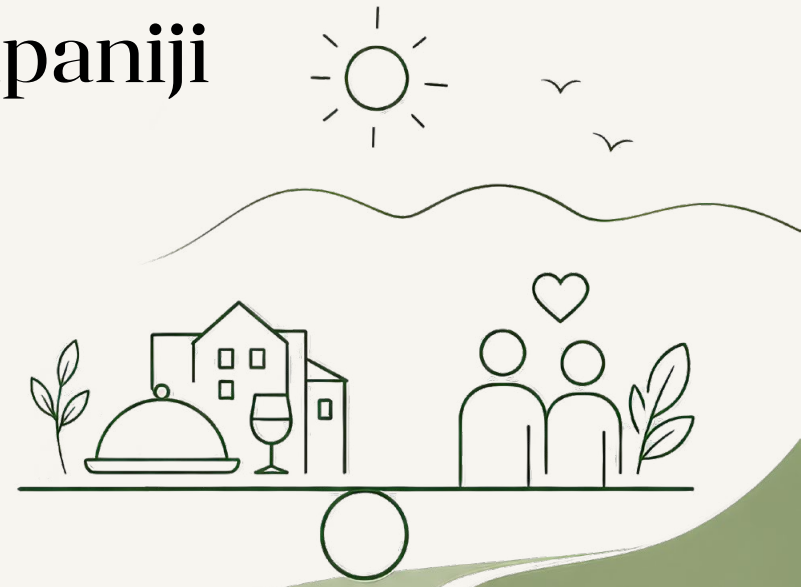
Preporuke za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života djelatnika u sektoru turizma i ugostiteljstva u Međimurskoj županiji



Dunja Bonacci Skenderović
Dijana Ljubanović

IMPRESUM

Naziv publikacije:
Preporuke za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života djelatnika u sektoru turizma i ugostiteljstva u Međimurskoj županiji

Autorice:
Dunja Bonacci Skenderović i Dijana Ljubanović

Naručitelj:
Međimurska županija

Čakovec, 2026.

"Ova brošura s preporukama izrađena je uz financijsku potporu Europske unije. Sadržaj ove brošure isključiva je odgovornost Međimurske županije i ni u kojem slučaju ne odražava stajališta Europske unije."

Financira Europska unija NextGenerationEU

MEĐIMURSKA ŽUPANIJA

Općina Donja Dubrava

Međimurje green experience

PALAČA MEĐIMURSKE POPEVKE

Sadržaj

Predgovor 4

1. Ravnoteža između poslovnog i privatnog u Europskoj uniji – politike i strategije 5

1.1. Direktiva EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi 5

1.2. Strategija rodne ravnopravnosti EU 7

1.2.1. Strategija rodne ravnopravnosti Europske unije 2020. – 2025. 7

1.2.2. Strategija rodne ravnopravnosti Europske unije 2026. – 2030. 8

1.3. Hrvatsko zakonodavstvo 8

2. Ravnoteža između poslovnog i privatnog – nalazi dva EIGE istraživanja 9

2.1. Bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života: smanjivanje rodnih nejednakosti u skrbi 9

2.2 Dijeljenje skrbi: smanjivanje rodnih nejednakosti 10

3. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života u turizmu i ugostiteljstvu 11

4. Preporuke za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života djelatnika u sektoru turizma i ugostiteljstva u Međimurskoj županiji 13

4.1. Jačanje institucionalnog okvira i informiranosti 13

4.2. Organizacija rada i fleksibilni radni aranžmani 15

4.3. Podrška roditeljima i pružateljima skrbi 16

4.4. Organizacijska kultura i primjena Direktive 17

4.5. Praćenje i evaluacija 17

Izvori 19

Predgovor

Ravnoteža između poslovnog i privatnoj je jedan od važnih tema vezanu uz postizanje rodne ravnopravnosti. Stoga su Europski Parlament i Vijeće Europske Unije 2019. godine donijeli Direktivu (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

Ravnoteža između poslovnog i privatnog je važan korak u uređenu pravednih radnih uvjeta, budući da i dalje postoji velika neravnopravnost u podjeli skrbi.

Kada govorimo o turističkom sektoru u pojedinim granama turizma, kao što su putničke agencije te sektor smještaja i ugostiteljstva žene čine više od polovice radne snage. Međutim one su i dalje nerazmjerno zastupljene na slabije plaćenim, niže kvalificiranim te privremenim radnim mjestima. Osim plaćenog rada, žene često obavljaju i neplaćene poslove skrbi, čišćenja i pripreme hrane, osobito u obiteljskim turističkim gospodarstvima.

