzakonske akte koji se na njima temelje, a posebno Direktivu Vijeća 75/117/EEZ o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene⁹; Direktivu Vijeća 92/85/EEZ o poticanju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje¹⁰; Direktivu Vijeća 96/97/EZ o izmjenama i dopunama Direktive 86/378/EEZ o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u programima profesionalnih socijalnih osiguranja¹¹; i Direktivu 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preuređena verzija)¹²;</i></p>	<p>Uz pozivanje na relevantne primarne pravne izvore EU vezano za pitanje ravnopravnosti, ova nova odredba također se kratko poziva na relevantno sekundarno zakonodavstvo u ovom području, a čije bi ispravno uvođenje i primjena trebali doprinijeti boljoj ravnopravnosti pri tretmanu žena i muškaraca.</p>

(*) Nova numeracija: članci 154 i 155 TFEU-a.

(**) Nova numeracija: članci 153(1) c i 157 TFEU-a.

(***) Članak 2 Ugovora o EZ opoziva se i zamjenjuje, u osnovi, člankom 3 Ugovora o Europskoj Uniji. Članak 3(1) Ugovora o EZ opoziva se i mijenja, u osnovi, člancima 3 do 6 TFEU-a. Članak 3(2) Ugovora o EZ renumerira se kao članak 8 TFEU-a. Članak 13 Ugovora o EZ renumerira se kao članak 19 TFEU-a.

⁹ SL L 45, 19.2.1975., str. 19–20

¹⁰ SL L 348, 28.11.1992., str. 1–8

¹¹ SL L 46, 17.2.1997., str. 20–24

¹² OJ L 204, 26.7.2006, str. 23–36

<p>3. uzimajući u obzir Povelju o temeljnim pravima Europske unije od 7. prosinca 2000. i njezine članke 23. i 33. o ravnopravnosti muškaraca i žena i o usklađivanju radnog, privatnog i obiteljskog života;</p>	<p>U prethodnom okvirnom sporazumu, pozivalo se na relevantne članke Povelje Zajednice o temeljnim društvenim pravima (1989.). To se mijenja pozivanjem na članke 23. i 33. Povelje o temeljnim pravima Europske Unije, koji kažu sljedeće:</p> <p>Članak 23. Ravnopravnost žena i muškaraca <i>Ravnopravnost žena i muškaraca mora se osigurati u svim područjima, što uključuje zapošljavanje, rad i nadoknade za rad. Princip jednakosti neće zapriječiti održavanje ili usvajanje mjera koje osiguravaju specifične prednosti u korist manje zastupljenog spola.</i></p> <p>Članak 33. Obiteljski i radni život 1. <i>Obitelj će uživati pravno, ekonomsku i socijalnu zaštitu.</i> 2. <i>Kako bi se uskladili obiteljski i radni život, svatko ima pravo na zaštitu od otpuštanja, a zbog razloga povezanog s majčinstvom, i pravo na plaćeni porodiljini dopust i na roditeljski dopust nakon rođenja ili usvajanja djeteta.</i></p> <p>Povelja EU sada je dio primarnog zakonodavstva EU dok članak 6. TEU-a spominje kako „Unija prepoznaje prava, slobode i principe izložene u Povelji temeljnih prava Europske Unije od 7. prosinca 2000., kako je usvojeno u Strasbourgu, dana 12. prosinca 2007., a što će imati jednaku pravnu vrijednost kao i Povelje (...)”.</p>
<p>4. uzimajući u obzir Izvješće Komisije o provedbi Direktive Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnome sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC;</p>	<p>Ovaj izvještaj je dostupan ovdje: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</p>
<p>5. uzimajući u obzir cilj Lisabonske strategije o gospodarskome rastu i</p>	<p>U ovoj novoj odredbi, kao prvo, postoje neka pozivanja na relevantne</p>

<p><i>radnim mjestima da se stope ukupne zaposlenosti povećaju na 70 %, stope zaposlenosti žena na 60 %, a stope zaposlenosti starijih radnika na 50 %; uzimajući u obzir ciljeve iz Barcelone o osiguranju ustanova za skrb o djeci; i uzimajući u obzir doprinos primjene politika na poboljšanju usklađenosti radnog, privatnog i obiteljskog života u postizanju tih ciljeva;</i></p>	<p>kriterije koje uspostavlja Lisabonska strategija, a koji se još nisu primjenjivali u vrijeme potpisivanja ovog sporazuma. U međuvremenu, nasljednik, tzv. strategija EU-2020 usvojena je. Ova nova Europska strategija za „inteligentan, održiv i uključiv rast“ postavlja cilj da do godine 2020. 75% stanovništva u dobi između 20-64 mora biti zaposleno.</p> <p>Druga referenca se poziva na tzv. „ciljeve iz Barcelone“. Uistinu, Europsko Vijeće održano 2002. u Barceloni pozvalo je zemlje članice da, među ostalim, uklone manjak poticaja ženskom sudjelovanju u radnoj snazi, ciljajući na pružanje skrbi o djeci do godine 2010. barem za 90% djece u dobi od tri godine do školske dobi, i barem za 33% u slučaju djece mlađe od tri godine.</p>
<p>6. <i>uzimajući u obzir Okvirne postupke Europskih socijalnih partnera vezano uz ravnopravnost spolova od 22. ožujka 2005., u kojima se prvenstvo daje postupcima u području potpore ravnoteži rada i življenja, a istovremeno se uviđa kako je, da bi se nastavilo ostvarivati napredak u pitanju usklađenosti, nužno uspostaviti uravnoteženu, integriranu i suvislu politiku koja obuhvaća rješenja vezana uz dopust, uz rad i uz infrastrukturu namijenjenu skrbi;</i></p>	<p>U ovoj, također novoj odredbi, poziva se na Okvir za radnje vezane za ravnopravnost spolova i prioritet u području usklađivanja. U to vrijeme, ovo je bio jedan od najvećih i najrecentnijih rezultata Europskog socijalnog dijaloga između ETUC-a, BUSINESSEUROPE, UEAPME i CEEP-a.</p> <p>Daljnje informacije o Okviru za radnje, kao i o njegovom uvođenju možete pronaći ovdje: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</p>
<p>7. <i>budući da su mjere za poboljšanje usklađenosti dio širega političkoga programa za rješavanje potreba poslodavaca i zaposlenika te za poboljšanje prilagodljivosti i zapošljivosti, kao dio pristupa fleksibilne sigurnosti;</i></p>	
<p>8. <i>budući da bi obiteljska politika trebala doprinositi ostvarivanju ravnopravnosti spolova i te nju treba promatrati u kontekstu demografskih promjena, učinaka starenja stanovništva, smanjenja</i></p>	<p>Ova odredba proizlazi iz prvobitnog okvirnog sporazuma, iako je dodano pozivanje na postizanje ravnopravnosti među spolovima i dijeljenju obveza za skrb između žena i muškaraca. Ovo je izraz novih</p>

<p><i>razlika među naraštajima, promicanja sudjelovanja žena radnoj snazi i podjele odgovornosti između žena i muškaraca;</i></p>	<p>demografskih realnosti i efekata starenja stanovništva. U tom smislu, valja čitati ovu odredbu zajedno s odredbom 7 o „hitnom obiteljskom dopustu“, kako za pomladak (djecu) tako i za pretke (zavisne starije rođake).</p>
<p>9. <i>budući da se Komisija 2006. i 2007. savjetovala s Europskim socijalnim partnerima u prvoj i drugoj fazi postupka savjetovanja o usklađivanju radnoga, privatnoga i obiteljskoga života te je između ostaloga bilo riječi o pitanju ažuriranja zakonodavnog okvira na razini Zajednice, a dana je i potpora Okvirnome sporazumu Europskih socijalnih partnera o roditeljskom dopustu s namjerom da se on revidira;</i></p>	<p>Ova nova odredba prisjeća se kako su pregovaranje na neki način potakle dvoetape konzultacije Europske Komisije o usklađivanju radnog, privatnog i obiteljskog života.</p> <p>Službene dokumente konzultacija možete pronaći na internetskoj stranici Komisije, posvećenoj Europskom socijalnom dijalogu: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en.</p> <p>Odgovori ETUC-a na ove konzultacije, ako i druge pozicije u području usklađivanja obiteljskog, privatnog i profesionalnog života možete pronaći na internetskoj stranici ETUC-a: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Nakon konzultacija, Europski socijalni partneri odlučili su procijeniti odredbe sporazuma iz godine 1995., kao i njihovo uvođenje. Rezultati ove procjene objavljeni su kao „Izveštaj o napretku usklađenja radnog, privatnog i obiteljskog života“ dana 27. veljače 2008., koji je podnesen na Tripartitnom socijalnom sastanku održanom 13. ožujka 2008. godine.</p> <p>Izveštaj o napretku je procijenio i napravljene pomake u području ravnoteže radnog života u proteklih deset godina. Uloga EU i Europskih socijalnih partnera u postizanju boljeg usklađenja radnog, privatnog i obiteljskog života također je naglašena. Tri su područja posebice važna: (i) sporazumi o dopustima, (ii) radni ugovori, i (iii) infrastruktura za skrb.</p>

