

Žena, majka, radnica

Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj

BaBe!

Budi aktivna. Budi emancipirana.

Ova publikacija nastala
je uz financijsku potporu
Europske unije i Ureda za
udruge Vlade RH.



fpzg



LEGALINA



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge

Žena, majka, radnica

**Usklađivanje
obiteljskih obaveza
i plaćenog rada u
Hrvatskoj**

PROJEKT:
“Žene na tržištu rada -
procjena utjecaja roda”

Zagreb, 2016.

IMPRESSUM

- IZDAVAČ** B.a.B.e. – "Budi aktivna. Budi emancipiran."
ZA IZDAVAČA Sadžakov & Sarnavka
AUTORICE Tihana Bertek i Ivana Dobrotić
LEKTURA Nitor usluge d.o.o.
DIZAJN Karla Paliska
TISAK Stega-tisak
ISBN 978-953-6967-25-4
CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 000949849
NAKLADA 500
PROJEKT Žene na tržištu rada – procjena utjecaja roda
NOSITELJ B.a.B.e. – "Budi aktivna. Budi emancipiran."
Selska cesta 112a, 10 000 Zagreb
+385 1 4663 666 / babe@babe.hr / www.babe.hr
PARTNERI Fakultet političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu
/ Legalina, Gračac / Vukovarski institut za mirovna istraživanja
i obrazovanje (VIMIO) / Grad Zagreb
POSREDIČKA Središnja agencija za financiranje i ugovaranje programa
TIJELA i projekata eu i Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske

Sadržaj je isključiva odgovornost udruge B.a.B.e. i projektnih partnera i ne može se smatrati službenim stavom Europske unije ni Ureda za udruge Vlade RH.

Izrazi koji se u ovoj publikaciji koriste, a imaju rodno značenje, neutralni su i odnose se jednako na osobe neovisno o rodu i spolu.

Sadržaj

6	O PROJEKTU
8	O istraživanju
10	NA PUTU PREMA RAVNOPRAVNOSTI: USKLAĐIVANJE OBITELJSKIH I POSLOVNIH OBAVEZA
16	REZULTATI ISTRAŽIVANJA
19	Zaštita na radnom mjestu
22	Naknade usmjerene obiteljima
24	Predškolski odgoj i obrazovanje
35	Registrirano čuvanje djece
37	Usluge za ovisne članove obitelji
40	Rodna ravnopravnost
44	KARAKTER MJERA POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA I PLAĆENOG RADA S OSVRTOM NA SITUACIJU U HRVATSKOJ
47	Dopusti namijenjeni skrbi za djecu
54	Usluge usmjerene obiteljima
60	Mjere na tržištu rada
63	Novčane naknade i porezne olakšice usmjerene obiteljima
66	LITERATURA
71	POPIS TABLICA
74	KORIŠTENE KRATICE

6

O PROJEKTU



O projektu



Projekt *Žene na tržištu rada – procjena utjecaja roda* provodi udruga B.a.B.e. – Budi aktivna. Budi emancipiran, a projektni partneri su Fakultet političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, Vukovarski institut za mirovna istraživanja i obrazovanje (VIMIO), udruga Legalina iz Gračaca i Grad Zagreb. Trajanje projekta je 24 mjeseca (od siječnja 2015. do siječnja 2017.). Opći cilj projekta je doprinijeti unaprjeđenju uloge organizacija civilnog društva (OCD) u ostvarivanju dosljedne i trajne primjene načela dobrog upravljanja u svim politikama, a specifični cilj je osnažiti ulogu zagovaračkih aktivnosti OCD-a usmjerenih na opću transparentnost, otvorenost i dobro upravljanje hrvatske javne uprave na polju rodne ravnopravnosti, osobito onih politika koje pridonose stvaranju pozitivnog okruženja za žene na tržištu rada.

CILJ PROJEKTA

Oснаžiti ulogu i utjecaj zagovaračkih aktivnosti organizacija civilnog društva, u cilju poboljšanja transparentnosti, otvorenosti i dobrog vladanje javne uprave u području rodnih politika

Očekivani rezultati su: 1) provedena procjena utjecaja roda onih politika koje utječu na pristup žena tržištu rada; 2) definirane smjernice i indikatori za dugoročnu procjenu utjecaja roda; 3) ojačani kapaciteti OCD-a i državnih/javnih tijela na lokalnoj i nacionalnoj razini za praćenje i kreiranje rodno osviještenih politika; 4) uspostavljeni standardi, načela i deliberativni mehanizmi za unaprjeđenje politika i mjera koje utječu na položaj žena na tržištu rada i 5) usvojeno znanje preneseno svim relevantnim dionicima.

Projekt se sastoji od pet skupina aktivnosti: 1) istraživanje i procjena utjecaja roda svih politika koje utječu na pristup i položaj žena na tržištu rada; 2) jačanje kapaciteta za donošenje rodno osviještenih politika; 3) praćenje i zagovaranje; 4) prijenos znanja; 5) aktivnosti vezane uz vidljivost projekta i same problematike.

ISTRAŽIVANJE

**JAJČANJE
KAPACITETA**

**PRAĆENJE I
ZAGOVARANJE**

**PRIENOS
ZNAJJA**

**VDILJIVOST
PROJEKTA**

Procjena utjecaja roda je jedan od osnovnih alata za primjenu rodno osviještene politike pomoću kojeg možemo procijeniti različite učinke (pozitivne i negativne) neke politike na rodnu ravnopravnost. Analizom prijedloga jav-

nih politika utvrđuje se kakav će one utjecaj imati na žene, a kakav na muškarce te se na taj način sprječava neželjeni ili štetni učinak na rodnu ravnopravnost. Procjena utjecaja roda uključuje sljedeće korake: opis trenutnih odnosa među spolovima (uz propitivanje uzroka i posljedica rodne nejednakosti, čime možemo utvrditi strategije za njeno uklanjanje); predviđanje razvoja tih odnosa bez nove politike; opis i analiza nove politike, uključujući identificiranje njenih ciljeva; opis mogućeg učinka nove politike na odnose među spolovima; i procjena potencijalnih pozitivnih i negativnih učinaka na rodnu ravnopravnost te kreiranje preporuka.¹

O istraživanju

Istraživanje provedbe i učinka instrumenata i mjera koje utječu na usklađivanje obiteljskih i poslovnih obaveza provedeno je u razdoblju od veljače do prosinca 2015. godine, a vodio ga je tim Fakulteta političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu u suradnji s kolegama sa Studijskog centra za socijalni rad Pravnog fakulteta i Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Istraživački tim činili su: Ivana Dobrotić, Andrija Henjak, Anka Kekez Koštro, Mario Munta i Melita Varga.

Studenti istraživači bili su: Petra Kontić, Mateja Pavlović-Senčić, Simona Turudić, Ivan Tranfić, Monika Valečić i Antonija Zrno.

ISTRAŽIVANJE SE SASTOJALO OD SLJEDEĆIH ELEMENATA:

- Analiza postojećeg zakonodavnog okvira kojim se uokviruju mjere za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života
- Analiza dokumenta i anketa s jedinicama lokalne samouprave o aktivnostima koje poduzimaju kako bi roditeljima pomogli da što uspješnije usklade plaćeni rad i obiteljske obaveze

1—Vidi: Priručnik za procjenu utjecaja roda, B.a.B.e., 2016.

-
- Istraživanje kućanstava na temu usklađivanja poslovnih i obiteljskih obaveza i potpore koju u tome dobivaju na lokalnoj razini (reprezentativni nacionalni uzorak od 1260 kućanstava)
-
- Intervjui s lokalnim akterima (studije slučaja – Metković, Varaždin, Zadar i Gračac, Slavonski Brod i Bukovlje)
-
- Intervjui s nacionalnim akterima.
-

Od veljače do lipnja 2015. kvalitativno je kodirano 30 dokumenata te je provedena statistička analiza brojnih službenih podataka i postojećih baza podataka. Cilj ove aktivnosti, koja je uključila analizu dokumenata te intervjue s nacionalnim dionicima, bio je izraditi sistematičan i obuhvatan pregled aktera, ciljeva i *policy* instrumenata koji čine sastavni dio svih politika koje doprinose većoj zaposlenosti žena i rodnoj ravnopravnosti općenito. Zatim, između svibnja i listopada 2015., putem upitnika prikupljeni su podaci od jedinica lokalne samouprave. Njihova responzivnost iznosila je 54% (od ukupno 556 jedinica), od toga 84 grada i 216 općina.² Cilj ove aktivnosti bio je prikupiti podatke o postojećim mjerama i uslugama koje pružaju jedinice lokalne samouprave u svrhu uključivanja žena na tržište rada i usklađivanja obiteljskih i poslovnih na lokalnoj razini. Zatim, agencija za istraživanje tržišta Hendaal tijekom prosinca 2015. provela je istraživanje kućanstava na temu usklađivanja poslovnih obaveza i plaćenog rada, a zahvaćen je nacionalno reprezentativni uzorak od 1260 kućanstava. Cilj ove aktivnosti bio je prikupiti informacije na individualnoj razini o dostupnim resursima, karakteristikama domaćinstva, primanjima, oslanjanju na obiteljske mreže, aktivnostima i položaju na tržištu rada, izazovima i problemima u balansiranju obiteljskog i poslovnog života te pristupu, korištenju i učinkovitosti usluga, politika aktivacije i mjera na razini lokalne zajednice koje podupiru usklađivanje obiteljskog i poslovnog života. Konačno, između listopada i prosinca 2015. provedeno je ukupno 80 intervjua s pružateljima i korisnicima usluga na lokalnoj razini (predstavnicima lokalne samouprave, zaposlenicima vrtića i škola, predstavnicima udruga, roditelji). Studije slučaja provedene su u Varaždinu, Metkoviću, Slavonskom Brodu i Bukovlju te Zadru i Gračacu.

2—I nakon navedenog razdoblja istraživački tim je, značajno slabijim intenzitetom, nastavio prikupljati podatke od JLS-a, stoga u vrijeme pisanja ove publikacije, zaključno s 3. studenim 2016. godine, responzivnost iznosi 58%. Međutim, podaci predstavljeni u publikaciji odnose se na prvotno navedeno razdoblje (svibanj – listopad 2015.), a novije podatke možete dobiti na zahtjev izravno od druge B.a.B.e.

**Na putu
prema
ravnopravnosti:
Usklađivanje
obiteljskih i
poslovnih
obaveza**

A collection of various household and office items is scattered around the text. At the top left is a blue hand mixer. To its right is a black frying pan with a silver handle. Below the mixer is a silver calculator. In the center, there is a silver colander. To the right of the colander is a blue baby rattle. Below the rattle is a blue sewing machine. At the bottom left is a broom with a long wooden handle and dark bristles. At the bottom right is an open black toolbox containing various tools.

Rodni stereotipi i čvrsta podjela rodni uloga utječu na društvene modele zbog kojih se na žene gleda kao na one koje su odgovorne za obitelj i sferu privatnog života (dakle vežu se za neplaćeni rad), a na muškarce kao na one koji djeluju u javnoj sferi i profesionalnome radu (dakle vežu se za plaćeni rad).

Takva podjela dovodi do uvriježene nejednake podjele kućanskih i obiteljskih obaveza, što je jedan od glavnih razloga diskriminacije žena na tržištu rada, kao i jedan od glavnih razloga njihove ograničene društvene i političke uključenosti.

Stoga je uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca u profesionalnome/javnome životu i privatnome/obiteljskome životu ključno područje na kojemu se ostvaruje rodna ravnopravnost uopće, pa je nužno za razvoj društva. S druge strane, usklađivanje profesionalnoga i javnoga života s obiteljskim i privatnim životom, čime se promiče realizacija pojedinca/pojedinke u javnome, profesionalnome i društvenome životu, preduvjet je za kvalitetan život svih žena i muškaraca, djevojčica i dječaka te za potpuno uživanje ljudskih prava u političkoj, gospodarskoj, kulturnoj i socijalnoj sferi.

Preporuka cm/Rec(2007)17 Odbora ministara državama članicama Vijeća Europe o standardima i mehanizmima ravnopravnosti spolova

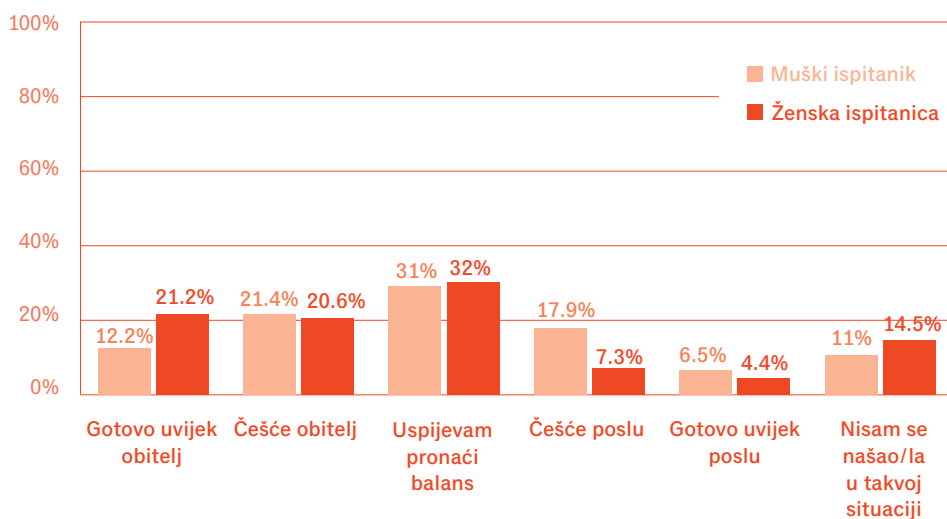
Jedna od najvećih prepreka većoj zaposlenosti žena je potreba usklađivanja, s jedne strane, obiteljskih obaveza, a s druge obaveza vezanih uz posao. Od sredine 20. stoljeća u Europi bilježimo porast stope zaposlenosti žena, no treba imati na umu da se one često zapošljavaju u sektorima kao što su zdravstvo, socijalna skrb i obrazovanje u kojima žene dominiraju i u kojima su plaće nešto niže od prosjeka.³ Osim toga, žene češće rade na pola radnog vremena, na poslovima koji traže niži stupanj vještina i poslovima s netipičnim ugovorima i/ili ugovorima na određeno vrijeme.⁴ U 2015. godini, rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj iznosio je 10,2%, a „uzrokovan je horizontalnom segregacijom žena u područja djelatnosti koja na hrvatskom tržištu rada ostvaruju niže dohotke, a potom i vertikalnom segregacijom unutar pojedinih područja djelatnosti prema kojoj žene pretežno zauzimaju niža i slabije

3—Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (*Žene i muškarci u Hrvatskoj 2016.*), u 2014. godini u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi bilo je zaposleno 78,7% žena, a u obrazovanju 77,1% žena. Udio plaća žena u plaćama muškaraca u navedenim područjima iznosio je 72,9% (zdravstvena zaštita i socijalna skrb) i 82,7% (obrazovanje). Istovremeno, čak i u tim područjima muškarci zauzimaju najviše pozicije, koje su ujedno bolje plaćene.

4—Vidi, primjerice, Petra Foubert, *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*, Europska komisija, 2010. i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Izvješće o radu za 2015. godinu.

plaćena radna mjesta od muškaraca.⁵ Takva segregacija tržišta rada ukazuje nam da su životni odabiri, ali i mogućnosti žena uvelike oblikovani društvenim očekivanjima, što je vidljivo i iz činjenice da žene i dalje obavljaju većinu kućanskih poslova i snose odgovornost za brigu o djeci.⁶ Ivana Dobrotić i Maja Laklija pojašnjavaju da su za hrvatsku obitelj karakteristične „spore vrijednosne promjene te ona još uvijek zadržava tradicionalna obilježja“, što uključuje i tradicionalnu podjelu poslova unutar obitelji, koja je neravnompravna uz veći angažman žena.⁷ To potvrđuje i istraživanje kućanstava provedeno u sklopu projekta, iz kojeg saznajemo da žene gotovo uvijek daju prednost obitelji (21,2%), muškarci češće poslu (17,9%), dok se 31% muškaraca i 32% žena izjasnilo da uspijevaju pronaći balans.

TABLICA 1: Odgovori ispitanika/ca na pitanja čemu daju prednost pri odabiru između obiteljskih i poslovnih obaveza



Godine 2014. ukupna stopa zaposlenosti (stanovništvo staro 15 i više godina) u Hrvatskoj iznosila je 43,3%, pri čemu je razlika između muškaraca i žena bila 11,2 postotnih bodova (kod žena 38,0%, a kod muškaraca 49,2%).⁸ Prema istraživanju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, žene u odnosu na muškarce

5—Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Izvješće o radu za 2015. godinu., str. 27.

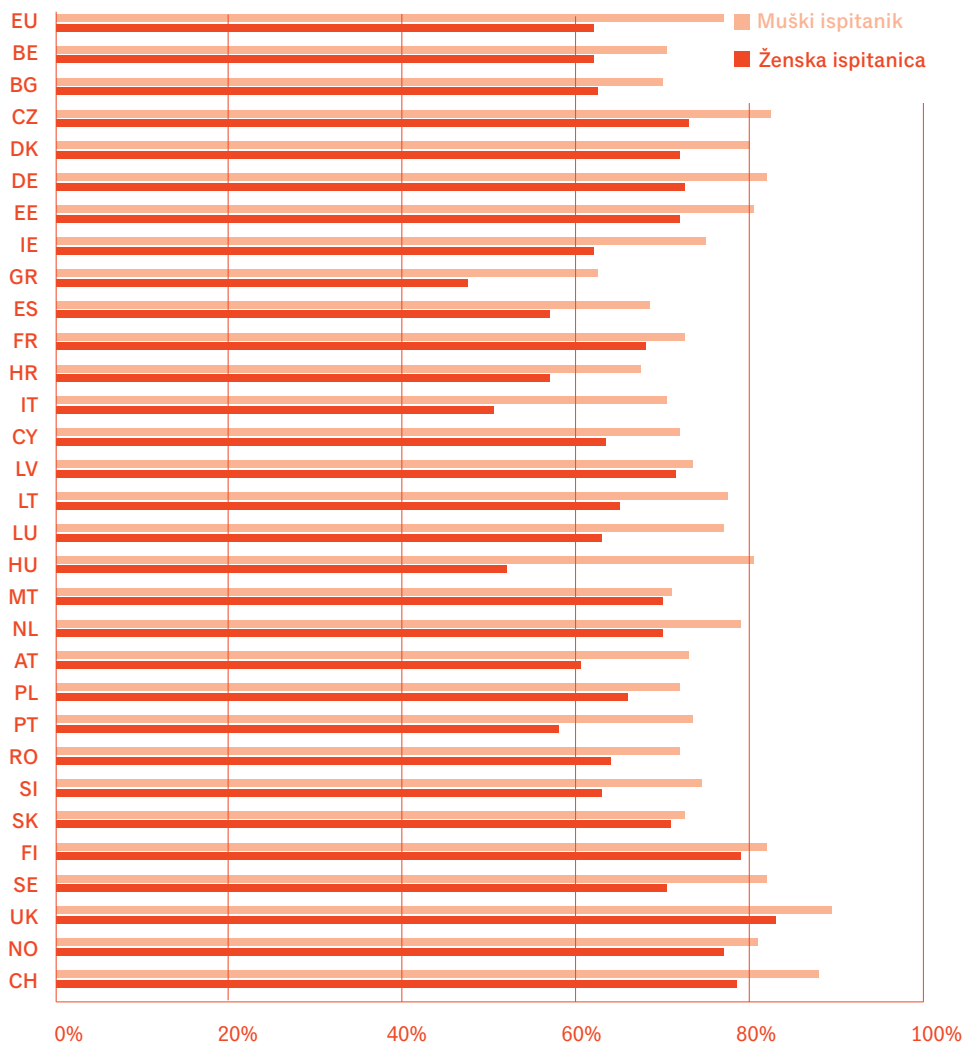
6—Vidi primjerice: Gianelli, Mangiavacchi i Piccoli, “GDP and the Value of Family Care-taking: How Much Does Europe Care?” (2010.) i OECD, Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex. <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> (zadnji pristup: 17.08.2016.)