Premda je Republika Hrvatska prenijela Direktivu (EU) 2019/1158 u nacionalno zakonodavstvo, ostvarivanje ciljeva Direktive uvelike ovisi o tome koliko su poslodavci i radnici upoznati s pravima i mogućnostima koje ona donosi. Stoga je cilj ove brošure pružiti poslodavkama i poslodavcima te zaposlenicama i zaposlenicima u turizmu i ugostiteljstvu u Međimurskoj županiji pregled zakonskog okvira i podataka kao i preporuke za bolju ravnotežu poslovnog i privatnog života.

1. Ravnoteža između poslovnog i privatnog u Europskoj uniji – politike i strategije

1.1. Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi

Europska unija (EU) pitanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života povezuje s ciljevima rodne ravnopravnosti već više od dva desetljeća.

Jedan od najvažnijih odgovora EU na izazove povezane sa skrbi i rodnim nejednakostima bio je donošenje Direktive (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (Direktiva). Direktiva je usvojena 20. lipnja 2019., stupila je na snagu 1. kolovoza 2019., a države članice bile su je dužne prenijeti u nacionalno zakonodavstvo do 2. kolovoza 2022. godine., dok je za dio odredbi koje se odnose na naknadu za posljednja dva tjedna roditeljskog dopusta rok bio 2. kolovoza 2024.

Cilj Direktive je omogućiti zaposlenim roditeljima i pružateljima skrbi lakše usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza te potaknuti ravnopravniju podjelu skrbi između žena i muškaraca. Dakle, Direktiva se ne fokusira samo na roditelje, već obuhvaća i pružatelje skrbi. Direktiva prvi put na razini Europske unije prepoznaje potrebe pružatelja skrbi te im jamči pravo na dopust za pružatelje skrbi i mogućnost traženja fleksibilnih radnih aranžmana. Temelji se na četiri ključna stupa kojima se nastoji olakšati usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza te potaknuti ravnopravnija podjela skrbi između žena i muškaraca.



Prvi stup odnosi se na očinski dopust. Prvi put se na razini Europske unije uvodi pravo očeva ili drugog roditelja na najmanje deset radnih dana dopusta povodom rođenja djeteta, uz odgovarajuću novčanu naknadu.



Drugi stup je roditeljski dopust. Predviđa se pravo svakog roditelja na četiri mjeseca roditeljskog dopusta, od čega su najmanje dva mjeseca neprenosiva na drugog roditelja. Cilj ove mjere je potaknuti veće korištenje roditeljskog dopusta od strane očeva i ravnopravniju podjelu odgovornosti za skrb o djeci.



Treći stup odnosi se na dopust za pružatelje skrbi. Uvodi se pravo radnika na najmanje pet radnih dana dopusta godišnje radi pružanja skrbi članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i kojoj je potrebna značajna njega ili pomoć.



Četvrti stup čine fleksibilni radni aranžmani. Roditelji i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilnije oblike rada, primjerice prilagodbu radnog vremena, skraćeno radno vrijeme ili veću fleksibilnost u pogledu mjesta rada, kako bi lakše uskladili poslovne i obiteljske obveze.

> *Poseban naglasak je stavljen na povećanje korištenja prava od strane muškaraca, kako bi se dio odgovornosti za skrb ravnomjernije raspodijelio između žena i muškaraca.*

Osim uvođenja novih prava za roditelje i pružatelje skrbi, EU je uz Direktivu predvidjela i niz mjera kojima želi potaknuti njezinu uspješnu provedbu u državama članicama. Poseban naglasak stavljen je na zaštitu roditelja i pružatelja skrbi od diskriminacije i nepovoljnog postupanja na radnom mjestu, uključujući zaštitu trudnica te radnika koji se vraćaju s dopusta. Istodobno se nastoji potaknuti ravnopravnije korištenje dopusta i fleksibilnih oblika rada između žena i muškaraca kako bi se odgovornosti skrbi ravnomjernije raspodijelile unutar obitelji.

