



Horizon 2020



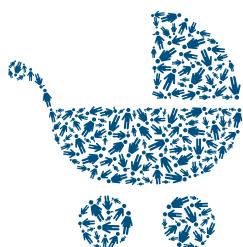
„Rastuća (ne)vidljiva većina“? Nesigurna i netipična zaposlenost i roditeljstvo

POLITIKE RODITELJSKIH DOPUSTA,
USLUGE RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA,
DRUŠTVENE I RODNE NEJEDNAKOSTI

Ivana Dobrotić







Socijalne i rodne nejednakosti u skrbi: politike usmjerenе skrbi za djecu te roditeljske prakse u post-jugoslavenskim zemljama i uloga javnopolitičkih ideja (InCARE)

Ovaj se projekt financirao sredstvima iz programa za istraživanje i inovacije EU-a Obzor 2020, u sklopu sporazuma o dodjeli bespovratnih sredstava Marie Skłodowska-Curie br. 786826.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost autorice i ne može se ni na koji način smatrati da odražava stavove Europske komisije.

Autorica: **IVANA DOBROTIĆ**

Dizajn i grafička priprema: **ACT PRINTLAB**



Horizon 2020



MSCA
Marie Skłodowska-Curie Actions

InCARE



This research is part of a project that has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No786826.

The views expressed in this publication are those of the author.

Sadržaj

| | |
|--|-----------|
| UVOD | 6 |
| 1. RAZVOJ POLITIKA RODITELJSKIH DOPUSTA | 9 |
| 2. RAZVOJ SUSTAVA RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA I OBRAZOVANJA | 17 |
| 3. TRENUȚNE POLITIKE USMJEŘENÉ SKRBI ZA DJECU PREDŠKOLSKE DOBI I NJIHOVE IMPLIKACIJE NA RODNE I DRUŠTVENE NEJEDNAKOSTI U SKRBI I ZAPOSLENOSTI | 22 |
| 4. NESIGURNA I NETIPIČNA ZAPOSLENOST I RODITELJSTVO: ISKUSTVO RODITELJA DJECE JASLIČKE DOBI U HRVATSKOJ I SRBIJI | 28 |
| 4.1. Politike usmjerenе skrbi za djecu predškolske dobi u Zagrebu i Beogradu: sličnosti i razlike u pristupu i opsegu roditeljskih prava | 30 |
| 4.2. Iskustvo korištenja roditeljskih dopusta: nužnost brzog povratka na tržište rada ili „ispadanje“ s tržišta rada | 37 |
| 4.3. Iskustvo korištenja usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja: odgađanje i/ili ograničen pristup priuštivim uslugama | 45 |
| 4.4. Prekarno tržište rada i roditeljstvo: otežano korištenje temeljnih roditeljskih prava i izloženost diskriminatornim praksama | 49 |
| 4.5. Breme tradicionalne raspodjele obiteljskih obaveza: ravnopravni smo, ali... | 53 |
| 5. KLJUČNI NALAZI OVE STUDIJE | 56 |
| LITERATURA | 60 |

Predgovor

Ova analiza nastala je u okviru istraživačkog projekta „Socijalne i rodne nejednakosti u skrbi: politike usmjerenе skrbi za djecu te roditeljske prakse u post-jugoslavenskim zemljama i uloga javnopolitičkih ideja“ (*Social and gender inequalities in care: childcare-related policies and parenting practices in the post-Yugoslav countries and the role of policy ideas – InCARE*). Projekt je financiran sredstvima Europske unije u sklopu Obzor 2020 programa, Marie Skłodowska-Curie akcije. Cilj je projekta bio analizirati: 1) sadašnje stanje te razvoj politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi u post-jugoslavenskim zemljama (razdoblje 1945–2020) te implikacije reformi na 2) rodne i društvene nejednakosti u skrbi za djecu i zaposlenosti i 3) konkretnе prakse vezane uz skrb za djecu i zaposlenost roditelja koji su u nekom od oblika nesigurne ili netipične zaposlenosti (npr. marginalno zaposleni, samozaposleni) ili nezaposleni te imaju otežani pristup (punim) rodiljnim/roditeljskim naknadama i uslugama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. U središtu su istraživanja bila dva glavna instrumenta na području politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi – politike roditeljskih dopusta (rodiljni, očev i roditeljski dopust) i usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO).

Ovdje se iznose glavni rezultati InCARE projekta. Prvo se daje kratak prikaz reformi na području politika roditeljskih dopusta i usluga RPOO-a u post-jugoslavenskim zemljama. Zatim se iznose rezultati kvalitativnog istraživanja provedenog u Hrvatskoj i Srbiji. S ciljem boljeg razumijevanja reformi

provedenih u zadnja tri desetljeća u te su dvije zemlje prvo provedeni *intervjui s donositeljima odluka i stručnjacima* (18 intervjeta). Nakon toga provedeni su *intervjui s roditeljima djece u dobi od 1–3 godine*, a koji zbog svog položaja na tržištu rada imaju otežan pristup plaćenim rodiljnim/roditeljskim dopustima i/ili dječjim vrtićima (35 intervjeta). Radi se o roditeljima koji su u trenutku rođenja djeteta bili u nekom obliku nesigurne ili netipične zaposlenosti (npr. marginalno zaposleni, zaposleni na određeno, samozaposleni) ili nezaposleni.

Zahvaljujem se svim sudionicima i sudionicama istraživanja na spremnosti da izdvoje svoje vrijeme te se uključe u samo istraživanje. Posebice zahvaljujem svim roditeljima, koji su unatoč kroničnom nedostatku vremena pristali sudjelovati u istraživanju i podijeliti iskustvo i izazove ranog roditeljstva s ciljem da unaprijede položaj (budućih) roditelja. Iz njihovih sam iskustava najviše naučila, kao i sa završne rasprave rezultata projekta s udugama koje se same bave zagovaranjem boljih prava različitih skupina roditelja. Veliko hvala udruzi RODA za podršku tijekom projekta i suorganizaciju završne radionice, udugama koje su sudjelovale na radionici (Adopta, Murid Čakovec, Centar za građanske inicijative Poreč, Status M, Dugine obitelji, Romska organizacija mladih Hrvatske, SOS Rijeka i BRID) i Anki Kekez Koštro koja je vodila radionicu.

Sve ovo naravno ne bi bilo moguće bez iznimnih suradnica na projektu, Marine Pantelić, Ive Ivšić i Jelene Ostojić koje su provele dio intervjeta s roditeljima te Petre Horvatić koja

je radila na transkriptima intervjeta. Nadasve sam zahvalna na njihovoj velikoj fleksibilnosti i strpljivosti nakon što smo zbog pandemije bile prisiljene prekinuti i u nekoliko navrata ponovno uspostavljati terenski rad. Veliko hvala kolegicama iz Srbije Jeleni Ćeriman, Nataliji Perišić i Biljani Đorđević, Jovani Ružićić iz udruženja Centar za mame te Tatjani Macura ispred inicijative Mame su zakon, koje su mi na različite načine olakšale terensko istraživanje u Beogradu; kao i Kseniji Švenda-Radeljak (Knjižnica Pravnog Fakulteta u Zagrebu), Milici Barac i Ognjenu Saviću (Centralna univerzitetna biblioteka Univerziteta u Crnoj Gori), koji su mi pomogli s arhivskom građom. I na kraju, iznimno sam zahvalna na dobrodošlici i svoj podršci koju sam dobila na Sveučilištu u Oxfordu, Odjelu za socijalnu politiku i intervencije (*University of Oxford, Department of Social Policy and Intervention*), a posebice timu zaduženom za financije i supervizorici Mary Daly.

Sažetak

Pristup je dobro plaćenim roditeljskim dopuštima te priuštivim i kvalitetnim uslugama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO) nužan za ravnopravno sudjelovanje roditelja na tržištu rada i u skrbi te omogućavanje jednakih mogućnosti svakom djetetu. Unatoč tome, brojni roditelji i djeca nemaju (adekvatan) pristup tim mjerama, a takav se nepovoljan ishod direktno povezuje sa samim dizajnom politika roditeljskih dopusta i sustava RPOO-a, a koji je u mnogim zemljama kreiran na način da „proizvodi“ društvene i rodne nejednakosti. Iz takve prakse nije izuzeta niti većina post-jugoslavenskih zemalja koje su bile u središtu InCARE projekta. Dok unazad tri desetljeća politike usmjerene skrbi za djecu predškolske dobi postaju inkluzivnije i u pojedinim zemljama teže obuhvatiti sve veću populaciju roditelja i djece, reformama se nadalje često primarno „štiti položaj“ jedne skupine roditelja oko koje se politike tradicionalno i kreiraju – heteronormativne vizije obitelji „dvostrukog hranitelja“ čiji su odrasli članovi u „tradicionalnom“ radnom odnosu koji karakterizira stabilnost. Na neke od implikacija takvog pristupa kreiranju politika usmjerenih skrbi za djecu jasno ukazuju rezultati kvalitativnog istraživanja provedenog u Hrvatskoj i Srbiji, a koje se usmjerilo na tek jednu dimenziju nejednakosti – položaj roditelja na tržištu rada te prepreke i izazove s kojima se prilikom ostvarivanja i korištenja roditeljskih prava nose roditelji u nesigurnoj i/ili netipičnoj zaposlenosti. Kao što pokazuju ovdje izneseni rezultati „rastuća (ne) vidljiva većina“, odnosno roditelji koji su uslijed transformacija na tržištu rada (rastuće nezaposlenosti, prekarizacije, stagnacije plaća) sve slabije povezani s tržištem rada, u

ranoj su fazi roditeljstva u povećanom riziku od (djelomičnog) „ispadanja“ s tržišta rada i iz sustava socijalnog osiguranja. Stoga imaju vrlo ograničene mogućnosti samog sudjelovanja na tržištu rada i/ili usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, a što često prati izraženi stres te teške financijske prilike obitelji. Njihovo je iskustvo rezultat ograničenog pristupa i mogućnosti korištenja roditeljskih dopusta te usluga RPOO-a, ali i njihova nesigurna položaja i izloženosti diskriminatornim praksama na tržištu rada.

Uvod

6

Pristup je dobro plaćenim roditeljskim dopuštima te priuštivim i kvalitetnim uslugama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO) nužan u fazi ranog roditeljstva, a kako bi se stvorile pretpostavke za ravnopravno sudjelovanje roditelja na tržištu rada i u skrbi te omogućile jednakе mogućnosti svakom djetetu. Unatoč tome, brojni roditelji i djeca nemaju (adekvatan) pristup tim mjerama. Štoviše, uz rodne nejednakosti u skrbi i zaposlenosti studije rastuće ukazuju na tzv. efekt svetog Mateja (eng. *Matthew effect*) u korištenju roditeljskih dopusta i usluga RPOO-a, odnosno kako obitelji u nepovoljnijem položaju imaju manje koristi od plaćenih roditeljskih dopusta i usluga RPOO-a (Ghysels i Van Lancker 2011; Pavolini i Van Lancker 2018). Takav se ishod povezuje sa samim dizajnom politika roditeljskih dopusta i sustava RPOO-a, koji u mnogim zemljama ponajprije podupiru obitelji „dvostrukog hranitelja“. Štoviše, pristup se (adekvatnim) dopustima/uslugama često veže uz status „tradicionalne“ zaposlenosti koja podrazumijeva stabilno i sigurno zaposlenje čime se dodatno sužava krug potencijalnih korisnika prava, a posebice u kontekstu „smanjivanja“ socijalne države te širenja „nestandardnih“ oblika zaposlenosti (usp. McKay i sur. 2016; Dobrotić i Blum 2019, 2020; Doucet i sur. 2019).

Ferragina i sur. (2020, 2-3) ukazuju kako upravo „(1) transformacija tržišta rada – koja vodi rastućoj nezaposlenosti, prekarizaciji i stagnaciji plaća; te (2) oslabljena sposobnost socijalnih država – kroz proces rezanja socijalnih troškova – da svima jamči društveno prihvatljiv životni standard neovisan o njihovom položaju na tržištu

rada“ dovode do „**rastuće nevidljive većine**“ (eng. *rising invisible majority*). Materijalnu osnovu „nevidljivosti“ nalaze u strukturnom porastu nezaposlenosti, prekarizacije na tržištu rada i siromaštva, čime se znatno mijenja struktura društva i „stvaraju“ rastući segmenti stanovništva koji su onemogućeni sudjelovati u glavnim društvenim institucijama (npr. programa socijalnog osiguranja) i čije interese *mainstream* političke stranke ili sindikati ne zagovaraju na adekvatan način.

U kontekstu ove studije radi se o (budućim) roditeljima koji su slabije povezani s tržištem rada te rade u nekom od oblika nesigurne ili netipične zaposlenosti. Naime, pristup je (adekvatnim) roditeljskim dopustima i uslugama RPOO-a često uvjetovan striktnim zahtjevima vezanima uz zaposlenje i zapravo zastarjele koncepte radnih odnosa. Zbog toga (**budući roditelji, a koji se sve češće nalaze u netipičnoj ili nesigurnoj zaposlenosti, nailaze na niz prepreka prilikom ostvarivanja tih prava**) (McKay i sur. 2016; Van Lancker i Ghysels 2016; Dobrotić i Blum 2019, 2020). Tome je posebice tako u zemljama sa segmentiranim tržištima rada kakva nalazimo i u post-jugoslavenskim zemljama, koje su prilikom deregulacije tržišta težile štititi interese *insider-a* (npr. stalno zaposlene radnike, radnike s dužim stažem osiguranja), a na „teret“ *outsider-a*, odnosno, manje zaštićenih skupina radnika (npr. marginalno zaposleni, povremeno/privremeno zaposleni). *Outsider-i* tako snose neproporcionalni „trošak“ reformi, uključivši izostanak (adekvatnog) pristupa temeljnim socijalnim pravima te nužnost oslanjanja na oslabljene socijalno-zaštitne mehanizme (usp. Emmenegger i sur. 2012; Ferragina i





Tarja

sur. 2016; Matković 2019). Time se dodatno produbljuju socioekonomski posljedice fleksibilizacije tržišta rada, pri čemu je izglednije da će „troškove“ transformacije tržišta rada i socijalne države snositi skupine poput žena, osoba nižeg obrazovnog statusa, mladih i migranata (Ferragina i sur. 2020).

Slijedom toga, u središtu su InCARE projekta bili upravo roditelji u nesigurnoj ili netipičnoj zaposlenosti. Cilj je bio dobiti uvid u izazove vezane uz organizaciju skrbi i zaposlenosti s kojima se nosi rastući broj roditelja i koji su direktna posljedica ranije spomenutih transformacija na tržištu rada i socijalnih država, a koje zahvaćaju i politike usmjerene skrbi za djecu. Rezultati se iznose u dva dijela. Prvo se daje uvid u kompleksnost reformi politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi u post-jugoslavenskim zemljama, ističući njihove implikacije na rodne i društvene nejednakosti u skrbi i zaposlenosti. Analiza primarno zahvaća Bosnu i Hercegovinu (BiH), Crnu Goru, Hrvatsku, Sloveniju i Srbiju, zemlje koje su bile u središtu InCARE projekta, dok se za Sjevernu Makedoniju i Kosovo iznose samo glavni pokazatelji. Zatim se iznose rezultati kvalitativnog istraživanja provedenog u Hrvatskoj i Srbiji, s naglaskom na životnim pričama roditelja koji su nezaposleni ili u nesigurnoj ili netipičnoj zaposlenosti te imaju otežan pristup (punim) roditeljskim naknadama i/ili uslugama RPOO-a. U središtu je interesa njihov položaj i iskustvo na tržištu rada, mogućnosti i prepreke vezane uz korištenje plaćenih roditeljskih dopusta i usluga RPOO-a, organizaciju radnog vremena te brige za djecu i kućanskih obaveza.

Politike roditeljskih dopusta

Dopusti usmjereni roditeljima (eng. parenting-related leaves) najčešće se dijele na: 1) roditeljni, 2) očev i 3) roditeljski dopust (OECD 2011; Koslowski i sur. 2020). **Roditeljni dopust** (eng. *maternity leave*) u pravilu je isključivo pravo majke, koje se koristi neposredno prije i nakon poroda, a primarna mu je svrha očuvanje zdravlja majke i djeteta. Slično tome, otac/partner/partnerica neposredno nakon rođenja djeteta može ostvariti pravo na **očev dopust** (eng. *paternity leave*). **Roditeljski dopust** (eng. *parental leave*) pravo je oba roditelja koje u pravilu slijedi odmah po završetku roditeljnog dopusta. Može se koristiti u cijelosti ili u dijelovima do zakonom propisane dobi djeteta (npr. osme godine). Roditeljski dopust može biti definiran kao **obiteljsko pravo** koje roditelji koriste sukladno dogovoru ili kao **individualno pravo** svakog roditelja – prenosivo ili (djelomice) neprenosivo s jednog roditelja na drugog. Neprenosivi mjeseci roditeljskog dopusta nazivaju se **kvotama** i ukoliko ih roditelj kojem su namijenjeni ne iskoristi propadaju. Postojanje je očevih dopusta i kvota iznimno bitno promatra li se rodna dimenzija dopusta. Naime, istraživanja jasno pokazuju kako je upravo individualno, neprenosivo pravo očeva na dobro plaćen dopust ključni element dizajna politike roditeljskih dopusta koji može doprinijeti većem korištenju dopusta od strane očeva, a time i rodno ravnopravnijoj raspodjeli obaveza skrbi u privatnoj sferi (vidi O'Brien i Wall 2017; Dobrotić i Varga 2018).

Uz samu strukturu dopusta te njihovu rodnu dimenziju, sheme se dopusta razlikuju u pogledu trajanja dopusta, visine naknada za vrijeme dopusta, fleksibilnih mogućnosti korištenja dopusta te (kriterija) pristupa plaćenim dopustima (Koslowski i sur. 2020). Iako istraživanja ne daju jednoznačan odgovor glede **optimalnog trajanja dopusta**, smatra se kako plaćeni dopusti u trajanju od oko godinu dana vode pozitivnijim učincima vezanima uz sudjelovanje i položaj žena na tržištu rada te dobrobit djece (vidi Galtry i Callister 2005; Dobrotić 2015; Ferragina 2020). Promatra li se **visina naknada**, dobro se plaćenim dopustima najčešće smatraju dopusti koje prati zamjenska stopa dohotka od 80% ili više prethodne plaće (Gornick i Meyers 2009). Što se tiče **fleksibilnih mogućnosti korištenja** roditeljskih dopusta (npr. dopusti se mogu koristiti kao pravo na rad u nepunom radnom vremenu, kao jedan dan u tjednu ili u više dijelova, vidi Koslowski i sur. 2020), za sada još uvijek malobrojna istraživanja ukazuju kako takve prakse nužno ne doprinose boljem usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada te da od njih koristi primarno ima radno okruženje (npr. roditelji rade više nego što su dogovorili). Također, situacije u kojima su očevi koristili roditeljski dopust kao rad u nepunom radnom vremenu ili kao jedan dan u tjednu nisu doprinijele većoj rodnoj ravnopravnosti u skrbi (vidi Brandth i Kvande 2019). Konačno, novija istraživanja koja su se dotakla samih **kriterija pristupa** plaćenim dopustima ukazuju kako roditelji s nestabilnim i nesigurnim radnim karijerama često ostaju bez prava na roditeljske naknade jer ne mogu ispuniti kriterij prethodnog staža osiguranja (npr. 12 mjeseci neprekidno prije početka dopusta). Pri tome tek pojedine zemlje tim roditeljima omogućavaju korištenje naknada sličnog karaktera koje su temeljene na statusu rezidentnosti i namijenjene svim roditeljima, uključivši i one koji nisu aktivni na tržištu rada (vidi Dobrotić i Blum 2019, 2020).