7—Dobrotić i Laklija, “Korelati sukoba obiteljskih i radnih obaveza u Hrvatskoj.” *Revija za socijalnu politiku* 16/1, 2009., str. 49.

8—Državni zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2016.*

u Hrvatskoj imaju nižu stopu ekonomske aktivnosti, nižu stopu zaposlenosti, višu stopu nezaposlenosti i nižu mjesečnu zaradu.⁹ Kao što je vidljivo iz tablice 2, rodni jaz u stopi zaposlenosti prisutan je u većini zemlja Europske unije usprkos neprestanom rastu zastupljenosti žena u radnoj snazi, i to upravo zbog prepreka vezanih uz majčinstvo (treba napomenuti da su rodnim jazom u zaposlenosti najviše pogođene upravo žene u dobi od 30 do 34 godine).

TABLICA 2: Razlike u stopi zaposlenosti muškaraca i žena (20–64 godine) u 2015.



Izvor: Eurostat, Employment and activity by sex and age (podaci ekstrahirani 17.08.2016.)

U Strateškom djelovanju za ravnopravnost spolova 2016.– 2019. Europske komisije navedeno je: „Ako želimo ostvariti cilj EU-a od 75% zaposlenih muškaraca i žena 2020. i, posebno, riješiti problem razlike u zapošljavanju između spolova, potrebna su koordinirana nastojanja da se olakša sudjelovanje žena na tržištu rada. Kako je naglašeno u programu rada za 2016., to će uključivati jednostavnije uravnoteživanje odgovornosti u pogledu skrbi i poslovnih obaveza. Trebalo bi i ravnopravnije podijeliti vrijeme utrošeno na skrb i kućanske poslove. Potrebno je ostvariti ciljeve iz Barcelone u pogledu skrbi za djecu te zajedno s državama članicama razmišljati kako ih učiniti još ambicioznijima te proširiti i na skrb o drugim uzdržavanim osobama.“¹⁰

U tom kontekstu, politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada je „način odstranjivanja prepreka koje ženama otežavaju pristup tržištu rada i poticanja ravnopravnog sudjelovanja muškaraca u obiteljskom životu.“¹¹ Osim što služi promicanju zaposlenosti žena i jačanju njihove povezanosti s tržištem rada, ona može dovesti do „pozitivnih učinaka i u nekim drugim segmentima, kao što su suzbijanje (dječjeg) siromaštva te ublažavanje njegovih posljedica, poboljšanje obrazovnih ishoda i dodatno ulaganje u ljudski kapital, dosezanje rodne ravnopravnosti i ublažavanje društvenih razlika, ublažavanje demografskih pritisaka te poboljšanje dugoročne održivosti sustava socijalnog osiguranja.“¹²

10—*Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016. – 2019.*, Europska komisija, 2016. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_hr.pdf (zadnji pristup: 03.11.2016.)

11— *Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy Review*, European Institute for Gender Equality, 2015., str. 35.

12— Ivana Dobrotić, “Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada.” *Revija za socijalnu politiku* 22/3, 2015., str. 354.

IZAZOVI VEZANI UZ USKLAĐIVANJE OBITELJSKIH I POSLOVNIH OBAVEZA

- Rodni stereotipi i tradicionalno poimanje rodni uloga
- Neravnomjerna podjela poslova u kućanstvu
- Tendencija nesigurnim oblicima rada
- Rodna segregacija tržišta rada i rodni jaz u plaćama
- Nedostupnost ili nepriuštivost usluge predškolskog odgoja i obrazovanja
- Nerazvijena svijest o važnosti politike usklađivanja i nedostatak političke volje za uvođenje promjena.

POZITIVNI UČINCI POLITIKE USKLAĐIVANJA NA EUROPSKOJ RAZINI:

- Povećanje zaposlenosti žena i ostvarivanje ciljane stope zaposlenosti od 75% (muškarci i žene)
- Pravednija raspodjela obaveza u kućanstvu i skrbi za djecu i/ili starije osobe
- Razmatranje pozitivnih i negativnih strana fleksibilnog radnog vremena
- Poticanje demografskog rasta
- Jačanje rodne ravnopravnosti i povećanje ekonomske neovisnosti žena.

Rezultati istraživanja



Tablica 3 prikazuje instrumente i mjere koje utječu na usklađivanje obiteljskih i poslovnih obaveza. Nacionalna razina vlasti nadležna je za definiranje okvira i provedbu roditeljskog dopusta, zaštite na radnom mjestu i poreznih olakšica za ovisne članove obitelji, kao i za definiranje okvira i poticanje fleksibilnog radnog vremena. Djelovanje svih razina vlasti prisutno je kada je riječ o poticajima rodnoj ravnopravnosti, ali i naknadama usmjerenima obiteljima kao što su pronalitetne naknade ili potpora za opremu novorođenog djeteta. U slučaju predškolskih i školskih usluga, ali i registriranog čuvanja djece (dadilje),¹³ nacionalna razina propisuje standarde i daje dio sredstava, dok lokalna donosi okvir i snosi veći dio odgovornosti za financiranje. Konačno, usluge za ovisne članove obitelji (primjerice, smještaj u domovima, stambene zajednice, dnevni centri i pomoć u kući) provode se u suradnji nacionalne razine, koja propisuje okvir i daje sredstva, i lokalne, koja sudjeluje u financiranju.

TABLICA 3: Instrumenti i mjere usmjereni usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada

Roditeljski dopusti uz zaštitu radnog mjesta

Fleksibilno radno vrijeme i drugi radni uvjeti

Zaštita na radnom mjestu

Porezne olakšice za ovisne članove obitelji

Naknade usmjerene obiteljima

Predškolske i školske usluge

Registrirano čuvanje djece i podrška roditeljstvu

Usluge za ovisne članove obitelji

Poticaj rodnoj ravnopravnosti

13—Za raspravu o terminu “dadilja”, vidi: Ivana Dobrotić, *Obiteljska politika Hrvatske*, znanstveno-istraživački projekt “Socijalna politika i socijalni rad u RH”, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2016.

U nastavku navodimo izjave sugovornika i sugovornica iz intervjua provedenih u sklopu studija slučaja koje se tiču pitanja nadležnosti:

Što se tiče sredstava, nije dobro jer lokalne zajednice same moraju iz svog proračuna odvajati. Iz središnje države ne dolazi dovoljno sredstava, što je loše pogotovo za Slavoniju jer imamo slabije lokalne proračune, tako da je to otežavajuća okolnost za gradove, a za općine i manje sredine još i teža. Mislim da bi se trebalo više izdvajati, tj. decentralizirati sredstva u korist lokalne zajednice.

—ravnateljica vrtića

Tu je i problem ministarstva što dolazi s gotovim odlukama i daje se prostor da se očitujemo isključivo u nekim smiješnim rokovima od 15 dana na neke teme. Oni su tu jednostavno zatvoreni, imaju 5 stručnjaka koji su u svim timovima, a zapravo je malo stručnjaka s terena koji imaju izravan uvid u problem. I tu je ponovno bitno naglasiti da je nažalost važno gdje živiš u Hrvatskoj, pogotovo ova područja koja su bila zahvaćena ratom, koja su i nakon 20 godina u zaostatku za ostatkom države, a što nije potrebno ni govoriti jer se vidi po kućama, po cestama, po uređenju, po skrbi i dostupnosti raznih aktivnosti, po svemu.

—ravnateljica vrtića

Što se tiče osnovnoškolskog sustava i djelomične decentralizacije, sredstva dobivena od države za pojedine decentralizirane funkcije jedva pokrivaju minimalno zadovoljenje standarda pa je decentralizacijom više funkcija, a potom i decentralizacijom prikupljanja sredstava, potrebno lokalnoj zajednici omogućiti da značajnije sudjeluje u financiranju i sufinanciranju programa i aktivnosti škole, ali i obnove i unapređenja objekata jer to zahtjeva znatno veća sredstva od onih kojima u danim uvjetima raspolaže lokalna zajednica.

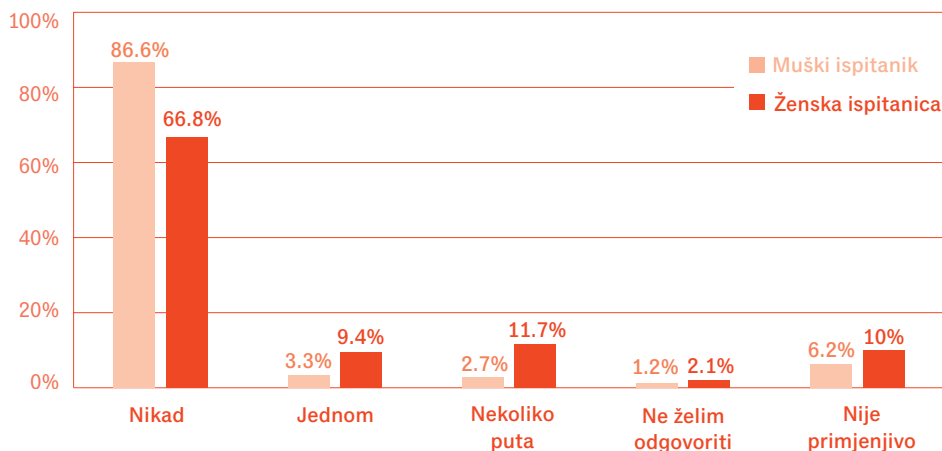
—zaposlenica gradske uprave

Zaštita na radnom mjestu

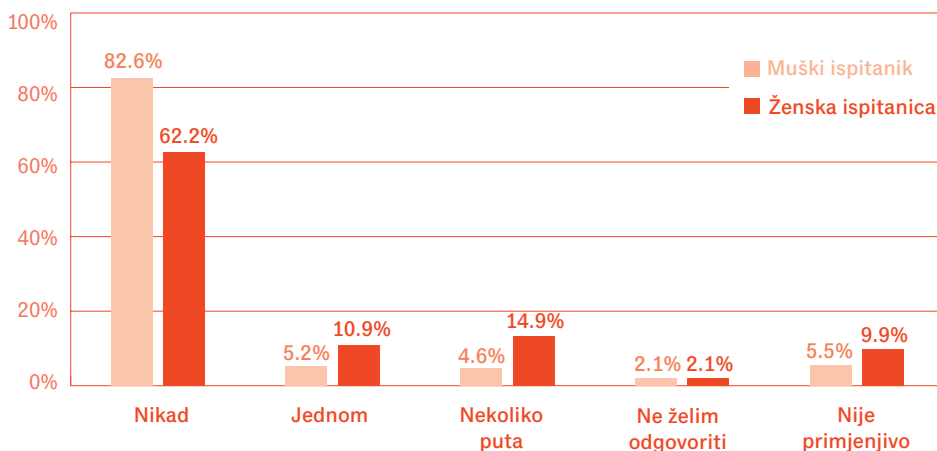
U području zaštite na radnom mjestu, Zakon o radu (NN 93/14) zabranjuje nejednako postupanje prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu. Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće ili joj zbog trudnoće ponuditi ugovor o radu pod nepovoljnijim uvjetima (čl. 30). Također, ne smije tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom, uključujući bilo kakve podatke o trudnoći (čl. 25). Uz to, zabranjuje se otkaz radnog odnosa za vrijeme trudnoće i u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili korištenja roditeljskih/roditeljskih i inih prava (čl. 34). Nakon povratka na radno mjesto radnik/ca ima pravo obavljati poslove koje je radio/la prije korištenja zakonskih prava temeljem rođenja djeteta i trudnoće, a ukoliko to nije moguće, radnik/ca ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje zbog promjene u tehnici ili načinu rada (čl. 36).

Međutim, kao što je vidljivo iz tablica 4a i 4b, u praksi se susrećemo s nepoštivanjem navedenih odredbi, osobito članka 25. Na pitanje „Je li vas poslodavac prilikom razgovora za posao pitao o planovima za zasnivanje obitelji?“ negativno je odgovorilo 86,6% muškaraca i 66,8% žena. Među onima koji su se izjasnili da im se to dogodilo jednom ima gotovo trostruko više žena – 9,4% naspram 3,3% muškaraca. Među onima koji su rekli da im se nekoliko puta dogodilo da ih je poslodavac pitao o planovima za zasnivanje obitelji bilo je otprilike četiri puta više žena – 11,7% naspram 2,7% muškaraca. Na pitanje „Je li vas poslodavac prilikom razgovora za posao pitao o broju i dobi djece?“ odgovori su bili vrlo slični: 82,6% muškaraca i 62,2% žena odgovorilo je negativno, dok je među onima koji su doživjeli takvu situaciju jednom ili nekoliko puta bilo više žena. Pitanje o broju i dobi djece jednom je doživjelo dvostruko više žena nego muškaraca – 10,9% naspram 5,2%, a nekoliko puta je to iskusilo trostruko više žena nego muškaraca – 14,9% naspram 4,6%.

TABLICA 4A: Odgovori građanki i građana na pitanje je li ih poslodavac prilikom razgovora za posao pitao o planovima za zasnivanje obitelji



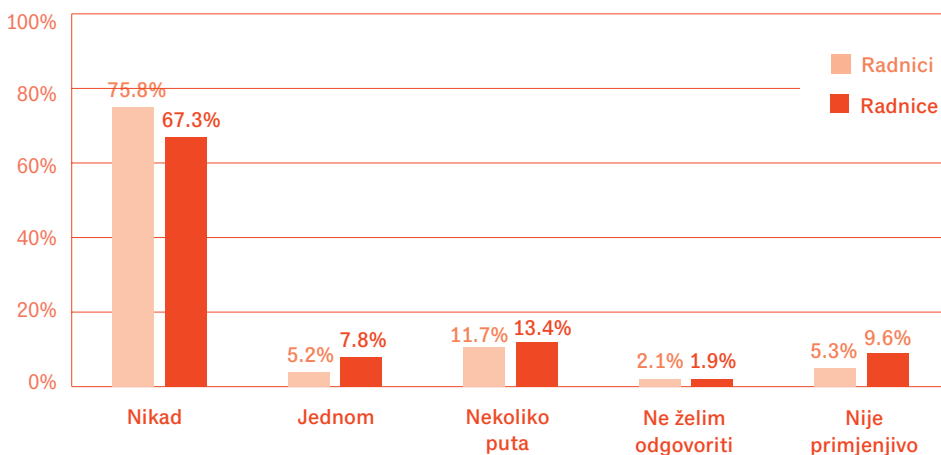
TABLICA 4B: Odgovori građanki i građana na pitanje je li ih poslodavac prilikom razgovora za posao pitao o broju i dobi djece



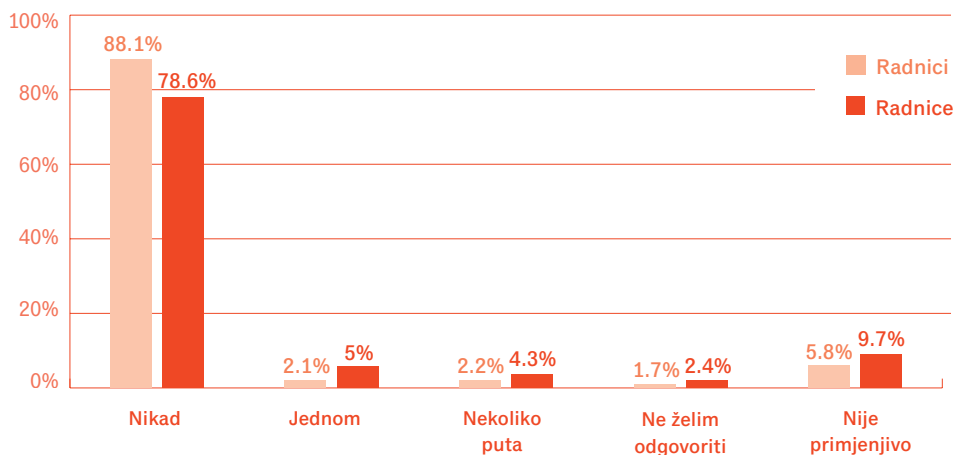
Zakon o radu zabranjuje i izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji (čl. 7.4), no kao što je vidljivo iz tablica 5a i 5b, radnicama se češće upućuju uvredljivi i neprimjereni komentari te su češće žrtve spolnog uznemiravanja. Udio radnica koje su na pitanje jesu li

doživjele uvredljive komentare odgovorile potvrdno iznosi 7,8% (jednom), odnosno 13,4% (nekoliko puta), dok je muškaraca 5,2% (jednom), odnosno 11,7% (nekoliko puta). Na pitanje o spolnom uznemiravanju, 5% radnica i 2,1% radnika odgovorilo je da su ga doživjele/i jednom, a 4,3% radnica i 2,2% radnika izjasnilo se da su ga doživjele/i nekoliko puta.

TABLICA 5A: Odgovori radnica i radnika na pitanje jesu li na poslu doživjele uvredljive komentare



TABLICA 5B: Odgovori radnica i radnika na pitanje jesu li na poslu doživjele spolno uznemiravanje



Naknade usmjerene obiteljima

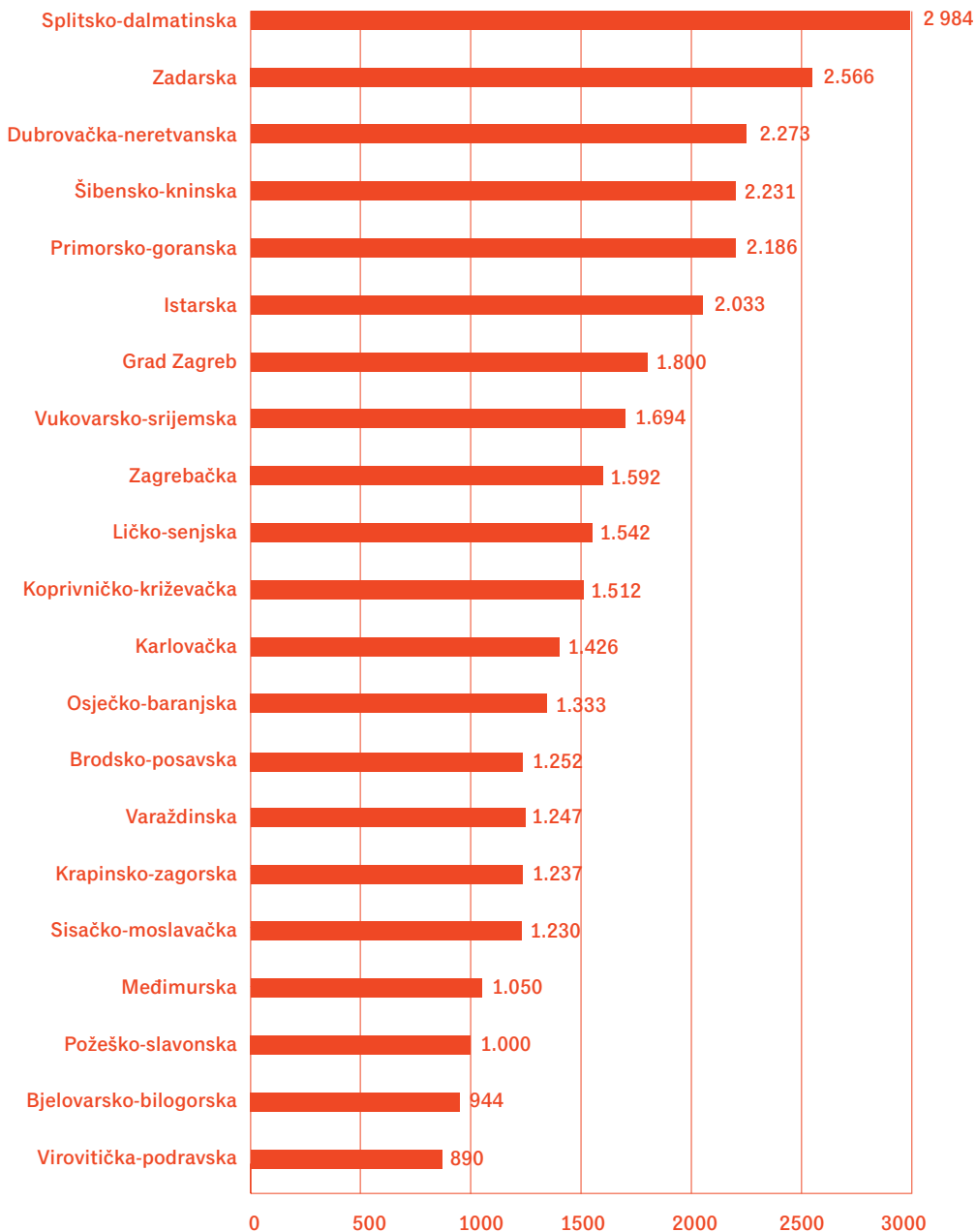
U naknade usmjerene obiteljima, uz dječji doplatak i porezne olakšice za ovisne članove obitelji, možemo svrstati jednokratne novčane naknade za opremu novorođenog djeteta koje se dodjeljuju na dvije razine: nacionalnoj (HZZO) i lokalnoj (JLS).