Europska komisija (EK) također ističe važnost ulaganja u dostupne i kvalitetne usluge skrbi za djecu, izvanškolske programe i dugotrajnu skrb, kao i uklanjanje ekonomskih prepreka koje ženama otežavaju sudjelovanje na tržištu rada. Očekuje se da će takve mjere doprinijeti boljoj kvaliteti života obitelji, većoj zaposlenosti žena i njihovoj većoj ekonomskoj neovisnosti. Istodobno, poslodavci mogu imati koristi od zadovoljnijih i motiviranijih zaposlenika, manjeg izostajanja s posla te lakšeg privlačenja i zadržavanja radne snage. Na razini društva, ravnopravnija podjela skrbi i veća zaposlenost žena doprinose gospodarskom rastu i boljoj otpornosti na demografske izazove. (European Commission, n.d.)

1.2. Strategija rodne ravnopravnosti EU

1.2.1. Strategija rodne ravnopravnosti Europske unije 2020. – 2025.

Pitanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života je važno za EU, te je ono bilo uvršteno u Strategiju rodne ravnopravnosti Europske unije (EU) 2020. -2025. (Strategija 2025.). Strategija je polazila od činjenice da žene i dalje preuzimaju veći dio neplaćenog rada skrbi, uključujući brigu o djeci, starijim članovima obitelji i kućanstvu. Takva neravnomjerna raspodjela skrbi utječe na mogućnosti žena na tržištu rada, njihovu ekonomsku neovisnost, profesionalni razvoj i visinu budućih mirovina.

Kako bi se smanjile postojeće rodne nejednakosti, Strategija 2025. je među svoje prioritete uključila povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravniju podjelu skrbi između žena i muškaraca te stvaranje uvjeta koji zaposlenim roditeljima i pružateljima skrbi omogućuju lakše usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza. Poseban naglasak stavljen je na uklanjanje prepreka koje otežavaju sudjelovanje žena u plaćenom radu te na poticanje muškaraca da aktivnije sudjeluju u roditeljstvu i skrbi.

1.2.2. Strategija rodne ravnopravnosti Europske unije 2026. – 2030.

Pitanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života ostaje i dalje vrlo visoko na ljestvici prioriteta EU. To potvrđuje i nova Strategija Europske unije za rodnu ravnopravnost 2026.–2030. (Strategija 2030.), u kojoj je to pitanje prepoznato kao jedan od ključnih preduvjeta za postizanje rodne ravnopravnosti i ekonomske neovisnosti žena. Strategija se nadovezuje na Plan za prava žena, koji je Europska komisija usvojila 2025. godine, a čijih je osam načela ugrađeno u novi strateški okvir. Četvrto načelo Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i ravnopravna raspodjela obveza skrbi, odnosi se na ravnopravnu podjelu skrbi i promicanje politika koje omogućuju bolje usklađivanje poslovnog i privatnog života, kao što mu i sam naziv kaže (Europska komisija, 2025).

1.3. Hrvatsko zakonodavstvo

Hrvatska, kao i sve ostale članice EU, je trebala prenijeti odredbe direktive u Hrvatsko zakonodavstvo. Najvažnije promjene uvedene su kroz Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 85/22). U ovaj zakon je uveden očinski dopust te izmijenjen sustav roditeljskog dopusta. Dio odredbi prenesen je i kroz Zakon o radu (NN 151/22), osobito u području fleksibilnih radnih aranžmana i zaštite radnika koji koriste prava povezana sa skrbi.

Time su prava predviđena Direktivom postala dio hrvatskog pravnog sustava te ih poslodavci i radnici mogu ostvarivati u skladu s važećim zakonodavstvom Republike Hrvatske.

2. Ravnoteža između poslovnog i privatnog – nalazi dva EIGE istraživanja

2.1. Bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života: smanjivanje rodnih nejednakosti u skrbi

Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) je u dva navrata proveo istraživanja o ravnoteži između privatnog i poslovnog, kao i o pitanjima skrbi.

Prvo istraživanje „Bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života: smanjivanje rodnih nejednakosti u skrbi" (EIGE, 2023.) je provedeno 2022. godine, a rezultati su objavljeni u rujnu 2023. Nalazi istraživanja ukazali su na činjenicu da se rodne nejednakosti na tržištu rada ne mogu promatrati odvojeno od nejednake raspodjele skrbi unutar kućanstava. Žene češće koriste roditeljske dopuste, češće rade nepuno radno vrijeme te češće prekidaju ili usporavaju profesionalnu karijeru zbog obiteljskih obveza. Istodobno, muškarci i dalje rjeđe koriste mogućnosti povezane sa skrbi, što dodatno produbljuje postojeće razlike.