Dakle, dopusti usmjereni roditeljima višedimenzionalnog su karaktera, pri čemu sama struktura te dizajn pojedine dimenzije politike roditeljskih dopusta može imati različite te često suprotstavljene učinke na rodne i društvene nejednakosti u skrbi i zaposlenosti i potrebno ih je promatrati zajedno.

1

Razvoj politika roditeljskih dopusta



Tablica 1: Plaćeni rodiljni i roditeljski dopust 1970–2020: trajanje i visina naknade iskazana kao udio u prethodnoj plaći (trajanje dopusta za prvo dijete; pravo zaposlenog roditelja koji ispunjava kriterij prethodnog staža osiguranja)

| | 1970 | | 1980 | | 1990 | | 2000 | | 2010 | | 2020 | | |
|-------------------------------------|---------|-----|---------|------------------------|------------------|----------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|--|
| | mjeseci | % | mjeseci | % | mjeseci | % | mjeseci | % | mjeseci | % | mjeseci | % | |
| Rodiljni dopust | | | | | | | | | | | | | |
| Bosna i Hercegovina ¹ | 3.5 | 100 | 6 | 100 | 12 | 100 | 12 | (0- 100) | 12 | (0-100) | 12 | (40- 100) | |
| Crna Gora | 3.5 | 100 | 6 | 100 | 9 | 100 | 12 | 100 | 2.4 ⁵ # | 100 | 3.3 | 100* | |
| Hrvatska | 3.5 | 100 | 6 | 100 | 6 | 100 | 7 | 100* | 7 | 100 | 7 | 100 | |
| Kosovo | 3.5 | 100 | 7 | 100 | 9 ² | 100 | 2.8 ⁴ | 75 | 12 | 0-70 ⁶ | 12 | 0-70 ⁶ | |
| Sjeverna Makedonija | 3.5 | 100 | 6 | 100 | 9 | 100 | 9 | 100 | 9 | 100 | 9 | 100 | |
| Slovenija | 3.5 | 100 | 3.5 | 100 | 3.5 | 100 | 3.5 | 100* | 3.5 | 100 | 3.5 | 100 | |
| Srbija | 3.5 | 100 | 7 | 100 | 9 ² | 100 | 3.9 ⁴ # | 100 | 3.9 | 100* | 3.9 | 100* | |
| SFRJ | 3.5 | 100 | 3.5 | 100 | 9 ³ | 100* | | | | | | | |
| Roditeljski dopust | | | | | | | | | | | | | |
| Bosna i Hercegovina | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| Crna Gora | - | - | - | - | - | - | - | - | 10.6 ⁵ | 100 | 8.8 [+1]* | 100* | |
| Hrvatska | - | - | 7 | 50- 90 ⁷ | 7 | 100 | 6 ⁹ | PN | 6 ⁹ | 100* | 6 [+2] ⁹ * | 100* | |
| Kosovo | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| Sjeverna Makedonija | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| Slovenija | - | - | 4.9 | 100 | 8.6 ⁸ | 100 | 8.6 ¹⁰ | 100* | 8.6 ¹⁰ | 100* | 8.6 ¹⁰ * | 100* | |
| Srbija | - | - | - | - | - | - | 8.2 ⁴ | 100 | 8.2 ¹¹ | 100* | 8.2 ¹¹ | 100* | |
| SFRJ | - | - | - | - | - ³ | - ³ | | | | | | | |

Napomene: 4.3 tjedna dopusta čine jedan mjesec dopusta; [] = kvote (mjeseci dopusta neprenosivi s jednog na drugog roditelja); * Postoji gornja granica na iznos naknade (2020. godine iznosi: 0.8 prosječne plaće u Hrvatskoj, 2 prosječne plaće u Crnoj Gori, 2.5 prosječnih plaća u Sloveniji, 3 prosječne plaće u Srbiji); # Ne dolazi do stvarnog smanjenja sveukupnog trajanja dopusta, već do njegove reorganizacije – dio rodiljnog pretvara se u roditeljski dopust (usp. rodiljni i roditeljski dopust); ♦ Roditeljski dopust je individualno pravo; **PN** = paušalna naknada (2000. godine dosezala je 0.75, da bi do 2009. godine pala na 0.5 prosječne neto plaće). **Rodiljni dopust** mora započeti 28 dana prije poroda što je uračunato u sveukupno trajanje dopusta (zbog zdravstvenih razloga moguće je dopust započeti 45 dana prije poroda, a što nije uračunato jer nije obavezno); **Roditeljski dopust** koji mogu koristiti i očevi i majke neovisno o terminologiji koja je korištena u zakonodavstvu (zakonodavac je do 2000-ih koristio različite termine poput „dodatni rodiljni dopust“, „dopust za njegov djeteta“); **Očev dopust** nije prikazan u tablici, a imaju ga: **Slovenija** (od 2003. godine 15 dana dopusta plaćenog 100% prethodne plaće te 75 dana tijekom kojih su plaćeni samo doprinosi na minimalnu plaću, od 2016-2018 postepeno se transformira u 30 dana dopusta plaćenog 100% prethodne plaće) i **Kosovo** (od 2011. godine dva dana plaćena 100% prethodne plaće i dva tjedna neplaćenog dopusta).

1= 1990-ih obaveza isplate rodiljnih naknada u BiH spušta se na razinu entiteta, da bi se 1999. godine u Federaciji BiH decentralizirala na razinu kantona (BiH ima 12 različitih sustava rodiljnih naknada uz regionalne razlike u njihovoj visini; u Republici Srpskoj i Brčko distriktu postoji i pravo na produženi dopust od 18 mjeseci za roditelje s troje ili više djece); **2=** dopust je od 1992–1996 trajao 12 mjeseci za prvo i drugo dijete, 24 mjeseca za treće dijete te 9 mjeseci za četvrti i svako sljedeće dijete; od 1997–2001 dopust za treće dijete traje do djetetove druge godine; **3=** podatak za 1989; **4=** podatak za 2001; **5=** podatak za 2011; **6=** šest mjeseci 70% prethodne plaće, 3 mjeseca 50% prosječne plaće i tri neplaćena mjeseca; **7=** 50–90% prethodne plaće, ovisno o primanjima obitelji; **8=** dopust se produžava za 90 dana u slučaju višestrukih rođenja; **9=** od 1996–2000 dopust je trajao do djetetove treće godine u slučaju višestrukih rođenja ili rođenja trećeg i svakog sljedećeg djeteta; od 2001–2003 dopust traje do djetetove druge godine samo u slučaju višestrukih rođenja; od 2004. godine dopust traje do djetetove treće godine u slučaju višestrukih rođenja ili rođenja trećeg i svakog sljedećeg djeteta (u slučaju produženog dopusta naknada je niža; HRK2.328,20; 0.34 prosječne neto plaće); **10=** dopust se produžava za 90 dana u slučaju višestrukih rođenja; za 30 dana ukoliko roditelji već imaju dvoje predškolske djece, odnosno djece koja pohađaju prvi razred osnovne škole; za 60 dana ukoliko imaju već troje djece te dobi i 90 dana ukoliko već imaju četvero ili više djece te dobi; **11=** od 2005. godine dopust za treće i svako sljedeće dijete traje 20.2 mjeseca; od 2018. godine pravo na produženi dopust imaju samo roditelji u „standardnom“ radnom odnosu (pravo nemaju ostale kategorije roditelja poput samozaposlenih roditelja, privremeno i povremeno zaposlenih roditelja te roditelja zaposlenih u poljoprivredi).

Izvor: Dobrotić (2019); Dobrotić i Stropnik (2020)

Komparativno gledano, post-jugoslavenske zemlje karakterizira rana državna intervencija u područje politika roditeljskih dopusta, a koje se intenzivnije razvijaju tijekom socijalističkog razdoblja. Razvoj je dopusta bio primarno usmjeren prema uspostavi i širenju prava zaposlenih majki. Okvirnim se zakonodavstvom, koje je vrijedilo za područje cijele Jugoslavije, pravo na rodiljni dopust plaćen u visini prethodne plaće s prvobitnih 2.8 mjeseci postepeno produžava na devet mjeseci (do 1989. godine). Neke su zemlje razvile izdašnje sheme te krajem 1980-ih u Sloveniji i BiH plaćeni dopusti traju 12, a u Hrvatskoj 13 mjeseci (Tablica 1). Dominiraju rodiljni dopusti namijenjeni isključivo zaposlenim majkama, a koje od 1970-ih u iznimnim situacijama mogu koristiti očevi (npr. smrt ili bolest majke, majka nije u mogućnosti brinuti za dijete ili je napustila dijete). Samo Slovenija i Hrvatska uvode shemu koja razlikuje „rodiljni“ od „dodatnog rodiljnog dopusta“¹ te u nešto većoj mjeri otvaraju mogućnost korištenja dopusta očevima. Naime, očevi su u Sloveniji (od 1975. godine) i Hrvatskoj (od 1978. godine) mogli koristiti pravo na „dodatni rodiljni dopust“ ukoliko bi im majka prenijela svoje pravo na plaćeni dopust. Iako Hrvatska i Slovenija na taj način otvaraju veću mogućnost dogovora među partnerima, dopust ipak ostaje primarno pravo majke koja zadržava tzv. *gate-keeping* funkciju. Kako na taj način definirane sheme dopusta ne vode rodno ravнопravnijem korištenju dopusta (vidi Dobrotić i Varga 2018), ne dolazi do bitnijih promjena u roditeljskim praksama i dopuste gotovo uvijek koriste majke (vidi Korintus i Stropnik 2009).

Razlike među državama u razvoju politika roditeljskih dopusta postaju izraženije nakon 1990. godine, jasno odražavajući specifične tranzicijske okolnosti u kojima su

se pojedine zemlje našle. Sve zemlje zadržavaju dopuste naslijedene iz socijalističkog razdoblja te ih postepeno nadograđuju nekim od naredne tri skupine elemenata: (1) pronatalitetnim elementima (duži dopusti za roditelje s više djece); (2) elementima rodne ravнопravnosti (širenje opsega prava očeva) i/ili (3) elementima inkluzivnosti (širenje prava na nove skupine roditelja). Osim toga, uočavaju se tri vrste reformi kojima se (4) (ne)posredno smanjuje visina rodiljnih/roditeljskih naknada: (a) opće smanjivanje visine naknada (uključujući i njihovo ukidanje); (b) uvođenje gornjih granica na visinu naknada (najviše pogađa osobe s višim primanjima); (c) promjene u kriterijima pristupa pravu na (punu) naknadu (najviše pogađa roditelje s nestabilnim radnim karijerama). Ovi elementi reformi različito su prisutni i izraženi u pojedinoj zemlji.

Pronatalitetni elementi. Izraženiji se pronatalitetni elementi unutar dizajna politika roditeljskih dopusta uvode u Hrvatskoj, Srbiji i dijelovima BiH (Republika Srpska i Brčko Distrikt). Tako se u Hrvatskoj za obitelji s troje ili više djece uvodi trogodišnji, Srbiji dvogodišnji, a dijelovima BiH osamnaestomjesečni dopust (tzv. produženi dopusti). U Hrvatskoj visina roditeljske naknade tijekom produženog dopusta, odnosno nakon što dijete navrši godinu dana (14 mjeseci ukoliko oba roditelja koriste dopust), pada na visinu minimalne naknade, što nije slučaj u Srbiji i dijelovima BiH gdje je cijelokupan dopust jednako plaćen (Tablica 1). Osim toga, u pojedinim zemljama (Hrvatska, Srbija, Crna Gora, Sjeverna Makedonija) unazad dva desetljeća dolazi do širenja različitih pronatalitetnih naknada usmjerenih roditeljima s troje ili više djece. Radi se o naknadama koje su podložne čestim promjenama, ovisno o raspoloživim proračunskim sredstvima (u Crnoj Gori i Sjevernoj Makedoniji one se nedavno i ukidaju). Također, u pojedinim su slučajevima takve naknade dominantno regionalnog karaktera (npr. Hrvatska; vidi Dobrotić 2019).

¹ Zapravo se radi o pravu na roditeljski dopust, no zakonodavac je koristio termin „dodatni rodiljni dopust“ (u Sloveniji od 1986. godine rodno neutralniji termin „dopust za njegu djeteta“).

Elementi rodne ravnopravnosti. Promjene na rodnoj dimenziji dopusta izrazito su spore i jasan su odraz različite dinamike pregovora i pristupanja EU-u (Slovenija postaje članicom 2004. godine, a Hrvatska 2013. godine) te potrebe usklađivanja s direktivom o roditeljskom dopustu. Direktiva traži individualno pravo na roditeljski dopust, kao i kvote, odnosno dio roditeljskog dopusta koji je neprenosiv s jednog roditelja na drugog (Slika 1). Slovenija uvodi pravo na očev dopust (u implementaciji od 2003. godine)², a Hrvatska (od 2013. godine) dvomjesečne³ i Crna Gora (od 2019. godine) jednomjesečne kvote. Također, Hrvatska (od 2013. godine), Slovenija (od 2014. godine) i Crna Gora (od 2019. godine) definiraju roditeljski dopust kao individualno pravo. To nije slučaj u Srbiji koja prevodi većinu roditelnog u roditeljski dopust (Tablica 1), no roditeljski dopust i dalje ostaje definiran kao primarno pravo majke koje može koristiti i otac. Sve zemlje osim Slovenije i od nedavno Crne Gore nemaju dobro plaćene dopuste usmjerene isključivo očevima, a za koje je evidentno da mogu doprinijeti učestalijem korištenju dopusta od strane očeva te rodno ravnopravnijoj raspodjeli obaveza skrbi u privatnoj sferi (usp. O'Brien i Wall 2017; Dobrotić i Varga 2018). Svim zemljama predstoje dodatna usklađivanja s novom direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, a koja teži dodatno ojačati rodnu dimenziju dopusta (usp. Slika 1 i Tablica 1).

Elementi inkluzivnosti. Krajem se socijalističkog razdoblja sheme roditeljnih/roditeljskih dopusta u pojedinim zemljama počinju otvarati samozaposlenima, poljoprivrednicima

² Slovenija nije uvela očeve kvote, a jedan mjesec roditeljskog dopusta definirala je kao isključivo pravo majke.

³ Na kvote u Hrvatskoj nemaju pravo očevi čija/i je partner/ica nezaposlen/a ili koristi trogodišnji dopust u slučaju višestrukih rođenja ili rođenja trećeg i svakog sljedećeg djeteta. Također, kvote su u Hrvatskoj slabije plaćene (Tablica 1, napomene).

i nezaposlenima, a takva praksa jača od 1990-ih nadalje čime politike roditeljskih dopusta postaju inkluzivnije. Postoje velike razlike među zemljama u regiji gledamo li samu *inkluzivnost dopusta*, tj. do koje mjere pristup plaćenim dopustima imaju svi roditelji, neovisno o svom statusu na tržištu rada (Dobrotić i Blum 2020). S jedne strane nalazimo zemlje s inkluzivnjim, „*mješovitim sustavima*“ dopusta, koje kombiniraju pravo na plaćene roditeljske/dopuste zaposlenih i nezaposlenih roditelja (npr. Hrvatska, Slovenija, Crna Gora i dijelovi BiH). U tim su zemljama roditeljske/naknade za nezaposlene prvo uvedene kao isključivo pravo registriranih nezaposlenih majki i redovnih studentica/učenica, da bi se u Sloveniji i Hrvatskoj pristup postepeno omogućio svim roditeljima (primarno majkama) koji ne mogu ostvariti pravo na roditeljsku/naknadu s osnova (samo)zaposlenosti. Slovenija ima inkluzivniji sustav (uvjet za pristup pravu je stalno prebivalište/boravak)⁴ od Hrvatske gdje je pravo dostupno roditeljima s dugoročnjim prebivalištem/boravkom (tri godine za registrirane nezaposlene roditelje/roditelje koji ostvaruju drugi dohodak/poljoprivrednike; pet godina za ostale roditelje). S druge strane nalazimo zemlje koje počivaju na *sustavima dopusta zasnovanima na zaposlenju* (Srbija⁵, Kosovo, Sjeverna Makedonija⁶, dijelovi BiH)

⁴ Iako, i sam uvjet stalnog prebivališta može biti isključiv za migrante budući da se pravo na dugotrajno boravište može ostvariti tek nakon što je osoba određeno vrijeme već boravila u zemlji, npr. direktiva 2003/109/EC predviđa period od pet godina (Dobrotić i Blum 2019).

⁵ U Srbiji je 2002. godine ukinuta roditeljska naknada za nezaposlene te se uvođi univerzalno pravo na roditeljsku naknadu, mjera pronatalitetnog karaktera usmjerena svim (zaposlenim i nezaposlenim) roditeljima (vidi Slika 7).

⁶ Slično kao i u Srbiji, u Sjevernoj Makedoniji je u zadnjem desetljeću postojalo pravo na roditeljsku naknadu pronatalitetnog karaktera, uvjetovano rođenjem trećeg djeteta. Naknada se isplaćivala do djetetove desete godine, odnosno još se uvijek isplaćuje za „zatečene“ korisnike prava (DEN8.362 mjesечно; 68% prosječne neto plaće; MISSCEO 2019).