Prema Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14), sve zdravstveno osigurane osobe imaju pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete u iznosu od 70% od proračunske osnovice (2.328,20 kn). Pisani zahtjev za priznavanje prava podnosi se nadležnoj ustrojbenoj jedinici Zavoda za zdravstveno osiguranje u roku od 6 mjeseci od dana rođenja djeteta.

Istovremeno, gotovo sve jedinice lokalne samouprave u Hrvatskoj isplaćuju naknadu (koju same određuju) za opremanje novorođenog djeteta iz lokalnog proračuna (tablica 6). Najčešći uvjet za ostvarivanje prava jest prebivalište na području grada/općine. U tablici 6 prikazani su prosječni iznosi po županijama jednokratne pomoći koju daju gradovi i općine, i to za prvo dijete. Iznos u pravilu raste s brojem djece pa tako u pojedinim jedinicama lokalne samouprave za treće dijete doseže 12.000 kn (Lastovo), 30.000 kn (Bol) ili čak 54.000 kn (Zagreb). Prosječan iznos potpore za prvo dijete razlikuje se po županijama: najniži je u Virovitičko-podravskoj (890 kn) i Bjelovarsko-bilogorskoj (944 kn), a najviši u Splitsko-dalmatinskoj (2.984 kn) i Zadarskoj (2.566 kn).

TABLICA 6: Prosječan iznos jednokratne novčane pomoći za novorođenče po županijama izražen u kunama

NAPOMENA: Iskazani iznosi odnose se na naknadu za prvo dijete.



Predškolski odgoj i obrazovanje

Sustav predškolskog odgoja i obrazovanja, koji obuhvaća djecu od navršених 6 mjeseci života do polaska u osnovnu školu, posebno je važan za usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada jer značajno olakšava participaciju roditelja na tržištu rada. Osim toga, kvalitetni rani odgoj i obrazovanje djece ključni su za njihove kasnije životne šanse te troškovi predškolskog odgoja i obrazovanja predstavljaju investiciju koja ima pozitivne učinke u budućnosti.¹⁴ Istovremeno, stručnjaci upozoravaju da višestruke prednosti koje donose dostupni i priuštivi programi predškolskog odgoja i obrazovanja nisu dovoljno prepoznati na javnopolitičkoj razini u Hrvatskoj.

Područje predškolskog odgoja i obrazovanja u RH uređeno je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju, a obuhvaća programe odgoja, obrazovanja, zdravstvene zaštite, prehrane i socijalne skrbi koji se ostvaruju u dječjim vrtićima. Prema članku 2, županije, Grad Zagreb, gradovi i općine imaju pravo i obvezu odlučivati o potrebama i interesima građana na svom području za organiziranjem i ostvarivanjem programa predškolskog odgoja te radi zadovoljavanja tih potreba osnivati dječje vrtiće. Jedinice lokalne i regionalne samouprave izdvajaju subvencije za predškolski odgoj prema mjerilima koje utvrdi predstavničko tijelo županije (čl. 49). Kao posljedica toga, prisutne su izražene regionalne razlike u pokrivenosti jaslicama i vrtićima, ali i u ekonomskoj cijeni, kvaliteti i prilagođenosti potrebama roditelja.

U nastavku navodimo izjave sugovornika i sugovornica iz intervjua provedenih u sklopu studija slučaja koje se tiču regionalnih razlika, ali i razlika između gradova i općina:

Vrtići su stavljeni na jaslje lokalnih proračuna, koliko je lokalna zajednica uspješna i bogata toliko se sufinancira vrtić, ali čak ni to nije pravilo jer nitko tim lokalnim samoupravama ne nalaže koliki bi iznos trebalo odvojiti za odgoj i obrazovanje pa se događa da se puno više lokalni nogometni klub financira nego odgoj i obrazovanje za djecu.

—ravnateljica vrtića

14—Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najmlađe dobi u Hrvatskoj, ur. Ninoslava Pečnik. UNICEF, 2013., str. 166.

Naravno da imam svoje mišljenje nakon 30 godina radnog staža u sustavu. Nepopravljiva šteta je nanesena 1997. godine kad je to dano na upravljanje lokalnoj samoupravi. Razlika između, recimo, istočne Slavonije i Istarske županije je nebo i zemlja, a radi se o istom sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja. Razlike su u plaći, u apsolutno svemu. Ogromne su razlike.

—ravnateljica vrtića

Nije svejedno gdje čovjek živi, jer je s tim povezana i dostupnost svih aktivnosti (grad – izvan grada). U manjim sredinama radi se o nepostojanju vrtića osim nekih igraonica i inicijativa privatne naravi. Tu je onda i pitanje prijevoza, tj. koliko su roditelji spremni odvojiti vremena i novca, a to pak vodi do toga koje sve vještine i znanja će predškolarac moći usvojiti.

—zaposlenica vrtića i majka

Kvalitativnom analizom intervjua identificirani su sljedeći problemi u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja u RH:

- Manjak resursa i prevelika odgovornost odgajatelja
- Nedostatni/nejednaki kapaciteti javnih vrtića (posebice u gradovima)
- Razlike u cijenama javnih i privatnih vrtića
- Nedostatna ili nekvalitetna inkluzija djece s teškoćama u razvoju
- Neujednačena uređenost prostora i opremljenost didaktičkim igračkama
- Manjak opcije dežurstava, smjenskog rada i rada vikendom
- Izostanak pomoći roditeljima u organizaciji prijevoza do vrtića.

Na europskoj razini relevantan je dokument koji se tiče tzv. barcelonskih ciljeva, prema kojima su članice Europske unije do 2010. godine trebale ostvariti obuhvat predškolskim programima najmanje 33% djece u dobi do 3 godine i 90% djece u dobi od 3 godine do obvezne školske dobi. Svrha barcelonskih ciljeva bilo je uklanjanje prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada povećanjem priuštivosti, dostupnosti i kvalitete sustava predškolskog odgoja i obrazovanja. Naime, u zemljama članicama EU-a, među ženama

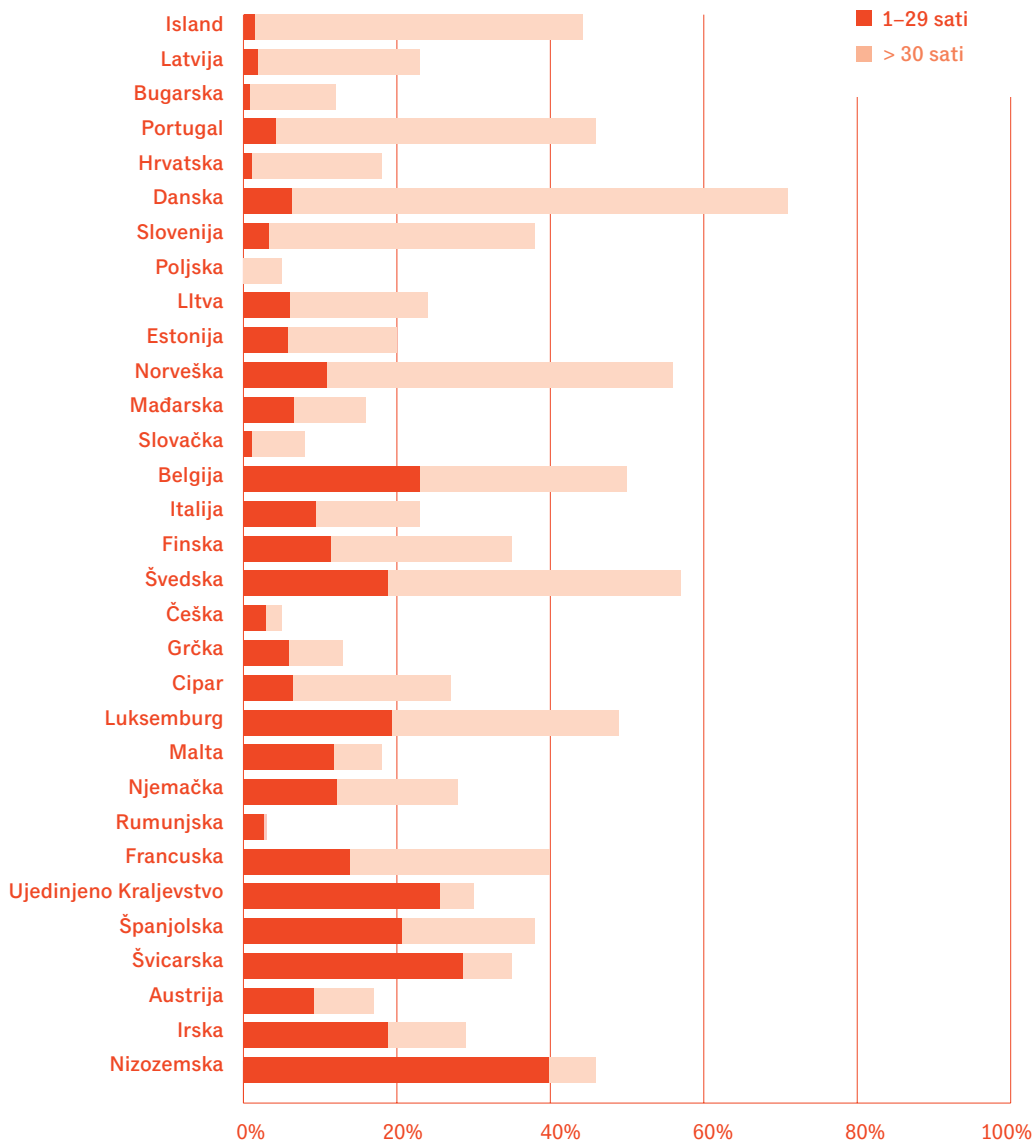
koje rade na pola radnog vremena ili su nezaposlene, 25% njih navodi da je razlog tome nedostupnost predškolskih programa, a 53% navodi da je razlog previsoka cijena.¹⁵

Oba navedena cilja (33% djece do 3 godine i 90% djece od 3 godine do obvezne školske dobi) postiglo je 10 članica (Belgija, Danska, Francuska, Nizozemska, Slovenija, Švedska, Španjolska, Ujedinjeno Kraljevstvo i Island), dok 11 članica odnosno kandidatkinja za članstvo nije postiglo nijedan od ciljeva (Hrvatska, Mađarska, Slovačka, Češka, Rumunjska, Litva, Grčka, Bugarska i Poljska). Vijeće Europe i Europska komisija 2009. godine usvojili su novi program, *Obrazovanje i osposobljavanje 2020*, sukladno kojem bi do 2020. godine najmanje 95% djece u dobi od četiri godine do obvezne školske dobi trebalo biti uključeno u programe predškolskog obrazovanja.¹⁶ U tablici 7 navedeni su podaci za 2014. godinu o postotku djece u dobi do 3 godine obuhvaćene predškolskim programom (poludnevni i cjelodnevni boravak), iz kojih vidimo da najveći obuhvat djece te dobi imaju Danska (70%), Švedska (56%) i Norveška (55%), a najmanji Poljska (5%), Češka (5%) i Rumunjska (3%). U tablici također vidimo da u nekim zemljama prevladava poludnevni (Nizozemska, Švicarska), a u nekima cjelodnevni boravak (Island, Danska). U tablici 8 navedeni su pak podaci o postotku djece u dobi od 3 godine do polaska u školu obuhvaćene predškolskim programom (poludnevni i cjelodnevni boravak), iz kojih vidimo da je u 2014. godini 11 zemalja ostvarilo cilj od 90%.

15—*Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets*, Europska komisija 2014., str. 33. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr1_en.pdf (zadnji pristup: 03.11.2016.)

16—*Strateški okvir - Obrazovanje i osposobljavanje 2020.*, Europska komisija. http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_hr (zadnji pristup: 03.11.2016.)

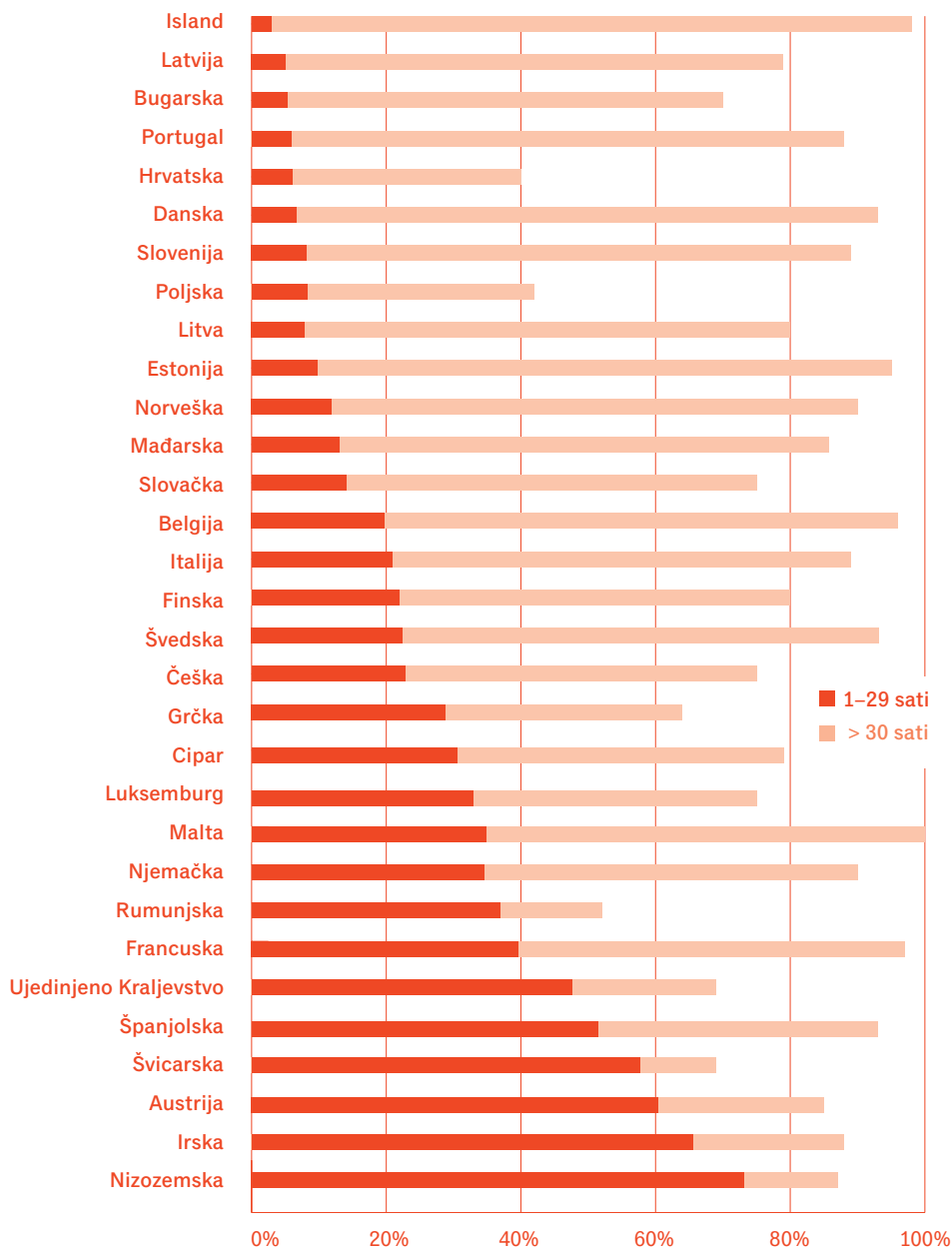
TABLICA 7¹⁷: Postotak djece u dobi **do 3 godine** obuhvaćene predškolskim programom prema trajanju – poludnevni boravak (1 - 29 sati tjedno) i cjelodnevni boravak (> 30 sati tjedno) – u 2014. godini



Izvor: Eurostat (EU-SILC), podaci izvađeni 12. kolovoza 2016.

17—Napominjemo da se podaci prikazani u tablicama 7 i 8 iznose usporedbe radi te da se ne poklapaju s nacionalnim podacima.

TABLICA 8: Postotak djece u dobi **od 3 godine do polaska u školu** obuhvaćene predškolskim programom prema trajanju - poludnevni boravak (1 - 29 sati tjedno) i cjelodnevni boravak (> 30 sati tjedno) - u 2014. godini



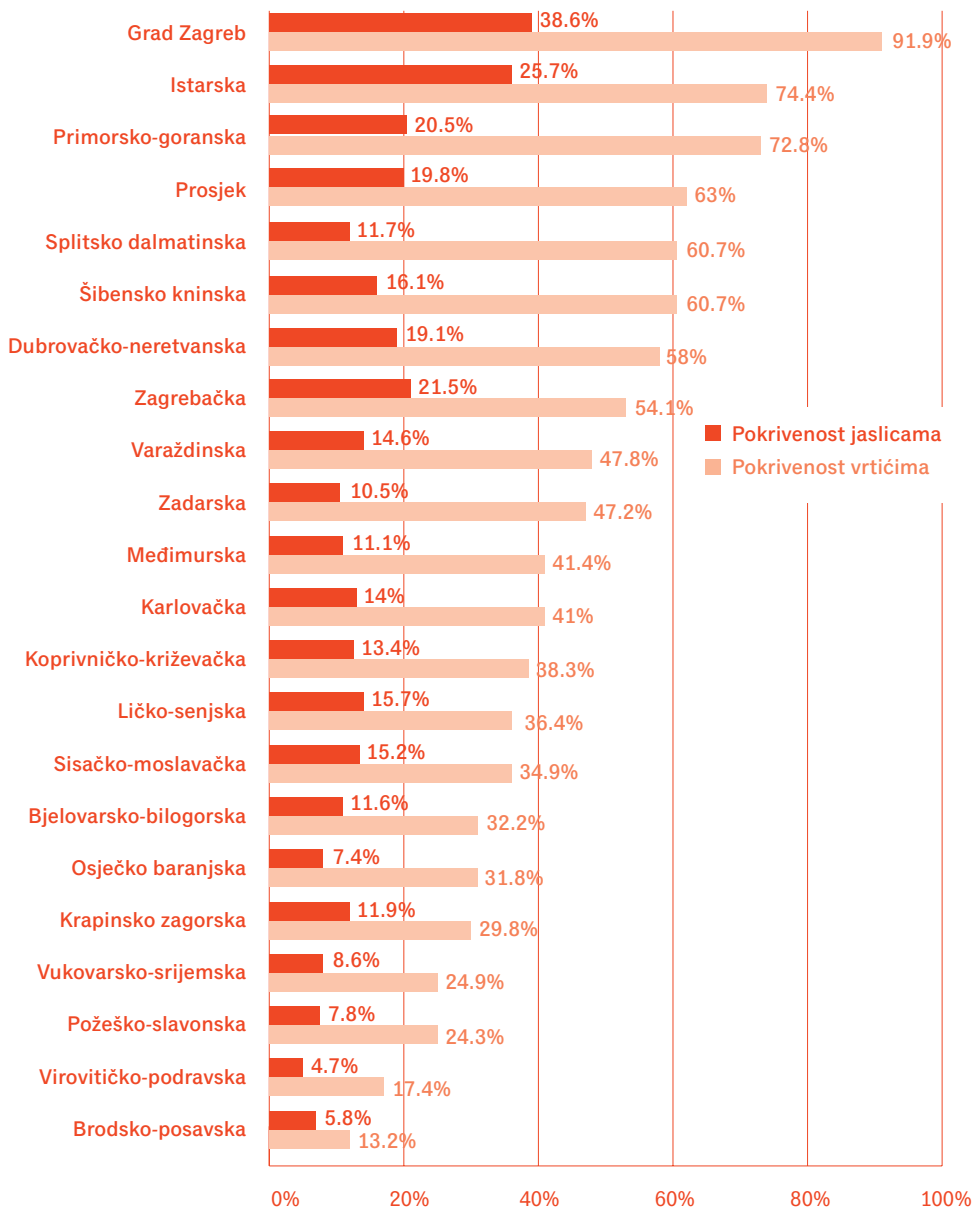
Izvor: Eurostat (EU-SILC), podaci izvađeni 12. kolovoza 2016.