	Cjeloviti izvještaj o napretku dostupan je na internetskoj stranici ETUC-a; ovdje: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf .
<i>10. budući da je Okvirni sporazum Europskih socijalnih partnera o roditeljskom dopustu iz 1995. poslužio kao katalizator pozitivnih promjena, da je u državama članicama osigurao zajedničko stajalište o ravnoteži rada i života i odigrao značajnu ulogu pomogavši roditeljima u Europi postizanje bolje usklađenosti; međutim, Europski socijalni partneri na osnovu zajedničkog vrednovanja smatraju da radi boljeg ostvarenja njegovih ciljeva neke dijelove sporazuma treba prilagoditi ili revidirati;</i>	
<i>11. budući da neke vidove treba prilagoditi uzimajući u obzir rastuću raznolikost radne snage i zbivanja u društvu, uključujući i sve veće razlike u strukturi obitelji, poštujući istovremeno nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu;</i>	<p>Ovom novom formulacijom, koju valja čitati vezano za odredbu 1.1, Europski socijalni partneri htjeli su naglasiti razvoj na tržištu rada, kao i u društvu uopće. Jedan poseban razvoj čini rast novih obiteljskih struktura.</p> <p>Za daljnje pojašnjenje, ETUC je pokušao, no bez uspjeha, poboljšati pozivanje na „raznolikost obiteljskih struktura“, tako da naznači (ne potpuni) popis, koji bi uključio npr. sljedeće: obitelji sa samohranim roditeljem, istospolne veze, zajednički život itd.</p>
<i>12. budući da u mnogim državama članicama poticanje muškaraca da preuzmu jednak dio obiteljskih obaveza nije donio zadovoljavajuće rezultate; stoga treba poduzeti djelotvornije mjere kako bi se potaknula ravnopravna podjela obiteljskih zadaća između muškaraca i žena;</i>	<p>U prvobitnom okvirnom sporazumu, slična odredba pozivala se na potrebu poticanja muškaraca na poduzimanje više odgovornosti za obitelj, a posebice putem odlaska na roditeljski dopust, te se isticalo kako se ovakvo „poticanje“ može vršiti kampanjama. Ipak, analiza je pokazala kako mnogo zemalja članica nije bilo baš uspješno u ovom „poticanju“. Iako su kampanje za podizanje svijesti o problemu i dalje važne, potrebne su neke efikasnije mjere. Na primjer, tako da se jedan mjesec dopusta učini u potpunosti neprenosivim, kao što je to izloženo u odredbi 2.2. To je korak u pravom smjeru. Vidi i razmatranje u točki 16 po ovom pitanju.</p>

<p>13. budući da u mnogim državama članicama već postoji čitav niz političkih mjera i praksi koje se odnose na dopust, zbrinjavanje djece i fleksibilne radne mogućnosti, skrojenih prema potrebama radnika i poslodavaca s ciljem da se roditeljima pruži potpora oko usklađivanja radnog, privatnog i obiteljskog života; u provedbi ovoga sporazuma to treba uzeti u obzir;</p>	<p>Putem ove nove odredbe, Europski socijalni partneri prepoznaju kako postoji cijeli niz mjera u području usklađenja u zemljama članicama te da ovo valja uzeti u obzir kada se primjenjuje sporazum.</p> <p>No, treba naglasiti da uzimanje u obzir ovih različitih političkih mjera nikako ne može činiti argument ili se koristiti da se ne uvedu minimalni zahtjevi ove Direktive/Sporazuma (kao, na primjer, minimalno vrijeme dopusta od 4 mjeseca) ili čak da se srozaju neke postojeće zaštite. Na primjer, u Belgiji neke udruge poslodavaca tvrde kako ne treba utjecati na belgijski sustav roditeljskog dopusta. Smatraju da nije potrebno povećavati sadašnja 3 mjeseca na 4 kako bi se uskladilo s novim sporazumom, jer uzevši u obzir sve druge postojeće sustave dopusta, postoji dovoljno mogućnosti za usklađenje obiteljskog i radnog života.</p>
<p>14. budući da ovaj Okvirni sporazum predstavlja jedan od postupaka Europskih socijalnih partnera u području usklađivanja;</p>	<p>Ovim Europski socijalni partneri žele naglasiti prilično truda koji je uloženi i postignute rezultate tokom Europskog socijalnog dijaloga u području usklađenja. Na primjer, Okvir za radnje za ravnopravnost spolova (vidi razmatranje u točki broj 6) ali i zajedničku deklaraciju o dječjoj skrbi usvojenoj u srpnju 2008. (koja je dostupna ovdje: http://www.etuc.org/a/5204).</p>
<p>15. budući da je ovaj sporazum Okvirni sporazum kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi i odredbe o roditeljskom dopustu, koji nije isto što i porodiljni dopust i izbivanje s posla zbog više sile, državama članicama i socijalnim partnerima se prepušta utvrđivanje uvjeta za pristup i za načine primjene kako bi se u obzir moglo uzeti stanje u svakoj državi članici pojedinačno;</p>	<p>Ovaj je odlomak ostao nepromijenjenim i jasno izlaže dinamičnu, pragmatičnu i komplementarnu viziju koju smo željeli predstaviti okvirnim sporazumom, koja daje odgovornost zemljama članicama i socijalnim partnerima na nacionalnoj razini u otvaranju puteva za pregovore o uvjetima i načinima primjene.</p>
<p>16. budući da je pravo na roditeljski dopust u ovome sporazumu individualno pravo te u načelu nije prenosivo, državama članicama dopušta se da omoguće njegovu prenosivost. Iskustvo pokazuje kako</p>	<p>Ova nova odredba poziva se na pitanje neprenosivosti roditeljskog dopusta i utjecaj koji to može imati na to da očevi koriste dopust. Odredba također pojašnjava kako po sporazumu pravo na roditeljski</p>

<p><i>ne onemogućavanje prijenosa može imati pozitivan učinak na očeve i njihovu odluku da ga koriste, te se stoga Europski socijalni partneri slažu da dio tog dopusta bude neprenosiv;</i></p>	<p>dopust ostaje općenito neprenosivim unutar para. Ovu odredbu treba čitati u vezi s odredbom 2.2 i njenim sadržajem u sporazumu.</p>
<p>17. <i>budući da je bitno u obzir uzeti posebne potrebe roditelja s djecom s invaliditetom ili dugotrajnim bolestima;</i></p>	<p>Ova odredba također je nova i valja je čitati u vezi s odredbom 3.3, koja se tiče novog, dodanog odlomka o potrebi uzimanja u obzir posebnih i specifičnih potreba roditelja s djecom s posebnim potrebama ili dugotrajnim bolestima tokom razvoja programa za roditeljske dopuste.</p>
<p>18. <i>budući da bi države članice trebale osigurati da se za vrijeme trajanja minimalnog razdoblja roditeljskog dopusta zadrže prava na pogodnosti poput onih iz zdravstvenog osiguranja;</i></p>	<p>Raznolikost sustava za socijalnu skrb, osjetljivost zemalja članica na pitanje i nevoljkost poslodavca da razmatraju ovo pitanje dovelo je do odgovornosti za održavanje socijalne skrbi i doplata koji bi bili fiksni na nacionalnoj razini. Ipak, odredba 5(5) posebice primjećuje „važnost nastavka s pravima na socijalnu skrb po različitim programima, posebice u slučaju zdravstvene zaštite“. ETUC naravno smatra kako valja obuhvatiti sve vrste rizika (bolest, nezaposlenost, invalidnost itd.).</p>
<p>19. <i>budući da bi države članice kod provedbe ovoga sporazuma također trebale, kad je to primjereno prema njihovim nacionalnim uvjetima te uzimajući u obzir proračunsku situaciju, razmotriti mogućnost da se zadrže prava na odgovarajuće povlastice iz socijalnog osiguranja kakve vrijede tijekom minimalnoga razdoblja roditeljskog dopusta kao i ulogu koju između ostalih čimbenika ima prihod u uzimanju roditeljskog dopusta;</i></p>	<p>U usporedbi s prvobitnim okvirnim sporazumom, ova je odredba ažurirana u smislu da sada zemlje članice trebaju razmotriti ne tek održavanje prava na socijalnu skrb kada uvode ovaj sporazum, već i <u>ulogu visine prihoda</u>, kao jednog od faktora koji utječe na korištenje roditeljskog dopusta. Odredbu također valja čitati u vezi s razmatranjem u točki 20 i odredbom 5.5.</p>
<p>20. <i>budući da iskustvo u državama članicama pokazuje kako je razina prihoda tijekom roditeljskog dopusta čimbenik koji utječe na to hoće li roditelji, posebno očevi, uzeti dopust;</i></p>	<p>Uz razmatranje u točki 19, ova nova formulacija spominje i pozitivnu ulogu koju igra razina prihoda u korištenju roditeljskog dopusta, posebno se pozivajući na očeve. Praksa uistinu pokazuje kako u državama gdje je roditeljski dopust neplaćen, ili je malo plaćen, bilo koji roditelj ali posebice očevi koriste ga manje. Druge značajke koje imaju važnost su opći problem raskoraka u plaćama među spolovima,</p>