Slika 1: Europski javnopolitički okvir na području politika roditeljskih dopusta i usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja



*Direktivu 2019/1158/EU zemlje članice moraju prevesti u nacionalno zakonodavstvo do 2. kolovoza 2022. (osim odredbe o dva mjeseca plaćenog roditeljskog dopusta gdje se zakonodavstvo zemalja članica mora uskladiti do 2.kolovoza 2024.). Ova će direktiva zamijeniti Direktivu 2010/18/EU.



i u tim je zemljama pristup plaćenim dopuštima omogućen u pravilu „tradicionalno“ zaposlenim roditeljima. Neke od tih zemalja (npr. Srbija reformom iz 2018. godine) omogućavaju pristup naknadama s osnova statusa zaposlenosti i povremeno/privremenno zaposlenim roditeljima, a koji uslijed striktnih kriterija pristupa punim naknadama često ostaju bez primjerene naknade (vidi *Smanjivanje visine rodiljnih/roditeljskih naknada*). Tome je ponajprije tako jer u Srbiji ne postoji definirana minimalna roditeljska naknada ili mogućnost ostvarivanja „boljih“ rodiljnih/roditeljskih naknada s osnova nezaposlenosti, kao što je to slučaj u zemljama s inkluzivnijim sustavima. Također, povremeno/privremenno zaposleni roditelji, ali i samo-zaposleni roditelji, ne mogu ostvariti pravo na naknadu za produženi, dvogodišnji dopust, a koji je u Srbiji moguće koristiti kod rođenja trećeg i svakog sljedećeg djeteta.

Smanjivanje visine rodiljnih/roditeljskih naknada. *Opće je smanjivanje naknada* (a) karakteristika reformi u BiH i Hrvatskoj. U BiH 1990-ih dolazi do decentralizacije rodiljnih naknada, a uslijed koje velik broj zaposlenih majki u Federaciji BiH ostaje bez prava na rodiljnu naknadu (posebice u privatnom sektoru koji karakterizira slabija pokrivenost kolektivnim ugovorima). Naime, dok pojedini kantoni Federacije BiH ubrzo nakon provedene decentralizacije reguliraju vlastiti sustav rodiljnih naknada (npr. Zeničko-dobojski ili Tuzlanski kanton), u nekim se kantonima naknade nanovo uspostavljaju tek unazad nekoliko godina (npr. tek 2015. godine u Posavskom kantonu i 2017. godine u Hercegovačko-neretvanskom kantonu). Također, rodiljne naknade koje isplaćuju kantoni u pravilu ne dosežu visinu prethodne plaće kao što je to ranije bio slučaj. Najčešće se kreću u iznosu od 40-80% prethodne plaće uz često definiranu gornju granicu naknade (visina naknada po kantonima u Dobrotić i Obradović 2020). U Hrvatskoj je naknada za vrijeme roditeljskog dopusta bila svedena na nisku paušalnu naknadu (1997-2008). Nakon

što se ona ukida i roditeljska se naknada ponovno veže uz prethodna primanja, visina roditeljskih naknada bitno se ne mijenja većini roditelja. One se nadalje ograničavaju jednako niskom (b) *gornjom granicom* koja do 2016. godine pada na svega 0.5 prosječne neto plaće (Dobrotić 2019). Takav posredan način ograničavanja visine naknada uvode i Crna Gora, Slovenija i Srbija, no one zadržavaju izdašnije naknade – gornja granica naknada u tim se zemljama uvijek vezala uz kretanje prosječnih neto plaća (u rasponu od dvije do pet prosječnih plaća) te su reformama bili više pogoden roditelji s višim primanjima (Tablica 1). Konačno, Hrvatska, Srbija i Crna Gora postepeno uvode (c) *strože kriterije pristupa (punim) rodiljnim/roditeljskim naknadama*, a koje se ostvaruju temeljem statusa zaposlenosti. Primjerice, dok je u tim zemljama početkom 1990-ih za punu rodiljnu/roditeljsku naknadu bio dovoljan status zaposlenosti, danas je za istu potrebno minimalno 9 (Hrvatska)⁷, 12 (Crna Gora) ili 18 (Srbija) mjeseci kontinuiranog staža osiguranja neposredno prije početka dopusta, a što najviše pogađa roditelje s nestabilnim radnim karijerama. Ovu je zadnju skupinu reformi potrebno promatrati u kontekstu u uvodu spomenutih promjena na tržištu rada i evidentnog porasta prekarnih oblika zaposlenosti, posebice kod mladih koji se sve teže uključuju na formalno tržište rada i pronalaze stabilnije zaposlenje (usp. Matković 2008; Perišić i Vidojević 2015).

⁷ Hrvatska ima i fleksibilniju opciju koja traži 12 mjeseci unutar dvije godine prije početka dopusta, no visina naknade se i dalje računa temeljem primanja zadnjih šest mjeseci prije početka dopusta.

Usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

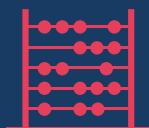
U europskim se zemljama usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO) počinju intenzivnije razvijati od 1960-ih polazeći od **dva temeljna motiva** – obrazovanja djece i usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Zemlje koje su primarno polazile od *obrazovne funkcije* RPOO-a razvile su univerzalnije sustave koji su težili osigurati pristup predškolskom programu svakom djetetu. Zemlje koje su pri uspostavi sustava prioritet davale *cilju usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada* razvijale su programe primarno usmjereni djeci zaposlenih roditelja i ti su programi bili i prilagođeniji potrebama zaposlenih roditelja (vidi Scheiwe i Willekens 2009). Budući da su se kvalitetni i priuštivi programi RPOO-a pokazali izrazito bitnima kako u pogledu izjednačavanja obrazovnih ishoda kod djece, tako i u pogledu stvaranja preduvjeta za ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada (vidi Dobrotić 2015), danas bilježimo svojevrsnu konvergenciju tih dviju tradicija – sustavi utemeljeni na obrazovnoj tradiciji počeli su integrirati ciljeve poput usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te susbjanja siromaštva i obratno.

Sustavi RPOO-a u europskim zemljama još se uvijek uvelike razlikuju u stupnju razvijenosti te ključnim institucionalnim obilježjima. Njihove se sličnosti i razlike u pravilu razmatraju temeljem **pet skupina komparativnih pokazatelja**: 1) *dostupnost* (npr. raspoloživost mjesta, odnosno udio djece obuhvaćene predškolskim programima), 2) *pristupačnost* (npr. pravo djeteta na RPOO – kroz jamstvo mjesta* ili obvezan dio programa; kriteriji upisa), 3) *priuštivost* (npr. visina subvencija; gornja granica na roditeljsko sudjelovanje u cijeni programa), 4) *fleksibilnost* (npr. usklađenost radnog vremena RPOO-a s potrebama zaposlenih roditelja) i 5) *kvaliteta* (npr. maksimalna veličina odgojno-obrazovnih skupina, potrebna obrazovna razina odgojitelja) (usp. Eurydice i Eurostat 2014; Working Group on Early Childhood Education and Care 2014; Dobrotić i sur. 2018; Yerkes i Javornik 2018).

*Jamstvo mjesta nužno ne znači i obavezu pohađanja programa – radi se o zakonski propisanoj obavezi države da se svakom djetetu za koje roditelj to traži osigura pristup priuštivom predškolskom programu u njegovoј sredini (Eurydice i Eurostat 2014).

2

Razvoj sustava ranog i
predškolskog odgoja
i obrazovanja



Slično politikama roditeljskih dopusta, sustav RPOO-a počinje se intenzivnije razvijati s razdobljem socijalizma. Ipak, komparativno gledano u pogledu broja uključene djece, sustav ostaje slabije razvijen. Primjerice, dok je 1990. godine u Češkoj i Slovačkoj više od 75%, a u Mađarskoj 85% djece vrtičke dobi (3-6) bilo uključeno u redovne predškolske programe, *dostupnost je usluga* u Jugoslaviji bila bitno niža – tek je 23% djece vrtičke dobi bilo obuhvaćeno redovnim predškolskim programima (Zrinščak 2002). Postojale su i izražene regionalne nejednakosti u dostupnosti programa, a koje su bile jasan odraz ekonomske moći i fiskalnih kapaciteta pojedine sredine (usp. Stropnik 2001; UNICEF 2012; Dobrotić i sur. 2018) budući da je sustav RPOO-a od samih začetaka decentraliziran te o osnivanju i financiranju predškolskih programa ponajprije brinu općine/gradovi. Uslijed se nedostatnih kapaciteta pribjegavalo selektivnim praksama pri upisu djece – polazeći od glavne funkcije sustava, usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, prednost se upisa davala djeci zaposlenih roditelja.

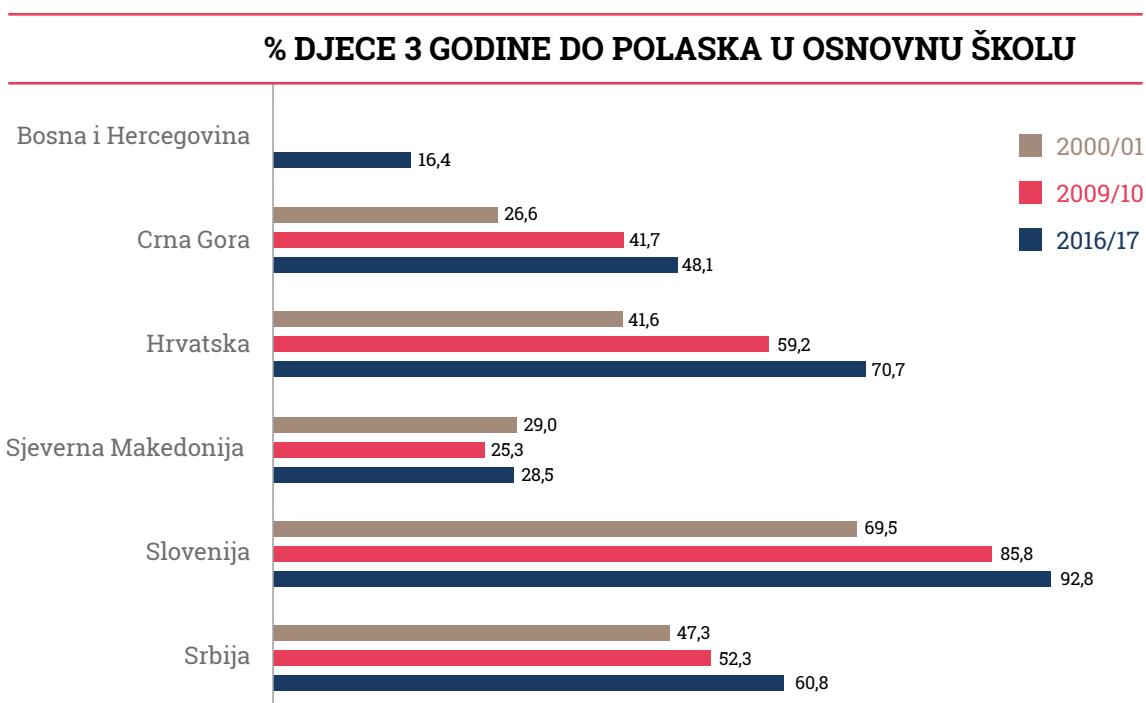
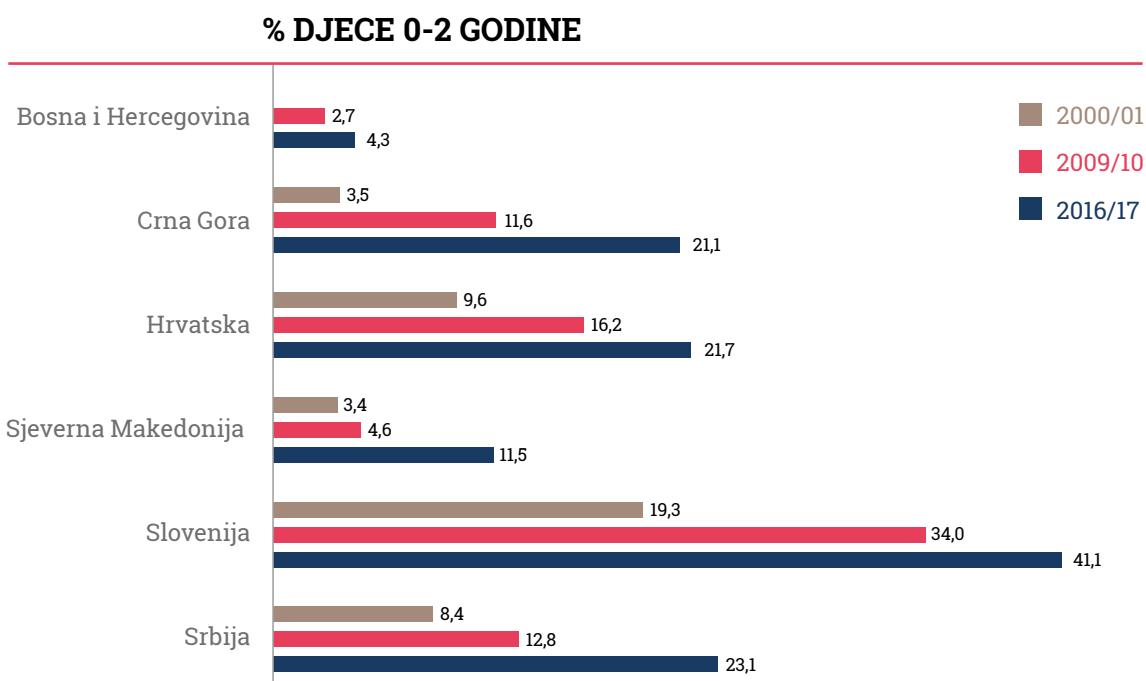
Suprotno politikama roditeljskih dopusta, koje su bile predmetom čestih reformi, sustav RPOO-a nakon 1990. godine bilježi bitno manje promjena. U svim se analiziranim zemljama, izuzev Slovenije, jednom uspostavljeni sustav u svojim temeljnim institucionalnim obilježjima nije bitnije mijenjao. Sagleda li se razvoj sustava uvažavajući pet ranije spomenutih skupina pokazatelja, promjene su najvidljivije na pokazateljima dostupnosti, pristupačnosti i priuštivosti predškolskih programa te se one i detaljnije iznose. Što se tiče same **fleksibilnosti RPOO-a** i njegove prilagođenosti potrebama zaposlenih roditelja u pogledu radnog vremena i godišnje organizacije rada, nije bilo značajnijih promjena. Također, većih reformi nije bilo niti kada se sagledaju

ključni **strukturni pokazatelji kvalitete** (npr. veličina odgojno-obrazovnih skupina). Iako vidljive, promjene su spore i prevelike odgojno-obrazovne skupine te prevelik broj djece na jednog odgojitelja ostaju među ključnim izazovima u većini zemalja (usp. Dobrotić i sur. 2018 za Hrvatsku; Prica i sur. 2014 za Crnu Goru).

Dostupnost RPOO-a. Obuhvaćenost djece redovnim predškolskim programima vidljivi je raste tek u Sloveniji, posebice nakon 2000. godine (Slika 2). Slovenija jedina doseže i tzv. barcelonske ciljeve, odnosno smjernice EU-a koje traže da zemlje članice do 2020. godine dosegnu cilj od 33% djece jasličke dobi te 90% djece vrtičke dobi obuhvaćene predškolskim programima (European Council 2002) – 2017/2018 pedagoške godine jasličkim programima bilo je obuhvaćeno 63.5% djece, a vrtičkim programima 91% djece (SURS 2019). Jedina se približila i cilju Europa 2020 koji traži da predškolske programe pohađa 95% djece starije od četiri godine pa do polaska u osnovnu školu – 93% trogodišnjaka i četverogodišnjaka polazi predškolske programe (SURS 2018). U ostalim zemljama sustav još uvijek ostaje nedostupan velikom broju djece (Slika 2). Također, postepeni rast obuhvaćenosti djece predškolskim programima u pojedinim zemljama (npr. Crnoj Gori, Hrvatskoj, Srbiji) velikim je dijelom bio rezultat samog smanjivanja populacije djece predškolske dobi i tek unazad nekoliko godina započinju vidljivija ulaganja u sustav RPOO-a, velikim dijelom potpomognuta od strane međunarodnih aktera (Dobrotić 2019).

Pristupačnost RPOO-a. Slovenija jedina uvođi *jamstvo uključivanja svakog djeteta* u RPOO po završetku dobro plaćenih roditeljskih dopusta (1996.). Formalno gledano stoga ne postoji jaz u skrbi, odnosno jaz između dobi djeteta prilikom početka jamstva uključivanja u predškolski program i završetka dobro plaćenih roditeljskih dopusta (Stropnik 2018; Tablica 2). Kako jamstvo funkcioniра

Slika 2: Obuhvaćenost djece uslugama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja prema dobnim skupinama (0-2 godine; 3 godine do polaska u osnovnu školu)



19

Napomene: Radi usporedivosti podataka korišteni su zadnji dostupni TransMonee podaci koji mogu odstupati od podataka koje objavljuje Eurostat ili zavodi za statistiku. Primjerice, TransMonee podaci za 2016/2017 podcjenjuju udio djece obuhvaćene jasličkim programima u Sloveniji (prema podacima SURS-a obuhvaćenost je 61%; SURS 2019) te precjenjuju obuhvaćenost djece redovnim vrtićkim programima u Hrvatskoj (59.2% prema Dobrotić i sur. 2018).

Izvor: TransMonee (2019)

po principu da se novo mjesto otvara ukoliko na listi čekanja u pojedinoj lokalnoj sredini ima dovoljno djece da se oformi nova odgojno-obrazovna skupina, pristup RPOO-u može biti otežan i to se pokazuje kod djece jasličke dobi u većim sredinama (Eurydice 2019). Ipak, mreža je usluga u Sloveniji daleko razvijenija nego li u ostalim zemljama koje uslijed nedostatnih kapaciteta, sagledamo li *kriterije upisa* u predškolske programe, nadalje pribjegavaju selektivnim praksama i prioritet pri upisu u redovne programe nadalje daju djeci zaposlenih roditelja. Izvan sustava najčešće ostaju djeca nižeg socioekonomskog statusa (usp. Dobrotić i sur. 2018; Mladenović 2016).⁸ Također, uslijed velikih regionalnih nejednakosti u dostupnosti RPOO-a, s dodatnim se preprekama u pristupu uslugama suočavaju djeca koja žive u slabije razvijenim područjima te ruralnim i depopuliziranim područjima (usp. UNICEF 2012; Prica i sur. 2014; Dobrotić i sur. 2018).