Usporedimo li hrvatsku situaciju s preporukama EU-a ali i s drugim zemljama EU-a, možemo uočiti da je ona u nezavidnom položaju te da je po pitanju obuhvata djece jasličkim i vrtičkim programima daleko ispod prosjeka. Ivana Dobrotić i Teo Matković upozoravaju da to zahtijeva „aktivniju ulogu države na tom području, posebice uzmemo li u obzir pozitivne učinke koje pohađanje predškolskih programa donosi djeci.“¹⁸

U tablici 9 možemo vidjeti razlike u obuhvatu djece predškolskim programima u Hrvatskoj. Jaslički programi, koji su namijenjeni djeci do treće godine, puno su slabije razvijeni od vrtičkih programa i variraju od 4,7% u Virovitičko-podravskoj županiji do 38,6% u Gradu Zagrebu. Prosječna pokrivenost vrtičkim programima u RH u 2011. godini iznosila je 63%. Najveću pokrivenost ima Grad Zagreb (91,1%), koji je jedini ostvario barcelonski cilj od 90%. Slijede Istarska županija sa 74,4%, Primorsko-goranska sa 72,8% te Splitsko-dalmatinska i Šibensko-kninska sa 60,7%. Najmanju pokrivenost imaju Brodsko-posavska (13,2%), Virovitičko-podravska (17,4%), Požeško-slavonska (24,3%) i Vukovarsko-srijemska županija (24,9%).

18—Teo Matković i Ivana Dobrotić, „Promjene u obuhvatu programima predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj,“ *Revija za socijalnu politiku* 20/1, 2013., str. 69.

TABLICA 9: Pokrivenost vrtićima i jaslicama u Republici Hrvatskoj po županijama

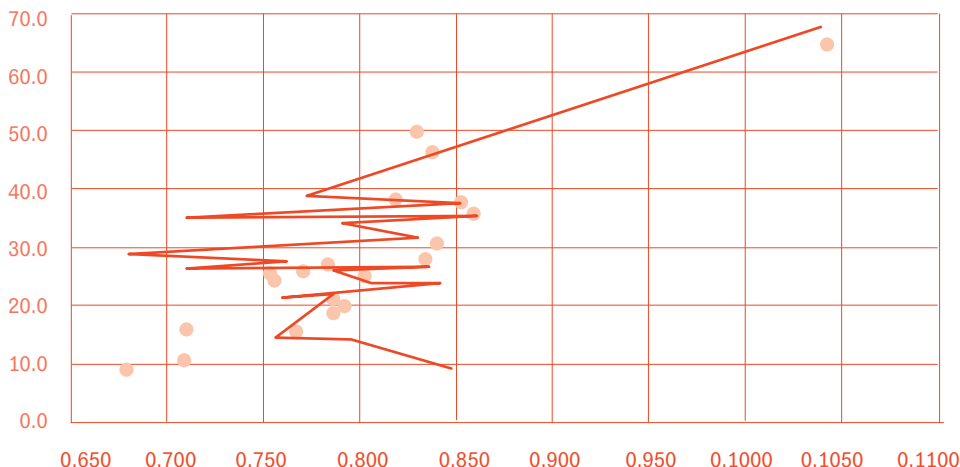


Izvor: Teo Matković i Ivana Dobrotić, „Promjene u obuhvatu programima predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj“, *Revija za socijalnu politiku* 20/1, 2013.

Istraživanje provedeno u sklopu projekta potvrdilo je da „postoji pozitivna veza između dostupnosti programa predškolskog odgoja i obrazovanja te sudjelovanja majki na tržištu rada“. Konkretno, „postojanje plaćenih dopusta jača povezanost žena s tržištem rada, odnosno doprinosi većim stopama zaposlenosti žena, smanjuje izlazak majki s tržišta rada, povećava vjerojatnost povratka radnika kod istog poslodavca nakon rođenja djeteta te povećava broj radnih sati žena.“¹⁹ Upravo iz tog razloga možemo uočiti da zemlje s razvijenim sustavima predškolskog odgoja i obrazovanja pokazuju i više stope zaposlenosti žena.

U okvirima našeg istraživanja, pokazalo se da što je pokrivenost vrtićima veća, to je veći i broj zaposlenih žena u odnosu na broj zaposlenih muškaraca (tablica 10). Iz toga slijedi da je u županijama koje imaju visok obuhvat djece predškolskim programom ujedno viša stopa zaposlenosti žena, dok u županijama s niskom zaposlenošću žena manji broj djece pohađa vrtiće. Nizak obuhvat djece i niska zaposlenost žena karakteristični su za županije istočne Hrvatske; srednji obuhvat i srednja ili visoka zaposlenost prevladavaju u središnjoj Hrvatskoj; a najviši obuhvat djece vrtićima i srednju ili visoku zaposlenost žena imaju županije u Istri, Kvarneru i Dalmaciji. S obzirom da ima najveći obuhvat djece u RH, Grad Zagreb ujedno ima i najviše zaposlenih žena: 10,4 zaposlenih žena na 10 zaposlenih muškaraca, dok je prosječan omjer za RH 8 zaposlenih žena na 10 muškaraca.

TABLICA 10: Odnos zaposlenih žena i muškaraca te ukupna pokrivenost vrtićima

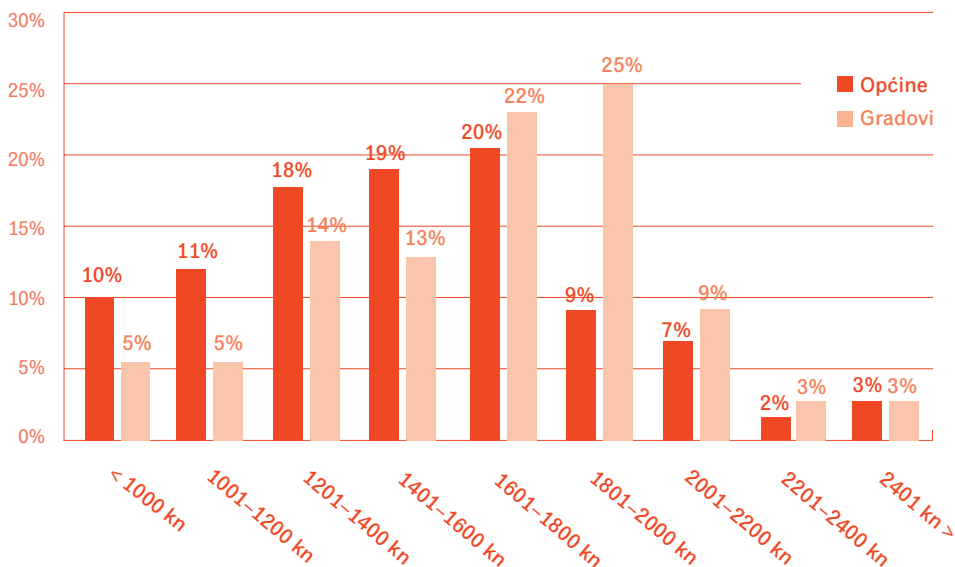


19— Ivana Dobrotić, „Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada“, *Revija za socijalnu politiku* 22/3, 2015., str. 361-365.

Najveći utjecaj na pokrivenost vrtićima ima ekonomska cijena, koja označava ukupni trošak po djetetu. Prema čl. 48 Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, dječji vrtić, koji je osnovala jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, naplaćuje svoje usluge od roditelja-korisnika usluga, sukladno mjerilima koja utvrđuje predstavničko tijelo te jedinice. Ekonomska cijena ovisi o visini troškova rada i života u nekoj zajednici, no u suštini nam govori o visini ulaganja jedinice lokalne samouprave u stručnjake i osoblje, prostor, didaktičku opremu, prehranu i druge elemente kvalitete. Ulaganje u navedene elemente odražava se na prilagodbu programa potrebama radno aktivnih roditelja i njihove djece.

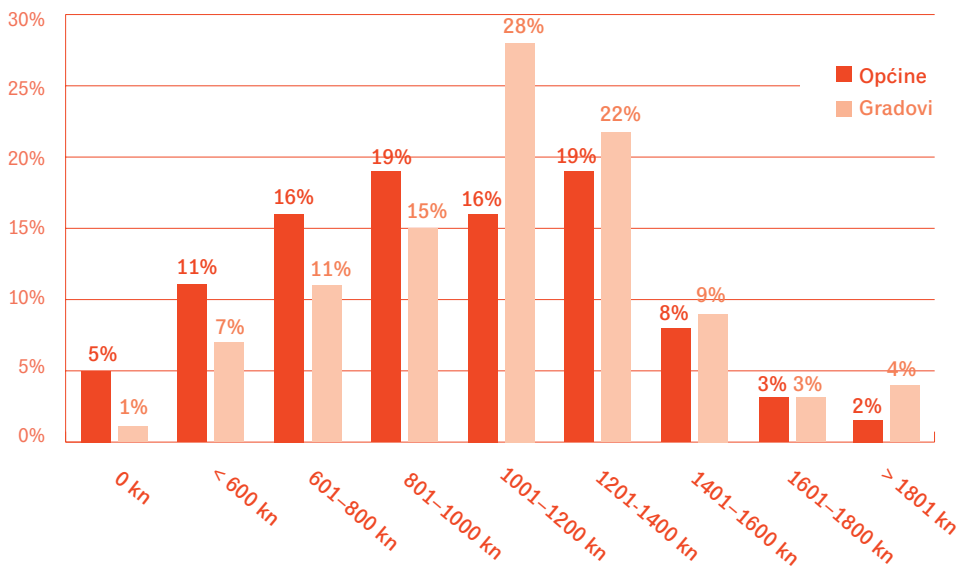
Prosječna ekonomska cijena redovitog cjelodnevnog vrtićkog programa u RH iznosi 1.575 kn. Pritom je prosječan iznos od ekonomske cijene koji sufinancira grad ili općina 1.029 kn, a prosječan iznos koji plaćaju roditelji 546 kn. U tablici 11a vidimo da je prosječna ekonomska cijena cjelodnevnog programa nešto niža u općinama nego u gradovima: u većini općina ona se kreće između 1.200 i 1.800 kn, dok se u gradovima kreće između 1.600 i 2.000 kn. U 10% općina i 5% gradova ekonomska cijena je niža od 1.000 kn, dok u ukupno 5% općina i 6% gradova obuhvaća raspon od 2.200 do iznad 2.400 kn.

TABLICA 11A: Kretanje ekonomske cijene cjelodnevnog vrtićkog programa (n = 165)



U tablici 11b vidimo kako se kreću iznosi sufinanciranja ekonomske cijene vrtića od strane jedinica lokalne samouprave. S obzirom da je u općinama prosječna ekonomska cijena niža nego u gradovima, ne iznenađuje da je i udio sufinanciranja niži nego u gradovima. U 19% općina iznos koji pokriva općina kreće se između 800 i 1.000 kn, u 16% općina između 1.000 i 1.200 kn, a u 19% općina između 1.200 i 1.400 kn. Zanimljivo je spomenuti i da 5% općina uopće ne sudjeluje u ekonomskoj cijeni vrtića, odnosno roditelji sami snose čitav trošak. S druge strane, u 2% općina sudjelovanje općine u ekonomskoj cijeni prelazi 1.800 kn. Najveći postotak gradova, njih 28%, od ukupne ekonomske cijene pokriva između 1.000 i 1.200 kn, dok 22% gradova pokriva između 1.200 i 1.400 kn. U 4% gradova iznos sufinanciranja viši je od 1.800 kn, dok samo 1% gradova uopće ne sudjeluje u ekonomskoj cijeni vrtića.

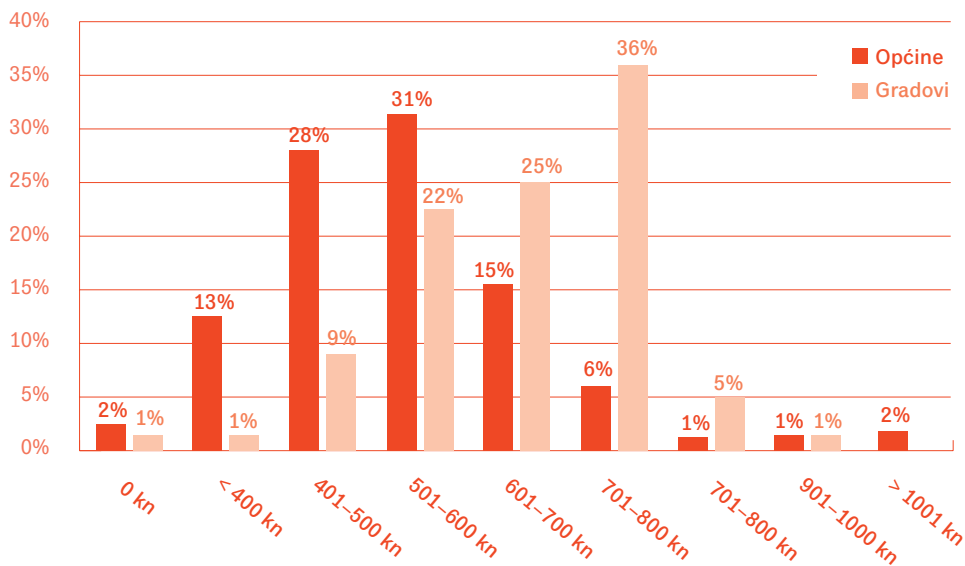
TABLICA 11B: Kretanje iznosa kojeg od ekonomske cijene pokriva grad/općina (n = 165)



Iznos koji roditelji plaćaju za vrtić (tablica 11c) uglavnom se kreće od 400 do 800 kn. U općinama je taj iznos nešto niži nego u gradovima: u 31% općina on se kreće između 500 i 600 kn, u 28% općina između 400 i 500 kn, u 15% općina između 600 i 700 kn, u 13% općina on je manji od 400 kn, u 2% općina viši je od 1.000 kn, a u 2% općina roditelji ne moraju uopće sudjelovati u cijeni vrtića. U gradovima 36% roditelja plaća između 700 i 800 kn, 25% roditelja plaća između 600 i 700 kn, 22% roditelja plaća između 500 i

600 kn, 9% roditelja plaća između 400 i 500 kn, 2% ih plaća manje od 400 kn, dok ih 2% plaća više od 1.000 kn.

TABLICA 11C: Kretanje iznosa kojeg plaćaju roditelji (n = 165)



Okvirne preporuke za unapređenje predškolskog odgoja:

- Unapređenje zakonodavnog okvira (jasno definiranje obaveza aktera, utvrđivanje standarda cijene vrtića, utvrđivanje standarda za financiranje i cijenu privatnih vrtića)
- Osiguranje provedbe postojećih pedagoških standarda (kroz nadzor i inspekcije)
- Redefiniranje podjele nadležnosti između nacionalne, područne i lokalne razine vlasti – uspostava realne i učinkovite provedbene strukture i podjele odgovornosti.

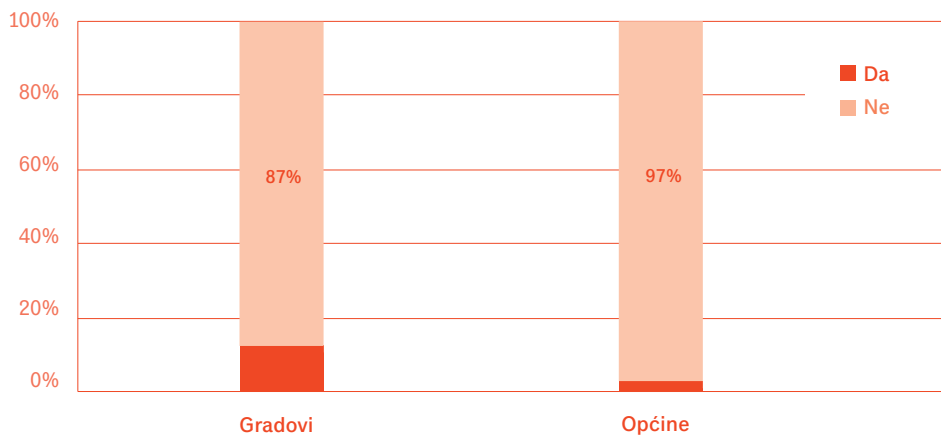
Registrirano čuvanje djece

Registrirano pružanje usluga ranog odgoja i obrazovanja u RH odnosi se na uslugu čuvanja djece koju pružaju dadilje. Zakon o dadiljama (NN 37/13), koji je stupio na snagu u travnju 2013. godine, navodi da „djelatnost dadilje obuhvaća čuvanje, brigu i skrb za djecu u dobi do 14 godina u stambenom ili poslovnom prostoru koji služi za obavljanje djelatnosti dadilje ili u stambenom prostoru roditelja“ (čl. 6). Zakon dadilju definira kao fizičku osobu koja svoju djelatnost obavlja kao obrtnik ili je zaposlena kod obrtnika koji obavlja djelatnost dadilje te koja je upisana u imenik dadilja (čl. 5).

Kada je riječ o sufinanciranju djelatnosti dadilja, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave sudjeluju u njezinom sufinanciranju, „na području svoje jedinice, sukladno svojim programima i odredbama posebnog propisa kojim je uređen djelokrug jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave“ (čl. 37). Iz tablice 12 vidimo da razmjerno mali postotak jedinica lokalne samouprave sufinancira djelatnost dadilja: samo 13% gradova i 3% općina.

U svom obrazloženju potrebe za uvođenjem usluga za djecu u okviru izvaninstitucijske skrbi, Ministarstvo socijalne politike i mladih navelo je da „u okviru predškolskog odgoja postoji veliki nedostatak mjesta u predškolskim ustanovama, a sredstva za osnivanje predškolskih ustanova su ograničena i nedostatna te se tim više pojavljuje dodatna potreba za razvojem djelatnosti dadilje, kao izvaninstitucijskog oblika skrbi o djeci, u smislu nadogradnje postojećeg sustava skrbi o djeci.“ Međutim, stručnjaci upozoravaju da se takvim modelom financiranja instituta dadilje stvara paralelizam i olakšava dodatno odlijevanje sredstava iz sustava predškolskog odgoja i obrazovanja prema pružateljima usluga dadilja.²⁰

TABLICA 12: Sufinanciranje djelatnosti dadilja od strane jedinica lokalne samouprave (n = 279)



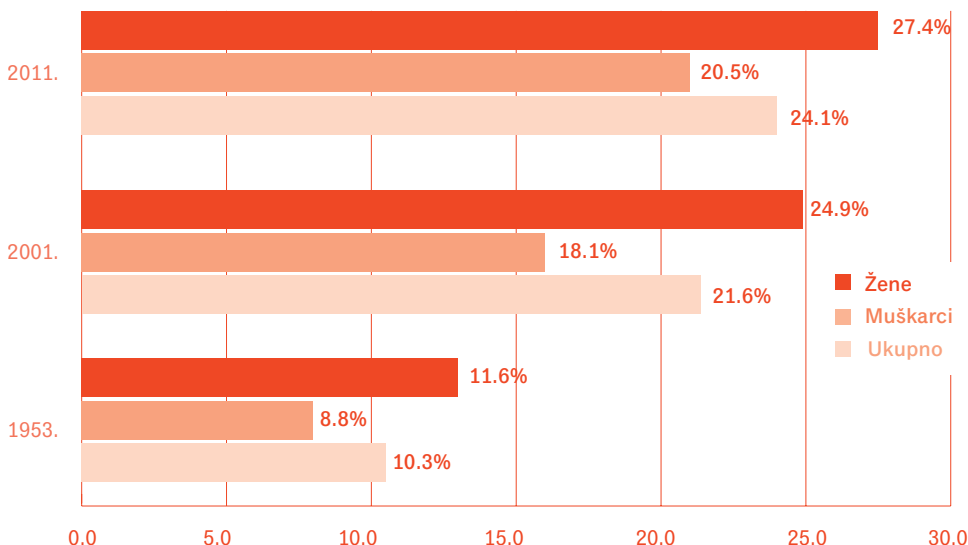
Napomena: Koeficijent starosti jest postotni udio osoba starih 60 i više godina u ukupnom stanovništvu. Osnovni je pokazatelj razine starenja, a kad prijeđe vrijednost 12%, smatra se da je stanovništvo određenog područja zašlo u proces starenja. ►

Izvor: Državni zavod za statistiku, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2015.