> *Istraživanje je potvrdilo potrebu za politikama koje će omogućiti ravnopravnije sudjelovanje žena i muškaraca u skrbi te smanjiti negativne posljedice koje obveze skrbi imaju na položaj žena na tržištu rada.*

2.2. Dijeljenje skrbi: smanjivanje rodnih nejednakosti

Drugo istraživanje „Dijeljenje skrbi: smanjivanje rodnih nejednakosti" (EIGE, 2024) je provedeno 2024. godine, a objavljeno je 2025. Rezultati potvrđuju da su rodne nejednakosti u području skrbi i dalje prisutne diljem Europske unije. Iako i žene i muškarci sudjeluju u skrbi o djeci, žene i dalje preuzimaju veći dio svakodnevnih i vremenski zahtjevnih obveza. Među osobama koje skrbe o djeci mlađoj od 12 godina, 41 % žena provodi više od 35 sati tjedno u skrbi o djeci, dok isto vrijedi za 20 % muškaraca. Žene također znatno češće obavljaju kućanske poslove te svakodnevnu fizičku i emocionalnu skrb o djeci i drugim članovima obitelji. Takva neravnomjerna raspodjela skrbi utječe i na njihov položaj na tržištu rada – žene češće prilagođavaju radno vrijeme obiteljskim obvezama, češće smanjuju opseg rada te se češće suočavaju s poteškoćama u usklađivanju poslovnog i privatnog života. Istraživanje pokazuje da posljedice nejednake raspodjele skrbi nisu vidljive samo u području zapošljavanja i prihoda, već i u količini slobodnog vremena koje žene imaju na raspolaganju. Istraživanje pokazuje da, unatoč zakonodavnim promjenama i napretku u području rodne ravnopravnosti, žene i dalje snose veći dio odgovornosti za skrb i kućanske poslove, što se odražava na njihove mogućnosti zapošljavanja, profesionalnog napredovanja i slobodno vrijeme.

3. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života u turizmu i ugostiteljstvu

Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) prepoznaje turizam kao sektor važan za postizanje rodne ravnopravnosti. Žene čine više od polovice zaposlenih u turizmu i ugostiteljstvu, no njihova zastupljenost nije jednaka na svim razinama zaposlenosti. Najčešće rade na slabije plaćenim poslovima i poslovima skrbi o gostima, dok su i dalje podzastupljene na rukovodećim i upravljačkim pozicijama.

Na razini Hrvatske žene čine više od 53 % zaposlenih u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, a njihov udio u sezonskom zapošljavanju prelazi 60 %. Istodobno, žene su češće zaposlene na privremenim i sezonskim poslovima, što može negativno utjecati na ekonomsku sigurnost, mogućnosti napredovanja i ostvarivanje prava povezanih s usklađivanjem poslovnog i privatnog života.

Slična, pa i izraženija dinamika prepoznaje se i na razini Međimurske županije, čiji se turizam u posljednjih nekoliko godina profilirao kao prepoznatljiv kontinentalni, ruralni i održivi brend, od enogastronomskih i vinskih cesta i wellness ponude, do kulturne baštine i mreže interpretacijskih centara. Ta strategija donosi i mjerljive rezultate: 2025. godina zaključena je s 243 149 noćenja (rast od 5,81 % u odnosu na 2024.) i 106 086 dolazaka (rast od 4,37 %), uz gotovo izjednačen omjer domaćih i stranih gostiju. Međimurje je iste godine kao prva hrvatska regija primilo nagradu Svjetske turističke organizacije UN-a za destinaciju održivog turizma, potvrdilo status Green Destination te ušlo u Europsku mrežu parkovne arhitekture s Perivojem Zrinskih.