Priuštivost RPOO-a. Elementi priuštivosti koje pojedine zemlje uvode prilikom uspostave RPOO sustava u većini slučajeva slabe (npr. propisana gornja visina roditeljskog sudjelovanja u cijeni programa, sudjelovanje roditelja samo u trošku obroka). Osnivačima se daje veća autonomija u definiranju cijene programa, a jedinicama lokalne samouprave u definiranju visine subvencija. Primjerice, Crna Gora postepenim reformama otvara prostor za prebacivanje sve većeg dijela cijene boravka djeteta u RPOO-u na roditelje: od 2007. godine propisuje obvezu roditelja da neovisno o svom socioekonomskom statusu u potpunosti snose sveukupnu cijenu prehrane djece; a od 2016. godine otvara mogućnost javnim pružateljima usluga da od roditelja traže sudjelovanje u podmirivanju same cijene boravka djeteta u predškolskom programu. Slično, Srbija

2017. godine ukida gornju granicu roditeljskog sudjelovanja u cijeni programa (do tada maksimalno 20% ekonomske cijene programa), čime se pružateljima usluga daje veću autonomiju u definiranju roditeljskog sudjelovanja u cijeni RPOO-a. Takve reforme mogu dovesti do toga da programi RPOO-a postanu nepriuštivi, a posebice djeci iz obitelji nižeg socioekonomskog statusa te djeci koja žive u slabije razvijenim sredinama, a što potvrđuje iskustvo Hrvatske koja je takvim praksama pribjegla još 1960-ih godina (usp. Baran i sur. 2011; Dobrotić i sur. 2018). Slovenija je jedina definirala jasnou metodologiju izračuna ekonomske cijene programa, ali i visine subvencija. Pri određivanju visine subvencija uvela je progresivnu skalu koja vodi računa o socioekonomskom statusu obitelji. Tim su reformama smanjene velike regionalne razlike u cijeni predškolskih programa (Stropnik 2001), a sustav je postao priuštiviji roditeljima nižeg socioekonomskog statusa te time pristupačniji svoj djeci (usp. Abrassart i Bonoli 2015).

⁸ Primjerice, u Hrvatskoj je udio djece polaznika s oba nezaposlena roditelja tek 2% (Dobrotić i sur. 2018), a u Srbiji predškolske programe pohađa tek 8.6% djece iz siromašnih obitelji (Mladenović 2016).

Tablica 2: Izabrani pokazatelji pristupačnosti usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja: jamstvo mjesta, obavezni program pripreme za školu i jaz u skrbi za djecu predškolske dobi

| Jamstvo mjesta | Obavezni program pripreme za školu: | | Mjeseci jaza između dobi jamstva mjesta i kraja: | |
|------------------------|--|--------------------------------------|---|---|
| | dob (početak implementacije) | tjedni sati | roditeljskih dopusta | dobro plaćenih roditeljskih dopusta |
| Bosna i Hercegovina | - | decentralizirani sustav ¹ | ∞ | ∞ |
| Crna Gora | - | 5 (2011) | 3 sata/dan ² | ∞ |
| Hrvatska | - | 5.5 (2014) | 150-250 sati ³ | ∞ |
| Slovenija | 11 mjeseci ⁴ | 5(2018) | 240 sati | 0 |
| Srbija | - | 5.5 (2007) ⁵ | 4 sata/dan 9 mjeseci ⁵ | ∞ |

Napomene: Kosovo i S. Makedonija nisu uključene u tablicu budući da ne postoji jamstvo mjesta u RPOO-u ili obavezan program pripreme za školu; ∞ ne postoji jamstvo mjesta u RPOO-u.

1= iako je okvirnim zakonodavstvom o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju propisano kako sva djeca u godini pred polazak u osnovnu školu obavezno polaze predškolski program, kantonalni zakoni još uvijek nisu u potpunosti uskladeni i ova odredba nije uvedena i implementirana na području cijele BiH (npr. Hercegovačko-neretvanska županija nije uskladila zakonodavstvo, dok je Kanton Središnja Bosna odgodio implementaciju); **2=** trajanje je programa regulirano 2017. godine; **3=** redovno trajanje programa je 250 sati u godini prije polaska u osnovnu školu, a iznimno 150 sati (u slučaju malog broja djece, otežanih uvjeta dolaska ili boravka djece ili drugih objektivnih teškoća); program se mora organizirati na području unutar 20 kilometara od stanovanja djeteta; **4=** realizira se ukoliko ima dovoljno djece da se oformi nova odgojno-obrazovna skupina (ili raspisivanjem koncesije); **5=** u trenutku uvođenja propisano je da program traje 4 sata dnevno kroz 6 mjeseci, da bi 2009. godine bio produžen na 4 sata tjedno kroz 9 mjeseci.

Izvor: Dobrotić (2019)

3

**Trenutne politike usmjerenе
skrbi za djecu predškolske dobi
i njihove implikacije na rodne
i društvene nejednakosti
u skrbi i zaposlenosti**

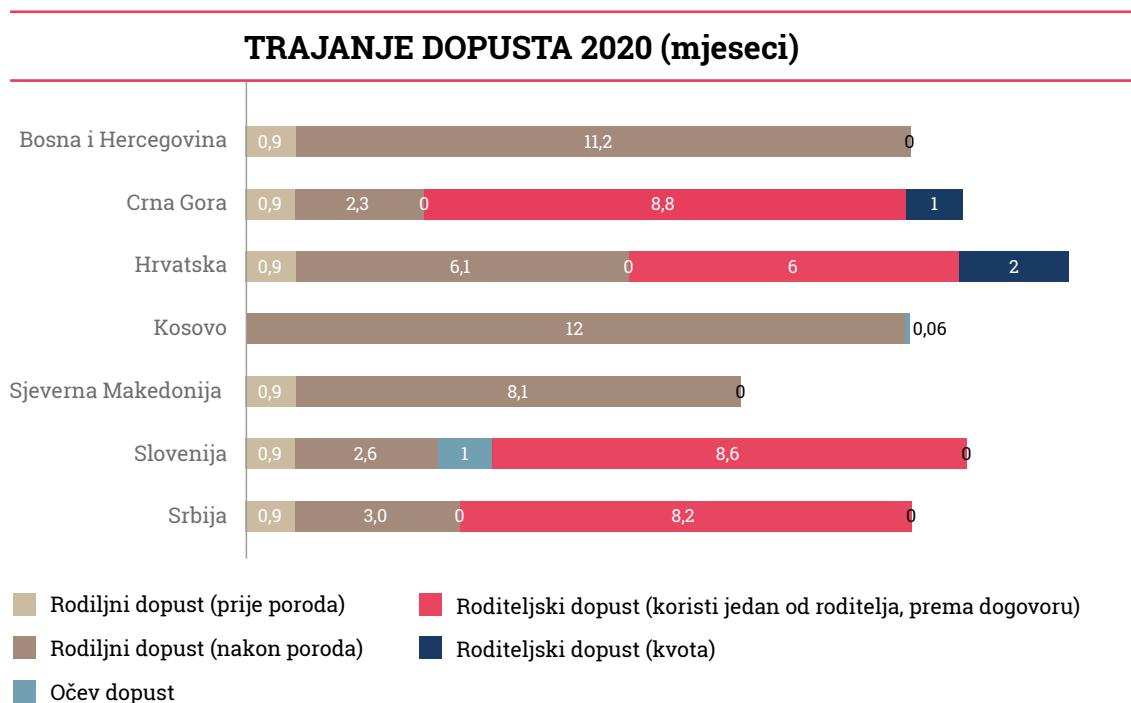


Sagledamo li strukturu trenutnih dopusta usmjerenih roditeljima (Slika 3) možemo vidjeti kako zemlje imaju relativno izdašne sheme dopusta, posebice stave li se u komparativnu perspektivu s drugim europskim zemljama (usp. Koslowski i sur. 2020). Štoviše, uz iznimku produženih dopusta (posebice u Hrvatskoj) radi se o dopustima umjerenog trajanja koji olakšavaju povezanost majki s tržištem rada. No, pokazatelji izneseni na Slici 3 moguće odražavaju situaciju tek dijela roditelja, ponajprije roditelju u „tradicionalnoj“ zaposlenosti. Naime, iako se radi o „standardnim“ pokazateljima opsega prava (trajanje pojedine vrste dopusta i visina naknade) koji se inače koriste u komparativnim analizama na području politika roditeljskih dopusta, oni ukazuju na iskustvo tek dijela populacije roditelja. U pravilu odražavaju situaciju „prosječnog zaposlenika/kućanstva“ oko kojeg se politike dopusta tradicionalno kreiraju – u ovom slučaju heteronormativne vizije obitelji „dvostrukog hranitelja“ čiji su odrasli članovi u „tradicionalnom“ radnom odnosu (vidi npr. Bártová i Emery 2018). Tome je posebice tako u današnjem kontekstu koji karakterizira rastući broj roditelja u netipičnoj i nesigurnoj zaposlenosti te heterogenost obiteljskih oblika i životnih stilova. Stoga, radi boljeg je uvida u iskustvo različitih skupina roditelja te društvene nejednakosti u skrbi i zaposlenosti koje kreiraju sam dizajn politika nužno sagledati opseg prava u kombinaciji s kriterijima pristupa pravima (tko ima pravo i pod kojim uvjetima; vidi Dobrotić i Blum 2019; 2020).

To jasno ilustrira ovdje iznesen prikaz prava na samo jednom bazičnom kriteriju – statusu roditelja na tržištu rada (Slika 4) – a koji oslikava razlike u opsegu prava tri skupine roditelja koje su bile u središtu InCARE projekta. S jedne strane roditelji u „tradicionalnoj“ (samo)zaposlenosti – koju karakterizira stabilniji radni odnos i time mogućnost ispunjavanja uvjeta staža prethodnog osiguranja potrebnog da se ostvari puna rodiljna/roditeljska naknada – u pravilu imaju pristup

dobro plaćenom rodiljnom/roditeljskom dopustu (usp. pokazatelje sveukupno trajanje dopusta i FRE 12). Njihova je situacija nešto nepovoljnija u Hrvatskoj zbog niske gornje granice roditeljske naknade, dok je u Srbiji potrebno 18 mjeseci (24 za poljoprivredna kućanstva) prethodnog, neprekinutog staža osiguranja neposredno prije početka dopusta kako bi se ostvarilo pravo na naknadu u visini prethodne plaće (stoga bi tek FRE 18 iznosio 11.2 mjeseca). Osim toga, posebice radi li se o obiteljima „dvostrukog hranitelja“, ovi roditelji i u okruženjima s nedostatnim predškolskim kapacitetima u pravilu imaju pristup priuštivim uslugama RPOO-a. S druge strane, roditelji (u pravilu majke) sa slabijom povezanošću s tržištem rada koji ne mogu ispuniti kriterij staža osiguranja potreban za punu naknadu („podosigurani roditelji“) imaju bitno manje rodiljne/roditeljske naknade (ilustrirano kroz FRE 6 i FRE 3 mjeseca dopusta) ili ostaju bez naknada (usp. pokazatelje nezaposleni i neaktivni; npr. Srbija, Crna Gora). Osim toga, oni u svim zemljama izuzev Slovenije koja ima daleko razvijenije predškolske kapacitete i jamči pravo svakom djetetu na mjesto u predškolskom programu (usp. Slika 2 i Tablica 2) imaju i otežan pristup uslugama RPOO-a. Tome je najčešće tako jer nisu u mogućnosti dokazati radni status (npr. tijekom roditeljskog dopusta istekao im je ugovor o radu, *freelanceri* koji rade od ugovora do ugovora) te se ne tretiraju kao prioritetna skupina prilikom upisa djece u predškolske programe. Ovaj je „dualizam“ ugrađen u sam dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi izraženiji u pojedinim zemljama (npr. Srbija spram Slovenije), a nejednakosti u pristupu i opsegu prava se dodatno produbljuju kod pojedinih skupina roditelja (npr. roditelja koji žive u slabije razvijenim ili ruralnim područjima s lošijom mrežom usluga; migranata koji često ne mogu ispuniti kriterij (dugoročnog) prebivališta/boravka u zemlji).

Slika 3: Struktura plaćenih dopusta usmjerenih roditeljima (na slici trajanje dopusta za prvo dijete)



Napomena: Dopusti su plaćeni 100% prethodne plaće uz iznimku Bosne i Hercegovine gdje su naknade decentralizirane (kreću se od 40-100% prethodne plaće; vidi: [Dobrotić i Obradović 2020](#)) i Kosova (šest mjeseci 70% prethodne plaće, 3 mjeseca 50% prosječne plaće i tri neplaćena mjeseca). Roditeljska naknada u Hrvatskoj iznosi maksimalno HRK5,654 (0.8 prosječne neto plaće). Crna Gora, Slovenija i Srbija propisuju gornju granicu naknada, a koja se veže uz prosječnu plaću: Crna Gora (dvije) i Srbija (tri) za rodiljni i roditeljski dopust te Slovenija (2.5) za roditeljski i očev dopust (rodiljni je izuzet). Jedan je mjesec (od 8,6 mjeseci) roditeljskog dopusta u Sloveniji isključivo pravo majke.

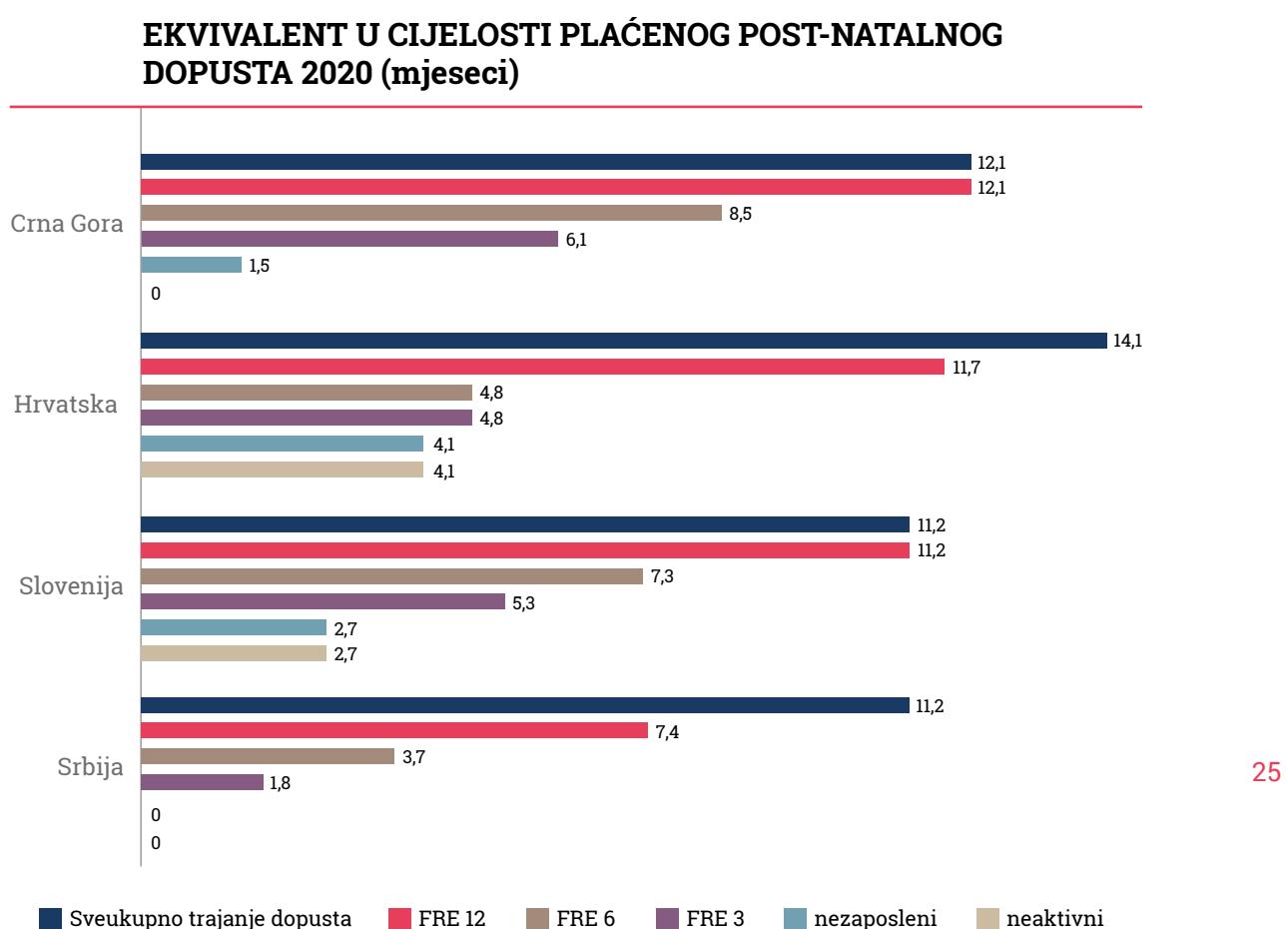
24

Uz društvene nejednakosti, politike usmjere na skrbi za djecu predškolske dobi u većini zemalja nastavljaju produbljivati i/ili reproducirati rodne nejednakosti u skrbi i zaposlenosti. Kao što je prikazano ranije, među analiziranim je zemljama jedino Slovenija uspjela vidljivije nadograditi cijelokupnu shemu tih politika, a posebice elemente dostupnosti, pristupačnosti i priuštivosti programa RPOO-a te u određenoj mjeri i rodnu dimenziju roditeljskih dopusta. Iako je sveukupno gledano većina dopusta još uvek primarno usmjerena majkama (vidi Dobrotić i Stropnik 2020), Slovenija je jedina implementirala dizajn politike roditeljskih dopusta koji

putem dobro plaćenih očevih dopusta vidljivije motivira očeve na korištenje dopusta⁹ – od uvođenja dobro plaćenog očeva dopusta broj je očeva i dana koje su oni proveli na dopustu kontinuirano rastao te dosegao četiri od pet očeva (Stropnik 2018).

⁹ Kako Crna Gora dobro plaćene kvote uvodi tek 2020. godine, teško je govoriti o učincima, a posebice uzme li se u obzir specifičnost i nedorečenost dizajna sheme (npr. pravo na roditeljski dopust imaju oba roditelja u jednakim dijelovima i dopust koji je započeo koristiti jedan roditelj može se prenijeti na drugog roditelja 30 dana nakon početka korištenja dopusta, pri čemu nije izrijekom definirano da roditelji dopust ne mogu koristiti istovremeno).