Usluge za ovisne članove obitelji

U usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada jako važan faktor su i usluge za ovisne članove obitelji. Ivana Dobrotić i Maja Laklija objašnjavaju da „uslijed strukturalnih promjena u obitelji, starenja stanovništva, pada fertiliteta, sve prisutnijih novih oblika obitelji, odvojenog stanovanja odrasle djece i njihovih roditelja te [...] zapošljavanja žena (tradicionalno najvažnijih pružatelja neformalne skrbi), uz problem skrbi za djecu, sve se više javlja i problem skrbi o starijim članovima obitelji.“²¹ Istraživanje Sonje Podgorelec i Sanje Klempić iz 2007. godine pokazalo je da su najčešći pružatelji skrbi bračni partneri (u većem broju supruge nego supruzi), zatim odrasla djeca (češće kćeri), potom drugi članovi obitelji, a tek na kraju prijatelji i susjedi. „Odgovornost obitelji za dobrobit starijih osoba ima uporište i u Ustavu RH (čl. 64): „Djeca su dužna brinuti se za stare i nemoćne roditelje“, objašnjava Mirjana Bađun, dodajući da je „skrb za starije u okviru obitelji u Hrvatskoj iznad prosjeka EU-a: oko 17% osoba u dobi od 35 do 49 godina mora brinuti o starijim članovima obitelji barem nekoliko puta tjedno.“²²

TABLICA 13: Koeficijent starosti, popisi stanovništva 1953., 2001. i 2011.



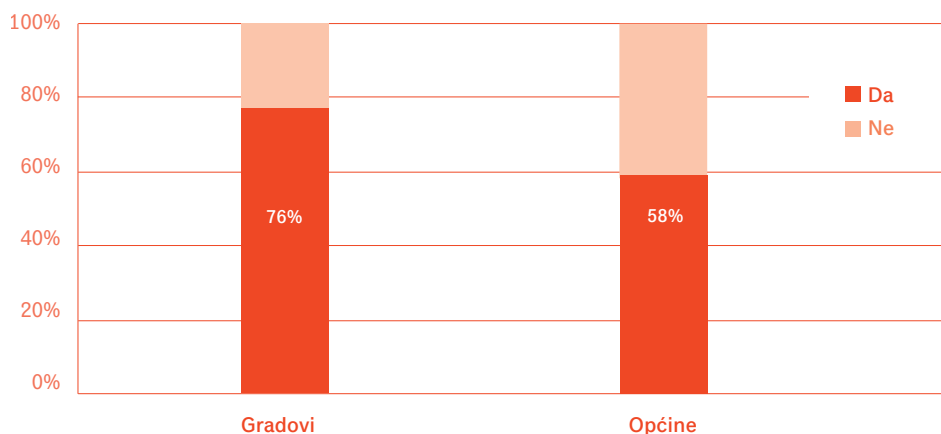
21—Dobrotić i Laklija, „Korelati sukoba obiteljskih i radnih obaveza u Hrvatskoj.“ *Revija za socijalnu politiku* 16/1, 2009., str. 49.

22— Citirano u: Marijana Bađun, „Neformalna dugotrajna skrb za starije i nemoćne osobe“, *Newsletter: povremeno glasilo Instituta za javne financije*, 17, 2015., str. 1-2.

S obzirom na veliki udio starih ljudi u hrvatskom društvu (tablica 13), važnu ulogu u omogućavanju usklađivanja skrbi i poslovnih obaveza ima usluga pomoći u kući, koja se, kako navodi Zakon o socijalnoj skrbi (NN 157/13, 152/14, 99/15, 52/16), priznaje starijoj osobi kojoj je prema procjeni centra za socijalnu skrb potrebna pomoć druge osobe (čl. 80). Pomoć u kući može obuhvatiti organiziranje prehrane, obavljanje kućnih poslova (dostava živežnih namirnica, pomoć u pripremanju obroka, pranje posuđa, pospremanje stana, donošenje vode, ogrjeva i slično, organiziranje pranja i glačanja rublja, nabava lijekova i drugih potrepština), održavanje osobne higijene i zadovoljavanje drugih svakodnevnih potreba (čl. 81), a jedan od kriterija za priznavanje ove usluge je upravo nedostatak mogućnosti da starijoj osobi pomoć osiguraju roditelj, bračni drug ili djeca (čl. 80).

Važna je i usluga boravka, koju Zakon o socijalnoj skrbi definira kao socijalnu uslugu koja obuhvaća cjelodnevni i poludnevni boravak koji može trajati od šest do deset sati, odnosno od četiri do šest sati dnevno. U tom vremenu osigurava se „zadovoljavanje životnih potreba korisnika pružanjem usluga prehrane, održavanja osobne higijene, brige o zdravlju, čuvanja, odgoja, njege, radnih aktivnosti, psihosocijalne rehabilitacije, organiziranja slobodnog vremena, organiziranog prijevoza, ovisno o utvrđenim potrebama i izboru korisnika“ (čl. 86).

TABLICA 14: Sufinanciranje pomoći u kući i dnevnih centara za starije osobe (n = 300)



U nastavku navodimo izjave sugovornika i sugovornica iz intervjua provedenih u sklopu studija slučaja koje se tiču skrbi o starijim i nemoćnim članovima obitelji:

U Hrvatskoj je situacija u području palijativne skrbi sramotna. Potpuno neorganizirano, ljudi su prepušteni sami sebi i svom budžetu. Mogu li svojim roditeljima priuštiti dom ili ne mogu, mogu li priuštiti skrb kod kuće ili ne mogu, to je sve sad na pojedincu. Ali da ima usustavljeno to u Hrvatskoj – nema. I opet su ljudi prepušteni nekim privatnim domovima u kojima je često skrb za njih vrlo upitna. I nema neke sustavne kontrole tih domova koji će provjeravati kakvo je stanje.

—djelatnica Centra za socijalnu skrb

Nama je veliki problem smještaj psihički bolesnih odraslih osoba gdje obitelji, pogotovo ako su zaposlene, ne mogu brinuti o njima pogotovo ako je u pitanju psihička bolest, demencija, Alzheimerova bolest gdje ne mogu ostati bez 24-satnog nadzora. I takve kapacitet uopće nemamo, osim nešto malo u Domu našem, ali to je zanemarivo. Osim toga, nemamo ni kapaciteta za djecu, kao ni u cijeloj državi, koja ima kombinaciju psihičkih bolesti i mentalnih oštećenja. Bez obzira na savjetovišta, psihijatrijsku pomoć, pedijatre i ostale, roditelji trebaju dati otkaz jer se ne mogu s takvim problemima nositi.

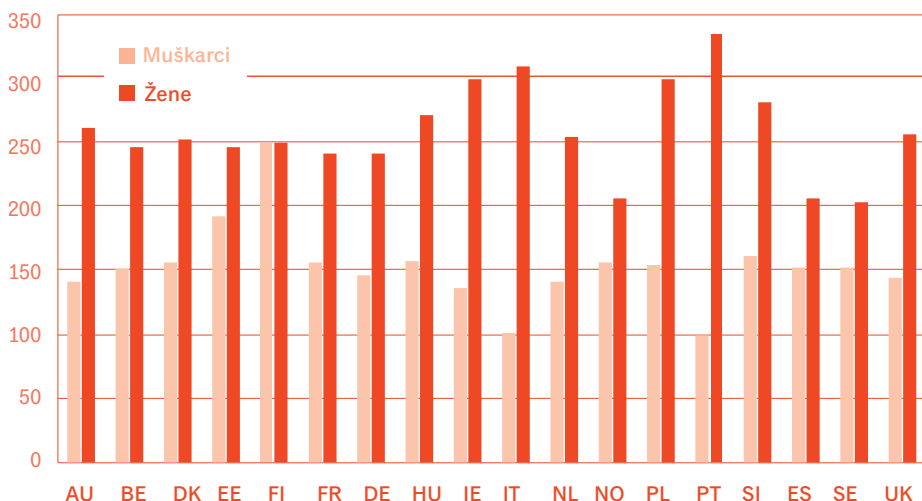
—djelatnica Centra za socijalnu skrb

Rodna ravnopravnost

U području rodne ravnopravnosti ističe se Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011. – 2015. u kojoj je kao jedno od tematskih područja djelovanja navedeno stvaranje jednakih mogućnosti na tržištu rada, uz tri pripadajuća cilja: smanjiti nezaposlenost i ukloniti sve oblike diskriminacije žena na tržištu rada; osnažiti žensko poduzetništvo, i promicati mjere koje omogućuju usklađivanje privatnih i profesionalnih obveza. S obzirom da posljednji cilj obuhvaća „aktivnosti za poticanje jednake raspodjele kućanskih i obiteljskih poslova te ravnopravnu podjelu roditeljske odgovornosti za skrb o djeci“, kroz istraživanje smo željeli ispitati kakva je raspodjela kućanskih poslova u praksi, odnosno tko obavlja više neplaćenog rada.

Ako pogledamo situaciju u Europskoj uniji (tablica 15), vidjet ćemo da žene u pravilu obavljaju puno više neplaćenog rada od muškaraca. Primjerice, u Poljskoj i Italiji na neplaćeni rad žene potroše oko pet sati dnevno, a muškarci oko jedan i pol sat, dakle trostruko manje. Najpravedniju podjelu imaju Estonija, Švedska i Norveška, u kojima žene dnevno obavljaju 50-ak minuta neplaćenog rada više od muškaraca.

TABLICA 15: Vrijeme utrošeno na neplaćeni rad po spolu (izraženo u minutama po danu)

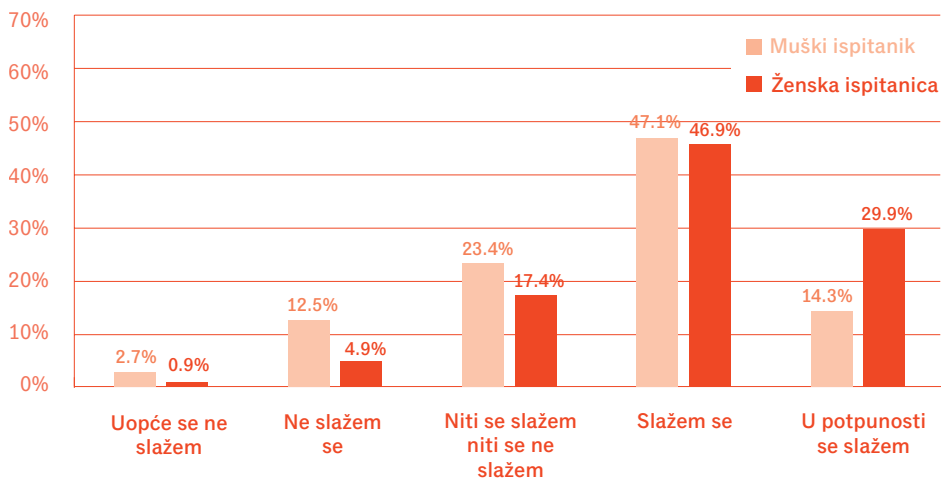


Izvor: OECD, Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex (podaci izvađeni 18.08.2016.)

Ako promotrimo kakva je raspodjela kućanskih poslova i roditeljske skrbi u Hrvatskoj, uočit ćemo da je i dalje prisutno tradicionalno poimanje rod-nih uloga, odnosno da žene još uvijek obavljaju većinu poslova u domaćinstvu i snose veću odgovornost za skrb o djeci. Ipak, treba primijetiti rasko-rak u stavovima i praksi.

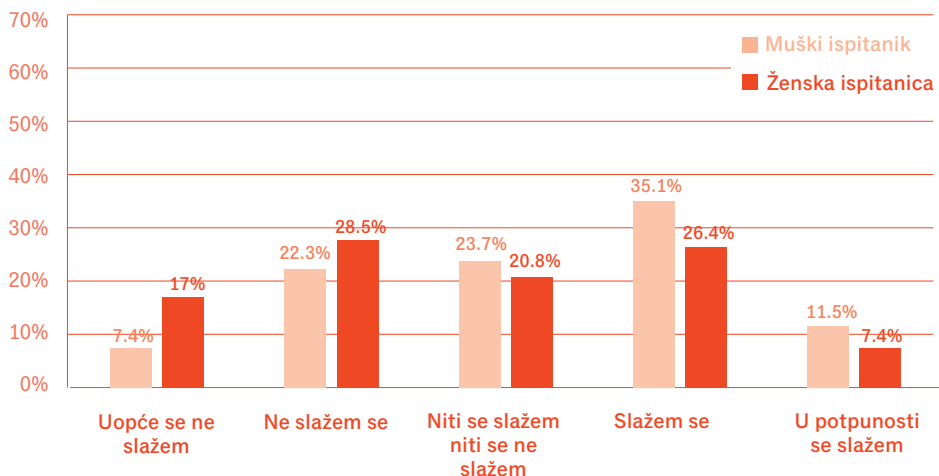
Pogledajmo najprije stavove. Podjednak postotak žena i muškaraca složio se s tvrdnjom da oba spola trebaju ravnopravno dijeliti kućanske poslove (tablica 16). Među onima koji se ne slažu s tom tvrdnjom, bilo je više nego dvostruko muškaraca nego žena (12,5% naspram 4,9%), dok je među onima koji se u potpunosti slažu obrnuto, odnosno ima dvostruko više žena nego muškaraca (29,9% naspram 14,3%).

TABLICA 16: Reakcije na izjavu „Žena i muškarac trebaju ravnopravno dije-liti kućanske poslove“



Nadalje, s tvrdnjom da žena treba snositi veću odgovornost za brigu o djeci (tablica 17) slaže se 35,1% muškaraca i 26,4% žena, a u potpunosti se slaže 11,5% muškaraca i 7,4% žena. S istom tvrdnjom ne slaže se nešto veći broj žena nego muškaraca: 28,5% žena (naspram 22,3% muškaraca) odgovorilo je da se ne slaže, a 17% žena (naspram 7,4% muškaraca) uopće se ne slaže s tom tvrdnjom. Među onima koji se niti slažu niti ne slažu ima 20,8% žena i 23,7% muškaraca.

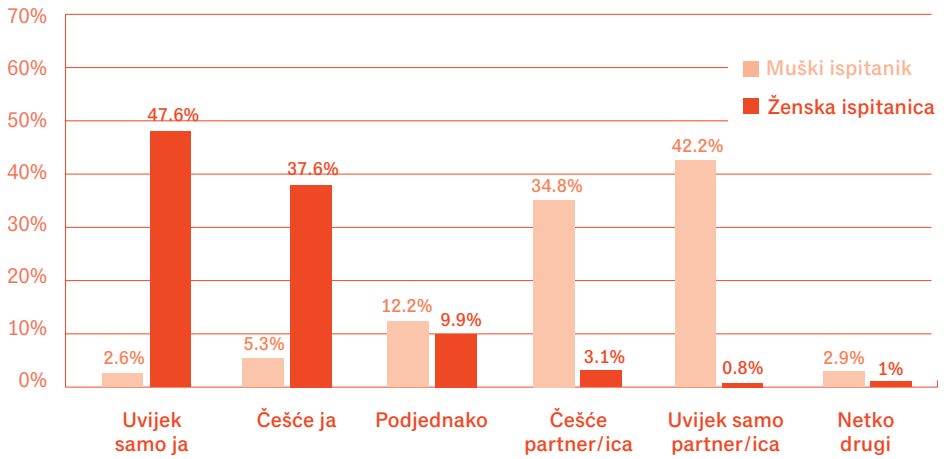
TABLICA 17: Reakcije na izjavu „Žena treba snositi veću odgovornost za brigu o djeci“



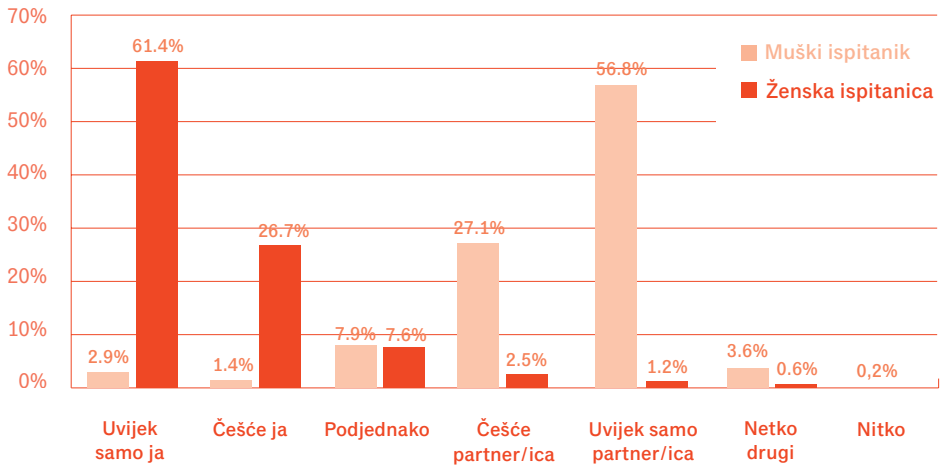
Dok bi se na temelju stavova moglo zaključiti da su odnosi među spolovima relativno ravnopravni kada je u pitanju raspodjela kućanskih i obiteljskih obaveza, u praksi je situacija ipak ponešto drugačija. Unatoč tome što žene i muškarci dijele stav da oba spola trebaju ravnopravno dijeliti kućanske poslove, u stvarnosti su ipak žene te koje obavljaju više poslova u kućanstvu. Primjerice, na pitanje „Tko u obitelji češće kuha?“ ispitanici su odgovorili da su to uglavnom žene (tablica 18). Odgovor „Uvijek samo ja“ odabralo je 47,6% žena i samo 2,6% muškaraca, a odgovor „Češće ja“ 37,6% žena i 5,3% muškaraca. Među onima koji su izjavili da oboje kuhaju podjednako bilo je 12,2% muškaraca i 9,9% žena. Situacija je slična kada je u pitanju pranje i glačanje rublja (tablica 19): čak 61,4% žena odgovorilo je da isključivo one obavljaju te zadatke, a 26,7% njih odgovorilo je da to čine češće od svojih partnera.

Iz navedenih podataka možemo zaključiti da praksa zaostaje za stavovima, odnosno da treba nastaviti poticati pravedniju raspodjelu kućanskih poslova, kao i ravnopravniju podjelu roditeljske odgovornosti za skrb o djeci.