	ali i tiče li se pitanje samohranih roditelja ili parova te zarađuju ili oba roditelja ili ne.
21. <i>budući da dostupnost fleksibilnih radnih mogućnosti roditeljima olakšava da objedine radne i roditeljske obaveze i olakšava ponovno uključivanje na radno mjesto, posebno nakon povratka s roditeljskog dopusta;</i>	Ova odredba odražava uključenje nove odredbe 6.1, kojom bi se trebala privući pozornost na prednosti koje fleksibilni radni ugovori mogu imati na usklađenje radnog i obiteljskog života i povratak na posao po isteku roditeljskog dopusta.
22. <i>budući da je svrha rješenja vezanih uz roditeljski dopust pružiti potporu zaposlenim roditeljima za vrijeme jednog specifičnog razdoblja, a sa ciljem zadržavanja i promicanja njihove neprekinute prisutnosti na tržištu rada; zbog toga bi trebalo veću pozornost posvetiti zadržavanju veza s poslodavcem za vrijeme trajanja dopusta ili s njim dogovoriti detalje povratka na posao;</i>	Ova je odredba također nova i odražava uključenje nove odredbe 6.2 na pozitivnu ulogu koju kontakti između poslodavaca i radnika mogu imati tokom roditeljskog dopusta kako bi se olakšao povratak na posao. Ipak, važno je naglasiti da se odredba 6.2 tiče olakšavanja povratka na posao nakon roditeljskog dopusta i razrade mogućih sporazuma zbog nekih odgovarajućih mjera za reintegraciju. Poticanje na zadržavanje kontakta tako nikako ne treba protumačiti da ono dopušta poslodavcu kontakt kako bi pritiskao radnika da uzme kraći dopust ili da odgodi neki njegov dio ili da nešto i radi tokom dopusta itd.
23. <i>budući da se u ovome sporazumu u obzir uzima potreba da se poboljšaju zahtjevi iz socijalne politike kako bi se potaknula konkurentnost gospodarstva Europske unije i kako bi se izbjeglo uvođenje administrativnih, finansijskih i pravnih ograničenja na način koji bi usporio stvaranje i razvoj malog i srednjeg poduzetništva;</i>	Ovaj odlomak ostao je nepromijenjenim i izlaže opći zahtjev za usklađenjem interesa poslodavaca i radnika, no osobito je važno zbog njena pozivanja na male i srednje velike tvrtke. Može se prihvatiti kako valja razmotriti specifične modalitete ili sporazume za korištenje dopusta u slučaju radnika u malim i srednje velikim tvrtkama. Ali to ne može ispričati neuvođenje ili neprimjenu ovog sporazuma u slučaju malih i srednje velikih tvrtki i njihovih radnika. Ovaj sporazum primjenjuje se na sve tvrtke bez obzira na veličinu (usporedi i činjenicu kako je UEAPME supotpisnik sporazuma) ili djelatnost u kojoj rade.

<p>24. <i>budući da su socijalni partneri najpozvaniji pronaći rješenja koja odgovaraju potrebama poslodavaca i radnika te će stoga, u širem kontekstu drugih mjera, imati posebnu ulogu u provedbi, primjeni i praćenju i ocjenjivanju ovoga sporazuma kako bi se poboljšala usklađenost profesionalnih i obiteljskih obaveza i promicale jednake mogućnosti za muškarce i žene te njihov ravnopravan tretman.</i></p>	<p>Ova ažurirana odredba sadrži snažnije pozivanje na ulogu koju socijalni partneri mogu odigrati u nadzoru i analizi sporazuma. Ovaj odlomak valja čitati u vezi s odredbom 8.7 sporazuma.</p>
--	---

Odredba 1. Svrha i obuhvat

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
<p><i>1. Ovim sporazumom propisuju se minimalni zahtjevi čija je svrha zaposlenim roditeljima olakšati usklađivanje roditeljskih i radnih obaveza, uzimajući u obzir sve veću raznolikost obiteljskih struktura i istovremeno poštujući nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu.</i></p>	<p>Ovaj sporazum izlaže „minimalne zahtjeve“ kako bi se olakšalo usklađenje roditeljskih i obiteljskih odgovornosti i odsustva s posla na osnovi „više sile“ (hitni roditeljski dopust). Minimalni zahtjevi nalaze se u cijelom sporazumu i uvijek se moraju poštovati. Njihova obvezna priroda temelji se na četiri prava: pravo pojedinca na roditeljski dopust od barem četiri mjeseca, zaštita od otpuštanja, pravo na povratak na prethodnu poziciju ili pak sličnu ili srazmjernu ukoliko to nije moguće, te odobrenje odsustva s posla na osnovi više sile zbog hitnih obiteljskih razloga.</p> <p>Ova odredba nadalje priznaje rast raznolikosti obiteljskih struktura. Kao što je već spomenuto (vidi odredbu 11), ETUC je pokušao, no bez uspjeha, poboljšati pozivanje na „raznolikost obiteljskih struktura“ tako da se navede (ne potpuni) popis koji bi na primjer uključio: obitelji sa samohranim roditeljem, istospolna partnerstva, zajednički život itd.</p>
<p><i>2. Ovaj sporazum primjenjuje se na sve radnike, muškarce i žene, koji imaju ugovor o radu ili o radnome odnosu kako je on definiran zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom na snazi u svakoj državi članici.</i></p>	<p>Ovaj sporazum primjenjuje se na sve radnike, kako su oni definirani u nacionalnom zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima i/ili praksi. Valja primijetiti kako je „radni odnos“ širi u svom obuhvatu od „ugovora o zaposlenju“ te čini terminologiju koja se koristila u sporazumima Europskog socijalnog dijaloga kako bi se označila primjena sporazuma, između ostalog, na slučaj državnih službenika ili zaposlenika poduzeća u državnom vlasništvu. Ne postoje isključenja ili izuzeci, kakvi se često mogu pronaći u zakonodavstvu EU (na primjer, zajedničko izuzeće za cijelu trgovačku mornaricu).</p>
<p><i>3. Države članice i /ili socijalni partneri iz doseg a i primjene ovoga</i></p>	<p>Ova nova odredba posebice se tiče radnika koji su zaposleni</p>

<p><i>sporazuma ne smiju isključiti radnike, ugovore o radu ili o radnome odnosu samo zato što se oni odnose na radnike koji rade skraćeno radno vrijeme, ugovorne radnike na određeno vrijeme ili osobe koje ugovor o radu ili o radnome odnosu imaju s agencijom za privremeno zapošljavanje.</i></p>	<p>honorarno, na određeno vrijeme ili putem agencije. Ove kategorije su sada jasno uključene u obuhvat Direktive i trebaju imati pravo na korištenje roditeljskog dopusta.</p>
---	--

Odredba 2. Roditeljski dopust

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
<p><i>1. Ovim sporazumom se muškarcima i ženama radnicima daje pojedinačno pravo na roditeljski dopust na temelju rođenja ili posvojenja djeteta kako bi se o tom djetetu skrbili do njegove određene dobi, a najkasnije do osme godine života, što će definirati države članice i/ili socijalni partneri.</i></p>	<p>Ovaj sporazum daje muškarcima i ženama koji rade pojedinačno pravo na barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta (tj., i majka i otac imaju pravo svaki ponaosob na barem četiri mjeseca dopusta). Pravo na roditeljski dopust je univerzalno, što znači da ne postoje izuzeci za pojedine djelatnosti ili za određene kategorije radnika, kao što ne postoji niti proporcionalno pravo. Pravo na roditeljski dopust ne treba ograničiti na skrb o bebama ili vrlo mladoj djeci. Vlade i/ili socijalni partneri trebaju omogućiti radnicima uzimanje dopusta do vremena kada je dijete staro 8 godina. Nažalost su ponovljeni pokušaji delegacije ETUC-a za povećanje dobi do granice od 12 godina bili neuspješni.</p> <p>U osnovi, ova odredba ostaje prilično nepromijenjenom u usporedbi s tekstom prvobitnog sporazuma, osim činjenice da je pozivanje na trajanje roditeljskog dopusta sada premješteno u sljedeći odlomak 2.</p>
<p><i>2. Dopust se dodjeljuje na razdoblje od najmanje četiri mjeseca, a radi promicanja jednakih mogućnosti i ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama treba, u načelu, predvidjeti da on bude neprenosiv. Države članice na nacionalnoj razini putem svoga zakonodavstva i/ili kroz kolektivne ugovore, uzimajući u obzir postojeća rješenja o dopustu, propisuju načine za primjenu neprenosivog razdoblja. Kako bi se oba roditelja potaknulo na ravnopravnije uzimanje dopusta, treba predvidjeti da barem jedan od četiri mjeseca bude neprenosiv. Načini za primjenu neprenosivog razdoblja se na nacionalnoj razini propisuju zakonodavstvom i/ili kroz kolektivne ugovore, uzimajući u obzir postojeća rješenja o dopustu u</i></p>	<p>Ova odredba sadrži nekoliko novih elemenata od kojih je najvažniji onaj trajanja roditeljskog dopusta koje se povećava s tri na četiri mjeseca.</p> <p>Kao u prethodnom sporazumu, dopust valja odobravati u principu na neprenosivoj osnovi. Iako su se u ETUC-u zalagali za potpuni, neprenosivi dopust, zbog velikih razlika prema delegaciji poslodavaca, postignut je kompromis da u onim državama gdje se dopust može premještatati među roditeljima, barem jedan mjesec treba ostati neprenosiv.</p>

<p><i>državama članicama.</i></p>	<p>Ovaj odlomak kao cilj ima uzimanje u obzir činjenice kako je u određenim državama roditeljski dopust trenutno obiteljsko pravo, ili pojedinačno pravo koje se može prenositi među pojedincima. U praksi je to značilo da su u većini takvih zemalja dopust, iako je teoretski jednako dostupan muškarcima kao i ženama, većinom koristile žene. Kako bi se potaknulo muškarce da koriste roditeljski dopust (vidi i razmatranja u točkama 12 i 16) i kako bi se promicala jednakost među ženama i muškarcima, sporazum ima cilj omogućiti pojedinačno pravo na roditeljski dopust koje je neprenosivo.</p> <p>No, kako bi se spriječilo da se sporazum koristi za smanjenje istinskih prava žena, uz odredbu o neregresiji, nalažemo kako je pravo na roditeljski dopust neprenosivo tek u principu. To znači da vlade i/ili socijalni partneri mogu uvesti pravo na roditeljski dopust na način koji jednako uzima u obzir princip neprenosivosti i nacionalne prilike. Tako bi se omogućilo, na primjer, prijelazno razdoblje tokom kojeg bi se razvilo pojedinačno pravo za oba roditelja, možda povezano s kampanjama za odlazak na dopust koje bi bile usmjerene na očeve (vidi razmatranje u točki 12).</p> <p>Ovdje se valja prisjetiti komentara uz razmatranje u točki 13, koja kaže da, uzimajući u obzir raznolikost političkih mjera i praksi povezanih s infrastrukturom za dopuste, skrb o djeci i fleksibilne radne ugovore, to ni pod kojim okolnostima ne može činiti argument ili se koristiti da se ne uvedu minimalni zahtjevi ove Direktive/sporazuma (kao, na primjer, minimalno trajanje dopusta od 4 mjeseca) ili čak da se smanji neka postojeća zaštita.</p>
-----------------------------------	---