Rast i prepoznatljivost sektora, međutim, ne znače da se njegova korist po spolu raspodjeljuje ravnomjerno, naprotiv, baš taj rast čini pitanje ravnoteže poslovnog i privatnog života aktualnijim, ne manje važnim. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, u djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane u Međimurskoj županiji bilo je krajem ožujka 2024. zaposleno 1140 osoba kod pravnih osoba, od čega 643 žene, odnosno 56,4 %, udio veći od nacionalnog prosjeka u istom razdoblju (51,6 %). Godinu ranije taj je udio bio i izraženiji, 60,7 %. Razlika između te dvije godine ne dolazi od smanjenja broja zaposlenih žena, koji je ostao stabilan, nego od toga što se rast sektora u tom razdoblju (+6,4 %ukupno) gotovo u cijelosti odnosio na muškarce, čiji se broj povećao za 18 %. Drugim riječima, žene čine i dalje natpolovičnu većinu radne snage u sektoru koji u Međimurju bilježi nagrade i rast noćenja, ali nova radna mjesta koja taj rast otvara nisu se ravnomjerno raspodijelila po spolu.

Rodna neravnopravnost vidljiva je i u upravljačkim strukturama. Prema podacima EIGE-a, žene čine tek manji dio članova uprava i rukovodstva turističkih poduzeća. Stoga je za postizanje stvarne ravnopravnosti potrebno osigurati ne samo zapošljavanje žena nego i jednake mogućnosti napredovanja, korištenja dopusta te pristupa fleksibilnim oblicima rada.

> *Direktiva predstavlja ključni europski instrument za ostvarivanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Njome se uređuju prava na očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za pružatelje skrbi te fleksibilni radni aranžmani, s ciljem smanjenja rodnih nejednakosti na tržištu rada.*

4. Preporuke za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života djelatnika u sektoru turizma i ugostiteljstva u Međimurskoj županiji

4.1. Jačanje institucionalnog okvira i informiranosti

U sektoru turizma i ugostiteljstva, koji karakteriziraju smjenski rad, rad vikendom i sezonske oscilacije u opsegu posla, roditelji male djece i zaposlenici koji skrbe o članovima obitelji često se suočavaju s dodatnim izazovima u usklađivanju poslovnih, roditeljskih i drugih obveza skrbi. Stoga je potrebno povećati informiranost o postojećim pravima, osigurati njihovu dosljednu primjenu te promicati organizacijska rješenja koja zaposlenicima omogućuju lakše usklađivanje skrbi i rada. Povećanje razine informiranosti i praćenje ostvarivanja prava važni su preduvjeti za njihovu dosljednu primjenu u praksi, osobito u sektorima s izraženim organizacijskim i kadrovskim izazovima.

Preporuka 1

Poticati i institucionalno formalizirati suradnju s nadležnim institucijama radi praćenja ostvarivanja prava iz Direktive, osobito prava na dopuste i fleksibilne radne aranžmane

Nositelj provedbe trebalo bi biti Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Međimurske županije, kao savjetodavno tijelo Županijske skupštine osnovano sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova, čiji rad administrativno podupire Upravni odjel za civilno društvo i ljudska prava. Suradnju je potrebno proširiti na Hrvatski zavod za zapošljavanje – Područni ured Čakovec, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i Državni inspektorat – Sektor inspekcije rada, čiji podaci i nadzorne ovlasti omogućuju stvaran uvid u korištenje dopusta i poštivanje prava na fleksibilne radne aranžmane na terenu, a ne samo formalnu provjeru zakonske usklađenosti. Preporučuje se uspostava redovitih, najmanje godišnjih koordinacijskih sastanaka navedenih dionika, čiji bi zaključci ulazili u godišnje izvješće Povjerenstva za ravnopravnost spolova Međimurske županije prema Županijskoj skupštini.

Preporuka 2

Provoditi sustavne i kontinuirane informativne kampanje za poslodavce i radnike o pravima koja proizlaze iz Direktive, s posebnim naglaskom na očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za pružatelje skrbi i fleksibilne oblike rada.

Nositelj provedbe trebalo bi biti Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Međimurske županije, u suradnji s Upravnim odjelom za civilno društvo i ljudska prava te Upravnim odjelom za gospodarstvo, poljoprivredu i turizam. Distribuciju materijala prema poslodavcima preporučljivo je provoditi putem Hrvatske gospodarske komore – Županijske komore Čakovec i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje – Područni ured Čakovec, koji već imaju izravan kontakt s lokalnim poduzetnicima.

4.2. Organizacija rada i fleksibilni radni aranžmani

Fleksibilni radni aranžmani predstavljaju jedan od ključnih instrumenata Direktive za unaprjeđenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Omogućavanjem prilagodbe radnog vremena i organizacije rada zaposlenicima se olakšava usklađivanje radnih, roditeljskih i drugih obveza skrbi.