TABLICA 18: Odgovori na pitanje „Tko u obitelji češće kuha?“



TABLICA 19: Odgovori na pitanje „Tko u obitelji češće pere i glača rublje?“



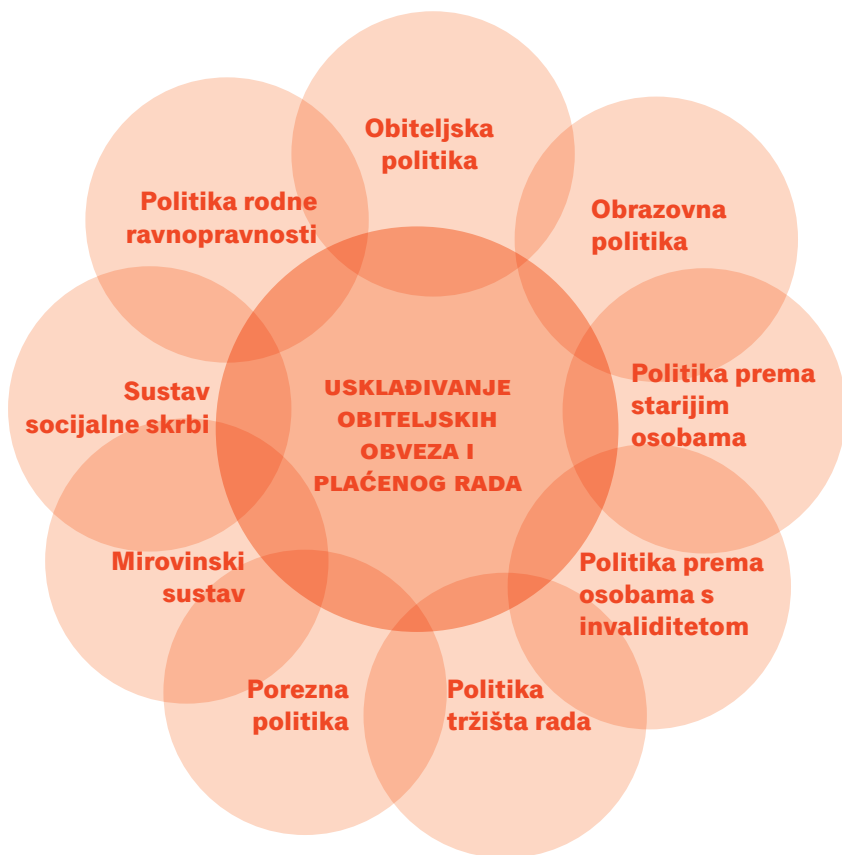
Karakter
mjera
politika
uskladivanja
obiteljskih
obaveza
i
plaćenog rada
s
osvrtom na
situaciju
u
Hrvatskoj



Ivana
Dobrotić

Područje obiteljske politike unazad nekoliko godina dobiva na važnosti u europskim zemljama upravo zbog rastuće prepoznatljivosti mjera usmjerenih usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada, ponajprije zbroj njihove važnosti za doseganje europskih ciljeva zaposlenosti. Kada se govori o politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, ponajprije se misli na javnopolitičke instrumente koji omogućavaju zaposlenost oba roditelja. Konkretnije, radi se o dopustima koji osiguravaju vrijeme za pružanje skrbi ovisnim članovima obitelji, uslugama za djecu i starije te druge ovisne članove obitelji, prateće novčane naknade te fleksibilne mogućnosti zaposlenja. Radi se o mjerama koje je važno usmjeriti kako na individualnu razinu gdje je potrebno ciljati ponašanje i muškaraca i žena, tako na kolektivnu razinu gdje je prije svega potrebno ciljati prakse u poduzećima (Lewis i Guillari, 2005.). Uz područje obiteljske politike, pa time i politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, vežu se brojni ciljevi. Ponajprije se ističe doprinos rastućim stopama zapošljavanja (posebice žena), ali i rodnoj ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi, kvaliteti obiteljskog života, podršci razvoju djeteta u najranijoj dobi (posebice zbog njihova uključivanja u predškolske programe), smanjivanju (dječjeg) siromaštva te rastu nataliteta (npr. Esping-Andersen, 2009; Thévenon, 2011.; Saraceno, 2011.).

Slijedom toga ne iznenađuje činjenica da se danas na područje obiteljske politike gleda jako široko, budući da svestranost ciljeva i instrumenata od kojih ona polazi zahvaća niz drugih sustava (npr. obrazovni sustav, područje tržišta rada, zdravstveni sustav, mirovinski sustav, porezni sustav, sustav socijalne skrbi, područje politika rodne ravnopravnosti i općenito antidiskriminacijskih politika). Radi se o području koje u Hrvatskoj ne dobiva potrebnu pažnju donositelja odluka te su se reforme na području obiteljske politike unazad zadnjih dvadesetak godina u pravilu usmjeravale k demografskim ciljevima (Puljiz i Zrinščak, 2002.; Zrinščak, 2008.; Dobrotić, 2012.). Ipak, Hrvatska ima dugu tradiciju na tom području i glavne se mjere počinju razvijati još u razdoblju socijalizma te u pojedinim aspektima poput npr. uređenosti dopusta danas bilježimo komparativnu prednost pred drugim zemljama. No kao što se iznosi u nastavku ovog teksta, Hrvatska je u dosta lošijoj situaciji na području pružanja usluga obiteljima.



Dopusti namijenjeni skrbi za djecu

Dopusti namijenjeni skrbi za djecu (eng. *childcare-related leaves*) jedan su od bitnijih instrumenata na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Dok s jedne strane roditeljima omogućavaju pravo na brigu za djecu u najranijoj dobi, s druge strane održavaju njihovu povezanost s tržištem rada. U komparativnoj literaturi najčešće se razlikuju roditeljni, očevi i roditeljski dopusti. Rodiljni dopusti (eng. *maternity leave*) najčešće su isključivo pravo majke, iako postoji praksa pojedinih zemalja da se dijelovi roditeljnog dopusta mogu prenijeti i na oca djeteta (npr. u zemljama s dugim roditeljnim dopustima kao što je Hrvatska). Glavna je svrha roditeljnih dopusta zdravstveni oporavak majke oko rođenja djeteta, ali i općenito zaštita zdravlja majke i djeteta prije i nakon rođenja djeteta. Preporuka Međunarodne organizacije rada i direktiva Europske unije traže 14 tjedana plaćenog roditeljnog dopusta, od čega bi dva tjedna dopusta trebala biti obavezna (Direktiva Vijeća 92/85/EEZ). Očev dopust (eng. *paternity leave*) isključivo je pravo oca u razdoblju (neposredno) nakon rođenja djeteta koje se u pravilu uvodi s ciljem poticanja rodne ravnopravnosti (u novije vrijeme se zagovara i s aspekta zaštite interesa djeteta). U pravilu se radi o dopustima kraćeg trajanja, pa tako prakse u europskim zemljama variraju te one osiguravaju od tek jednog dana (npr. Italija) pa do 70 dana očeva dopusta (npr. Slovenija), pri čemu postoje različita pravila glede vremenskog razdoblja nakon rođenja djeteta unutar kojeg očevi mogu iskoristiti svoje pravo na očev dopust (vidi Moss, 2015.b; MDDSZ, 2016.). Roditeljski dopust (eng. *parental leave*) pravo je oba roditelja te u pravilu slijedi nakon isteka roditeljnog dopusta. Važnost se roditeljskog dopusta ogleda kako s aspekta očuvanja radnog mjesta zaposlenog roditelja (u pravilu se radi o dopustima koji štite radno mjesto korisnika), tako i s aspekta zaštite i razvoja djeteta, odnosno važnosti aktivne uključenosti roditelja u brigu o djetetu u njegovoj najranijoj dobi. Direktiva EU-a propisuje individualno pravo na četiri mjeseca roditeljskog dopusta po roditelju, od čega bi barem jedan mjesec dopusta trebao biti neprenosiv s jednog roditelja na drugog (Direktiva Vijeća 2010/18/EU). Mnoge europske zemlje imaju i tzv. produžene dopuste (eng. *extended childcare leaves*) koji su u pravilu slabije plaćeni ili čak i neplaćeni. Radi se o dopustima koji općenito omogućavaju produženu obiteljsku skrb (npr. do treće godine djetetova života) ili pak o dopustima koje roditelji mogu koristiti samo u nekim specifičnim situacijama (npr. kada je potrebna pojačana briga za dijete zbog zdravstvenih ili razvojnih razloga, kod rođenja većeg broja djece i sl.) (Dobrotić, 2012.; Javornik, 2014.).

U ANALIZAMA SUSTAVA DOPUSTA TREBA VODITI RAČUNA O SLJEDEĆIM DIMENZIJAMA:

1. trajanju dopusta i sigurnosti zaposlenja za vrijeme dopusta
2. izdašnosti naknada za vrijeme dopusta
3. fleksibilnosti dopusta
4. rodnoj dimenziji dopusta
5. kriterijima za ostvarivanje prava na dopuste.

Usmjerimo li se na dimenziju **trajanja dopusta**, u literaturi ne postoji jasan konsenzus oko optimalne duljine dopusta, no uvažavajući rezultate istraživanja o pozitivnim i negativnim učincima dopusta na položaj roditelja (posebice majki) na tržištu rada, ali i na dobrobit djeteta, problematičnima se najčešće smatraju dopusti kraći od šest mjeseci te duži od godinu dana. Naime, prekratki dopusti se loše odražavaju na položaj žena na tržištu rada, a i upitni su s aspekta dobrobiti djeteta. Također, duge dopuste najčešće koriste žene i oni se vežu uz brojne negativne učinke vezane uz položaj žena na tržištu rada, od samog otežanog pristupa tržištu rada pa do segregacije, nižih plaća, sporijeg napredovanja i sl. (detaljniji pregled vidi u Dobrotić, 2015.). Dugi su dopusti u pravilu slabije plaćeni (često se radi o niskim paušalnim naknadama) te mogu dovesti do veće izloženosti riziku siromaštva ne samo za vrijeme korištenja dopusta, već i u starijoj dobi, budući da sa sobom nose nižu razinu uplaćenih doprinosa za mirovinsko osiguranje tijekom korištenja dopusta.²³

Usmjerimo li se na dimenziju **izdašnosti dopusta**, najmanje se izdašnima smatraju upravo dopusti tijekom kojih se isplaćuje paušalna naknada, budući da se najčešće radi o niskim naknadama (vidi npr. Moss, 2015.). Stoga su naknade koje se vežu uz prethodna primanja puno bolje rješenje za roditelje, ali samo ukoliko ne postoji niska gornja granica. Naime, ukoliko se uz naknade koje se vežu uz prethodna primanja definira niska gornja granica naknade, to može bitno utjecati na njihovu izdašnost. Izdašnima se u pravilu smatraju dopusti koje prati naknada vezana uz prethodna primanja korisnika prava i to kada nadomjesna stopa prelazi 80% prethodne plaće (Gornick i Meyers, 2004.).²⁴

23—Negativan učinak u tom dijelu može trajati i nakon povratka na radno mjesto, budući da može doći do sporijeg napredovanja u visini primanja, a i općenito je za žene karakterističan rodni jaz u plaćama koji se djelomice objašnjava korištenjem dopusta (za pregled vidi Dobrotić, 2015.).

24—Europska unija kao granicu izdašnih dopusta uzima nadomjesnu stopu od 66% prethodnih primanja (Moss, 2015.), što se u literaturi ipak smatra umjereno izdašnim dopustima (npr. Ray i sur., 2010.; Dobrotić, 2012.; Javornik, 2014.).

Fleksibilnost dopusta može poprimiti različite oblike. Najčešće se radi o: 1) mogućnosti korištenja dopusta u više kraćih blokova, 2) mogućnosti korištenja dijela (ili cijelog) dopusta dok dijete ne napuni određenu dob (npr. osam godina), 3) mogućnosti korištenja dopusta kao rada u nepunom radnom vremenu, odnosno kombiniranja dopusta sa zaposlenjem u nepunom radnom vremenu, 4) mogućnosti izbora da se koristi kraći dopust uz veću naknadu i obrnuto, 5) mogućnosti korištenja dužeg dopusta u slučaju višestrukih rođenja, 6) mogućnosti prijenosa dopusta na treće osobe (npr. bake/djedovi ili druge osobe), 7) mogućnosti korištenja dopusta istovremeno od strane oba roditelja (Moss, 2015.). U europskim zemljama postoji tendencija rastuće fleksibilizacije dopusta kako bi korištenje istih roditelji mogli što više prilagoditi svojim potrebama, posebice obavezama iz radnog odnosa. Komparativno gledano, Hrvatska ima relativno fleksibilnu shemu dopusta (npr. mogućnost korištenja dopusta do osme godine, u više blokova, kao rada u nepunom radnom vremenu) te je jedna od slabijih točaka nemogućnost prijenosa dopusta na treće osobe što bi doprinijelo usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada i općenito privatnog života osoba koje žive npr. u jednoroditeljskim obiteljima ili registriranom partnerstvu, ali i maloljetnim roditeljima koji su uključeni u obrazovni proces.

Rodna dimenzija dopusta također dobiva na sve većoj važnosti. Ona je posebice izražena u zemljama koje uvode isključive očeve dopuste, ali i kod shema roditeljskih dopusta. Naime, roditeljski dopusti mogu biti: 1) obiteljsko pravo (roditelji dijele sveukupni roditeljski dopust sukladno vlastitom dogovoru), 2) individualno pravo koje je u potpunosti prenosivo s jednog roditelja na drugog ili 3) individualno pravo koje djelomice ili u cijelosti nije prenosivo s jednog roditelja na drugog (u ovom slučaju najčešće govorimo o tzv. kvotama za očeve koje, ukoliko se ne iskoriste, propadaju) (OECD, 2011.). Upravo individualno pravo na roditeljski dopust, praćeno eksplicitnijim mjerama poput kvota te očevih dopusta ojačava rodnu dimenziju dopusta. Uz to mogu postojati i tzv. bonus mjeseci koji se dodjeljuju ukoliko je otac iskoristio barem dio dopusta (npr. Finska) ili tzv. naknade za rodnu ravnopravnost (npr. u Švedskoj postoji novčana naknada za svaki dan ravnopravno iskorištenog roditeljskog dopusta) (Moss, 2015.b). Ovdje je važno istaknuti kako komparativna iskustva ukazuju na veće stope korištenja dopusta od strane očeva u onim zemljama u kojima postoje eksplicitne mjere usmjerene očevima, ponajprije isključivi očevi dopusti i/li tzv. kvote za očeve te kada su oni dobro plaćeni, odnosno kada se naknada kreće oko visine njihovih primanja (vidi npr. Moss, 2008.; O'Brien, 2009.). Takvi dopusti imaju brojne pozitivne učinke na rodne prakse u privatnoj sferi, ali i na djetetov razvoj (za pregled

vidjeti Dobrotić, 2015.), pri čemu su oni vidljivi već kod dopusta u trajanju od dva tjedna (Huerta i sur., 2012.).

TABLICA 20: Korištenje roditeljskih i roditeljskih dopusta od strane žena i muškaraca u razdoblju od 2010. do 2014.

GODINA	RODILJNI DOPUST (od 71 dan do 6 mjeseci starosti djeteta)		RODITELJSKI DOPUST (nakon 6 mjeseci starosti djeteta do 180 dana i 181 - 900 dana)	
	M	Ž	M	Ž
2009.	0,53%	99,47%	2,61%	97,39%
2010.	0,45%	99,55%	3,01%	96,99%
2011.	0,47%	99,53%	3,56%	96,44%
2012.	0,48%	99,52%	4,11%	95,89%
2013.	0,39%	99,61%	4,56%	95,44%
2014.	0,40%	99,60%	4,88%	95,12%

Izvor: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, *Izvešće o radu za 2014.*

Kriteriji za ostvarivanje prava na dopuste su u komparativnoj literaturi najslabije zahvaćena dimenzija budući da uvelike variraju među zemljama te ih je teško zahvatiti. Ostvarivanje prava na dopuste te opseg prava određen je zaposleničkim statusom, pri čemu je za visinu naknada za vrijeme dopusta posebice bitan prethodni staž osiguranja (vidi npr. situaciju u Hrvatskoj, tablica 21). Većina zemalja, uz dopuste usmjerene zaposlenim roditeljima, regulira i pravo na roditeljske/roditeljske naknade nezaposlenim roditeljima, koje su u pravilu manjeg opsega (vidi npr. OECD, 2011.). Također, prakse zemalja su različite glede prenosivosti prava s jednog roditelja na drugog roditelja u tzv. atipičnim obiteljima te glede na priznavanje prava na dopuste seksualnim manjinama (vidi npr. Moss, 2015.b).

Uz dopuste koji se koriste zbog rođenja djeteta, u mnogim zemljama postoje i drugi dopusti koji omogućavaju skrb za ovisne članove obitelji. Najčešće se radi o dopustima kojima se omogućava vrijeme za skrb zbog bolesti člana obitelji ili poteškoća u razvoju/invaliditeta. U slučaju bolesti djeteta obično se može ostvariti pravo na određeni broj dana takozvanog bolovanja po bolesti (najčešće unutar zdravstvenog sustava), dok se kod ozbiljnih razvojnih poteškoća/invaliditeta trajanje dopusta može produžiti na

duže razdoblje. Također, postoji i mogućnost dopusta za skrb o bolesnom/nemoćnom članu obitelji neovisno o dobi, pri čemu se često radi o neplaćenim dopustima (OECD, 2011.).

Sustav dopusta u Hrvatskoj uređen je Zakonom o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014) i daje se u tablici 25. U Hrvatskoj se dopusti u razdoblju oko rođenja djeteta dijele na roditeljne i roditeljske dopuste te ne postoji pravo na očev dopust. Shemu dopusta komplicira činjenica da se uz radno-pravni status roditelja veže različit naziv prava te se dopusti dijele na one (samo)zaposlenih roditelja (roditeljni i roditeljski dopust), roditelja koji ostvaruju drugi dohodak, roditelja poljoprivrednika i nezaposlenih roditelja (roditeljna i roditeljska pošteda od rada) te roditelja izvan sustava rada (roditeljna i roditeljska briga o djetetu). Kao što je vidljivo iz tablice, uobičajeno je da dopust/pošteda od rada/briga o djetetu u slučaju rođenja 1. i 2. djeteta sveukupno traje do prve godine djetetova života, a u slučaju višestrukih rođenja te rođenja trećeg i svakog sljedećeg djeteta do treće godine djetetova života. Iznimka su roditelji djece s teškoćama u razvoju. Pozitivna je strana postojeće sheme činjenica da Hrvatska ima dvomjesečne kvote za očeve unutar sustava roditeljskih dopusta, no činjenica je da one postoje samo kod (samo)zaposlenih roditelja i to u slučaju rođenja 1. i 2. djeteta te se vežu uz jednaki radno-pravni status roditelja. Također, roditeljski je dopust slabo plaćen i visina naknade ne indeksira se troškovima života (Dobrotić i Zrinščak, 2014.; Dobrotić, 2015.). Naime, dok je roditeljna naknada delimitirana u svom iznosu, to nije slučaj kod roditeljskih naknada koje se vežu uz proračunsku osnovicu i ograničavaju visinu roditeljske naknade na iznos od 2.660,80 kuna, odnosno 1.663,00 kune. Naknada ne može biti niža od 1.663,00 kune.