Slika 4: Opseg prava na post-natalni dopust prema položaju roditelja na tržištu rada (u mjesecima; trajanje dopusta za prvo dijete)

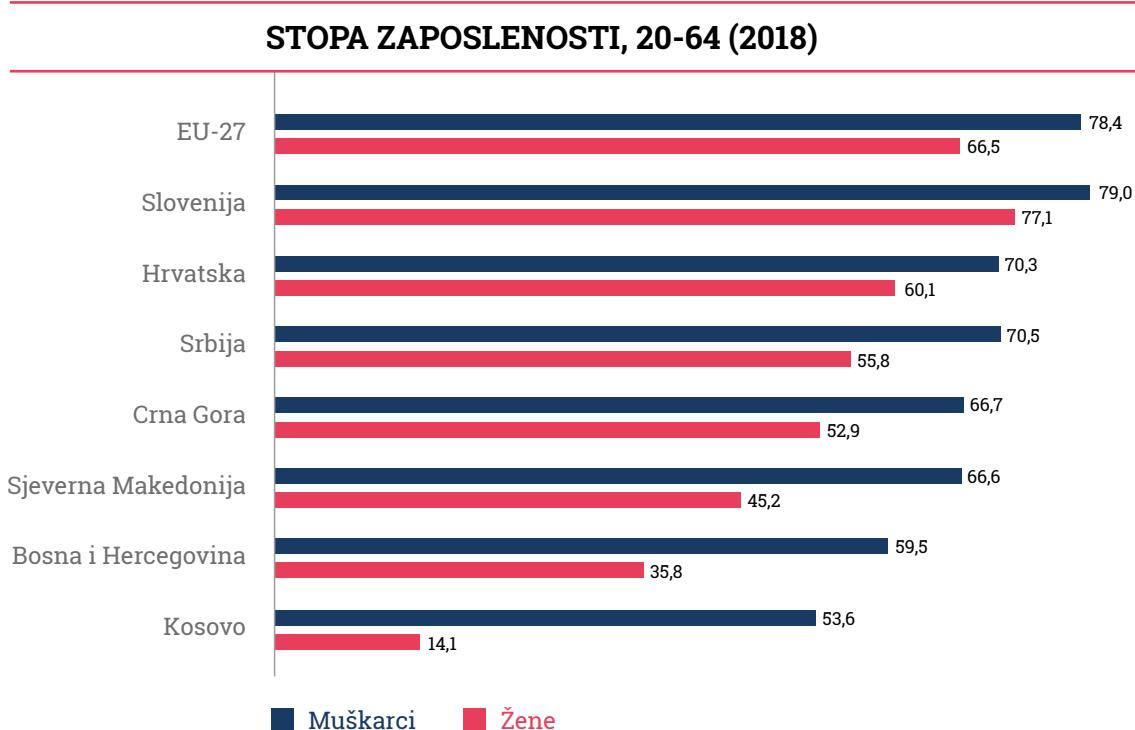


Napomene: *Sveukupno trajanje dopusta* odnosi se na maksimalno post-natalno trajanje roditljivog i roditeljskog dopusta zaposlenih roditelja (uključuje kvote, ali ne i očev dopust jer se on može koristiti istovremeno kada i ostali dopusti). **FRE** (eng. *full-rate equivalent*) odražava ekvivalent u cijelosti plaćenog post-natalnog dopusta, a računa se kao trajanje dopusta pomnoženo s nadomjesnom stopom dohotka (visina naknade), pri čemu je paušalna naknada ili gornja granica naknada tretirana kao udio u prosječnoj neto plaći. FRE dopust izračunat je za (samo)zaposlene osobe koje imaju 12 (**FRE 12**), šest (**FRE 6**) i tri (**FRE 3**) mjeseca neprekinutog staža osiguranja neposredno prije početka dopusta te za „nezaposlene“ i „neaktivne“ roditelje (isti opseg prava kao „nezaposleni“ imaju i roditelji u neformalnoj ekonomiji te u Hrvatskoj i roditelji izvan sustava rada). Izračun se temelji na jednoj prosječnoj plaći te je iznos FRE roditelja koji zarađuje više od, primjerice, jedne prosječne plaće u Hrvatskoj ili tri u Srbiji niži, odnosno FRE pada s visinom plaće koja nadilazi gornju granicu naknade. Produceni dopusti (Hrvatska, Srbija) nisu prikazani (usp. Tablica 1, napomene). „Klasično“ samozaposleni roditelji imaju jednak opseg prava u svim zemljama izuzev Srbije gdje nemaju pravo na produženi dopust.

Za većinu roditelja u Sloveniji ne postoji jaz u skrbi, odnosno jaz između dobi djeteta prilikom početka jamstva uključivanja u predškolski program i završetka dobro plaćenih roditeljskih dopusta, a što nije slučaj u drugim zemljama gdje jaz u skrbi iznosi i do pet godina. Slijedom toga ne iznenađuje da Slovenija ima najniži rodni jaz u stopama zaposlenosti te bolje pokazatelje koji govore o sudjelovanju muškaraca u skrbi za djecu. Primjerice, 2018. godine stopa je zaposlenosti (20-64) u Sloveniji bila bitno viša od stope zaposlenosti u drugim zemljama, a posebice kod žena (Slika 5). U Sloveniji je i daleko viša

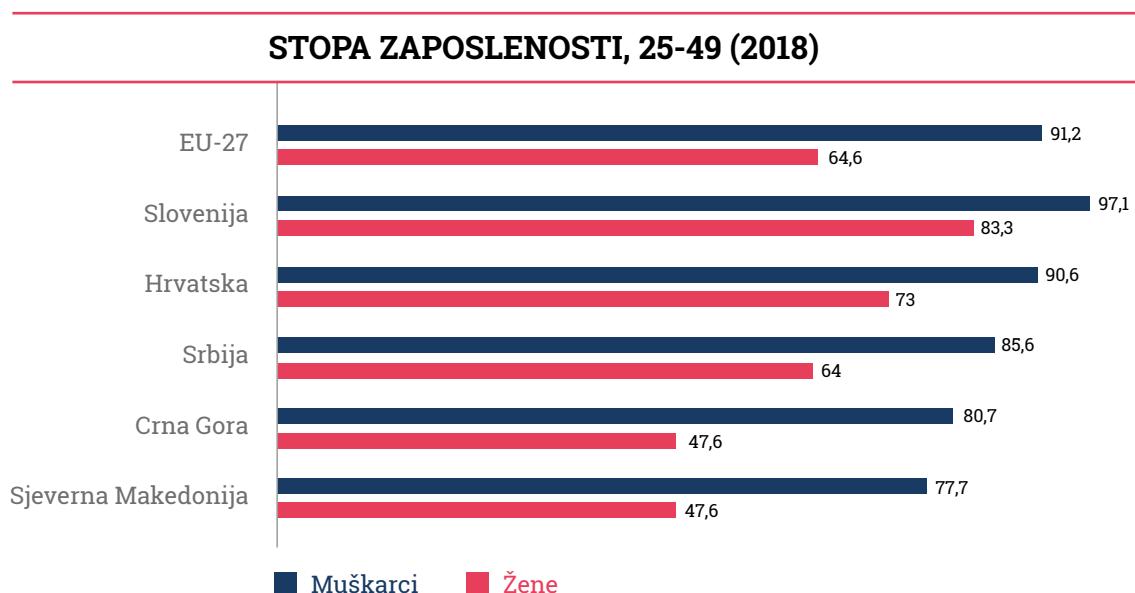
stopa zaposlenosti očeva i majki s djecom mlađom od šest godina (Slika 6). Također, muškarci u Sloveniji provode 18 sati tjedno u skrbi i/ili obrazovanju djece – 10 sati manje od žena (rodni jaz u skrbi za djecu). Rodni jaz u skrbi za djecu izraženiji je u drugim analiziranim zemljama gdje se kreće od 17-21 sat tjedno, često jer žene u prosjeku provode daleko više vremena u skrbi nego li u Sloveniji (npr. u Crnoj Gori i Srbiji žene troše oko 38 sati tjedno na brigu i/ili obrazovanje djece, a muškarci oko 18-20; EQLS 2016). U tim zemljama postoji i veći rodni jaz u zaposlenosti roditelja (Slika 6).

Slika 5: Stopa zaposlenosti muškaraca i žena (20-64)



Izvor: Eurostat (2019a; 2019b)

Slika 6: Stopa zaposlenosti očeva i majki s djecom mlađom od šest godina (25-49)



Izvor: Eurostat (2019c)



4

**Nesigurna i netipična
zaposlenost i roditeljstvo:
iskustvo roditelja djece
jasličke dobi u Hrvatskoj i Srbiji**



Na dvije lokacije, u Zagrebu i Beogradu, provedeni su intervjuji s roditeljima djece u dobi od 1–3 godine, a koji zbog međuodnosa dizajna politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi i svog položaja na tržištu rada imaju otežan pristup te mogućnosti korištenja plaćenih roditeljnih/roditeljskih dopusta i/ili dječjih vrtića. Kao što je naglašeno u prvom dijelu analize, ponajprije se radi o roditeljima koji su u nekom obliku nesigurne ili netipične zaposlenosti (npr. zaposleni na određeno vrijeme, marginalno zaposleni, samozaposleni) ili nezaposleni. Sagledamo li detaljnije sam dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi u Zagrebu i Beogradu (vidi: sljedeća sekcija i Slika 7), ovi roditelji nemaju jednake mogućnosti usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u ranoj fazi roditeljstva, posebice usporede li se s roditeljima u „tradicionalnom“ radnom odnosu koji karakterizira stabilnost. Tome je posebice tako u Beogradu gdje nije definirana minimalna roditeljska naknada, dok nezaposleni roditelji (uključivši roditelje kojima tijekom trajanja dopusta ističe ugovor o radu na određeno vrijeme te roditelje u neformalnoj ekonomiji) nemaju pravo na roditeljnu/roditeljsku naknadu jer Srbija ima shemu roditeljskih dopusta zasnovanu isključivo na zaposlenju. U oba se grada roditelji suočavaju i s izazovima vezanimima uz samo uključivanje djece u jasličke programe.

Pristup dobro plaćenim dopustima i priuštivim uslugama RPOO-a ključne su mjere koje roditeljima (posebice ženama) omogućavaju istovremeno roditeljstvo i sudjelovanje na tržištu rada te mjere koje mogu umanjiti rodne i društvene nejednakosti u skrbi i zaposlenosti. Stoga je cilj istraživanja bio razumjeti kako se ograničeni pristup dopustima i uslugama RPOO-a odražava na stvarne prakse roditelja vezane uz organizaciju brige o djetetu i zaposlenost. Sami su intervjuji težili razumjeti i prenijeti iskustva roditelja u nekom od oblika nesigurne ili netipične zaposlenosti, a posebice njihov položaj i iskustvo na tržištu rada u ranoj fazi roditeljstva, mogućnosti i prepreke vezane uz korištenje plaćenih dopusta i usluga RPOO-a, organizaciju radnog vremena te brige za djecu i kućanskih poslova.

U Zagrebu su provedena 22 intervjuja (7 sudionica je u trenutku rođenja djeteta bilo zaposleno s ugovorom na određeno, 9 samozaposleno i 6 nezaposleno), a u Beogradu njih 13 (8 je sudionica u trenutku rođenja djeteta bilo zaposleno s ugovorom na određeno i 5 samozaposleno).¹⁰ Iako je inicijalni poziv za sudjelovanje u istraživanju bio usmjerjen i majkama i očevima, svi su intervjuji u konačnici rađeni s majkama (dva partnerska intervjuja u Zagrebu), a za koje se pokazalo kako u razdoblju ranog roditeljstva u pravilu imaju prekarniji položaj na tržištu rada od svojih partnera.

U nastavku se prvo kratko iznose glavna kontekstualna obilježja te se sažima sam dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi u Zagrebu i Beogradu, nužan za bolje razumijevanje glavnih rezultata istraživanja, a koji se iznose nakon toga. Važno je naglasiti da se radi o 35 jedinstvenih roditeljskih iskustava te bi iz svakog od njih pojedinačno mogli jako puno naučiti o brojnim izazovima i preprekama s kojima se roditelji s netipičnim ili nestabilnim radnim karijerama suočavaju. Ovdje se u kratkim crtama iznose neki od tih izazova, a ponajprije oni na koje je upozoravala većina sudionica istraživanja. Prvo se ilustriraju izazovi vezani uz sam dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi, ponajprije prepreke s kojima se roditelji s netipičnim ili nestabilnim zaposlenjem susreću prilikom (ne)mogućnosti ostvarivanja i korištenja prava na plaćene roditeljne i roditeljske dopuste te pristupa priuštvim i kvalitetnim uslugama RPOO-a. Zatim se kratko raspravljaju dvije značajke koje dijele gotovo sve majke u ovom istraživanju – iskustvo prekarnosti na tržištu rada te tradicionalne raspodjele obaveza u privatnoj sferi.

¹⁰ Zbog pandemije terensko je istraživanje u Beogradu privremeno prekinuto već u početnoj fazi, a roditelji su bili manje skloni nego li u Zagrebu odazvati se online intervjuima. To je dovelo do slabije realizacije planiranog uzorka, odnosno nerealizirana je kategorija nezaposlenih roditelja.

4.1.

Politike usmjerene skrbi za djecu predškolske dobi u Zagrebu i Beogradu: sličnosti i razlike u pristupu i opsegu roditeljskih prava

Kao što je prikazano u prvom dijelu analize, Hrvatsku i Srbiju karakteriziraju mnoge sličnosti u razvoju politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi, a ponajprije nasljeđe socijalizma te naglasak na pronatalitetnim mjerama. Radi se o zemljama koje dijele i brojna kontekstualna obilježja poput relativno niske stope fertiliteta, niske do umjerene stope zaposlenosti žena te rastućeg broja zaposlenih na povremenim/privremenim poslovima (usp. Tablica 3; Dobrotić 2019). No, radi se i o zemljama koje se razlikuju u dvjema ključnim obilježjima politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi. Tako Hrvatska ima inkluzivniji sustav dopusta (tzv. mješoviti sustav dopusta) koji jamči barem minimalna prava nezaposlenim i „podosiguranim“ roditeljima te ne radi razliku u opsegu prava između „tradicionalno“ zaposlenih i samozaposlenih roditelja. Ima i razvijenije elemente rodne ravnopravnosti unutar same sheme dopusta (tzv. kvote), a koji mogu potaknuti rodno ravnopravnije korištenje dopusta te brigu o djeci. S druge strane, u Srbiji su roditeljski dopusti bolje plaćeni, dok su tzv. produženi dopusti koje koriste roditelji troje ili više djece umjerениjeg trajanja (dvije spram tri godine u Hrvatskoj; Slika 8) čime se mogu smanjiti negativne implikacije produženih dopusta na položaj roditelja (odnosno majki) na tržištu rada.

Razlikuju se i njihove „lokalne politike“, pa tako Zagreb primjenjuje progresivnu skalu pri definiranju visine subvencija unutar sustava RPOO-a (Slika 7), koja vodi računa o socioekonomskom statusu obitelji i čini sustav priuštivijim roditeljima nižeg socioekonomskog statusa te time pristupačniji djeci (usp. Abrassart i Bonoli 2015). Osim toga, u Zagrebu nezaposleni/neaktivni roditelji s troje ili više djece mogu ostvariti status roditelja odgojitelja i time tzv. novčanu naknadu za skrb (eng. *cash-for-care*). U trenutku ostvarivanja tog statusa najmlađe dijete mora biti predškolske dobi, dok tijekom korištenja prava niti jedno dijete u obitelji ne smije biti polaznik redovnog programa RPOO-a. Dok se ovdje radi o pronatalitetnoj mjeri regionalnog karaktera, koja poprima obilježja naknade za skrb, Srbija uvodi tzv. roditeljski dodatak, a koji se isplaćuje svim roditeljima u zemlji neovisno o njihovom radnom statusu ili tome da li dijete polazi predškolski program. Iznos raste s većim brojem djece te ovo pravo poprima više obilježja pronatalitetne naknade nego li naknade za skrb (Slika 5).¹¹

.....

¹¹ I u Zagrebu i u Beogradu roditelji mogu ostvariti dodatne novčane potpore prilikom rođenja djeteta, čiji iznos raste s brojem djece te i one imaju pronatalitetne elemente. U Zagrebu se radi o bitno izdašnjim naknadama (npr. za treće dijete roditeljima se isplaćuje HRK54,000 kroz šest godina, dok se u Beogradu radi o jednokratnoj isplati od RSD30,000; odnosno 8.4 naspram 0.5 prosječne neto plaće u zemlji).

Tablica 3: Kontekstualni pokazatelji – Hrvatska i Srbija

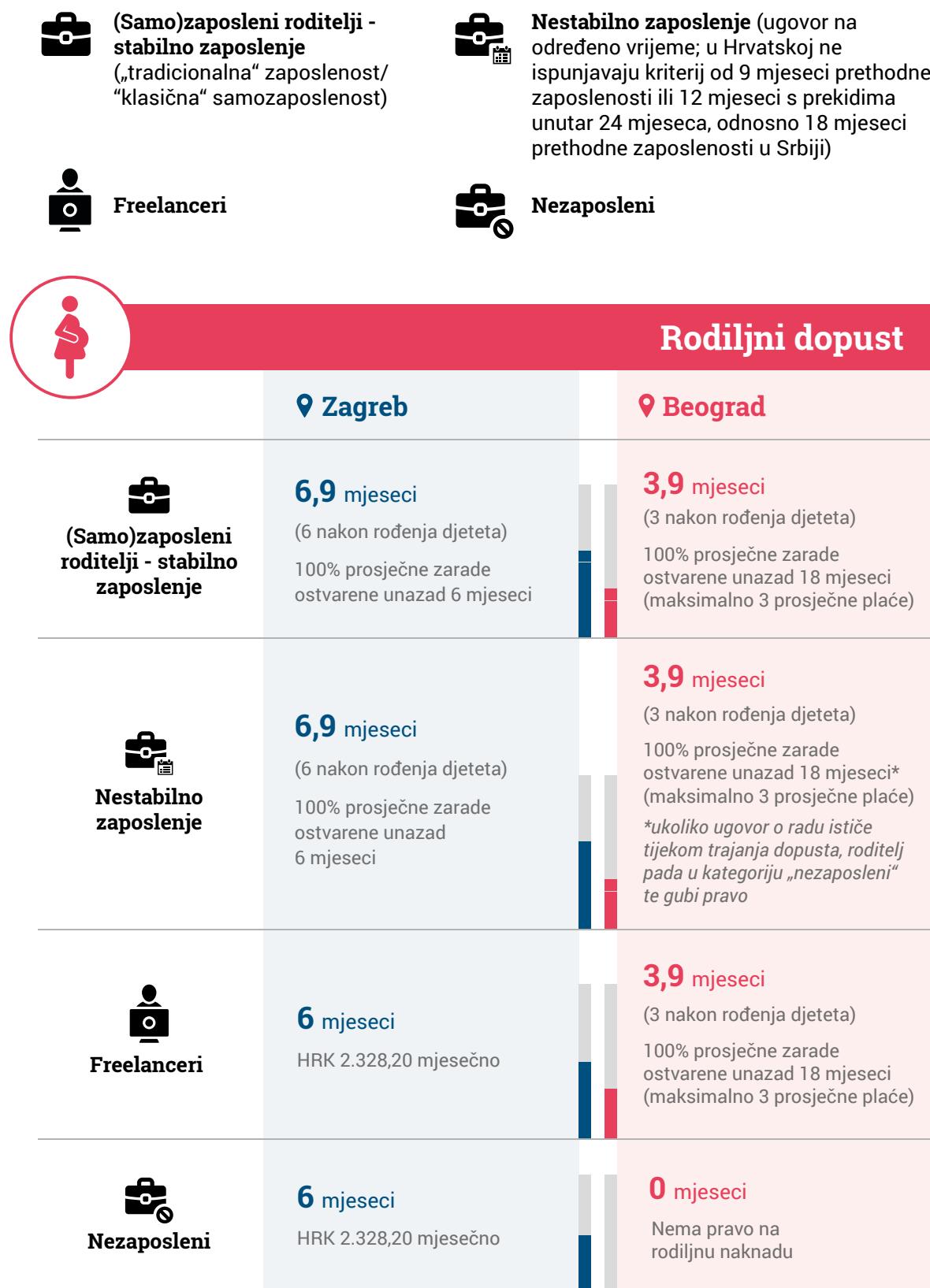
| | Hrvatska | Srbija |
|--|-------------|-------------|
| Stopa fertiliteta 2018 | 1,47 | 1,49 |
| Stopa zaposlenosti žena 2019 (20-64) | 61,5 | 58,2 |
| Stopa zaposlenosti žena 2019 (25-49) | 75,9 | 69,6 |
| Stopa zaposlenosti majki 2019 (25-49; dijete <6) | 74,2 | 63,9 |
| Udio samozaposlenih žena 2019 (15+) | 6,9 | 15,7 |
| Rad u nepunom radnom vremenu žena 2019Q4 (25-49) | 5,5 | 9,6 |
| • od toga nedobrovoljan rad u nepunom radnom vremenu | 36,7 | 38,8 |
| • od toga glavni razlog: skrb | 19,1 | 9,0 |
| Žene zaposlene na određeno vrijeme 2019Q4 (25-49) | 20,3 | 22,4 |
| • od toga ugovor traje do 6 mjeseci | 57,9 | 50,2 |
| Stopa nezaposlenosti žena 2019 | 7,2 | 11,2 |
| Stopa siromaštva žena 2019 | 19,3 | 23,6 |
| Stopa siromaštva žena 2019 (25-49) | 11,6 | 22,8 |
| Stopa siromaštva djece 2019 (0-18) | 17,1 | 28,9 |
| Stopa siromaštva djece 2019 (0-6) | 13,5 | 26,8 |
| Stopa siromaštva i socijalne isključenosti žena 2019 | 24,3 | 32,3 |
| Stopa siromaštva i socijalne isključenosti žena 2019 (25-49) | 16,2 | 31,2 |
| Stopa siromaštva i socijalne isključenosti djece 2019 (0-18) | 20,0 | 35,2 |
| Stopa siromaštva i socijalne isključenosti djece 2019 (0-6) | 16,7 | 33,4 |