Odredba 3. Načini primjene

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
<p>1. <i>Uvjeti za korištenje i detaljni propisi za primjenu roditeljskog dopusta definirat će se zakonom i/ili kolektivnim ugovorima u državama članicama, pod uvjetom da se poštuju minimalni zahtjevi ovoga sporazuma. Države članice i/ili socijalni partneri mogu posebno:</i></p>	<p>Ova odredba služi kao vodilja vladama/socijalnim partnerima za način primjene prava na roditeljski dopust u praksi, a kako bi se uzele u obzir posebne prilike i okolnosti. Uvjeti za korištenje i načini primjene uvijek moraju poštovati minimalne zahtjeve sporazuma.</p>
<p><i>(a) odlučiti daje li se roditeljski dopust na puno ili skraćeno radno vrijeme, na unaprijed određena vremenska razdoblja ili prema sustavu raspoloživog vremenskog kredita, pri čemu treba voditi računa o potrebama poslodavaca i radnika;</i></p>	<p>Ova odredba želi dati radnicima tim više izbora za način na koji koriste roditeljski dopust. Ovo bi također trebalo omogućiti specifičnim potrebama tvrtke ili tipu zaposlenja prilagodbu, tako da se pravo primijeni fleksibilno, i da se radnicima pruži veća šansa provođenja svojeg prava. Osim potpunog dopusta (a ne umjesto), radnici bi trebali moći koristiti svoje pravo na roditeljski dopust na razne načine. Sporazum sugerira sljedeće mogućnosti kao primjere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Povremeno korištenje (na primjer, pola radnog vremena u razdoblju od 6 mjeseci)• Na fragmentirani način (na primjer, roditeljski dopust se koristi na nekoliko sati tokom određenog razdoblja)• U obliku tzv. vremenskog kreditnog sustava (na primjer, mjesec dana godišnje) <p>Ova odredba sada uključuje posebno pozivanje na činjenicu da, bez obzira na odabranu mogućnost, valja uzeti u obzir potrebe poslodavaca i radnika.</p> <p>Bez obzira na izabrano, ukupno razdoblje dopusta mora biti barem 4 mjeseca.</p>

<p><i>(b) pravo na roditeljski dopust dodijeliti ovisno o kvalificiranosti za njega i to na temelju trajanja rada, i/ili duljini trajanja službe, što ne smije prelaziti godinu dana; kada države članice i/ili socijalni partneri koriste tu odredbu, moraju se pobrinuti da se za potrebe izračuna kvalifikacijskog razdoblja u slučaju uzastopnih ugovora na određeno vrijeme kod istoga poslodavca, kako je definirano Direktivom Vijeća 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme, u obzir uzme zbroj tih ugovora;</i></p>	<p>Ova odredba dopušta vladama/socijalnim partnerima definiranje kriterija za korištenje: „radne kvalifikacije“ odnose se na staž koji osoba ima kao radnik (bez obzira na broj poslodavaca ili broj sati rada tokom tjedna), dok se „kvalifikacija trajanja staža“ odnosi na staž kod jednog poslodavca (bez obzira na stvarni broj radnih sati). Bilo tko tko je radio ukupno dvanaest mjeseci, korištenjem bilo kojeg od ovih kriterija, ili oba, trebao bi imati pravo na korištenje roditeljskog dopusta. To znači da je dvanaest mjeseci maksimalno vrijeme čekanja i da ne postoji proporcionalno pravo. Kriteriji za korištenje ne mogu se tumačiti tako da se neka grupa radnika isključi, poput honorarnih ili privremenih radnika.</p> <p>Ova odredba ojačava pravo na roditeljski dopust radnika na određeno vrijeme, jer se jasno nalaze kako u slučaju slijednih ugovora na određeno vrijeme kod istog poslodavca, zbroj ovih ugovora uzima se u obzir kod računanja razdoblja za kvalifikaciju.</p>
<p><i>(c) definirati okolnosti u kojima se poslodavcu, nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, dopušta da odgodi, iz opravdanih razloga koji se tiču funkcioniranja organizacije, dati roditeljski dopust. Svi problemi nastali zbog primjene ove odredbe trebaju se rješavati u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom;</i></p>	<p>Vlade/socijalni partneri mogu uspostaviti opće kriterije (primjeri su dani u zgradama, ali su izbrisani u revidiranoj verziji sporazuma), koji mogu, u određenim okolnostima, opravdati odluku poslodavca za odgađanje prava radnika na roditeljski dopust. Poslodavac mora konzultirati radnike u pitanju i/ili njihove predstavnike u svim posebnim slučajevima a on ili ona moraju odobriti sve zahtjeve. Kao i drugdje, minimalne zahtjeve sporazuma mora se poštovati a razdoblje odgode mora biti razumno te ne prouzročiti gubitak prava.</p> <p>Tekst ove odredbe ostao je poprilično jednak prvobitnoj formulaciji u sporazumu iz 1995., uz izuzetak brisanja nekih konkretnih primjera koji bi se mogli shvatiti kao „opravdani razlozi povezani s funkcioniranjem sporazuma“. U sporazumu iz 1995., izričito se pozivalo na tadašnju odredbu 2(e), na situacije kada je npr. rad sezonske prirode, kada se zamjena ne može pronaći tokom otkaznog razdoblja, kada se značajan dio radne snage prijavi za roditeljski</p>

	dopust istodobno ili kada je specifično radno mjesto strateški važno. Smatralo se kako bi ovakvi primjeri opterećivali tekst, ali bez obzira na brisanje oni naravno ostaju valjani primjeri ovih „opravdanih razloga“.
<i>(d) povrh navedenoga pod točkom (c), mogu odobriti posebna rješenja kako bi izašli ususret operativnim i organizacijskim zahtjevima malih poduzeća.</i>	<p>Nije bilo izmjena u ovom tekstu u pogledu verzije teksta iz 1995.</p> <p>Ova odredba dopušta „posebne sporazume“ kako bi se pomoglo poslodavcima i radnicima primijeniti pravo na roditeljski dopust u malim tvrtkama, gdje je uvijek teže koristiti prava i pratiti njihovo uživanje. Da ponovimo, takvi sporazumi moraju poštovati minimalne zahtjeve.</p> <p>Ipak, kao što smo spomenuli u tekstu uz točku 23, dopuštanje posebnih sporazuma u slučaju malih i srednje velikih tvrtki ne znači kako ne postoji obveza osiguranja da radnici u takvim tvrtkama imaju pravo na roditeljski dopust.</p>
2. Države članice i/ili socijalni partneri odredit će rokove u kojima radnik mora poslodavca obavijestiti o korištenju prava na roditeljski dopust, navodeći početak i kraj dopusta. Kad određuju trajanje tih rokova države članice i/ili socijalni partneri moraju voditi računa o interesima radnika i poslodavaca.	<p>Ova odredba daje vladama/socijalnim partnerima mogućnost za dogovor o rokovima za obavještanje o korištenju dopusta. Rokovi ne bi trebali spriječiti korištenje (bez obzira kako se dopust koristi, tj., cjelovito, dio vremena) te moraju biti razumni.</p> <p>Za razliku od prvobitne verzije iz sporazuma iz 1995., po tadašnjoj odredbi 3 (d), ova odredba sada također spominje kako valja razmotriti potrebe radnika i poslodavaca pri određivanju rokova.</p>
3. Države članice i/ili socijalni partneri moraju ocijeniti kolika je potreba da se uvjeti za pristup roditeljskom dopustu i načini njegove primjene prilagode potrebama roditelja djece s invaliditetom ili s dugotrajnom bolešću.	Ova nova odredba dopušta vladama/socijalnim partnerima da uspostave posebne uvjete za roditeljski dopust u slučaju roditelja s djecom s posebnim potrebama ili djecom s dugotrajnim bolestima. To može uključivati dulje trajanje dopusta ili više ograničenje za dob djeteta.

Odredba 4.: Posvojenje

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
<p><i>1. Države članice i/ili socijalni partneri moraju ocijeniti kolika je potreba za dodatnim mjerama kojima će se obraditi posebne potrebe roditelja usvajatelja.</i></p>	<p>Ova odredba je preformulirana verzija bivše odredbe 3 (c) iz sporazuma iz 1995., te pojašnjava kako je pravo na roditeljski dopust primjenjivo na usvojenu djecu i da vlade i/ili socijalni partneri trebaju razmotriti treba li uspostaviti dodatne mjere (u usporedbi sa sporazumima za dopuste za uobičajene roditelje) kako bi se odgovorilo na specifične potrebe usvojitelja (tj., povezano s trajanjem dopusta za usvajanje, visine plaće itd.).</p>

