

tockanai.hr

U Hrvatskoj trenutno samo 4 posto očeva koristi roditeljski dopust - Točka Na I

Darko Buković

7–8 minuta

Hrvatska ima jako dobar zakonski okvir koji je među četiri najbolja na svijetu, što se tiče korištenja dopusta, kao i financijskog dijela. Imamo rodiljni dopust za prvih šest mjeseci života djeteta, a potom roditeljski dopust nakon šestog mjeseca, koji se dijeli na 4 + 4 mjeseca za mame i tate. Međutim, od toga su dva mjeseca neprenosiva, tako da činjenica da samo 4 posto očeva koristi roditeljski dopust, znači da 96 posto djece ostaje bez mogućnosti da dva dodatna mjeseca budu sa svojim tatama – navodi Diana Kobas Dešković, predsjednica udruge Mode1, nositelja projekta „Angažirani očevi“. Riječ je o projektu koji provodi udruga MODE1 uz financijsku podršku Središnjeg državnog ureda za demografiju, a putem kojeg se želi educirati očeve o novim zakonskim mogućnostima korištenja rodiljnog, roditeljskog i očinskog dopusta te unaprijediti njihove kapacitete za preuzimanje aktivnije roditeljske uloge.

Roditeljski dopust može se koristiti do 8. godine života djeteta, pri čemu se može kombinirati s takozvanim fleksibilnim radnim angažmanom, što znači da se može raditi i u nepunom radnom

vremenu te djelomično biti na roditeljskom dopustu.

“Dobro je da novouvedeni očinski dopust, koji je potpuno dobrovoljan, koristi značajan broj očeva, njih više od 80 posto. Pritom su značajan faktor financije, jer su očinski dopust, baš kao i prvih šest mjeseci rodiljnog dopusta, plaćeni 100 posto. Dodatni roditeljski dopust trenutno je limitiran na 995 eura mjesečno, što odgovara samo onima čija je prosječna plaća niža. Upravo je to jedan od glavnih razloga koji se navode zašto očevi u većoj mjeri ne koriste roditeljski dopust. Drugi razlog, ne manje značajan, jesu kulturalna očekivanja, što će reći kolege i šefovi, kako će to prihvatiti. U tom dijelu imamo veliki prostor za poboljšanje”, istaknula je Diana Kobas Dešković.

Kod mlađih generacija se vidi da se oba roditelja podjednako brinu i žele brinuti o svojoj deci. No, pitanje je uvijek i pritoka novca koji je potreban za normalno osiguranje svih djetetovih potreba. Ne treba zaboraviti i dio “što će reći kolege i šefovi”, odnosno strah što će se događati s radnim mjestom nakon što se tate i mame vrate s roditeljskog dopusta. Zavirili smo dublje zato u istraživanje o Roditeljstvu i karijerama kako bi detektirali što znači dobra povezanost unutar kolektiva koja stvara podršku i koja je važna za napredak.

Podaci iz istraživanja govore da su ženama i muškarcima u razvoju karijere dominantno pomogle dvije do tri osobe, što je dovoljno do razine voditelja i rukovoditelja. Zaposlenima koji su trenutno na razini srednjeg i višeg menadžmenta, podršku je pružilo i više od četiri osobe što ukazuje na važnost dobre povezanosti i pripadnosti poslovnim mrežama iz kojih su žene obično isključene zbog niza razloga među kojima se ističu dodatne privatne obaveze, ali i osobno manja sklonost povezivanju kroz

interesna udruženja koja se prepoznaju važnim čimbenicima podrške u razvoju karijere.

Nije zgoreg onda još jednom prisnažiti, a to je potvrdilo i istraživanje, da su tijekom napredovanja u karijeri muškarci skloniji pomagati drugim muškarcima, dok žene češće pomažu drugim ženama. Na svim razinama je jasno vidljiva veća pomoć muškaraca koja se može objasniti općenito većim brojem muškaraca u rukovodstvu. Najočitija razlika po spolu se vidi kod visokog menadžmenta gdje je nedostatan broj žena pa i podrška ženama izostaje.