Važno je istaknuti i mogućnost korištenja prava roditelja na privremenu nesposobnost za rad (tzv. bolovanja) radi njege djeteta, a koje se može ostvariti unutar zdravstvenog sustava. Pravo može iskoristiti roditelj pod uvjetom da drugi roditelj nije zaposlen, odnosno ako sam živi s djetetom. Ukoliko se radi o djetetu mlađem od 7 godina, roditelj ima pravo na najviše 60 dana bolovanja za svaku utvrđenu bolest, a za dijete starije od 7 godina to pravo iznosi 40 dana. Također, ukoliko se radi o djetetu mlađem od tri godine, roditelju pripada naknada plaće u iznosu od 100% prethodnih primanja, a ukoliko se radi o djetetu starijem od 3 godine, naknada je u iznosu od 70% prethodnih primanja. U oba slučaja maksimalna naknada ne može iznositi više od 4.257,28 kuna mjesečno (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/2013; 137/2013).²⁵

TABLICA 21: Sustav dopusta u Hrvatskoj

PRAVO	TRAJANJE	NAKNADA
Rodiljni dopust ((samo)zaposleni roditelji)	28 dana (iznimno 45) prije poroda do 70. dana poslije poroda (<i>obavezni rodiljni dopust</i>); od 71. dana do navršenih 6 mjeseci djetetova života (<i>dodatni rodiljni dopust</i>)	100% prethodnih primanja,* bez limita
Roditeljski dopust ((samo)zaposleni roditelji)	za 1. i 2. dijete – 4 mjeseca po roditelju (maksimalno 6 mjeseci jer su 2 mjeseca neprenosiva) za 3+ dijete te višestruka rođenja – 15 mjeseci po roditelju (maksimalno 30 mjeseci)	100% prethodnih primanja, gornja granica 80% proračunske osnovice (2.660,80 kuna) za prvih šest (odnosno osam) mjeseci i 50% proračunske osnovice (1.663,00 kuna) za preostalo trajanje dopusta*
Rodiljna i roditeljska pošteda od rada (roditelji koji ostvaruju drugi dohodak, poljoprivrednici i nezaposleni)	od rođenja djeteta do 6. mjeseca starosti djeteta (<i>rodiljna pošteda od rada</i>); od 6. mjeseca do prve godine djeteta za 1. i 2. dijete te treće godine djeteta za treće i svako sljedeće dijete te višestruka rođenja (<i>roditeljska pošteda od rada</i>)	50% proračunske osnovice (1.663,00 kuna)
Rodiljna i roditeljska briga o djetetu (roditelji izvan sastava rada)	od rođenja djeteta do 6. mjeseca starosti djeteta (<i>rodiljna briga</i>); od 6. mjeseca do prve godine djeteta za 1. i 2. dijete te treće godine djeteta za treće i svako sljedeće dijete te višestruka rođenja (<i>roditeljska briga</i>)	50% proračunske osnovice (1.663,00 kuna)
Dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ((samo)zaposleni roditelji)	dopust do 8. godine djetetova života, rad u skraćenom radnom vremenu dok traje potreba	65% proračunske osnovice za puno radno vrijeme (2.161,90 kn)*

FLEKSIBILNOST	POLOŽAJ OČEVA
<p> dodatni roditeljni dopust može se koristiti kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena (najduže do navršenog 9. mjeseca starosti djeteta)</p>	<p> dodatni roditeljni dopust može se prenijeti na oca djeteta</p>
<p> 1) dva mjeseca dopusta kod 1. i 2. djeteta se mogu prenijeti s jednog roditelja na drugog roditelja, odnosno svih 15 mjeseci kod višestrukih rođenja i u obiteljima s 3 i više djece; 2) dopust se može koristiti kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, 3) dopust se može koristiti do 8. godine djetetova života; 4) dopust se može koristiti u više dijelova (najviše dva puta godišnje po najmanje 30 dana)</p>	<p> individualno pravo na roditeljski dopust, dvomjesečna kvota za očeve</p>
<p> korištenje prava može se prekinuti radi zaposlenja te prenijeti na drugog roditelja ili pak ponovno koristiti kasnije</p>	<p> od 71. dana majka može prekinuti korištenje prava radi zaposlenja i pravo prenijeti na oca djeteta, koji ga koristi sukladno svom radno-pravnom statusu</p>
<p> korištenje prava može se prekinuti radi zaposlenja te prenijeti na drugog roditelja ili pak ponovno koristiti kasnije</p>	<p> od 71. dana majka može prekinuti korištenje prava radi zaposlenja i pravo prenijeti na oca djeteta, koji ga koristi sukladno svom radno-pravnom statusu</p>
<p> —</p>	<p> dogovor roditelja oko toga tko će koristiti pravo</p>

NAPOMENA: * Ukoliko korisnik ne ispunjava staž osiguranja od minimalno 12 mjeseci neprekidno odnosno 18 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine, novčana naknada iznosi 50% proračunske osnovice (1.663,00 kuna).
 Izvor: Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014)

Usluge usmjerene obiteljima

S aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada ponajprije su bitne usluge predškolskog odgoja i obrazovanja, ali i programi skrbi za djecu osnovnoškolske dobi te usluge skrbi za starije i druge odrasle ovisne članove obitelji.²⁶

S aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada ključan sektor su svakako usluge predškolskog odgoja i obrazovanja i obuhvat djece takvim programima bitno određuje sudjelovanje roditelja (ponajprije majki) na tržištu rada (vidi npr. Dobrotić i sur., 2010., OECD, 2011.).²⁷ Uz to, usluge predškolskog odgoja i obrazovanja posebice su bitne s aspekta ublažavanja demografskih pritisaka te doprinosa razvoju (ne)kognitivnih vještina djeteta i ublažavanja (posljedica) dječjeg siromaštva (za pregled vidi npr. Esping-Andersen, 2009.; Baran, 2013.). Na europskoj razini postoje tzv. barcelonski ciljevi na području predškolskog odgoja i obrazovanja sukladno kojima bi zemlje članice Europske unije do 2020. godine trebale doseći 33%-tni obuhvat djece jasličke dobi i 90%-tni obuhvat djece vrtićke dobi predškolskim programima (European Council, 2002.). Također, postoji i cilj vezan uz područje obrazovanja te prevenciju ranog ispadanja iz obrazovnog sustava koji traži da do 2020. godine 95% djece u dobi od 4 godine pa do polaska u školu bude zahvaćeno predškolskim programima (Europska komisija, 2011.).

TABLICA 22: Zemlje Europske unije koje su do 2010. ostvarile barcelonske ciljeve

CILJ	ZEMLJE
33% djece do 3. godine obuhvaćeno predškolskim programom	Belgija, Danska, Francuska, Island, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Portugal, Slovenija, Španjolska, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo
90% djece između 3. godine i polaska u školu obuhvaćeno predškolskim programom	Belgija, Danska, Estonija, Irska, Island, Francuska, Nizozemska, Njemačka, Slovenija, Španjolska, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo

Izvor: Europska komisija, 2014.

26— Važne su i usluge podrške roditeljstvu te organizacije i provođenja slobodnog vremena, no one izlaze izvan fokusa ovog rada. Više o tome vidjeti u npr. Pećnik (2013.).

27— Jedno od bitnih pitanja koje se tu spominje jest sama isplativost rada, posebice ukoliko su cijene predškolskih programa visoke (vidi OECD, 2011.).

U analizama sustava predškolskih programa bitno je zahvatiti dimenzije **dostupnosti** (najčešće mjerena kroz obuhvat djece jasličkim i vrtičkim programima),²⁸ **priuštivosti** (najčešće se gleda udio roditeljske participacije u cijeni programa u prosječnoj plaći) i **kvalitete** (u nedostatku boljih pokazatelja, najčešće se gleda potrebna obrazovna razina odgojitelja te omjer zaposlenih stručnjaka/odgojitelja i djece). Ovdje je važno istaknuti kako su analize ovog sustava poprilično kompleksne, budući da su oni u velikom broju zemalja decentralizirani te postoje regionalne razlike na sve tri dimenzije koje službena statistika slabo zahvaća.

Takva je situacija i u Hrvatskoj gdje je sustav predškolskog odgoja i obrazovanja također decentraliziran. Tako je primarna nadležnost za osnivanje, organizaciju i financiranje programa predškolskog odgoja i obrazovanja u rukama jedinica lokalne i područne samouprave. Iz državnog se proračuna osigurava tek manji dio sredstava i to za rad predškole te za programe javnih potreba (npr. programe za djecu s teškoćama u razvoju, darovitu djecu, djecu pripadnika nacionalnih manjina). Unutar sustava predškolskog odgoja i obrazovanja organiziraju se jaslički programi (za djecu u dobi do 3 godine), vrtički programi (od treće godine pa do polaska u školu) te program predškole (godinu dana prije polaska u školu). Predškolski se programi mogu organizirati za djecu od šest mjeseci starosti i oni mogu biti cjelodnevni ili poludnevni. Pravila, odnosno kriteriji upisa također se definiraju na lokalnoj razini, iako zakon izdvaja pojedine skupine koje bi trebale imati prioritet (djeca roditelja žrtava i invalida domovinskog rata, djeca iz obitelji s troje ili više djece, djeca zaposlenih roditelja, djeca s teškoćama u razvoju, djeca samohranih roditelja, djeca u udomiteljskim obiteljima, djeca u godini prije polaska u osnovnu školu te djeca roditelja koji primaju doplatu za djecu). Ekonomske cijene programa te subvencije također autonomno definiraju općine/gradovi (Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju NN 10/1997, 107/2007, 94/2013), dok su dodatni standardi kvalitete propisani Državnim pedagoškim standardom predškolskog odgoja i naobrazbe (NN 63/2008, 90/2010).

28—Ovdje je uvijek važno voditi računa radi li se o cjelodnevним ili poludnevним programima.

TABLICA 23: Broj djece u odgojno-obrazovnim skupinama

DOB DJETETA	MAKSIMALAN BROJ DJECE U SKUPINI
Redovni program	
od navršenih šest do navršenih 12 mjeseci	5
13 - 18 mjeseci	8
19 - 24 mjeseci	12
3 godine	14
4 godine	18
5 godina	20
6 godina	23
7 godina	25
Redovni program - mješovite odgojno-obrazovne skupine	
1 - 2 godine	10
1 - 3 godine	12
3 do polaska u školu	20
4 do polaska u školu	22
Djeca s teškoćama u odgojno-obrazovnim skupinama posebnog programa – ista vrsta teškoće	
1 - 2 godine	3
2 - 4 godina	5
3 - 7 godina	5
4 - 7 godina	7
Djeca s teškoćama u odgojno-obrazovnim skupinama posebnog programa – djeca s autizmom i različitom vrstom teškoće	
1 - 2 godine	2
2 - 5 godina	3
3 - 7 godina	3
6 - 7 godina	4

Napomena: Unutar redovnih programa u odgojno-obrazovnu skupinu može se uključiti samo jedno dijete s lakšim teškoćama i tada se broj djece u skupini smanjuje za dvoje djece, odnosno samo jedno dijete s većim ili kombiniranim teškoćama i tada se broj djece smanjuje za četvero.

Izvor: Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe (nn 63/2008, 90/2010)

U tom je segmentu posebice bitno istaknuti odredbu kako bi program predškole trebao trajati 250 sati u godini prije polaska djeteta u osnovnu školu (iznimno 150 sati) te propisane standarde glede veličine odgojno-obrazovnih skupina (tablica 23) i potrebnog broja odgojitelja u skupini. Broj odgojitelja u skupini određuje se s obzirom na trajanje programa te je za programe u trajanju od 3 sata potreban jedan odgojitelj s polovicom radnog vremena, za programe u trajanju od 4 do 6 sati jedan odgojitelj s punim radnim vremenom, a za programe u trajanju od 7 do 10 sati dvoje odgojitelja s punim radnim vremenom. Ukoliko je u skupinu uključeno dijete s težim teškoćama, može se zaposliti još jedan odgojitelj ili stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila. U skupinama s posebnim programom za djecu s teškoćama potreban je: za programe u trajanju od 4 do 6 sati jedan stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila s punim radnim vremenom i pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju s polovicom radnog vremena; za programe u trajanju od 7 do 10 sati jedan stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila s punim radnim vremenom, jedan odgojitelj s punim radnim vremenom, jedan pomoćni radnik za njegu, skrb i pratnju s punim radnim vremenom (Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe, NN 63/2008, 90/2010).

Dosadašnja su istraživanja ukazala na brojne probleme hrvatskog sustava predškolskog odgoja i obrazovanja. Hrvatsku karakterizira niska pokrivenost djece predškolskim programima te je jedan od najlošijih performerera u tom pogledu u Europskoj uniji (vidi Europska komisija, 2013., 2014.), a suočava se i s popriličnim poteškoćama s kvalitetom predškolskih programa, posebice problemom prevelikih odgojno-obrazovnih skupina te premalog broja odgojitelja na jedno dijete, kao i loše opremljenosti predškolskih ustanova didaktičnim, ali i ostalim materijalom. Problem predstavlja i neusklađenost radnog vremena predškolskih programa s potrebama zaposlenih roditelja. Sve to prate izražene i postojeće regionalne razlike u dostupnosti, priuštivosti i kvaliteti predškolskih programa (npr. Dobrotić i sur., 2010.; Dobrotić, 2013.a; Matković i Dobrotić, 2013.). Slijedom toga roditelji uvelike počivaju na neformalnoj podršci, ponajprije baka i djedova, koji su dominantan izvor pružanja skrbi kod djece jasličke dobi (Dobrotić, 2013.a).

Uz programe predškolskog odgoja i obrazovanja briga o djeci najmlađe dobi može se organizirati i u alternativnim programima gdje je najučestalije takozvano registrirano pružanje usluga ranog odgoja i obrazovanja (eng. *childminders*), pri čemu se prakse zemalja razlikuju u načinu uređenosti tih programa. Dok neke zemlje tek formalno reguliraju takvu djelatnost, druge

zemlje i kod tih programa polažu veliku važnost na obrazovnu dimenziju ranog odgoja i obrazovanja (npr. Francuska, Erhel, 2013.). Dok takvi programi mogu biti korisni s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, činjenica je da postaju problematični ukoliko se ignorira obrazovna dimenzija koja je posebice bitna s aspekta izjednačavanja životnih šansi djece, posebice djece iz obitelji nižeg socio-ekonomskog statusa.

Hrvatska je 2013. godine donijela Zakon o dadiljama (NN 37/2013) koji je bliže praksama onih zemalja koje reguliraju djelatnost takvih servisa te je obrazovna dimenzija ranog odgoja i obrazovanja ostala po strani i zakonodavac na njoj eksplicitno ne inzistira (Dobrotić, 2013.b). Štoviše, s aspekta kvalitete skrbi posebice je problematična i odredba koja predviđa da jedna „dadilja“ može brinuti za šestoro djece, uz vrlo labave uvjete glede dobi te djece. Također, da se radi o uslugama za koje je predviđena niža razina kvalitete, govori i činjenica da „dadilja“ ne mora imati fakultetsko obrazovanje kao što je to slučaj u predškolskim ustanovama, te je dovoljno da uz srednju školu ima završeno dodatno osposobljavanje za pružanje usluga čuvanja djece, dok pomoćna „dadilja“ ne mora imati dodatno osposobljavanje. Važno je istaknuti kako je eventualno subvencioniranje te djelatnosti također autonomna odluka općina/gradova.

Programi skrbi za djecu školske dobi (eng. *out-of-school hours care*) također su bitni s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada budući da obveza skrbi ne prestaje s ulaskom djece u osnovnu školu, a i školske se obaveze djece u pravilu ne poklapaju s obavezama roditelja na tržištu rada. Tako roditelji moraju tražiti različita rješenja za brigu o djeci osnovnoškolske dobi, posebice za djecu nižih razreda, kako tijekom jutarnjih i popodnevni sati, tako i tijekom školskih praznika. Uz to, takvi programi imaju i važnu obrazovnu dimenziju, posebice za djecu iz obitelji nižeg socio-ekonomskog statusa koja najviše dobivaju uključivanjem u takve programe (OECD, 2011.), a što govori u prilog činjenici da bi takvi programi trebali biti besplatni i dijelom redovnog obrazovnog programa. U Hrvatskoj nema sustavnih podataka o broju djece obuhvaćene programima produženog boravka u školama, a postojeća saznanja govore kako su prakse glede dostupnosti i priuštivosti programa različite od jedne do druge sredine.²⁹ Također, roditelji ukazuju na poteškoće glede dostupnosti programa produženog boravka u školama (Pećnik, 2013.). U odsustvu sustavnog promišlja-

29—Prema podacima prikupljenim u sklopu ovog istraživanja, produženi boravak dostupak je u 43% gradova i 10% općina

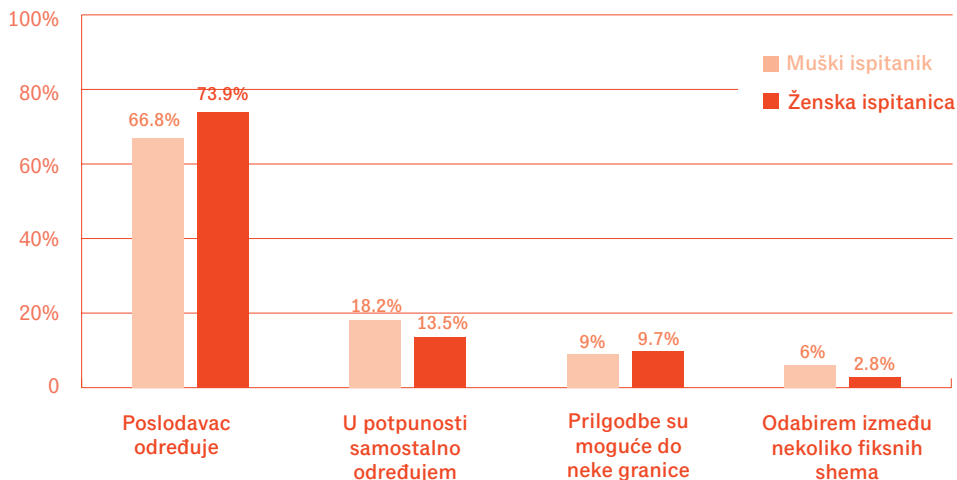
nja politike za djecu osnovnoškolske dobi zaposlenim roditeljima poseban problem predstavljaju ljetni mjeseci, odnosno razdoblje ljetnih praznika u osnovnoškolskom sustavu.

Politike skrbi za starije osobe također se smatraju sve važnijim instrumentom politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Europske zemlje rješenje za rastući deficit skrbi za starije osobe nalaze u različitim instrumentima, od širenja mreže usluga u zajednici i uvođenja osiguranja za dugotrajnu skrb pa do novčanih naknada za skrb (za pregled vidi Rostgaard i Zechner, 2012.; Dobrotić, 2016.). Politike skrbi za starije osobe u Hrvatskoj su tradicionalno smještene unutar sustava socijalne skrbi, što se negativno odražava na njihovu važnost u hrvatskom društvu i one ne dobivaju potrebnu pažnju donositelja politika. To dovodi do niza problema, od nedostatnih kapaciteta i odsustva usluga koje bi odgovorile na specifične potrebe korisnika te problema priuštivosti i kvalitete skrbi pa do poteškoća vezanih uz fragmentiranost i netransparentnost sustava (npr. ulazak novih pružatelja u mrežu bez javnih natječaja, odsustvo kriterija prijema u domove, odsustvo jasne metodologije izračuna cijene, problem decentraliziranog spuštanja sredstava gdje se za svakog korisnika u županijskim domovima sufinancira cijena smještaja neovisno o njegovom socioekonomskom statusu; Dobrotić i Plasová, 2013.; Dobrotić, 2016.).

Mjere na tržištu rada

Fleksibilne prakse na radnom mjestu mogu olakšati usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada, posebice kada pojedinci imaju kontrolu nad vlastitim radnim vremenom. Također, pokazalo se kako je fleksibilnost u pogledu radnog vremena uspješnija strategija u nošenju s istovremenim zahtjevima koji proizlaze iz obitelji i tržišta rada negoli fleksibilnost u pogledu obavljanja posla (Shockley i Allen, 2007.). Rad u nepunom radnom vremenu te fleksibilno radno vrijeme (npr. bazični oblici poput kliznog radnog vremena te razlika u trajanju radnog dana i naprednije sheme poput računa radnog vremena) najučestaliji su oblici, dok je rad na daljinu slabije rasprostranjen. Pristup je takvoj zaposlenosti uvelike određen veličinom poduzeća, djelatnošću, strukturom radne snage te položajem radnika unutar poduzeća (OECD, 2011.). Važno je istaknuti kako nemaju svi fleksibilni oblici zaposlenosti jednake učinke na položaj pojedinca na tržištu rada te se posebice problematičnim pokazao rad u nepunom radnom vremenu koji u pravilu koriste žene. Dok takvo zaposlenje olakšava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada te se uz njega vežu pozitivni zdravstveni ishodi, činjenica je da rezultira tradicionalnom podjelom obaveza unutar kućanstva (Hill i sur., 2004.), nižim plaćama te mirovinama (Warren i sur., 2001.), odnosno općenito manjoj zaradi po satu rada, manjoj mogućnosti stručnog osposobljavanja i napredovanja, manjoj sigurnosti radnog mjesta te problemima osiguranja (OECD, 2011.), a može rezultirati i „nezaposlenošću u nepunom radnom vremenu“ (Morgan, 2008b).

TABLICA 24: Fleksibilnost u određivanju radnog vremena



Izvor: Europska istraživanja o radnim uvjetima (EWCS), 2010.

Uz fleksibilne mogućnosti na tržištu rada, bitne su i mjere tzv. zaštitnog karaktera poput stanke za dojenje djeteta, mjera vezanih uz sigurnost zdravlja trudnica i roditelja s malom djecom te zaštite zaposlenja za vrijeme trajanja dopusta (što su obaveze koje proizlaze i iz ranije spomenutih direktiva Europske unije). Također, važne su i mjere usmjerene suzbijanju diskriminacije roditelja, ponajprije (budućih) majki na tržištu rada.

Dok hrvatsko zakonodavstvo prepoznaje mjere zaštitnog karaktera, situacija je lošija u pogledu fleksibilnih mogućnosti roditelja na tržištu rada. Naime, država eksplicitno ne podupire fleksibilne oblike zaposlenosti roditelja i oni se mogu koristiti regulatornim okvirom usmjerenim svim radnicima u Hrvatskoj te eventualno povoljnijim pravima koja proizlaze iz kolektivnih ugovora ili prijateljski usmjerenih praksi pojedinih poduzeća. Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014) roditeljima na tržištu rada usmjerene su sljedeće mjere: slobodni radni dan za prenatalni pregled, stanika za dojenje, dopust trudne radnice/radnice koja je rodila/radnice koja doji dijete, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta do 3. godine života te mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života. Uz to Zakon o radu nudi mogućnost korištenja sedam dana plaćenog dopusta za važne osobne potrebe poput sklapanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže obitelji i sl. (Zakon o radu, NN 93/2014).