Odredba 5.: prava na zapošljavanje i nediskriminaciju

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
	Ova nova odredba 5 većinom se zasniva na različitim dijelovima bivše odredbe 2 sporazuma iz 1995. Dodana je rečenica koja se odnosi na važnost uloge prihoda u korištenju roditeljskog dopusta.
<i>1. Na kraju roditeljskog dopusta radnici moraju imati pravo vratiti se isti posao ili, ako to nije moguće, na jednako vrijedan ili sličan posao u skladu s njihovim ugovorom o radu ili o radnome odnosu.</i>	Opće pravilo trebalo bi omogućiti povratak radnicima na isti posao. Radnici koji koriste dopust određeni broj sati, kao i drugi radnici koji dopust ne koriste cjelovito, naravno trebaju ostati na istom radnom mjestu.
<i>2. Prava koja je radnik stekao ili stječe na datum kad započinje roditeljski dopust moraju ostati kakva jesu sve do završetka roditeljskog dopusta. Na kraju roditeljskog dopusta se primjenjuju ta prava i sve promjene proizašle iz nacionalnoga prava, kolektivnih ugovora i/ili prakse.</i>	Radnici moraju zadržati sva prava tokom trajanja roditeljskog dopusta i zadobiti sva prava koja drugi radnici zadobiju tokom ovog razdoblja. Ovo se primjenjuje bez obzira na način korištenja dopusta (npr. cjelovito, određeni broj sati).
<i>3. Države članice i/ili socijalni partneri moraju definirati status ugovora o radu ili o radnome odnosu za razdoblje roditeljskog dopusta.</i>	Ova odredba ne smije se tumačiti tako da se dopusti poslodavcima da oslabe ugovorne odnose između dvije strane. Ne bi trebao postojati prekid u ugovoru o zaposlenju ili radnom odnosu.
<i>4. Kako bi osigurali da radnici mogu koristiti svoje pravo na roditeljski dopust države članice i/ili socijalni partneri moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zaštitili radnike od postupaka koji su za njih nepovoljniji ili od otpuštanja zbog prijave za uzimanje roditeljskog dopusta ili zbog uzimanja roditeljskog dopusta u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.</i>	Ova odredba štiti radnike od otpuštanja. To je pravo koje se obvezno mora osigurati, bilo putem zakona ili kolektivnim ugovorom koji obuhvaćaju sve radnike. U usporedbi s ranijom verzijom u obliku odredbe 2 (6) u sporazumu iz 1995., ova odredba je prilično ojačana. Ne tek da ona pruža zaštitu protiv otpuštanja, nego i u slučajevima „manje dobrohotnog tretmana“ pruža radnicima zaštitu pri prijavi za korištenje roditeljskog dopusta.

<p>5. <i>O svim pitanjima iz područja socijalne sigurnosti vezanim uz ovaj sporazum razmatraju ili odlučuju države članice i/ili socijalni partneri u skladu s nacionalnim pravom i/ili kolektivnim ugovorima vodeći računa o tome koliko je važan kontinuitet prava na obuhvaćenost raznim programima socijalne sigurnosti, osobito zdravstvene skrbi.</i></p>	<p>Vlade trebaju omogućiti održavanje prava na socijalnu skrb (posebice bolovanje) tokom trajanja roditeljskog dopusta. Ova odredba treba se povezati s točkama 18 i 19 „općih razmatranja” i treba se koristiti za jačanje zahtjeva da vlade jamče radnicima adekvatne prihode/doplatke tokom roditeljskog dopusta.</p>
<p><i>O svim pitanjima vezanim uz ovaj sporazum koja se odnose na prihod raspravljaju i odlučuju države članice i/ili socijalni partneri u skladu s nacionalnim pravom i/ili kolektivnim ugovorima, vodeći računa o ulozi koju – između ostalih čimbenika – ima prihod kod uzimanja roditeljskog dopusta.</i></p>	<p>Ova nova odredba prepoznaje ulogu prihoda, između ostalog, u korištenju roditeljskog dopusta i poziva da se ovo pitanje razmotri i riješi na nacionalnoj razini.</p>

Odredba 6.: Povratak na posao

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
<p><i>1. Radi promicanja bolje usklađenosti, države članice i/ili socijalni partneri moraju poduzeti mjere potrebne da se osigura da radnici po povratku s roditeljskog dopusta mogu na određeno vrijeme zatražiti promjene svoga radnoga vremena i/ili rasporeda. Poslodavci će takav zahtjev razmotriti i na njega odgovoriti vodeći računa o potrebama poslodavca i radnika.</i></p> <p><i>O pojedinostima vezanim uz ovaj stavak odlučuje se u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.</i></p>	<p>Ova nova odredba uvodi mogućnost fleksibilnih radnih ugovora za radnike koji se vraćaju s roditeljskog dopusta i bavi se uspostavljanjem mjera za reintegraciju i održavanje kontakata s radnim mjestom tokom roditeljskog dopusta.</p>
<p><i>2. Radnici i poslodavci se potiču da tijekom trajanja roditeljskog dopusta održavaju vezu kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, a mogu se i dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključenje o čemu odlučuju uključene stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu.</i></p>	<p>No, kao što smo već spomenuli u vezi s točkom 22., važno je naglasiti kako se ovaj odlomak bavi olakšavanjem povratka na posao nakon roditeljskog dopusta i razradom mogućih sporazuma za nekakve reintegracijske mjere. Poticanje na ostajanje u kontaktu tako nikako ne treba protumačiti kao dopuštanje poslodavcu da ostane u kontaktu kako bi vršio pritisak na zaposlenika da ovaj bude kraće na dopustu ili da odgodi neki njegov dio ili da ponešto i radi tokom dopusta itd.</p>

Odredba 7.: Odsutnost s posla zbog više sile

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
<p>Odredba 7 jest bivša odredba 3 .Sporazuma iz 1995., te se nije mijenjala.</p>	
<p>1. <i>Države članice i/ili socijalni partneri moraju poduzeti mjere potrebne da se radnicima dade pravo na odsutnost s posla, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, po osnovi više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je žurna radnikova nazočnost prijeko potrebna.</i></p>	<p>Sporazum nalaže vladama/socijalnim partnerima da moraju uspostaviti pravo na hitni roditeljski dopust u slučaju bolesti ili nesreće članova obitelji (tj., ne samo djece, to može biti i bračni drug ili stariji, zavisni rođak), koji zahtijevaju trenutnu prisutnost radnika. Za razliku od odredbe za roditeljski dopust, sporazum ne kvantificira ovo pravo na Europskoj razini. Angažiranje sindikata na nacionalnoj razini će biti potrebno kako bi se osigurala dosljedna primjena ovog prava.</p>
<p>2. <i>Države članice i/ili socijalni partneri mogu navesti uvjete za pristup i detaljna pravila za primjenu odredbe 7. odlomka 1. i ograničiti to pravo na određeni vremenski rok godišnje i/ili po slučaju.</i></p>	<p>Uvjeti za korištenje i načini primjene mogu definirati vlade/socijalni partneri, a dopust se može ograničiti na određeni broj dana godišnje ili po situaciji. Kao i u slučaju roditeljskog dopusta, radnici koji imaju pravo na hitni roditeljski dopust trebali bi ostvariti puno pravo (tj., ne proporcionalno pravo).</p>

Odredba 8.: Završne odredbe

Tekst sporazuma	Tumačenje/Komentar
	Odredba 8. je bivša odredba 4. Sporazuma iz 1995., te je nepromijenjena.
<i>1. Države članice mogu primijeniti ili uvesti povoljnije odredbe od ovih utvrđenih u ovome sporazumu.</i>	Ova odredba podsjeća zemlje članice kako mogu poboljšati minimalne zahtjeve sadržane u sporazumu. Također odražava princip članka 153 TFEU-a.
<i>2. Provedba odredaba ovoga sporazuma ne predstavlja valjani temelj za smanjenje opće razine zaštite koja se radnicima pruža u području obuhvaćenom ovim sporazumom. Ovime se ne smije dovesti u pitanje pravo država članica i/ili socijalnih partnera da razvijaju vlastite zakonodavne, regulatorne ili ugovorne odredbe, u svjetlu promjenjivih okolnosti (uključujući uvođenje neprenosivosti), pod uvjetom da se poštuju minimalni zahtjevi predviđeni postojećim sporazumom.</i>	Ova, tzv. „neregresijska“ odredba osigurava da premještaj i primjena Direktive ne mogu činiti valjanu osnovu za smanjenje opće razine zaštite koja se daje radnicima. Drugim riječima, zemlje članice i poslodavci ne mogu koristiti premještaj ili primjenu ove direktive kao izgovor za smanjenje razine zaštite koja je izborna prije premještaja Direktive.
<i>3. Ovim sporazumom ne dovodi se u pitanje pravo socijalnih partnera da zaključuju na odgovarajućoj razini, što uključuje i Europsku, sporazume kojima se odredbe ovoga sporazuma prilagođuju i/ili nadopunjuju kako bi se u obzir uzele specifične okolnosti.</i>	Socijalni partneri na svim razinama imaju pravo sklapanja sporazuma koji usvajaju i/ili nadopunjuju ovaj sporazum kako bi se uzele u obzir specifične potrebe socijalnih partnera. U takvom procesu nije dopušteno dogovoriti promjene koje bi ugrozile principe jednakosti koji se nalaze u Europskom sporazumu za radništvo.
<i>4. Države članice moraju donijeti potrebne zakone, druge propise i administrativne mjere kako bi se udovoljilo odluci Vijeća u roku od dvije godine od njezina donošenja ili moraju osigurati da socijalni partneri uvedu potrebne mjere potpisivanjem sporazuma do isteka tog roka. Državama članicama može se dati najviše jedna dodatna godina, ako je to potrebno kako bi se u obzir uzrele posebne teškoće</i>	Zemlje članice imaju dvije godine za primjenu odredbi ove direktive ili za osiguranje da to učine socijalni partneri nekim sporazumom. U slučaju teškoća ili usvajanja standarda putem kolektivnog ugovora, zemljama članicama može se dati dodatna godina najviše (iako se bilo kakvo kašnjenje mora opravdati pred Komisijom).

<i>ili radi provedbe kolektivnih ugovora, da se usklade s tom odlukom.</i>	
<i>5. Sprječavanje i rješavanje sporova i tužbi proizašlih iz primjene ovoga sporazuma mora biti u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.</i>	
<i>6. Ne dovodeći u pitanje uloge koje imaju Komisija, nacionalni sudovi i Sud EZ-a, sva pitanja vezana uz tumačenje ovoga sporazuma na europskoj razini Komisija treba u prvome stupnju uputiti strankama potpisnicama koje će dati svoje mišljenje.</i>	
<i>7. Stranke potpisnice će preispitati primjenu ovoga sporazuma pet godina od datuma kad Vijeće donese odluku, ako to zatraži jedna od stranaka potpisnica ovoga sporazuma.</i>	
Sastavljeno u Bruxellesu 18. lipnja 2009.	