Žene još uvijek snose veći dio odgovornosti za obiteljske obaveze što se ogleda u težem usklađenju privatnog i poslovnog. Izazovi su to s kojima se nose i organizacije jer nedostatno usklađenje privatnog i poslovnog i prekovremeni radi vode do oboljevanja pa time i smanjene produktivnosti te se gube talenti.

Zaposleni roditelji žele veću fleksibilnost u organizaciji posla

Primjer dobre prakse iznijela je Etelka Kožar, voditeljica ljudskih resursa u SICK Mobilisisu, tvrtki koja je nositelj MAMFORCE standarda koji potvrđuje da provode obiteljski odgovorne i rodno osviještene politike upravljanja ljudskim potencijalima.

“SICK Mobilisis uključio se u MAMFORCE 2021. godine. Budući da zapošljavamo velik broj mladih stručnjaka, naš je zadatak da im omogućimo uspješan rast karijere koji paralelno podupire kvalitetno sudjelovanje u roditeljskoj ulozi. Sukladno tome, proces certifikacije pomogao nam je da još aktivnije i usmjerenije radimo na prilagodbi poslovnih procesa kroz koje jačamo rodnu ravnopravnost i raznolikost u radnom okruženju te osiguravamo prakse za uspostavu ravnoteže poslovnog i privatnog života. Kod nas je zaposleno više muškaraca nego žena, njih 75 posto. U posljednje dvije godine smo ‘olabavili’ određene aranžmane rada, tako da naši zaposlenici mogu više raditi kod kuće ili s nekog drugog mjesta i puno više brinuti o obitelji”, rekla je Etelka Kožar.

Implant centre Martinko, jedan od začetnika dentalnog turizma u Zagrebu, odmah se nakon svog osnivanja 2010. godine diferencirao od kompanija koje se bave stomatološkom djelatnošću i krenuo razvijati novi poslovni model usmjeren na pacijente iz Europe i cijelog svijeta.

Kažu da to ne bi bilo moguće bez balansa između privatnog i poslovnog života i omogućavanja lakšeg povratka na posao za djelatnice koje se vraćaju s roditeljskog dopusta. Isto tako, omogućili su očevima osigurati više slobodnih dana za rođenje djeteta, što je uz očinski dopust rezultiralo s 3 slobodna tjedna za nove očeve.

“Bilo nam je važno potaknuti jasniju i transparentniju komunikaciju

kroz kompaniju te potaknuti angažiranost djelatnika. S obzirom na vrlo visok postotak žena u kompaniji (preko 70%), nemamo problem sa malim udjelom žena u menadžmentu, ali smo ih htjeli dodatno osnažiti i pružiti podršku u svakodnevnim poslovnim izazovima”, naglašavaju.

Vratimo se i na podatke. Više od 50 posto zaposlenih roditelja želi povećanje korištenja fleksibilnih radnih aranžmana, istodobno bi 23 posto njih smanjilo broj radnih sati, dok bi 19 posto željelo smanjiti prekovremeni rad.

A koji bi to bili fleksibilni oblici rada koji bi zaposlenicima bili korisni? Istraživanje tu daje vrlo zanimljivu sliku: 55 zaposlenih smatra da bi bio koristan povremeni rad od kuće, 34 posto njih žel sažeti radni tjedan, 24 posto ili gotovo četvrtina bi radila samo od kuće dok 12 posto zaposlenih roditelja drži da je potrebno uvesti nepuno radno vrijeme.

Pitali smo nekoliko poduzeća kako su oni doskočili potrebama zaposlenih roditelja. U idućem tekstu detaljnije.

*Projekt izrade i objavljivanja serijala tekstova pod naslovom **Roditeljstvo i karijera**, autora Darka Bukovića, financijski je podržala Agencija za elektroničke medije, kroz projekt Poticanja novinarske izvrsnosti za 2023. godinu. Tekst #3*