Preporuka 3

Poticati primjenu fleksibilnih oblika organizacije rada sukladno Direktivi, uključujući prilagodbu rasporeda rada, klizno radno vrijeme, zamjene smjena dogovorom zaposlenika te druge modele koji omogućuju lakše usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza.

Nositelj provedbe trebalo bi biti Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Međimurske županije, u suradnji s Gospodarsko-socijalnim vijećem Međimurske županije, koje kao postojeći tripartitni forum poslodavaca, sindikata i Županije predstavlja prirodan prostor za zagovaranje fleksibilnih modela rada u praksi, a ne samo na razini preporuke. Mehanizam poticanja trebao bi se osloniti na postojeću nacionalnu nagradu „Poslodavac – prijatelj obitelji" Ministarstva demografije i useljeništva: Županija bi trebala aktivno informirati lokalne poslodavce o mogućnosti prijave te promovirati dosadašnje međimurske primjere dobre prakse, poput Toplica Sveti Martin, nagrađenih u kategoriji srednjih poduzeća za 2024. godinu, kao model koji se može prenijeti na druge tvrtke u županiji. Provedbu bi trebalo podržati i kroz edukativne aktivnosti Hrvatske gospodarske komore – Županijske komore Čakovec i Obrtničke komore Međimurske županije, koje poslodavcima mogu predstaviti konkretne primjere uvođenja kliznog radnog vremena i dogovorne zamjene smjena.

4.3. Podrška roditeljima i pružateljima skrbi

Poticanje ravnopravne raspodjele obiteljskih obveza te stvaranje uvjeta koji roditeljima i pružateljima skrbi omogućuju korištenje prava zajamčenih Direktivom među ključnim su preduvjetima za ostvarivanje njezinih ciljeva. Prava na dopuste i fleksibilne radne aranžmane mogu se učinkovito koristiti samo ako roditelji i pružatelji skrbi imaju osiguranu odgovarajuću institucionalnu podršku. Posebnu pozornost potrebno je posvetiti mjerama koje olakšavaju usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza te potiču aktivnije uključivanje muškaraca u skrb o djeci i članovima obitelji.

Preporuka 4

Poticati stvaranje radnog okruženja koje prepoznaje potrebe zaposlenika koji skrbe o starijim, bolesnim ili ovisnim članovima obitelji te omogućuje učinkovito korištenje prava na dopust za pružatelje skrbi i fleksibilne radne aranžmane.

Nositelj provedbe trebalo bi biti Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Međimurske županije u suradnji s Gospodarsko-socijalnim vijećem Međimurske županije, Hrvatskim zavodom za zapošljavanje – Područnim uredom Čakovec te poslodavcima u sektoru turizma i ugostiteljstva.

Preporuka 5

Sustavno poticati korištenje očinskog dopusta i neprenosivog dijela roditeljskog dopusta među muškarcima kako bi se potaknula ravnopravnija raspodjela skrbi i smanjile rodne nejednakosti na tržištu rada.

Nositelj provedbe trebalo bi biti Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Međimurske županije.

4.4. Organizacijska kultura i primjena Direktive

Preporuka 6

Organizirati kontinuirane i ciljane edukacije za poslodavce, rukovoditelje i kadrovske službe o pravima i obvezama koje proizlaze iz Direktive, kao i o širem regulatornom okviru koji uređuje ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Edukacije trebaju obuhvatiti praktičnu primjenu prava na roditeljski i očinski dopust, fleksibilne radne aranžmane te zabranu diskriminacije zaposlenika koji koriste prava vezana uz roditeljstvo i skrb.

Nositelj provedbe trebalo bi biti Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Međimurske županije u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, komorama, udrugama poslodavaca te specijaliziranim organizacijama i stručnjacima iz područja radnog prava i upravljanja ljudskim resursima.

4.5. Praćenje i evaluacija

Učinkovita provedba politika ravnoteže između privatnog i poslovnog života nije moguća bez sustavnog mjerenja njihovih učinaka. Praćenje ključnih pokazatelja omogućuje pravovremeno prepoznavanje jaza između zakonskih prava i stvarne prakse, posebno u sektorima poput turizma gdje su rodni obrasci korištenja dopusta izrazito neravnomjerni.