Prilozi

Prilog 1: zakon presedana Suda Europske Unije o Direktivi za roditeljski dopust	34
Prilog 2: činjenice i statistika o sustavima za roditeljski dopust diljem Europe	37
Prilog 3: širi kontekst – činjenice i statistika o drugim oblicima dopusta diljem Europe (porodiljski dopust, dopust za oca, dopust za usvajanje, dopust za člana obitelji, sporazumi vezani za radno vrijeme itd.)	38
Prilog 4: popis za pomoć pri uvođenju	44
Prilog 5: literatura, resursi i veze	45

Prilog 1: zakon presedana Suda Europske Unije o Direktivi za roditeljski dopust

Presedani Suda Europske Unije (CJEU – ranije pod nazivom Europski Sud pravde (ECJ)) uglavnom su usredotočeni na tumačenja članka 2 Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu iz 1995. Stoga, kada želimo uzeti u obzir ove presedane, moramo ih promatrati u vezi sa, i uzeti u obzir, moguće izmjene koje su izvršene na revidiranom okvirnom sporazumu iz 2010.

Svi presedani CJEU-a, što uključuje i primjere iznesene dolje, nalaze se ovdje: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi protiv Ipourgosa Ikonomikona

U presudi od 16. rujna 2010., u tzv. grčkom „predmetu Chatzi”, CJEU je ustvrdio kako se **odredba 2.1** okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu sklopljenom 14. prosinca 1995. ne može tumačiti tako da daje pojedinačno pravo na roditeljski dopust za dijete. Također se ne može tumačiti tako da zahtijeva rođenje blizanaca kako bi se ostvarilo pravo na niz razdoblja roditeljskog dopusta koji je jednak broju rođene djece. Ipak, ako se odredbu tumači po principu jednakog tretmana, ova odredba traži od nacionalnog zakonodavstva uspostavu takvog režima roditeljskog dopusta koji, već prema situaciji u dotičnoj zemlji članici, osigurava da roditelji blizanaca dobiju takav tretman koji će uzeti u obzir njihove posebne potrebe. Ovisi o nacionalnim sudovima da odrede zadovoljavaju li nacionalni propisi takav zahtjev te, ukoliko je to potrebno, da tumače te nacionalne propise, koliko je god to moguće, u skladu sa zakonima Europske Unije. (Zoi Chatzi protiv Ipourgosa Ikonomikona – predmet C-149/10).

- Christel Meerts protiv Proosta NV

U belgijskom „predmetu Meerts”, CJEU je presudio kako je jasno iz ciljeva okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu iz 1995. kako koncept „dobivenih prava ili prava koji su u procesu ishođenja”, u sklopu značenja **odredbe 2.6** okvirnog sporazuma, uključuje sva prava i pogodnosti, bez obzira u novcu ili u naravi, a koja su izravno ili neizravno izvedena iz radnog odnosa, na koje radnik ima pravo da ih zatraži od poslodavca na dan početka roditeljskog dopusta. Ta prava i pogodnosti uključuju sva prava povezana s radnim uvjetima, kao što je pravo zaposlenog na puno radno vrijeme na povremenom roditeljskom dopustu, na otkazni rok u slučaju poslodavčevog jednostranog raskida ugovora o radu na neodređeno vrijeme, čija duljina zavisi o stažu zaposlenika u tvrtki, a čiji je cilj pomaganje radniku u potrazi za novim zaposlenjem.

Prema predmetu Meerts, **odredbe 2.6 i 2.7** okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu također ne dopuštaju, kada poslodavac jednostrano raskine radni ugovor zaposlenika s punom satnicom i na neodređeno vrijeme, a bez hitnog uzroka ili bez poštovanja zakonskog otkaznog roka, dok je radnik na povremenom roditeljskom dopustu, da se naknada koja se ima isplatiti raniku određuje na osnovi smanjene plaće koju prima u trenutku otkaza (tj., osnovica smanjene satnice).

U tom pogledu, iako **odredba 2.7** okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu uključuje poziv zemljama članicama i/ili managementu i radnicima da odrede status ugovora o radu i radnog odnosa tokom razdoblja roditeljskog dopusta, što uključuje opseg do kojeg radnik može,

tokom ovog razdoblja, nastaviti sa stjecanjem prava prema poslodavcu, te na osnovi cilja i strukture okvirnog sporazuma, ovo pozivanje valja shvatiti bez neuvažavanja odredbe 2.6, koja kaže kako će „dobivena prava ili prava koja su u procesu ishođenja za radnika na dan početka roditeljskog dopusta ostati na snazi onakvima kakva jesu do konca roditeljskog dopusta.“ Taj skup prava i pogodnosti bi se ugrozili kada bi, u slučaju gdje se nije poštovao zakonski otkazni rok tokom otkaza za vrijeme povremenog korištenja roditeljskog dopusta, radnik zaposlen na puno radno vrijeme izgubio pravo na naknadu za otkaz koja mu se duguje tako da se ona određuje na osnovi plaće koja je u vezi s njegovim radnim ugovorom. (predmet C-116/08 Christel Meerts protiv Proosta NV, 22. listopada 2009.)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols protiv Pokrajine Tirol

Također u vezi s **odredbom 2.6** okvirnog sporazuma, CJEU presudio je kako ne dopušta nacionalnu odredbu poput one u Zakonu Pokrajine Tirol o ugovornim državnim službenicima, po kojem radnici koji koriste svoje pravo na roditeljski dopust od dvije godine gube, nakon dopusta, svoje pravo na plaćeni godišnji odmor koji je prirastao tokom godine prije rođenja djeteta. (predmet C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols protiv Pokrajine Tirol – 22. travnja 2010.).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho protiv Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) i drugih

U španjolskom predmetu C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho protiv Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) i drugih, CJEU je, što je vrlo važno, ustvrdio kako **odredba 2(6)** okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu ima izravan utjecaj i kako se na nju mogu osloniti pojedinci pred nekim nacionalnim sudom. Ova odredba izlaže obvezu za poštovanje radničkih prava stečenih ili prava koja su procesu stjecanja na datum početka korištenja roditeljskog dopusta, onakvih kakva jesu do konca roditeljskog dopusta, što uključuje i promjene do kojih u međuvremenu dođe. Ova odredba, čija je namjera izbjeći bilo kakvo kršenje prava zaposlenika koji su se odlučili na korištenje roditeljskog dopusta, tako zahtijeva, na općeniti i nedvosmisleni način, da jednako nacionalne vlasti i poslodavci priznaju prava koja su već stečena i ona koja se stječu na početku ovakvog dopusta te da zajamče, na koncu dopusta, da će zaposlenici moći i dalje nastaviti sa stjecanjem prava kao da do dopusta nikada nije niti došlo. Stoga sadržaj ove odredbe jest dovoljno precizan da se pojedinac na nju može osloniti kao i da ga sudovi primjenjuju.

Nadalje, **odredbe 2(6) i (8)** okvirnog sporazuma dopuštaju da se uzme u obzir, kod računanja trajne invalidnine zaposlenika, činjenica da je on bio na povremenom roditeljskom dopustu za vrijeme kojeg je uplaćivao doprinose i stjecao prava na mirovinu u omjeru prema primarnoj plaći.

S jedne strane, **odredba 2(6)** tog okvirnog sporazuma ne određuje prava i obveze koji se izvode iz radnog odnosa tokom roditeljskog dopusta, ali se poziva na nacionalno zakonodavstvo i kolektivne ugovore kako bi se odredio režim koji određuje ugovorni ili radni odnos, što uključuje opseg do kojeg zaposlenik, tokom takvog dopusta, nastavlja sa stjecanjem prava prema svom poslodavcu te prema programima radnog socijalnog osiguranja. S druge strane, **odredba 2(8)** tog okvirnog sporazuma poziva se na poštovanje prava socijalnog osiguranja tokom razdoblja dok zaposlenik koristi roditeljski dopust, no bez nametanja određenih obveza na zemlje članice u tom pogledu. Stoga, ove odredbe

ne obvezuju zemlje članice da zajamče radnicima kako, tokom razdoblja povremenog korištenja roditeljskog dopusta, oni nastavljaju sa stjecanjem prava na buduća prava iz socijalne skrbi, do jednakog opsega kao da su nastavili raditi puno radno vrijeme.

Što se tiče **odredbe 2(8)** okvirnog sporazuma, one ne nameće obveze na zemlje članice, osim analize i određivanja pitanja iz socijalne skrbi povezana s okvirnim sporazumom, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom. Posebice ne zahtijeva od njih osiguranje primanja prava na socijalnu zaštitu za zaposlenike tokom roditeljskog dopusta.