Izvor: Eurostat (2020)

Radi se o naknadama koje mogu imati rodni učinak te potaknuti „povlačenje“ žena s tržišta rada (posebice osoba nižeg obrazovanja sa slabijim mogućnostima zarade), posebice u Zagrebu gdje su naknade bitno više te je mjera i atraktivnija roditeljima s nižim plaćama i nesigurnim položajem na tržištu rada. Štoviše, u Zagrebu se na taj način i djeca povlače iz redovnih predškolskih programa (vidi Grad Zagreb 2020). Dok se i Zagreb i Beograd suočavaju s nedostatnim predškolskim kapacitetima (posebice kod djece jasličke dobi), oba grada imaju razvijeniju

31
mrežu RPOO-a od većine općina/gradova u samoj zemlji te subvencioniraju i javne i privatne usluge (usp. Dobrotić i sur. 2018; RZS 2020). Ipak, kao što su pokazali i intervjui, djeca roditelja u nekom od nesigurnih oblika zaposlenosti ili nezaposlenih roditelja teško dobivaju mjesto u jasličkom programu (posebice javnom, koji im je priuštiviji), budući da se uslijed nedostatnih kapaciteta prednost daje roditeljima koji u trenutku raspisivanja natječaja za upis nove generacije djece mogu dokazati status („tradicionalne“) zaposlenosti.

Slika 7 : Opseg rodiljnih/roditeljskih dopusta, novčanih naknada za skrb i usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u Zagrebu i Beogradu, prema položaju roditelja na tržištu rada (2020)





Roditeljski dopust

📍 Zagreb


(Samо) zaposleni roditelji - stabilno zaposlenje

8 mjeseci

(4 mjeseca po zaposlenom roditelju, od čega 2 mjeseca neprenosivo s jednog roditelja na drugog, tzv. kvota)

100% prosječne zarade ostvarene unazad 6 mjeseci (maksimalno HRK5.654,20)*
*ako samozaposleni usluge naplaćuju putem paušalnog obrta naknada iznosi HRK2.703,36


Nestabilno zaposlenje

8 mjeseci

(4 mjeseca po zaposlenom roditelju, od čega 2 mjeseca neprenosivo s jednog roditelja na drugog, tzv. kvota)

100% prosječne zarade ostvarene unazad 6 mjeseci sve dok traje ugovor u radu* (maksimalno HRK5.654,20)
*ukoliko ugovor o radu ističe tijekom trajanja dopusta pada u kategoriju „nezaposleni“ te nastavlja koristi prava po toj osnovi


Freelanceri

6 mjeseci

HRK 2.328,20 mjesечно


Nezaposleni

6 mjeseci

HRK 2.328,20 mjesечно

📍 Beograd

8,2 mjeseca

100% prosječne zarade ostvarene unazad 18 mjeseci (maksimalno 3 prosječne plaće)

8,2 mjeseca

100% prosječne zarade ostvarene unazad 18 mjeseci, ali minimalna naknada nije definirana te može iznositi daleko manje od minimalne plaće sve dok traje ugovor o radu* (maksimalno 3 prosječne plaće)

*ukoliko ugovor o radu ističe tijekom trajanja dopusta pada u kategoriju „nezaposleni“ te gubi prava

33

8,2 mjeseca

100% prosječne zarade ostvarene unazad 18 mjeseci, ali minimalna naknada nije definirana te može iznositi daleko manje od minimalne plaće (maksimalno 3 prosječne plaće)

0 mjeseci

Nema pravo na roditeljsku naknadu



Troje+ djece

📍 Zagreb



(Samo) zaposleni roditelji - stabilno zaposlenje

Produženi roditeljski dopust od **30 mjeseci** uz minimalnu naknadu nakon 12 (14) mjeseci starosti djeteta od HRK **2.328,20** mjesечно



Nestabilno zaposlenje

Produženi roditeljski dopust od **30 mjeseci** uz minimalnu naknadu nakon 12 (14) mjeseci starosti djeteta od HRK **2.328,20** mjesечно



Freelanceri

Produžena roditeljska naknada od **30 mjeseci** HRK **2.328,20** mjesечно



Nezaposleni

Produžena roditeljska naknada od **30 mjeseci** HRK **2.328,20** mjesечно

Lokalna razina:

Novčana pomoć za roditelja odgojitelja (troje+ djece, niti jedno dijete nije korisnik RPOO-a i roditelj ne radi): 65% prosječne bruto plaće (neto oko HRK4,400) do 15. djetetove godine

📍 Beograd

Produženi roditeljski dopust od **20.2 mjeseca** uz ISTU NAKNADU*

*Samozaposleni nemaju pravo na produženi roditeljski dopust

Produženi roditeljski dopust od **20.2 mjeseca** uz ISTU NAKNADU sve dok traje ugovor o radu*

* ukoliko ugovor o radu ističe tijekom trajanja dopusta pada u kategoriju „nezaposleni“ te gubi prava

Nema pravo
na produženi roditeljski dopust

Nema pravo
na plaćeni roditeljski dopust



Svi roditelji

| | 📍 Zagreb | 📍 Beograd |
|---|--|--|
|  Dječji vrtić | <p>Lokalna razina:</p> <p>Roditeljsko sudjelovanje: HRK150-600 mjesečno, ovisno o prihodima obitelji (2-9% prosječne neto plaće); kod privatnih dječjih vrtića/”dadilja“ u pravilu iznosi više jer roditelji plaćaju punu razliku između stvarne ekonomske cijene privatnog dječjeg vrtića/”dadilje“ i ekonomske cijene određene odlukom grada</p> | <p>Lokalna razina:</p> <p>Roditeljsko sudjelovanje: RSD5.590 mjesečno po djetetu (20% ekonomske cijene; 9% prosječne neto plaće); kod privatnih vrtića u pravilu iznosi više jer roditelji plaćaju punu razliku između stvarne ekonomske cijene privatnog dječjeg vrtića i ekonomske cijene određene odlukom grada (+ subvencija iznosi samo 50% za dane koje je dijete bilo bolesno i nije bilo u vrtiću)</p> |
|  Roditeljski dodatak | | <p>Za drugo dijete tijekom dvije godine RSD10,000 mjesečno; za treće i četvrto dijete tijekom 10 godina RSD12,000 odnosno RSD18,000 mjesečno</p> |

35

Napomene: Nisu prikazane jednokratne naknade ili potpore prilikom rođenja djeteta, čija je svrha drugačija; HRK5.654,20 = 0,83 prosječne neto plaće; HRK2.328,20 = 0.34 prosječne neto plaće; HRK2.703,36 = 0.42 prosječne neto plaće; SD10,000 =17% prosječne neto plaće; RSD12,000=20% prosječne neto plaće; RSD18,000=30% prosječne neto plaće.



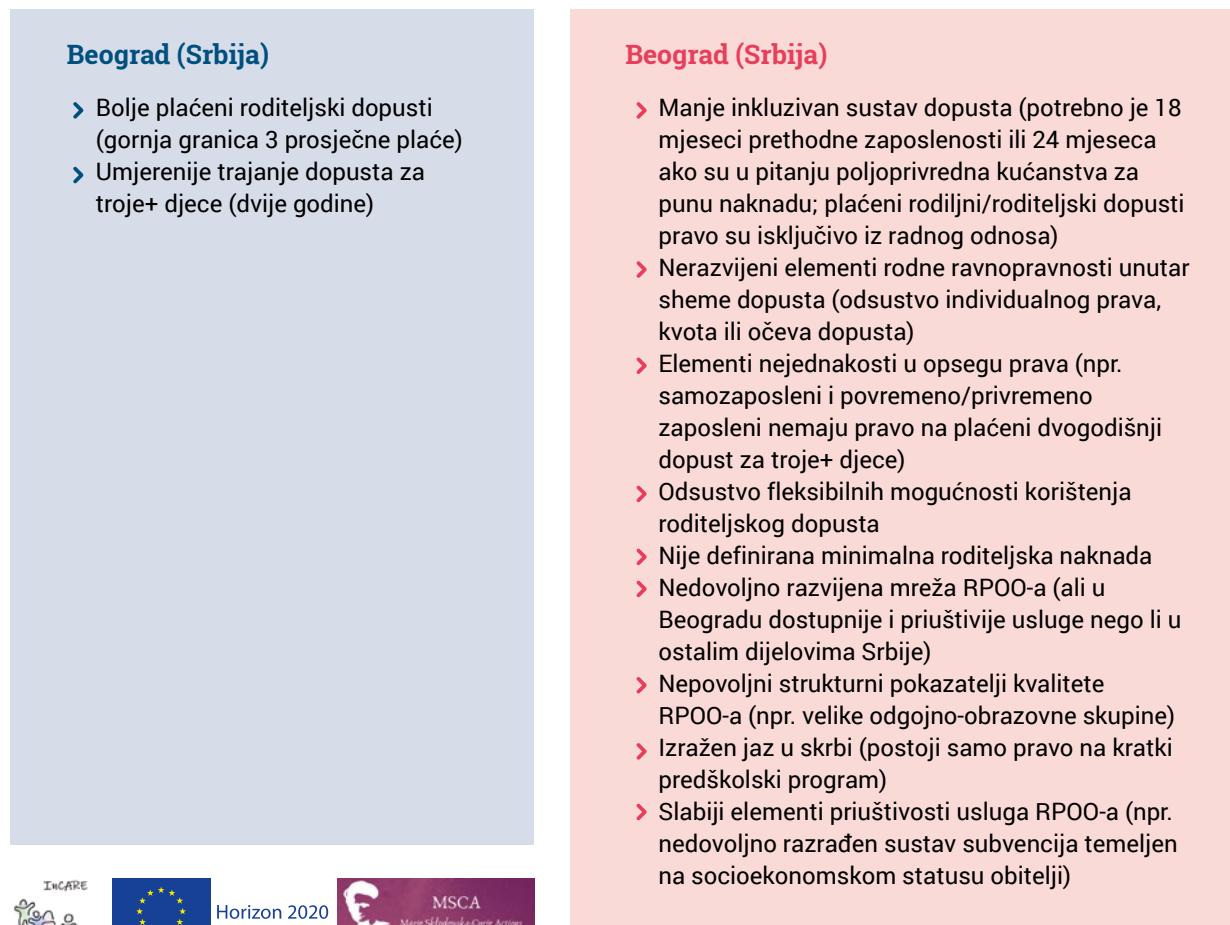
Horizon 2020

MSCA
Marie Skłodowska-Curie Actions

Slika 8 : Jakosti i slabosti politika roditeljskih dopusta i usluga RPOO-a u Zagrebu i Beogradu



36



4.2.

Iskustvo korištenja rodiljnih/roditeljskih dopusta: nužnost brzog povratka na tržište rada ili „ispadanje“ s tržišta rada

Plaćeni dopusti ključna su mjera koja omogućava kontinuiranu povezanost roditelja (posebice majki) s tržištem rada te roditeljsku skrb u najranijoj dobi djeteta. Iskustvo, ali i sama mogućnost korištenja dopusta uvelike je određena samom shemom dopusta. U obje zemlje shema dopusta polazi od iskustva „tradicionalnog“ radnog odnosa i prepostavke kako će majka u potpunosti iskoristiti jednogodišnji rodiljni i roditeljski dopust (ili produženi dopust ukoliko ima više djece). S uvođenjem se kvota u Hrvatskoj unaprjeđuje mogućnost korištenja dopusta i za dio zaposlenih očeva (vidi Tablica 1; Slika 3), a koji u 2019. godine čine tek 8.7% svih korisnika roditeljskog dopusta (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova 2020). No, kao što je ova studija pokazala, dok većina majki stvarno i teži korištenju jednogodišnjeg (ili produženog) dopusta, njihova je stvarna mogućnost korištenja dopusta te samo iskustvo korištenja dopusta uvelike određeno položajem na tržištu rada. Tako se u oba grada majke koje odstupaju od „tradicionalnog“ modela zaposlenja suočavaju s različitim izazovima vezanima uz korištenje plaćenih dopusta, pri čemu je njihovo iskustvo nešto pozitivnije u Hrvatskoj koja ima inkluzivniju i rodno ravnopravniju shemu dopusta.

Samozaposlene majke u oba grada ukazivale su na **nužnost brzog povratka na tržište rada** kako ne bi ugrozile poslovanje vlastite firme ili izgubile klijente, a time i materijalne uvjete vlastite obitelji. Samo je jedna majka, vlasnica firme u Zagrebu, koristila jednogodišnji dopust u punom smislu – kao pravo na vrijeme za skrb i pravo na naknadu – te tijekom cijelog dopusta nije radila. Za nju je specifično da je prije samog dopusta bila u mogućnosti uštedjeti dovoljno sredstava potrebnih da financijski osigura vlastitu obitelj tijekom trajanja dopusta, ali i do ponovne uspostave normalnog poslovanja. Naime, kako je izgubila dio klijenata dok je bila na dopustu, trebalo joj je neko vrijeme da poslovanje vrati na razinu jednaku onoj prije samog početka dopusta. Sve ostale samozaposlene majke u oba grada **započinju s radom neposredno nakon poroda, a najkasnije unutar šest mjeseci**. Za većinu je samozaposlenih majki, gledano s financijske strane, bilo nužno da se što prije vrate na tržište rada.

Iskustvo je „klasično“ samozaposlenih majki (imaju vlastitu firmu/obrt) nešto povoljnije od iskustva *freelancerica* (usluge najčešće naplaćuju putem ugovora o djelu, rjeđe putem obrta). **„Klasično“ samozaposlene majke** u pravilu su imale uhodanje poslovanje i

stabilnije prihode te time i pristup rodiljnim naknadama koje su u pravilu odgovarale njihovoj prethodnoj plaći. To im omogućava da nešto kasnije počinju intenzivnije raditi, ali opet u pravilu najkasnije od šestog mjeseca starosti djeteta. Tome nije tako kod *freelancerica*, a čija je situacija posebice nepovoljna u Beogradu, gdje niti jedna od njih zbog prirode ugovora o radu **nije imala pravo na plaćeni rodiljni i roditeljski dopust** te je za njihove obitelji bilo nužno da čim prije nastave raditi punim radnim intenzitetom. Stoga sve *freelancerice* u beogradskom uzorku **počinju raditi neposredno nakon poroda**, kao što oslikava iskustvo Lore, samohrane majke blizanaca koja radi počevši od sedamnaestog dana nakon poroda (vidi: Lorina priča). Za razliku od Lore, priroda je posla ostalim *freelancericama* u Beogradu omogućavala nešto duži rad isključivo od kuće, no najduže do četvrtog mjeseca starosti djeteta.

Činjenica da Hrvatska ima inkluzivniji sustav dopusta omogućava *freelancericama* u Zagrebu pristup pravu na rodiljnju/roditeljsku naknadu i nešto sporiju integraciju na tržište rada. No, zbog **niske naknade i straha da u potpunosti ne ostanu bez budućih projekata** te ispadnu s tržišta rada na duže razdoblje i one u pravilu počinju raditi unutar jednog do četiri mjeseca starosti djeteta. Gotovo sve su zbog prirode poslovanja ostvarile pravo tek na minimalnu rodiljnju/roditeljsku naknadu, odnosno naknadu jednaku onoj koju primaju i nezaposlene osobe. Dok im je ta naknada iznimno bitna, budući da im predstavljala jedini stabilni prihod neposredno nakon rođenja djeteta, činjenica jest da je ona bitno niža od prihoda koji su majke imale prije rođenja djeteta te su pojedine obitelji bile u iznimno teškoj financijskoj situaciji u prvoj godini djeteta. Također, iako bi majke brzo počinjale raditi, one bi u nedostatku (ne)formalne podrške ipak smanjile uobičajenu poslovnu aktivnost i na sebe bi **preuzimale samo nužne projekte** koje bi u pravilu odradivale kada bi dijete spavalo ili u večernjim satima (usp. *Iskustvo korištenja*

usluga RPOO-a i Breme rodne raspodjele obaveza u privatnoj sferi). Iako ističu kako im je mogućnost rada od kuće omogućila određenu fleksibilnost u obavljanju posla te i samu povezanost s tržištem rada, važno je istaknuti kako je kod tih majki jako izražen **stres** uzrokovani svakodnevnim i zapravo cijelodnevnim balansiranjem između posla i djeteta.