Slobodni radni dan za prenatalni pregled odnosi se na jedan slobodni radni dan trudne radnice mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda. Sati jednog radnog dana mogu se rasporediti i koristiti višekratno tijekom više radnih dana u mjesecu, a sukladno dogovoru s poslodavcem. Taj se radni dan, odnosno raspoređeni radni sati, smatraju vremenom provedenim na radu.

Stanka za dojenje je pravo koje majka djeteta može koristiti nakon povratka na radno mjesto (nakon što je iskoristila pravo na rodiljni dopust ili ga prenijela na oca djeteta), a najkasnije do prve godine života djeteta. Pravo je majke zaposlene u punom radnom vremenu i može se koristiti najviše dva sata dnevno (u jednom ili dva bloka), pri čemu naknada iznosi 100% proračunske osnovice preračunate na satnu osnovicu (oko 20 kuna po satu).

Dopust trudne radnice/radnice koja je rodila/radnice koja doji dijete priznaje se radnici u situacijama u kojima joj poslodavac nije osigurao raspoređivanje na odgovarajuće poslove radi zaštite od štetnosti utjecaja posla na njezinom uobičajenom radnom mjestu i to do otklona štetnih uvjeta rada ili raspoređivanja na odgovarajuće poslove, odnosno najkasnije do prve godine djetetova života. Za vrijeme trajanja takvog dopusta radnica ostvaruje naknadu plaće na teret poslodavca u visini prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem je stekla pravo na dopust.

Rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta do 3. godine života može koristiti (samo)zaposleni roditelj djeteta kojem je zbog zdravlja i razvoja potrebna pojačana njega i briga. Roditelj može koristiti pravo nakon što je iskoristio pravo na roditeljski dopust. Roditelju pripada pravo na novčanu naknadu u iznosu od 50% proračunske osnovice (1.663,00 kuna).

Mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života može koristiti jedan od roditelja djeteta i to nakon što je u cijelosti iskorišteno pravo na rodiljni i roditeljski dopust. Za vrijeme mirovanja radnog odnosa pravo na zdravstveno osiguranje može se ostvariti preko supružnika ili plaćanjem doprinosa, a mirovinsko osiguranje na tzv. produženo osiguranje sukladno propisima iz mirovinskog sustava (Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/2013, 151/2014, 33/2015, 93/2015).

Novčane naknade i porezne olakšice usmjerene obiteljima

Novčane potpore usmjerene obiteljima najčešće zahvaćaju obiteljske i dječje dodatke te porezne olakšice. Radi se o mjerama koje u pravilu nisu presudne s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, ali mogu utjecati na odluku roditelja o zaposlenosti. Tako zajedničko oporezivanje (eng. *joint or family-based taxation*) unutar progresivnih poreznih sustava favorizira kućanstva s jednim hraniteljem te se negativno odražava na ulazak žena na tržište rada, dok individualni porezni sustavi podupiru model dvaju hranitelja te ne utječu na odluku o podjeli (ne)plaćenog posla u kućanstvu (OECD, 2015.). Također, novčane potpore moraju biti vrlo darežljive kako bi utjecale na odluku roditelja da se povuče s tržišta rada, što u pravilu nije slučaj (Saxonberg, 2010.). Kod novčanih davanja važno je razmotriti uvjete ostvarivanja prava (univerzalni programi ili ciljani programi, odnosno programi ovisni o dohodovnom i/li imovinskom statusu obitelji) te visinu prava (paušalne naknade, naknade rastu/padaju s brojem djece).

Kada govorimo o naknadama usmjerenima obiteljima, u Hrvatskoj razlikujemo novčanu naknadu za rođenje djeteta, doplatka za djecu i pronatalitetni dodatak te porezne olakšice. Novčana potpora za novorođeno dijete univerzalno je pravo koje ostvaruje svako dijete u iznosu od 70% proračunske osnovice (2.328,20 kuna) (Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, NN 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014). Također, gradovi/općine dodjeljuju dodatne novčane potpore prilikom rođenja djeteta, čija visina varira kako među gradovima, tako i s obzirom na redoslijed rođene djece. Naime, nerijetka je praksa da naknada u slučaju rođenja trećeg djeteta postaje bitno izdašnija (npr. u Gradu Zagrebu 56.000,00 kuna, Grad Zagreb, 2016.).

Doplatka za djecu ovisi o dohodovnom statusu obitelji te ga mogu ostvariti djeca na redovnom školovanju najduže do 18 godine starosti.³⁰ Postoje tri dohodovna cenzusa sukladno kojima se razlikuje visina ostvarenog prava na doplatka za djecu, a isti se uvećava za određene kategorije korisnika (tablica 25). Također, obiteljima s troje djece korisnicima doplatka za djecu

30—Iznimka su djeca koja nisu završila školovanje u predviđenom roku zbog bolesti te djeca s oštećenjem zdravlja koja doplatka mogu koristiti najduže do 21. godine života, a djeca s težim invaliditetom dok postoji potreba.

isplaćuje se pronatalitetni dodatak od 500,00 kuna, a obiteljima s četvero i više djece 1.000,00 kuna. Hrvatska ima individualni porezni sustav progresivnog karaktera. Unutar poreznog sustava mogu se ostvariti porezne olakšice za uzdržavane članove obitelji i djecu.

TABLICA 25: Iznosi doplatka za djecu 2016. godine

DOHODOVNI RAZREDI (prosječni dohodak po članu kućanstva)		IZNOS DOPLATKA ZA DJECU (po djetetu)	
% proračunske osnovice* [iznos u kunama]			
< 16,33%	[543,14]	9%	[299,34]
16.33 – 33.66%	[543,15 – 1.119,53]	7,5%	[249,45]
33,67 – 50%	[1.119,54 – 1.663,00]	6%	[199,56]
UVEĆANI IZNOSI DOPLATKA ZA DJECU:			
Dijete bez oba roditelja, dijete čija su oba roditelja nepoznata ili nepoznatog prebivališta ili potpuno nesposobni za samostalan život i rad ili ako im je oduzeta poslovna sposobnost, pripadajuća svota doplatka, određena prema utvrđenom cenzusu		+25%	
Dijete bez jednog roditelja, dijete čiji je jedan roditelj nepoznat ili nepoznatog prebivališta ili potpuno nesposoban za samostalan život i rad ili ako mu je oduzeta poslovna sposobnost		+15%	
Dijete s oštećenjem zdravlja		+25%	
Dijete smrtno stradalog branitelja iz Domovinskog rata, djeca zatočenih ili nestalih branitelja iz Domovinskog rata		374,18 kuna	
Dijete s težim ili teškim invaliditetom, ostvaruje pravo neovisno o prihodima obitelji		25% proračunske osnovice [831,50 kuna]	
Pronatalitetni dodatak	3. dijete	500,00	
	4.+ dijete	1.000,00	

NAPOMENA: *proračunska osnovica za 2016. godinu iznosi 3.326,00 kuna
izvor: Zakon o doplatku za djecu (NN 94/2001, 138/2006, 107/2007, 37/2008, 61/2011, 112/2012, 82/2015)

TABLICA 26: Iznosi poreznih odbitaka za uzdržavane članove obitelji i djecu 2016. godine

OSOBNI ODBITAK	FAKTOR	MJESEČNI IZNOS
Osnovni osobni odbitak	1	2.600,00
Uzdržavani članovi uže obitelji* i bivši bračni partner za kojeg se plaća alimentacija	0,5	1.300,00
Prvo dijete	0,5	1.300,00
Drugo dijete	0,7	1.820,00
Treće dijete	1	2.600,00
Četvrto dijete	1,4	3.640,00
Peto dijete**	1,9	4.940,00
Porezni obveznik i svaki uzdržavani član uže obitelji i svako dijete ako su osobe s invaliditetom	0,3 1***	780,00 2.600,00

NAPOMENE: *Uzdržavani članovi uže obitelji su: bračni i izvanbračni drug, odnosno životni partner i neformalni životni partner poreznog obveznika, roditelji poreznog obveznika i roditelji njegovog bračnog i izvanbračnog druga, odnosno životnog partnera i neformalnog životnog partnera, preci i potomci u izravnoj liniji, maćehe odnosno očusi koje punoljetno pastorče uzdržava, bivši bračni i izvanbračni drugovi, odnosno životni partneri i neformalni životni partneri za koje porezni obveznik plaća uzdržavanje i punoljetne osobe kojima je porezni obveznik imenovan skrbnikom i uzdržavana djeca kojima oporezivi primici, primici na koje se ne plaća porez i drugi primici koji se ne smatraju dohotkom na godišnjoj razini ne prelaze 13.000,00 kuna. Iznimno, pri utvrđivanju prava na osobni odbitak za uzdržavane članove uže obitelji i djecu ne uzimaju se u obzir primici prema posebnim propisima po osnovi socijalnih potpora, doplataka za djecu, primitaka za opremu novorođenog djeteta, potpora za novorođenče i obiteljskih mirovina nakon smrti roditelja;

** Za svako daljnje dijete faktor osnovnoga osobnog odbitka progresivno se povećava u odnosu prema faktoru osnovnoga osobnog odbitka za prethodno dijete; ***100% invaliditet ili korisnik tuđe pomoći i njege;

Izvor: Zakon o porezu na dohodak, NN 177/2004, 73/2008, 80/2010, 114/2011, 22/2012, 144/2012, 43/2013, 120/2013, 125/2013, 148/2013, 83/2014, 143/2014

Literatura

Baran, J. (2013). Predškolski odgoj i obrazovanje kao socijalna investicija, *Revija za socijalnu politiku*, 20 (1): 43-63.

Direktiva Vijeća 92/85/EEZ, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=en>

Direktiva Vijeća 2010/18/EU, http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/2010_18_PL%20Directive%20Croatian.pdf

Dobrotić, I., Matković, T., Baran, J. (2010). Zaposlenost žena i pristup sustavu predškolske skrbi za djecu u Hrvatskoj; postoji li veza? *Revija za socijalnu politiku* 17(3): 363-385.

Dobrotić, I. (2012). *Dejavniki politik usklajevanja plačanega dela in družinskih obveznosti v posocialističnih državah*. Doktorska disertacija, Sveučilište u Ljubljani.

Dobrotić, I. (2013.a). Dostupnost i korištenje usluga predškolskog odgoja i obrazovanja te drugih oblika skrbi. U: N. Pećnik (ur.), *Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najmlađe dobi u Hrvatskoj* (str. 166-179). Zagreb: UNICEF.

Dobrotić, I. (2013.b), *Parenting in Croatia - reconciliation of work and family life*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_fr/hr_comments_paper_fr2013_en.pdf

Dobrotić, I. i Plasová, B. (2013). *Eldercare puzzles in postcommunist countries: Experiences and trends in Croatia and the Czech Republic*, rad prezentiran na 11, ESPAnet konferenciji, Poznan, Poljska.

Dobrotić, I. i Zrinščak, S. (2014). *Obiteljska politika Hrvatske: stanje i perspektive* (neobjavljena ekspertiza).

Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku* 22 (3): 353-374.

Dobrotić, I. (2016). Razvoj i poteškoće sustava skrbi za starije osobe u Republici Hrvatskoj, *Društvena istraživanja* (u tisku).

Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe, NN 63/2008, 90/2010.

Erhel, C. (2013). *Parenting in France*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_fr/discussion_paper_fr2013_en.pdf

Esping - Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution: adapting to women's new roles*. Cambridge in Malden: Polity Press.

European Council (2002). *Presidency conclusions: Barcelona European Council, 15-16 March 2002*, [http:// europa.eu/european-council/index_en.htm](http://europa.eu/european-council/index_en.htm).

European Commission (2011). *Communication from the commission Early childhood education and care: providing all our children with the best start for the world tomorrow*, COM(2011)66, 17.2.2011., http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/childhoodcom_en.pdf.

European Commission (2013). *Barcelona objectives*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf

European Commission (2014). *Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr1_en.pdf

Gornick, J.C. i Meyers, M.K. (2004). *Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care*, u J.Z. Giele i E. Holst (ur.) *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. Netherlands: Elsevier Science Press.

Grad Zagreb (2016). *Novčana pomoć za opremu novorođenog djeteta*, <http://www.zagreb.hr/default.aspx?id=5723>

Hill, E.J., Mårtinson, V. i Ferris, M. (2004). *New Concept Part Time Employment as a Work Family Adaptive Strategy for Women Professionals with Small Children*. *Family Relations*, 53(3):282-292.

Huerta, M. C.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.; Lausten, M.; Lee, R. i Waldfoegel, J. (2012). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? Evidence from four OECD countries*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.

Javornik, J. (2014). Measuring state de-familialism: Contesting post-socialist exceptionalism. *Journal of European Social Policy*, 24 (3): 240-257.

Lewis, J. i Giullari, S. (2005). The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach. *Economy and Society*, 34 (1): 76-104.

Matković, T. i Dobrotić, I. (2013). Promjene u obuhvatu programima predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj na nacionalnoj i županijskoj razini između 1990. i 2012. godine, *Revija za socijalnu politiku* 20 (1): 65-73.

MDDSZ (2016). Zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prejemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c9663

Morgan, K. (2008). The Political Path to a Dual Earner/Dual Career Society: Pitfalls and Possibilities. *Politics & Society*, 36 (3): 403-420.

Moss, P. (2008), Making parental leave parental: an overview of policies to increase fathers' use of leave, u P. Moss i M. Korintus (ur.), *International Review of Leave Policies and related research 2008* (pp.79-84), London: BERR.

Moss, P. (2015.a), *International Network on Leave Policies and Research Cross-country comparisons*, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/cross_country/?S=ohne%3Ftype%3D98%3Ftype%3D98%3Ftype%3D98%3Ftype%3D98%3F.

Moss, P. (ur.) (2015.b). *International Network on Leave Policies and Research Country Reports*, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/

O'Brien, M. (2009), *Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact*, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624(1): 190-213.

OECD (2011). *Doing Better for Families*. OECD Publishing.

OECD (2015). *Family database: Neutrality of tax-benefit systems*, http://www.oecd.org/els/soc/PF1_4_Neutrality_of_tax_benefit_systems.pdf

Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010). Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 196-216. doi: 10.1177/0958928710364434

Rostgaard, T. i Zechner, M. (2012). Shifting boundaries of elder care: changing roles and responsibilities. *European Journal of Ageing* 9:97-99.

Saraceno, C. (2011). *Family policies. Concepts, goals and instruments*, <http://www.carloalberto.org/assets/working-papers/no.230.pdf>

Saxonberg, S. (2010). *Family policy* (neobjavljen tekst).

Shockley, K. M. i Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 71(3):479-493.

Thévenon, O. (2011), Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis, *Population and Development Review* 37(1): 57-87.

Pećnik, N. (ur.) (2013). *Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najmlađe dobi u Hrvatskoj*. Zagreb: UNICEF.

Puljiz, V. i Zrinščak, S. (2002). Hrvatska obiteljska politika u europskom kontekstu. *Revija za socijalnu politiku* 9(2): 117-137.

Warren, T., Rowlingson, K. i Whyley, C. (2001). Female finances: Gender Wage Gaps and Gender Assets Gaps. *Work Employment Society*, 15 (3): 465-488.

Zakon o dadiljama, NN 37/2013.

Zakon o doplatku za djecu, NN 94/2001, 138/2006, 107/2007, 37/2008, 61/2011, 112/2012, 82/2015.

Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/2013, 151/2014, 33/2015, 93/2015.

Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/2013; 137/2013.

Zakon o porezu na dohodak, NN 177/2004, 73/2008, 80/2010, 114/2011, 22/2012, 144/2012, 43/2013, 120/2013, 125/2013, 148/2013, 83/2014, 143/2014.

Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, NN 10/1997, 107/2007, 94/2013.

Zakon o radu, NN 93/2014.

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014.

Zrinščak, S. (2008). Obiteljska politika Hrvatske. U V. Puljiz (ur.), Socijalna politika Hrvatske, 279–336. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.

Popis tablica

TABLICA 1: Odgovori ispitanika/ca na pitanja čemu daju prednost pri odabiru između obiteljskih i poslovnih obaveza

TABLICA 2: Razlike u stopi zaposlenosti muškaraca i žena (20 - 64 godine) u 2015.

TABLICA 3: Instrumenti i mjere usmjereni usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada

TABLICA 4A: Odgovori građanki i građana na pitanje je li ih poslodavac prilikom razgovora za posao pitao o planovima za zasnivanje obitelji

TABLICA 4B: Odgovori građanki i građana na pitanje je li ih poslodavac prilikom razgovora za posao pitao o broju i dobi djece

TABLICA 5A: Odgovori radnica i radnika na pitanje jesu li na poslu doživjeli uvredljive komentare

TABLICA 5B: Odgovori radnica i radnika na pitanje jesu li na poslu doživjeli spolno uznemiravanje

TABLICA 6: Prosječan iznos jednokratne novčane pomoći za novorođenče po županijama izražen u kunama

TABLICA 7: Postotak djece u dobi do 3 godine obuhvaćene predškolskim programom prema trajanju – poludnevni boravak (1 - 29 sati tjedno) i cjelodnevni boravak (> 30 sati tjedno) – u 2014. godini

TABLICA 8: Postotak djece u dobi od 3 godine do polaska u školu obuhvaćene predškolskim programom prema trajanju – poludnevni boravak (1 - 29 sati tjedno) i cjelodnevni boravak (>30 sati tjedno) – u 2014. godini

TABLICA 9: Pokrivenost vrtićima i jaslicama u Republici Hrvatskoj po županijama

TABLICA 10: Odnos zaposlenih žena i muškaraca te ukupna pokrivenost vrtićima

TABLICA 11A: Kretanje ekonomske cijene cjelodnevnog vrtićkog programa (n = 165)

TABLICA 11B: Kretanje iznosa kojeg od ekonomske cijene pokriva grad/općina (n = 165)

TABLICA 11C: Kretanje iznosa kojeg od ekonomske cijene plaćaju roditelji (n = 165)

TABLICA 12: Sufinanciranje djelatnosti dadilja od strane jedinica lokalne samouprave (n = 279)

TABLICA 13: Koeficijent starosti, popisi 1953., 2001. i 2011.

TABLICA 14: Sufinanciranje pomoći u kući i dnevnih centara za starije osobe (n = 300)

TABLICA 15: Vrijeme utrošeno na neplaćeni rad po spolu (izraženo u minutama po danu)

TABLICA 16: Reakcije na izjavu „Žena i muškarac trebaju ravnopravno dijeliti kućanske poslove.“

TABLICA 17: Reakcije na izjavu „Žena treba snositi veću odgovornost za brigu o djeci.“

TABLICA 18: Odgovori na pitanje „Tko u obitelji češće kuha?“

Tablica 19: Odgovori na pitanje „Tko u obitelji češće pere i glača rublje?“

TABLICA 20: Korištenje roditeljskih i roditeljskih potpora od strane žena i muškaraca u razdoblju od 2010. do 2014.

TABLICA 21: Sustav dopusta u Hrvatskoj

TABLICA 22: Zemlje Europske unije koje su do 2010. ostvarile barcelonske ciljeve

TABLICA 23: Broj djece u odgojno-obrazovnim skupinama

TABLICA 24: Fleksibilnost u određivanju radnog vremena

TABLICA 25: Iznosi doplatka za djecu 2016. godine

TABLICA 26: Iznosi poreznih odbitaka za uzdržavane članove obitelji i djecu 2016. godine

Korištene kratice

AU – Austrija

BE – Belgija

DE – Njemačka

DK – Danska

EE – Estonija

ES – Španjolska

FI – Finska

FR – Francuska

HU – Mađarska

HZZO – Hrvatski zavod
za zdravstveno osiguranje

IT – Italija

IE – Irska

JLS – jedinica lokalne samouprave

NL – Nizozemska

NO – Norveška

OCD – organizacija civilnog društva

PL – Poljska

PT – Portugal

SI – Slovenija

SE – Švedska

UK – Ujedinjeno Kraljevstvo