Preporuka 7

Uspostaviti sustav praćenja pokazatelja povezanih s provedbom Direktive, uključujući korištenje očinskog, roditeljskog i dopusta za pružatelje skrbi te dostupnost fleksibilnih radnih aranžmana.

Nositelj provedbe trebalo bi biti Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Međimurske županije, u suradnji s Upravnim odjelom za gospodarstvo, poljoprivredu i turizam. Podaci bi se trebali prikupljati godišnje, oslanjajući se na administrativne izvore Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje – Područni ured Čakovec te druge dostupne izvore.

Preporuka 8

Razvijati strukturiran i kontinuiran socijalni dijalog s poslodavcima, sindikatima i drugim relevantnim dionicima radi unaprjeđenja provedbe prava koja proizlaze iz Direktive, s posebnim naglaskom na sektor turizma i ugostiteljstva, koji je obilježen sezonalnošću, nestandardnim radnim vremenom i visokom fluktuacijom radne snage.

Cilj dijaloga je identificirati specifične prepreke u praksi (npr. organizacija smjena, zamjene zaposlenika tijekom korištenja roditeljskih i obiteljskih dopusta, te dostupnost fleksibilnih radnih aranžmana) te zajednički razviti provediva rješenja koja omogućuju usklađivanje poslovnih potreba sektora s pravima zaposlenika na ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Nositelj provedbe trebala bi biti Međimurska županija, a aktivnosti se realiziraju kroz postojeće Gospodarsko-socijalno vijeće Međimurske županije kao tripartitno tijelo u kojem su zastupljeni predstavnici županije, poslodavaca i sindikata.

Izvori

1. Bobić, P. (2026.). Održivi turizam: Međimurje u 2025. ostvarilo zavidnih 243.149 noćenja. Preuzeto 19. lipnja 2026. s https://emedjimurje.net.hr/vijesti/gospodarstvo/3175102/odrzivi-turizam-medimurje-u-2025-ostvarilo-zavidnih-243-149-nocenja/ (eMedjimurje.hr., 2026.).
2. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. (2019). EUR-Lex. Preuzeto 1. lipnja 2026. s https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/hrv (Direktiva (EU) 2019/1158, 2019)
3. Državni zavod za statistiku. (2024.). RAD-2023-2-4 Zaposleni prema područjima djelatnosti i po županijama, stanje 31. ožujka 2023. Preuzeto 19. lipnja 2026. s https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58019 (DZS,2024.).
4. Državni zavod za statistiku. (2025.). RAD-2024-2-4 Zaposleni prema područjima djelatnosti i po županijama, stanje 31. ožujka 2024. Preuzeto 19. lipnja 2026. s https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76758 (DZS,2025.).
5. European Commission. (n.d.). Work-life balance. Preuzeto 2. lipnja 2026. s https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/work-life-balance_en (European Commission, n.d.).
6. European Institute for Gender Equality. (2024.). Sharing care: Closing gender gaps in care. Preuzeto 4. lipnja 2026. s https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en (EIGE, 2024.).
7. European Institute for Gender Equality. (n.d.). Tourism. Preuzeto 3. lipnja 2026. s https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/tourism (EIGE, n.d.).
8. Europska komisija. (2025.). Roadmap for Women's Rights and Gender Equality Strategy 2026–2030. EUR-Lex. Preuzeto 4. lipnja 2026. s https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52026DC0113 (Europska komisija, 2025).
9. Vijeće Europske unije. (n.d.). Ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Preuzeto 2. lipnja 2026. s https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/work-life-balance/ (Vijeće Europske unije, n.d.).
10. Zakon o radu. (2022.). Narodne novine, 151/2022. Preuzeto 9. lipnja 2026. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_151_2333.html (NN 151/22).
11. Zakon o ravnopravnosti spolova. (2008. i 2017.) Narodne novine 82/2008, Narodne novine 69/2017. Preuzeto 9. lipnja 2026. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_07_69_1606.html i https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_82_2663.html (NN 82/08 i NN 69/17)
12. Sveučilište u Rijeci (2023.). Smjernice za usklađivanje poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja/skrbnika. https://uniri.hr/wp-content/uploads/2023/07/UNIRI_VRR_smjernice_uskladivanje_poslovnog_privatnog_fin.pdf (UNIRI, 2023.).
13. Vijeće Europske unije (2025.). Ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Preuzeto 1. lipnja 2026. s https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/work-life-balance/ (Vijeće EU, 2025.).