Dok kod „**klasično**“ samozaposlenih majki činjenica da mogu ostvariti pravo na izdašnje rodiljne/roditeljske naknade predstavlja bitnu olakotnu okolnost u financijskom smislu, one tijekom dopusta **nastavljaju raditi zbog prirode posla i straha od gubitka firme/obrta** te time budućih primanja. Primjerice, dvije samozaposlene majke u Beogradu tako često odlaze na posao s djetetom te održavaju poslovanje svojih radnji uz pomoć vlastitih roditelja koji rade kod njih ili umjesto njih. Ove su majke bile zatečene i reformom iz 2018. godine kojom samozaposlene majke **gube pravo na dvogodišnji roditeljski dopust** za treće i svako sljedeće dijete. Tako one, iako se radilo o trećem djetetu, ne mogu koristiti pravo na planirani dvogodišnji plaćeni dopust, a kao što je to slučaj kod roditelja u „tradicionalnom“ radnom odnosu. Konačno, majke ukazuju i na **administrativne poteškoće i nelogičnosti** koje im otežavaju nesmetano korištenje dopusta i čine njihovu radnu aktivaciju neposredno nakon poroda nužnom (npr. trošak održavanja hladnog pogona firme, nemogućnost zadržavanja suradnika), a što oslikava Lisino iskustvo (vidi: *Lisina priča*).

Lorina priča



Lora, rane tridesete, samohrana majka dvoipolgodišnjih blizanaca iz Beograda, uglavnom radi kao *freelancerica*. Lora unazad sedam do osam godina uglavnom radi na povremenim/privremenim ugovorima ili „na crno“ i to u pravilu kod istog klijenta u javnom sektoru. Radi se o ugovorima koji u pravilu traju dva do tri mjeseca (ranije su znali i do godinu dana) te o radnom mjestu koje joj daje slabu kontrolu nad radnim vremenom, a uz to traži i prekovremeni rad u najintenzivnijim razdobljima projekta, kao i rad u kasnim večernjim satima i vikendom. Lora ističe kako joj netipični radni sati i visoki radni intenzitet ne predstavljaju problem budući da to dolazi s profesijom koju je svjesno izabrala. Ipak, stabilnije zaposlenje smanjilo bi joj razinu anksioznosti i omogućilo barem određenu dozu sigurnosti te time olakšalo svakodnevnicu, ali i otvorilo veće mogućnosti napredovanja u karijeri.

Nakon što je ostala trudna, neko je vrijeme krila trudnoću kako bi si osigurala novi ugovor i kako bi odmah nakon poroda mogla nastaviti raditi, budući da joj je to bio jedini izvor prihoda. Naime, zbog prirode svog zaposlenja Lora nije imala pravo na plaćeni rodiljni i roditeljski dopust: „*Ja u biti po tom ugovoru ni na kakav porodni dopust nisam imala pravo, o tome se radi. Znači, ja sam imala takvu vrstu ugovora, ja sam ga nosila kod raznoraznih pravnika, svi su rekli ti sa ovim ugovorom ne možeš ništa. Ti ne možeš da dobiješ ni naknadu novčanu, ne možeš ništa bukvalno, to je zapečaćeno... Izvukla sam neka dva-tri tjedna [slobodnih dana nakon poroda]. Nitko mene nije tjerao, ali da ja tu nisam nastavila raditi, ja tu više ne bih radila. Mislim, ne bih imala mogućnost da se vratim. U biti, već je bilo njih troje koji grebu da utele na to mjesto, koje pritom nije ni sigurno. Tako da sam se ja vratila 17 dana nakon poroda, tada sam imala [prvu obavezu na radnom mjestu]... Kada pogledaš sustav to ne da nije OK, nego je katastrofa... Ja sam svo vrijeme radila, ja sam svo vrijeme išla sa tom ogromnom stomačinom na [fizički zahtjevan posao], još sam imala i zabranu kretanja pošto sam bila otvorena zadnja dva mjeseca. Ja sam i tada dolazila...*“.

39

Lora živi s majkom koja je umirovljena i radi na povremenim/privremenim ugovorima u javnom sektoru. S njom dijeli brigu za blizance i kućanstvo. U početku im blizance pomaže čuvati dadilja. Kako im je dadilja bila jedva priuštiva, nakon što su blizanci navršili godinu dana upisuju ih u privatni vrtić. Privatni im je vrtić i uz gradsku subvenciju nepriuštiv te koriste neformalne kontakte kako bi djecu prebacile u javni vrtić, koji im je cjenovno prihvatljiva opcija: „*Išli su prvo u privatni vrtić, koji je bio jako veliki trošak, pa smo ih tek sada prebacili u državni. Ne znam što se desilo, ali smo lakše uspjele dobiti državni vrtići. Dobro, nije baš realno lakše, imala sam 5 veza za jedan državni vrtić, tako da...“*. Veliki izazov predstavljaju im dani kada su djeca bolesna pošto Lora zbog prirode svog zaposlenja ne može koristiti pravo na bolovanje: „*Na taj ugovor ide kao radni staž i zdravstveno, ali osim*

toga nemaš ništa. Ne postoji pravo na bolovanje nikada, ti ako se razboliš... Kada su djeca bolesna, još ako ja tu imam neki puni dan, onda cimam rođakinju za uslugu, onda moja mama uzme bolovanje, pa sve nešto tako... To je sve nešto stihijijski, bez nekog sustava, jer mi nismo napravili sustav, što je i nemoguće u tim okolnostima, napraviti bolji sustav... U biti, mama je tu najveća podrška, ona je tu od početka najveća ispomoć...".

Loru jako brine budućnost, posebice jer je svjesna da se dugoročno neće moći oslanjati na majku, a do sada si godinama nije mogla osigurati stabilniji ugovor o radu, iako joj je on stalno obećavan. Cjelokupne prilike na tržištu rada smatra nepravednima jer ono generira potpuno „nezaštićene“ radnike: „*Vi imate situaciju u kojoj netko ‘voza’ paušalce/honorarce... a s druge strane, vi gledate stalno zaposlene koji nisu ni dovoljno kompetentni za te poslove... ali tko je tu kao bijeli medvjed. Oni mogu da odu gdje žele, jao, bolesno mi dijete, pa ja ču da kasnim i oni su vrlo komotni u tome... Mislim, to je problem sustava, cijeli sustav je raspadnut... to je glavni problem...*“. Posebice je brine financijska situacija te činjenica da djeci kada malo narastu neće moći osigurati odrastanje bogato izvanškolskim aktivnostima kakvo je ona imala.

Lisina priča



Lisa (VSS), rane četrdesete, majka dvogodišnjeg djeteta iz Zagreba, samozaposlena desetak godina. Govoreći o svom iskustvu korištenja dopusta, Lisa je istaknula kako je za poslovanje njezine firme bilo nužno da se što prije vratи na tržište rada te je koristila samo rodiljni dopust: „*Mi smo nju htjeli upisati u vrtić nakon navršenih šest mjeseci, jer, to je meni bio najveći problem, ja sam se morala vratiti na posao što prije, jer su mi troškovi išli, a nisam smjela imati nikakve prihode s obzirom da sam bila na porodiljnem... Onda sam saznala da postoje samo dva vrtića i da žene rezerviraju termin kada planiraju začeće, otprilike. Onda sam tražila, ništa. Onda sam kao nešto radila doma, po noći, najčešće sam radila po noći. Firma mi je tada skoro propala, ja sam završila s minusom na računu... Nisam u Zagrebu uspjela naći vrtić u kojem ima mjesta, jer krenula je 1.4. u vrtić. Znači, ili je stav prepuni smo ili ne može krenuti u 4. mjesecu u vrtić. Onda smo je upisali u [mjesto blizu Zagreba], u privatni vrtić, gdje smo je vozili svaki dan. Meni su roditelji u [tom mjestu], pa smo se ona i ja fiktivno preselile, da bi dobile subvenciju, da ne plaćamo [ekonomsku cijenu]... To je bio jedini vrtić koji*

smo uspjeli naći u krugu 40 kilometara." Nakon pola godine, odnosno s novom predškolskom godinom, Lisa dijete upisuje u gradski vrtić u Zagrebu, što im je finansijski i organizacijski daleko prihvatljivija opcija. Istiće kako nije u potpunosti zadovoljna novim vrtićem (npr. slabo opremljena podružnica, prevelike skupine, djecu jasličke dobi zimi uopće ne izvode van), ali i da im je to jedina opcija jer im je „dadilja“ nepriuštiva (kao i privatni vrtić koji je dijete prethodno polazilo, čemu dodatno doprinosi činjenica da su trošili puno na sam put od i do vrtića). Roditelji su stariji i bolesni te se na njih može osloniti tek za povremeno čuvanje djeteta.

Tijekom rodiljnog dopusta, Lisa uštedjevinom financira hladni pogon firme: „*Na sreću sam imala puno posla i zaradila sam novce koji će se meni topiti s računa dok sam ja na porodiljnom, da plaćam najveću moguću glupost, predujam poreza na dobit, koju nisam mogla zaustaviti sa dokazom da sam trudna. Nego, tek kad sam otišla na porodiljni, morala sam biti 2 mjeseca na porodiljnom, da mogu pisati poreznoj da sam na porodiljnom i da moja firma nema prihode i da želim da mi ukinu taj... Pa do vođenja računa, računovodstva, telefona, najma koji se mora plaćati bez obzira jesli firma posluje ili ne. A opet, nisam imala toliko novaca da zaposlim nekoga drugog dok sam ja na porodiljnom...*“. Dodatnu joj je poteškoću predstavljala činjenica da tijekom rodiljnog dopusta nije mogla zadržati suradnicu koja je kod nje bila na stručnom osposobljavanju: „*Kad sam ostala trudna, imala sam curu na stručnom osposobljavanju i onda su mi rekli da, kada ja odem na porodiljni, ona više ne može biti u firmi jer nema mene, nema mentora... i neka zaposlim novog mentora ili ona mora otići. I tako, ona koja je bila tamo, koju sam htjela zadržati da kasnije zajedno radimo, morala je otići*“.

Lisa ističe kako je njezina obitelj ušla u izrazito lošu finansijsku situaciju, što je dodatno otežala činjenica da joj je trebalo dodatnih šest mjeseci do godinu dana nakon rodiljnog dopusta da joj se klijenti polako počnu vraćati. Zbog loše finansijske situacije, nakon što Lisi ističe rodiljni dopust, otac (također samozaposlen) aktivira šestomjesečni roditeljski dopust na pola radnog vremena i zatim Lisa još dodatna dva mjeseca. Time oni nastavljaju ostvarivati pravo na roditeljsku naknadu koja im je bila nužno potrebna kako bi mogli iz mjeseca u mjesec spajati kraj s krajem. Iako djelomice na roditeljskom dopustu, otac nastavlja raditi jednakim intenzitetom, i po dvanaest sati dnevno. Lisa tako preuzima gotovo cijelokupnu brigu o djetetu, dok istovremeno pokušava ponovno uspostaviti normalno poslovanje: „*Ako sam dobila nešto posla, onda bih preko noći radila. Preko dana, ako sam trebala na neki sastanak, onda su je bake čuvale. On je i dalje radio, bio je jako puno na putu*“. Kako se nepovoljna finansijska situacija obitelji odužila, Lisa se na neko vrijeme zapošljava u drugoj firmi, prvo na puno i zatim na pola radnog vremena, a sve dok ne uspijeva ponovno pokrenuti vlastitu firmu na način da si može isplatiti barem bazičnu plaću. U trenutku provođenja intervjuja Lisa još uvijek nije radila punim intenzitetom te je bila jako zabrinuta oko finansijske situacije.

Majkama zaposlenima s ugovorom na određeno tijekom bi korištenja rodiljnog ili roditeljskog dopusta u pravilu **prestao radni odnos**. Kako Srbija svoj sustav roditeljskih dopusta temelji isključivo na zaposlenju, u Beogradu bi mnoge majke u ovakvoj situaciji **u potpunosti ostajale bez prava na rodiljnu/roditeljsku naknadu** te bi eventualno mogle ostvariti pravo na novčanu naknadu za nezaposlene osobe. Štoviše, dio majki kojima je poslodavac prema riječima majki „izašao u susret“ i produžio trajanje ugovora do kraja roditeljskog dopusta ukazao je kako su im **rodiljne/roditeljske naknade kasnile** (od 3 do 9 mjeseci), a što je njihove obitelji dodatno stavilo u nezavidnu i iznimno **tešku financijsku situaciju**. Pojedine bi majke isticale kako su u tom razdoblju jedva preživljivali (vidi: Sarina priča).

U tom je pogledu situacija majki zaposlenih s ugovorom na određeno u Zagrebu bitno drugačija pošto Hrvatska ima inkluzivniji dizajn roditeljskih dopusta i počiva na tzv. *mješovitom sustavu dopusta*, a koji kombinira pravo na plaćene rodiljne/roditeljske dopuste zaposlenih i nezaposlenih roditelja. Majke u Zagrebu bi tako s prestankom radnog odnosa na određeno **postale korisnice minimalne rodiljne/roditeljske naknade**, a koja se u Hrvatskoj isplaćuje svim nezaposlenim majkama (Slika 3). Iako bi u pojedinim slučajevima takva praksa potencijalno vodila bitno nižoj rodiljnoj/roditeljskoj naknadi od one koju je majka ostvarivala temeljem statusa zaposlenosti, ona bi im jamčila barem temeljnu socijalno-zaštitnu mrežu u ranoj fazi roditeljstva. U oba grada, majke koje su ostale bez zaposlenja tijekom rodiljnog ili roditeljskog dopusta podijelile su iskustvo **otežane integracije ne tržište rada**, bilo iz razloga jer nisu dobile mjesto u dječjem vrtiću ili nisu mogle pronaći novo zaposlenje pri čemu je majčinstvo bilo dodatna prepreka (vidi: *Iskustvo korištenja usluga RPOO-a; Prekarno tržište rada i roditeljstvo*).

Intervjui s **nezaposlenim majkama** realizirani su samo u Zagrebu. Ono što je specifično jest činjenica da iako u statusu nezaposlene osobe neposredno prije poroda, sve su one zapravo radile i **ostale bez posla nakon što su ostale trudne** – istekao im je ugovor na kojem su radile prije trudnoće ili su radile na povremenim poslovima koji bi s poodmaklom trudnoćom stali (često u neformalnoj ekonomiji). Polovina njih koristila je jednogodišnju rodiljnu/roditeljsku naknadu temeljem statusa nezaposlenosti te se nakon toga, unutar dvije godine, vratila na tržište rada. I kod njih je **integracija na tržište rada bila otežana** iz istih razloga kao i kod majki koje su radile s ugovorima na određeno. Druga polovina majki, a koja je imala troje djece, paralelno uz pravo na trogodišnji roditeljski dopust koristi pravo na status roditelja odgojitelja (ili njihov partner). Tri su priče roditelja odgojitelja vrlo specifične, no povezuje ih iskustvo prethodnog rada u iznimno prekarnim radnim uvjetima (dvoje i u neformalnoj ekonomiji) te teške financijske situacije. Kao što ilustrira Nolina priča, obitelji s korištenjem prava na **status roditelja odgojitelja dobivaju stabilnije prihode i sigurnost** u ranoj fazi roditeljstva. Slično Noli, i ostale dvije majke ističu da se planiraju ponovno aktivirati na tržištu rada nakon što najmlađe dijete krene u osnovnu školu.

Konačno, iako u oba grada **dopuste dominantno koriste majke**, postojanje kvota unutar sustava roditeljskih dopusta čini situaciju u Zagrebu bitno drugačijom od one u Beogradu. Tako u Beogradu pitanje raspoljeđele roditeljskog dopusta nije bilo predmetom rasprava među partnerima i sudionice bi isticale kako se jednostavno podrazumijevalo da će one koristiti cijeli dopust. Situacija je bitno drugačija u Zagrebu, gdje gotovo svi partneri raspravljaju i sagledavaju opciju koja im je najisplativija. Različite opcije se sagledavaju i u situacijama kada je majka nezaposlena, a pošto **roditelji često nisu svjesni da otac u tom slučaju zapravo nema individualno pravo na roditeljski dopust**. No,

u konačnici tek dio očeva stvarno i uzima roditeljski dopust, u pravilu partneri majki koje rade s ugovorom na određeno ili su „klasično“ samozaposlene. Dio partnera majki s ugovorom na određeno uzimao bi dopust i kako **bi prevladali jaz u skrbi** – dijete ne bi dobilo mjesto u jasličkom programu ili mjesto ne bi ni tražili zbog prakse sukladno kojoj se natječaj za upis djece u javne programe provodi u svibnju (a njihovo dijete u tom trenutku nije navršilo godinu dana). Partneri „klasično“ samozaposlenih majki koji uzimaju roditeljski dopust zapravo nastavljaju raditi te ne preuzimaju punu brigu o djetetu. Oni aktiviraju pravo na roditeljski dopust kako bi i nakon majčina povratka na tržište rada obitelj mogla ostvarivati pravo na roditeljsku naknadu, koja im **osigurava prijeko nužan dodatan izvor prihoda** dok majka ponovno ne uspostavi normalno poslovanje u firmi nakon povratka s dopusta (vidi: Lisina priča).

Majke čiji partneri **nisu koristili svoje pravo na roditeljski dopust** isticale bi kako im to nije isplativa opcija zbog preniske roditeljske naknade te kako njihovi partneri nisu tražili suglasnost poslodavca zbog straha

od negativnih posljedica na radnom mjestu. Dio njih zbog majčina statusa na tržištu rada nije niti imao pravo na dopust (dominantno partneri nezaposlenih majki i *freelancerica*). Kod dijela majki bili su izraženi i **tradicionalni narrativi** (npr. otac nije spremna na to; otac ne može biti sam s malim djetetom; u ranoj dobi bitna je isključiva majčina skrb). Iстicanje same činjenice kako otac zapravo ne bi nikada koristio roditeljski dopust bilo je najizraženije kod nezaposlenih majki te dijela majki koje su radile s ugovorom na određeno i povukle se s tržišta rada nakon što im je ugovor istekao. Iskustva majki ukazuju i na ponekad **nepodržavajuću okolinu**. U tom je pogledu zanimljivo istaknuti Minino iskustvo, gdje otac zbog odsustva podrške unutar obitelji te straha od gubitka radnog mesta odustaje od korištenja roditeljskog dopusta (vidi: Minina priča). Slično, otac koji je koristio šest mjeseci roditeljskog dopusta i odgađao zaposlenje kako bi što više vremena provodio s djetetom bio je pod stalnim pritiskom vlastite obitelji da se mora što prije vratiti na tržište rada i „preuzeti svoju ulogu hranitelja obitelji“.