Trenutno (ožujak, 2011.), postoji i predmet o kojem će se tek odlučivati u Španjolskoj, sa sljedećim pitanjima povezanim s okvirnim sporazumom koja su prosljeđena CJEU-u:

1. Može li se **odredba 2(6)** Priloga 1 Direktivi Vijeća 96/34/EC od 3. lipnja 1996. tumačiti u značenju da se poštovanje prava koja se tek stječu širi na starosnu mirovinu na osnovi ukupne i stalne nesposobnosti osobe za rad na njenom uobičajenom poslu, koja proizlazi tokom razdoblja godine roditeljskog dopusta koji je korišten u obliku smanjenja radnog dana i plaće, a kao posljedica profesionalne bolesti koja je stečena tokom izvršavanja datog posla za tvrtku koja je odobrila roditeljski dopust, dok se bolest pokazala tokom takvog razdoblja dopusta, uzevši u obzir činjenicu kako socijalno osiguranje pokriva takvo pravo umjesto tvrtke, zbog odnosa obveznog osiguranja za rizike nesreća na poslu i profesionalnih bolesti?
2. Ukoliko je odgovor na prvo pitanje potvrđan, može li se ova odredba tumačiti u značenju kako je jamstvo zaštite koju daje okrnjeno odredbom domaćeg zakonodavstva koje, s ciljem određivanja iznosa mirovine za potpunu, stalnu invalidnost zbog profesionalne bolesti, uzima u obzir plaću koju je radnik u pitanju primao i stvarne doprinose na osnovi takve plaće tokom 12 mjeseci prije događaja, tokom čega je dulje razdoblje radnik koristio ovakav dopust uz smanjenje svog radnog dana, plaće i doprinosa, ali koje ne pruža nikakav korektiv koji bi omogućio osiguranje cilja ovakve odredbe zakona Zajednice i njegovo postizanje?
3. U svakom slučaju, i bez obzira na odgovor na prethodna pitanja, valja li odredbe 2(8) i 4(2) Priloga ovoj direktivi tumačiti u značenju kako su obveze i mjere koje one nalažu nesukladne s primjenom pravila za izračun kakvo je opisano?

(predmet C-452/08 - Emilia Flores Fanega protiv Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) and Bolumburu S.A.)

Prilog 2: činjenice i statistika o sustavima za roditeljski dopust diljem Europe

Tablica 1: naknade isplaćene za roditeljski dopust u odabranim Europskim državama

Bez naknade	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Fiksna naknada	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Naknada proporcionalna plaći	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(izvor: Maron, Leila, Danièle Meulders i Sile O'Dorchai (2008) „Roditeljski dopust u Belgiji”, Briselski ekonomski pregled/ Cahiers Economiques de Bruxelles, Vol. 51, n°2/3, ljeto-jesen)

Tablica 2: korištenje roditeljskog dopusta u odabranim Europskim državama

Država	Razina korištenja
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Visoka u slučaju majki, ispod 10% u slučaju otaca koji dopust mogu koristiti osim SE
ES, FR, NL	Srednja u slučaju majki (1/3 do 2/3 majki koje mogu koristiti dopust), vrlo niska u slučaju očeva osim NL (preko 10%, često povremeno korištenje)

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Prilog 3: širi kontekst – činjenice i statistika o drugim oblicima dopusta diljem Europe (porodiljski dopust, dopust za oca, dopust za usvajanje, dopust za člana obitelji, sporazumi vezani za radno vrijeme itd.)

Tablica 1: pregled porodiljnog dopusta u odabranim Europskim državama

Trajanje	Država
18 tjedana +	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 tjedana	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 tjedana	DE, MT

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Tablica 2: zamjenski prihod za porodiljski dopust u odabranim Europskim državama

Iznos prihoda	Država
100% prosjeka osnovnog prihoda	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE
ispod 70%	CZ, SK

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Tablica 3: pregled prava na plaćeni roditeljski dopust u odabranim Europskim državama

Bez prava na plaćeni roditeljski dopust	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
1-5 dana	AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO
6-10 dana	BE, DK, EE, LV, UK

10+ dana	ES, FI, FR, LT, SE, SI
----------	------------------------

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Tablica 4: mogućnosti za zakonska prava na dopust u odabranim Europskim državama

	Porodiljni dopust	Roditeljski dopust	Očinski dopust	Dopust zbog bolesti djece
Austrija	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgija	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Hrvatska	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
Češka	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9>
Danska	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛☛ F	☛
Estonija	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛☛ 4>
Finska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ F	⊖ FN
Francuska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN I	☛☛
Njemačka	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grčka				
a. privatni sektor	☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛
b. javni sektor	☛☛☛	☛	☛☛ I	⊖
Mađarska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Island	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛☛ F & I	⊖
Irska	☛☛	⊖	☛☛ I	☛☛☛ 3☛
Italija	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luksemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Nizozemska	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Norveška	⊖ FN	☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛ 10-15
Poljska	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugal	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 15-30F☛
Slovenija	☛☛☛	☛☛	☛☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Španjolska	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2-4☛
Švedska	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
UK	☛☛	☛☛	☛☛ I	☛

(izvor: adaptirana verzija tablice u Moss, P. (2010.) Međunarodni pregled politika za dopuste i povezana istraživanja - International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills, str.

36-37. Dostupno na internetskoj stranici LP&R-a: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Kazalo za tablicu 4:

Stupci za porodični, očinski, roditeljski dopust i dopust za bolest djece:

- ⊖ – bez zakonskog prava; u slučaju porodičnog dopusta, to uključuje države koje ne daju dodatni dopust ženama tokom trudnoće i rađanja.
- ◆ – zakonsko no neplaćeno pravo, uključujući zemlje članice EU koje obuhvaća mjera za višu silu u direktivi za očinski dopust;
- ◆◆ – zakonsko pravo, plaćeno, ali *ili* na niskoj, fiksnoj razini *ili* povezano sa zaradom na razini manjoj od 66 postotaka zarade *ili* nije univerzalno pravo ili traje kraće od punog razdoblja dopusta;
- ◆◆◆ – zakonsko pravo, plaćeno tokom cijelog ili dijela trajanja, svim roditeljima, na razini višoj od 66 postotaka zarade. Tamo gdje postoji gornja granica za naknadu, druga ili treća kućica je smještena u zagrade, npr. ◆◆◆.

Stupac za porodični dopust:

TR=dio porodičnog dopusta koji se može prenijeti na oca.

Stupac za očinski dopust:

* označava kako se naknada isplaćuje svim roditeljima s mladim djetetom, bez obzira uzimaju li dopust.

F=obiteljsko pravo;

I=pojedinačno pravo;

F & I=tokom određenog razdoblja obiteljsko pravo a tokom određenog razdoblja pojedinačno pravo.

Stupac za dopust za bolest djece:

Broj označava broj dana plaćenog dopusta godišnje po zaposleniku (ili po obitelji u kojem slučaju je dodano slovo **F**);

Dva skupa brojeva (npr. '15-30') označavaju kako dopust varira zavisno o dobi ili broju djece; broj iza kojeg slijedi > označava maksimalni broj dana dopusta koji je dostupan po jednoj bolesti, no daljnji je dopust dostupan u slučaju daljnjih bolesti.

Broj iza kojeg slijedi ◆ označava dodatno pravo na dopust koje obuhvaća širi raspon članova obitelji a ne tek mladu djecu i/ili situacije ozbiljnih bolesti.

Fusnote za države (FN):

- **Češka:** roditeljski dopust može se koristiti do dobi djeteta od tri godine, ali naknada se isplaćuje do dobi djeteta od četiri godine. Roditelji mogu maksimalno uzeti devet dana dopusta za jednu bolest djeteta, ali mogu uzeti dopust koliko god puta je to potrebno.
- **Finska:** ukupni postnatalni dopust uključuje razdoblje male naknade; dopust „Kućna skrb“. Svi radnici mogu koristiti dopust za bolesno dijete, u duljini i s naknadom koju određuju kolektivni ugovori.
- **Francuska:** naknada za roditeljski dopust za roditelje s jednim djetetom tek do šest mjeseci, nakon konca porodičnog dopusta.
- **Njemačka:** naknada za roditeljski dopust tokom maksimalno 28 mjeseci; ostatak dopusta od tri godine neplaćeno.

- **Grčka:** a = zaposlenici u privatnom sektoru; b = zaposlenici u javnom sektoru. Žene-radnici u oba sektora mogu konsolidirati pravo na smanjeni broj radnih sati u puni dopust do 3¼ mjeseci u privatnom sektoru i 9 mjeseci u javnom sektoru. Ova dodatna mogućnost za dopust nije uključena u ukupni postnatalni dopust prikazan u tablici, koja pokazuje dostupni dopust dostupan obitelji s dva roditelja, gdje oba roditelja rade u istom sektoru.
- **Mađarska:** u slučaju osiguranih roditelja, dopust se plaća 70 postotaka zarade do trećeg djetetovog rođendana, zatim po fiksnoj stopi; samo majka ima pravo koristiti ga tokom prve godine života djeteta. Bilo koji roditelj u obitelji s troje ili više djece može koristiti dopust tokom razdoblja između trećeg i osmog rođendana najmlađeg djeteta.
- **Island:** zakon ne razlikuje zasebne porodiljske, očinske i roditeljske dopuste, već se poziva tek na „dopust zbog rođenja“, čiji je dio za majke, dio za očeve a dio roditelji mogu podijeliti kako žele. Ukupni postnatalni dopust uključuje razdoblje neplaćenog dopusta nakon roditeljskog dopusta.
- **Italija:** roditeljski dopust traje šest mjeseci po roditelju, ali ukupni dopust po obitelji ne može premašiti deset mjeseci.
- **Norveška:** ne postoji zasebni porodiljni dopust; dio roditeljskog dopusta je rezerviran za žene prije i nakon rođenja.
- **Portugal:** „Porodiljni dopust“ zamijenjen je „početnim roditeljskim dopustom“. Ukupni postnatalni dopust uključuje razdoblje neplaćenog dopusta nakon roditeljskog dopusta.
- **Švedska:** ne postoji zasebni porodiljni dopust; dio od 480 dana plaćenog roditeljskog dopusta rezerviran je za žene. Svaki roditelj ima pravo koristiti roditeljski dopust do dobi djeteta od 18 mjeseci; ali 480 dana plaćenog dopusta mogu se koristiti do osme djetetove godine.

Tablica 5: pravo na dopust za usvojenje u odabranim Europskim državama

Dopust za usvojenje	Država
Kao roditeljski dopust	AT, LT, RO, SE
Kao porodiljni i roditeljski dopust	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Kao porodiljni dopust	PL, UK
Kao porodiljni i očinski dopust	ES

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Tablica 6: pravo na dopust za usvojenje u odabranim Europskim državama (2)

Država	Trajanje	Naknada
BE	4 -6 tjedana i roditeljski dopust	
BU	6 mjeseci za svakog roditelja	Bez naknade
DE	3 godine	67% gornja granica
DK	32 -40 tjedana	Kao roditeljski dopust
EE	10 tjedana	100% prosjeka prihoda
FI	234 radna dana	Kao roditeljski dopust, 234 dana
FR	10 tjedana	Kao porodiljni dopust
IE	40 tjedana	24 tjedana plaćeno
LV	10 dana	
LU	8 tjedana (porodiljni dopust) i roditeljski dopust	100% plaće / fiksna naknada za razdoblje roditeljskog dopusta
MT	3 mjeseca za oba roditelja	Bez naknade
NL	4 tjedna	Porodiljna naknada
PT	100 dana za oba usvojitelja	Posebna naknada
SI	120-150 dana zavisno o dobi djeteta	Da

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Tablica 7: pravo na obiteljski dopust u odabranim Europskim državama

Država	Trajanje	Naknada
AT	1-2 tjedana	Da
BE	10 dana (ili dulje neplaćeno)	Da
DE	5 dana za djecu	Da
EE	Do 14 dana uz potvrdu o njezi	80-100%,
EL	4-12 dana za djecu	Da
ES	2 dana	Da
LU	5 radnih dana godišnje	100% plaće

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Tablica 8: različiti nacionalni uzorci ženskog zaposlenja

Stopa zaposlenosti / udio honorarnog ili punog zaposlenja	Država
Visoke stope zaposlenosti i niske stope honorarnog zaposlenja	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Visoke stope zaposlenosti uz više stope honorarnog zaposlenja	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Niže stope zaposlenosti, većinom honorarno zaposlenje	EL, ES, IT, MT, PL

(izvor: PowerPoint prezentacija D. Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust: odgovor na izazove”, 16.-17. veljače 2011. – Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a)

Prilog 4: popis za pomoć pri uvođenju

Valja osigurati da se sljedeći elementi uzimaju u obzir prilikom uvođenja nove Direktive o roditeljskom dopustu u nacionalni sustav:

- Osigurano barem 4 mjeseca roditeljskog dopusta
- Razdoblje roditeljskog dopusta (ili barem jedan mjesec) neprenosivo je među roditeljima
- Sustav se bavi pitanjem prihoda/naknade
- Honorarni zaposlenici i zaposlenici na određeno vrijeme i oni zaposleni putem agencija obuhvaćeni su roditeljskim dopustom
- Postoji poziv na rastuću raznolikost obiteljskih struktura
- Razdoblje za računanje uzima u obzir zbroj ugovora na određeno vrijeme kod istog poslodavca
- Otkazni rokovi uzimaju u obzir interese radnika i poslodavaca jednako
- Posebne odredbe postoje za obuhvaćanje roditelja s djecom s invaliditetom ili dugotrajnim bolestima
- Posebne odredbe postoje za obuhvaćanje posebnih potreba usvojitelja

Prilog 5: literatura, resursi i veze

ETUC i jednakost spolova

Europska konfederacija sindikata (ETUC) izrazito je predana postizanju jednakosti između žena i muškaraca. Postizanje jednakosti spolova povlači mijenjanje radne etike Europe u pogledu dugog radnog vremena i nuđenje bolje ravnoteže između rada i života, jednako za muškarce i žene, unutar okvira sveobuhvatne skrbi.

Internetska stranica ETUC-a nudi informacije o cijelom nizu političkih inicijativa koje ETUC razvija u okviru jednakosti spolova i koje možete pogledati ovdje: <http://www.etuc.org>

Kao jedni od ključnih sudionika u Europskom socijalnom dijalogu, Europska konfederacija sindikata (ETUC), zajedno sa svojim Europskim socijalnim partnerima – BUSINESSEUROPE, Europskom udruženju obrta, malih i srednje velikih tvrtki (UEAPME) i Europskim centrom poslodavaca i tvrtki koje pružaju javne usluge (CEEP) – obvezali su se na jačanje jednakosti spolova na tržištu rada i na radnom mjestu. Europski socijalni dijalog koji su pokrenuli je vremenom dovodio do različitih rezultata vezanih za jednakost spolova, ka npr.:

- [Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu](#) (revidirani) (2009.)
- ["Zajednička deklaracija prema EU i zemljama članicama: borba protiv diskriminacije i jamčenje jednakosti za sve"](#) (2009.)
- [Zajedničko pismo Europskih socijalnih partnera o skrbi za djecu](#) (2008.)
- [Izvještaj Europskih socijalnih partnera o usklađenju radnog, privatnog i obiteljskog života](#) (2008.)
- [Okvir za poduzimanje radnji za jednakost spolova](#) (2005.)

Nadalje, ETUC je razvio i početne dokumente u vezi s Konzultacijama s Komisijom po člancima 154-155 TFEU-a u području jednakosti spolova, od kojih su najsvježiji:

- [Stavovi ETUC-a o reviziji Direktive o trudnim radnicama - 92/85/EEC \(siječanj 2009.\)](#)
- [Stavovi ETUC-a o reviziji Direktive o trudnim radnicama - 92/85/EEC \(prosinac 2009.\)](#)
- [Stavovi ETUC-a o drugoj fazi konzultacija socijalnih partnera o reviziji Direktive 86/613/EEC \(2008.\)](#)
- [Stavovi ETUC-a o prvoj fazi konzultacija socijalnih partnera o reviziji Direktive 86/613/EEC \(2008.\)](#)

- [Stavovi ETUC-a o drugoj fazi konzultacija socijalnih partnera na razini Zajednice o usklađenju radnog, privatnog i obiteljskog života \(2007.\)](#)
- [Stavovi ETUC-a o prvoj fazi konzultacija socijalnih partnera na razini Zajednice o usklađenju radnog, privatnog i obiteljskog života \(2006.\)](#)

Ili tzv. javne konzultacije, kao npr.:

- [Odgovor ETUC-a na konzultacije EC o slijednoj strategiji za Plan za jednakost između žena i muškaraca 2006.-2010. \(2009.\)](#)
- [Stavovi ETUC-a o dopisu Europske Komisije „Suočavanje s nesrazmjerom između plaća muškaraca i žena“ \(2008.\)](#)

Nadalje, ETUC je usvojio i važne vlastite odluke i stavove o pitanjima vezanim za jednakost spolova, od kojih su najnoviji:

- [Odluka ETUC-a – preporuke za poboljšavanje ravnoteže među spolovima u sindikatima \(2011.\)](#)
- [Odluka ETUC-a „Smanjenje nesrazmjera plaća među spolovima“ \(2008.\)](#)
- [Povelja ETUC-a o politici spolova u sindikatima \(2007.\)](#)

Na koncu, ostale zanimljive publikacije ETUC-a u ovom području:

- [Od članstva do vodstva: jačanje žena u sindikatima: deset stvari koje sindikati mogu učiniti za promicanje ravnoteže među spolovima \(2011.\)](#)
- [Od članstva do vodstva: jačanje uloge žena u sindikatima \(Vodič za resurse\) \(2010.\)](#)
- [Sindikati i žene: dijalog građanskog društva koji spaja radnike iz Turske i Europske Unije putem zajedničke kulture posla \(2010.\)](#)
- [Pregled na 8. ožujka 2011. \(2011.\)](#)
- [Pregled na 8. ožujka 2010. \(2010.\)](#)
- [Pregled na 8. ožujka 2009. \(2009.\)](#)
- [Pregled na 8. ožujka 2008. \(2008.\)](#)
- [Usklađenje radnog, privatnog i obiteljskog života: glavni cilj Europskog pokreta sindikata \(2007.\)](#)
- [Žene u sindikatima u Europi: premošćivanje nedostataka \(2007.\)](#)

Ostale knjige, izvještaji i članci

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research August 2010 16: 431-435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, European Commission, June 2008

European Commission (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (Ovaj izvještaj sadrži pregled politika koje su usmjerene prema usklađenju planova 25 zemalja EU. Osim toga, date su informacije za tri zemlje EEA, Island, Norvešku i Lihtenštajn, i dvije zemlje kandidate, Bugarsku i Rumunjsku, te je dostupan ovdje <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>)

European Commission (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, March 2007 (Dostupno ovdje: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

European Commission (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, June 2008 (Dostupno ovdje: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, September 2010, London: Department for Business, Innovation and Skills (Dostupno na internetskoj stranici LP&R-a; ovdje: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

OECD (2011) Doing Better for Families, May 2011, (Available at: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, October 2009, 47-76

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, March 2011, p. 57–87 (Dostupno ovdje: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - Autor koristi sveobuhvatne podatke na razini država iz baze podataka OECD-a o obiteljima, koja uključuje varijable poput uvjeta za roditeljski dopust,

usluge skrbi za djecu i financijske naknade za obitelji; ovaj članak raspravlja o raznolikosti politika vezanih za obitelj u 28 zemalja OECD-a u smislu ravnoteže između različitih ciljeva i mješavine instrumenata koji su usvojeni za uvođenje ovih politika)

Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Council of Europe, June 2009 (Dostupno ovdje: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf te sadrži dva izvještaja stručnjaka koje je zatražio Odbor stručnjaka za socijalnu politiku za obitelji i djecu; jedan daje komparativnu analizu politika za obitelji, m što uključuje dopuste, a drugi analizira razvoj i dinamiku u cijelom nizu zemalja članica)

Internetske stranice

Centar za resurse ETUC-a: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (on-line katalog i dokumentacijski centar ETUI-a): <http://www.labourline.org>

Internetska stranica Europske Komisije – „Odjeljak za jednakost među spolovima”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Međunarodna mreža za politiku za dopuste i istraživanja (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>