43

Nolina priča



Nola (VSS), sredina tridesetih, majka troje djece od pet, tri i dvije godine iz Zagreba. Majka je formalno nezaposlena, no ističe kako radi honorarno kao *freelancerica* („na crno“), što joj je izvor prihoda. Nakon rođenja prvog djeteta ti su se poslovi smanjili te sada u pravilu ima po jedan angažman unutar dva do tri mjeseca. U trenutku provođenja intervjuja Nola je koristila pravo na trogodišnji roditeljski dopust kao nezaposlena osoba, a nakon što dopust završi planira se vratiti na tržište rada. Nolin suprug (SSS) već je neke dvije godine korisnik novčane naknade temeljem statusa roditelja odgojitelja. Prije toga bio je zaposlen u pravilu na povremenim poslovima (često „na crno“). Otac status roditelja odgojitelja uzima na Nolin nagovor, a pošto ona sama nije ispunjavala kriterije za ostvarivanje statusa (prebivalište u Zagrebu u neprekinutom trajanju od pet godina).

Obitelj teško spaja kraj s krajem i u obitelji ima dosta tenzija i sukoba oko toga tko će od roditelja sudjelovati na tržištu rada i da li bi djeca trebala polaziti dječji vrtić. Otac bi preferirao opciju u kojoj djeca idu u dječji vrtić, a roditelji rade. No, Nola, koja i sama ističe kako se želi ubrzo vratiti na tržište rada ne pristaje na tu opciju i govori kako je njezinom partneru bolje u statusu roditelja odgojitelja jer je prethodno radio u iznimno teškim i nesigurnim uvjetima. Također, Nola cijelo vrijeme ističe kako ne vjeruje dječjim vrtićima: „*Znači, starija djeca nisu išla, jer ja sam bila nepovjerljiva prema vrtićima. Činilo mi se jednostavno da su prenarepani, čitala sam dosta tekstova koji kritično gledaju na vrtice, da i agresija se pojavljuje tamo, da su djeca često prehlađena. Jednostavno mi je izgledalo kao gnjavaža, komplikacija i stres... Shvaćam da postoje pozitivne strane vrtića kao bolji školski uspjeh i to. Ali opet, moja klinka... znala je nabrojati do 10 s ja mislim 2 i pol godine, s 3 i pol je znala loptice iz kantice prebaciti i brojati ih pritom, slova je crtala. Mislim, više nismo tako nadobudni. Rekla sam njihovom ocu da ne bude tako nadobudan, da ih ne tjera ta neka slova crtati bez veze prije škole. Šta ja znam, znaju naučiti pjesmice, znaju se igrati, znaju slagat puzzle, znaju... mislim, jednostavno, što točno dobivaju u vrtiću? Možda tu neku stručnu, taj pregled, to izgovaranje L, R, Š, Č, da s tim ne kaskaju. Još uvijek ne govori najstarija R ispravno, ali ovaj... mislim da će to doći na svoje...“.* U konačnici govori da kada bi imala mogućnost birati dječji vrtić, odnosno kada bi joj bilo priuštivo djecu upisati u dječji vrtić koji ona smatra dobrim (npr. Montessori), onda bi joj bilo prihvatljivo da djeca idu u dječji vrtić. „*Dadilja*“ im nije priuštiva opcija, a i iako bi im povremena pomoć dobro došla ne bi je unajmili jer ne vjeruju nepoznatoj osobi. Povremeno im pomaže jedna baka: „*Baka, ona ih zna pričuvati, povremeno dva sata ujutro kada može, jer i ona još radi. Deda ne, deda nije za čuvanje djece.*

Iako majka na sebe preuzima veći udio kućanskih poslova te brige za djecu, a što je popraćeno tradicionalnim narativima, otac je vrlo angažiran u privatnoj sferi. No, suočen s predrasudama povlači se iz pojedinih aktivnosti koje izlaze van sfere privatnosti (npr. šetnja djece): „*A, on je bio kao muška osoba fizički jači, pa sam se oslonila na njega da ide van s njima. I to, što ja mislim da je za njegovo zdravlje bilo bolje da si uzme nekakvu pauzu od tog posla, koji ga izrabljuje i onda da bude s djecom u najboljem periodu njihovog života [i zbog toga i uzme status roditelja odgojitelja]. I tako, eto, pošto okolina malo čudno gleda na majke koje ne idu van sa djecom, a očevi idu, onda smo sad to malo promjenili, tako da eto, ne znam što bih rekla... Reakcije ljudi su onako, nekako zajedljive. Njega su podbadali, on se žalio na to da ima veliki pritisak iz okoline i kaj, sada je tako. Mislim, kaj da vam kažem? Baš danas susjed kaže 'a gdje je otac?'. Kažem, sad sam ja preuzeala, a on kaže 'da, tako treba'. Mislim, ono. A kaj, tako je tradicionalna okolina.“*

4.3.

Iskustvo korištenja usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja: odgađanje i/li ograničen pristup priuštivim uslugama

Majke u Zagrebu, a posebice samozaposlene majke te majke koje su privremeno „ispale“ s tržista rada (istekao im je ugovor o radu neposredno prije poroda ili tijekom korištenja roditeljskog dopusta) **odgađaju polazak djeteta u dječji vrtić** – najčešće dok dijete ne navrši 18 mjeseci ili dvije godine (rijetko tri godine). Razlozi i okolnosti iza takve odluke razlikuju se. Dio je majki zapravo doveden pred takvu odluku nakon što im je uslijed nedostatnih kapaciteta **odbijen upis djeteta u javni dječji vrtić**. Važno je istaknuti kako zbog prirode vlastita zaposlenja majke u pravilu nisu mogle dokazati status zaposlenosti te su bile niže na listi prioriteta, a dio njih nije niti podnosi zahtjev za upis nakon što im je rečeno da „ionako neće dobiti mjesto“. Također, jedna majka ističe kako nakon gotovo godinu dana od okončanja razvoda nije dobila pisanu odluku suda kojom bi dokazala status razvedene osobe, dok joj dječji vrtić nije na neki drugi način priznao dodatne bodeve kao razvedenoj majci. Dio majki odgađao je ulazak djece u jaslički program ističući da se **dijete treba više osamostaliti**, posebice jer su **odgojno-obrazovne skupine prevelike** i odgojitelji/ce nemaju mogućnost posvetiti potrebnu pažnju svakom djetetu. Jedna je *freelancerica* istaknula i kako si **teško može priuštiti pravo na privremenu nesposobnost za rad, odnosno bolovanje** (na koje zapravo i nema pravo) te da je za njezino poslovanje i

zadržavanje klijenata zapravo puno bolje da uzima manje projekata i pokušava što više može raditi od doma s djetetom. Iako je odgađanje polaska u dječiji vrtić bilo prisutno i u Beogradu, radi se o manje izraženoj praksi. U Beogradu su majke u pravilu tražile način kako da dijete nakon navršenih godinu dana uključe u predškolski program. Nakon što bi bile odbijene u javnom, upisivale bi dijete u privatni dječji vrtić. Kako je i uz subvenciju grada privatni dječji vrtić teško priuštiv većini obitelji, njegovo pohađanje postaje tranzicijska opcija do upisa djeteta u javni dječji vrtić (vidi: Lorina priča).

Obitelji na različite načine nadilaze jaz između kraja plaćenog roditeljskog dopusta i početka polaska djeteta u redovni predškolski program. Dio majki koje su radile **s ugovorom na određeno** i koji je tijekom dopusta u pravilu istekao **privremeno se povlači s tržista rada**. U tom se pogledu mogu identificirati dvije skupine majki – majke koje traženje novog zaposlenja odgađaju na kraći rok te ponovno ulaze na tržiste rada u trenutku kada dijete navršava osamnaest mjeseci do dvije godine te je lakše dobiti mjesto u javnom dječjem vrtiću i majke koje se s tržista rada povlače na duže razdoblje (do treće godine ili polaska djeteta u osnovnu školu, a što je najizraženije kod roditelja odgojitelja u Zagrebu). Kao što je istaknuto u

prethodnoj sekciji, zbog potrebe premošćivanja jaza između kraja majčinog roditeljskog dopusta i početka polaska djeteta u redovni predškolski program u nekoliko slučajeva u Zagrebu **očevi odlaze na roditeljski dopust**. U Zagrebu tek manji dio majki upisuje dijete u privatni predškolski program, a što je dominantna opcija u Beogradu. Kao što to oslikava Minina priča, u pravilu se radi o majkama za čije je obitelji, gledano s finansijske strane, nužno da se što prije ponovno zaposle. Također, slično kao i u Beogradu, **privatni dječji vrtić tranzicijska je opcija** i u Zagrebu jer je i uz subvencije nepriuštiv. U pojedinim slučajevima je i neželjena opcija jer bi majke preferirale usluge „dadilja“ koje im nisu priuštive ili neformalnu skrb (baka/djed) koja im najčešće nije dostupna.

U gotovo svim slučajevima, **bake/djedovi eventualno bi bili opcija za povremenu brigu o djetetu** iz tri razloga: radi se o starijim ljudima koji su i sami bolesni te teško mogu cijeli dan brinuti za malo dijete, bake/djedovi su još uvjek zaposleni ili pak ne žive u istom gradu. Problem **nepriuštivosti usluga „dadilja“** spominjale su sve majke, a u praksi je najviše dolazio do izražaja kod **freelancerica**, koje bi suočene s činjenicom da ne mogu upisati dijete u (kvalitetni) predškolski program **nastavljale raditi od doma** istovremeno samostalno ili uz povremenu pomoć obitelji brinući o djetetu. Zbog toga su bile primorane **smanjiti opseg posla i odbijati pojedine ponude**, a posebice ukoliko im zarada ne bi nadilazila trošak povremene „dadilje“. Stoga bi najčešće preuzimale kolичinu posla koju bi mogle odraditi danju dok dijete spava ili u večernjim satima. Kod tih je majki jako izražen **stres** svakodnevnog i zapravo cjelodnevnog balansiranja između posla i djeteta. Zanimljivo je istaknuti i kako su majke u Zagrebu i Beogradu iskazivale određenu dozu nepovjerenja prema uslugama „dadilja“ te bi isticale kako bi, da im je „dadilja“ priuštiva, **teško ostavile dijete s nepoznatom osobom**.

Osim izazova vezanih uz pristupačnost javnih programa RPOO-a i priuštivost privatnih dječjih vrtića ili usluga „dadilja“ (pa čak i unatoč ostvarenom pravu na subvenciju), majke su često ukazivale na **problematične aspekte kvalitete programa RPOO-a**. Ponajprije su naglašavale izazove rada s prevelikim odgojno-obrazovnim skupinama, a u kojima je odgojiteljima/cama onemogućeno adekvatno obavljanje posla i pružanje odgovarajuće pažnje svakom djetetu. Također, ističu kako zbog prevelikih skupina djeca puno više obolijevaju, a što velikom broju majki predstavlja dodatne poteškoće budući da u pravilu nemaju pristup pravu na bolovanje za njegu bolesnog djeteta ili pak samo bolovanje ne koriste u strahu od gubitka zaposlenja (npr. majke s ugovorom na određeno). To je posebice bilo izraženo u Zagrebu, iako bi i majke u Beogradu u pravilu isticale kako su zadovoljnije privatnim dječjim vrtićem iz razloga što su odgojno-obrazovne skupine manje u usporedbi s gradskim dječjim vrtićima. Zanimljivo je ukazati i na iskustvo samohrane majke u Zagrebu koja je radila u smjenama, a vrtić joj u tjednima kada je radila popodne **nije dozvolio da dijete dovodi nakon devet sati**. Stoga ona u danima kada je radila popodne te su baka i djed odvodili dijete iz vrtića i brinuli o njemu gotovo ne bi vidjela dijete.

Minina priča



Mina (VŠS), kasne dvadesete, majka jednoipolgodišnjeg djeteta iz Zagreba. Radila je s ugovorom na određeno, a koji joj nije produžen zbog trudnoće te joj ističe tijekom rodiljnog dopusta. Stoga joj se i naknada tijekom roditeljskog dopusta smanjuje kada dopust počinje koristiti temeljem statusa nezaposlene osobe te ima pravo tek na minimalnu naknadu. Novo zaposlenje traži dok je na roditeljskom dopustu, a kako bi se što prije mogla vratiti na tržiste rada jer je za njezinu obitelj to financijski nužno. Podstanari su te im i uz dvije plaće roditelji financijski pomažu najčešće s dodatnih HRK1,000 mjesечно. Iako Mina brzo pronalazi zaposlenje, odgađa ulazak na tržiste rada dok ne uspijeva upisati dijete u dječji vrtić: „*Mi nismo dobili gradski vrtić, pošto sam ja bila nezaposlena u trenutku kada su radili intervju, pa smo ju upisali u taj najbliži privatni... Ne mogu reći da sam prezadovoljna, ali okej... Zapravo, oni su meni odmah rekli da mi nećemo dobiti vrtić, jer ima ta nekakva ljestvica i kada je jedan roditelj nezaposlen, to je već minus. Ja mislim da je to bio peti mjesec, a ja sam se u [firmi] u kojoj sada radim dogovorila da će krenuti od devetog mjeseca. Ali, to je bilo, nisam ja ništa potpisivala, bilo je na riječ... I onda, u tom vrtiću njezinom, naravno nisu imali nikakav dokaz da će ja početi raditi i odmah su rekli nećete dobiti sigurno vrtić jer je navala. Možda da sam ja radila, možda bih ga i dobila, ali pošto nisam radila, automatski smo znali da nećemo.*“

47

Mina ističe kako bi, da su im financijske prilike bile bolje, odgodila ponovni povratak na tržiste rada još nekih godinu dana: „*Financijski. Raspravljeni smo. Ja sam iskreno protiv jaslica, ja to radim, ali ja sam protiv jaslica, i ja da sam mogla, imala mogućnost, ja bih dijete sigurno ostavila do dvije, dvije i pol godine doma ili s tetom čuvalicom ili bakom, da sam u mogućnosti. Ali, to je veliki financijski izdatak i to si ne možemo priuštiti, nažalost... Čisto zbog bolesti, evo moje dijete, otkad je krenulo je bolesno, doslovno ide tjedan i pol, pa je onda bolesna i jednostavno ti vrtići, pogotovo kod nas, su prenatrpani. Njih bude šesnaestero djece od godinu, godinu i dva-tri mjeseca koji svi plaču, jedna teta, ne možeš mi se posvetiti. Ja znam kako to izgleda, u privatnom je možda malo bolja situacija, ali mislim da tih godinu dana što ne bi išla u jaslice. Znate ono što kažu, pa treba se socijalizirati, okej, socijalizirat će se, stigne se socijalizirati, tako da najviše zbog tih bolesti.*“

Jedna od opcija koju su razmatrali bila je i da otac ode na roditeljski dopust odmah nakon što Mini istekne rodiljni dopust. Mina u nekom trenutku supruga koji se nećka uvjerava da je roditeljski dopust njegovo pravo i prilika da se bolje poveže s djetetom, da bi je na kraju njezini roditelji i suprug uvjerili kako to nije najbolja opcija: „*Pa on je malo o tome razmišlja, ali dosta je sad to popularno u zadnje vrijeme. I čak neki naši poznanici i prijatelji muški su to koristili... Njemu je bilo kao, pa kako će ja, pa šta, pa ja sam muško. Ali onda kada sam mu malo to sve*“

objasnila, onda je rekao, pa da, imaš pravo, u pravu si, pa to je moje pravo, zašto ga ne bih iskoristio i bio sa svojim djetetom... Ja sam zapravo razmišljala o tome da se ja vratim na posao ranije, nakon šest mjeseci, s obzirom da je bila ta priča da će ja drugih šest mjeseci imati 2.300 kuna naknade. I to je stvarno jako malo. Mi smo podstanari, nama je to doslovno stanašina. Ali, onda sam u razgovoru s mužem i roditeljima shvatila da si to nikad ne bih oprostila. I je, malo nam je bilo teže tih šest mjeseci, ali smatram da sam donijela dobru odluku što sam ostala doma...". Kada su se našli u situaciji da majka dobiva zaposlenje i mora odgađati ulazak na tržište rada, ponovno se aktualizira pitanje očeva korištenja roditeljskog dopusta, koji tu opciju konačno i prihvata. Ipak, na kraju odustaje zbog negativne reakcije poslodavca: „Zato što u njegovoj firmi nisu baš oduševljeni s time, i onda... On je pitao, pa su rekli 'pa dobro, ako baš moraš, biti će nam jako teško, vidjet ćemo što će biti s tobom', ovo ono... I onda je on odmah rekao okej, ništa od toga."

4.4.

Prekarno tržište rada i roditeljstvo: otežano korištenje temeljnih roditeljskih prava i izloženost diskriminatornim praksama

Majke obuhvaćene ovom studijom u pravilu su radile ne kratkoročnim i nestabilnim ugovorima o radu ili projektima te su imale ograničeni pristup bazičnim pravima iz socijalnog osiguranja. Što se tiče same **kratkoročnosti i nesigurnosti ugovora o radu**, iskustva su majki vrlo različita. Najčešće se radilo o ugovorima koji bi se produživali na mjesecnoj do šestomjesečnoj osnovi ili ugovorima nedefiniranog trajanja (zamjene za bolovanja/rodiljne/roditeljske dopuste). Vrlo rijetko se radilo o ugovorima nešto stabilnijeg karaktera (npr. godina dana ili više).

Majke zaposlene s ugovorom na određeno ukazivale bi na različite diskriminatorne prakse poslodavaca. Ponajprije su isticale **strah od otkaza** (tj. neproduživanja postojećeg ugovora) te **nemogućnost ostvarivanja osnovnih prava iz socijalnog osiguranja** vezanih uz samu trudnoću i porod, a kasnije i uz brigu o bolesnom djetetu (npr. pravo na bolovanje ili slobodan radni dan za prenatalni pregled). Pojedine aspekte tih praksi najbolje ilustrira iskustvo Sare iz Beograda. Sara ne koristi bolovanje preporučeno zbog potrebe čuvanja trudnoće te **nastavlja raditi skrivajući trudnoću** i izlaže se zdravstvenom riziku te nizu nelagodnosti na poslu, a kako bi zaštitila obitelj od još dubljeg siromaštva (vidi: Sarina priča). Uz već ranije opisano iskustvo Lore iz Beograda (vidi: Lorina priča),

slično iskustvo skrivanja „visoke“ trudnoće podijelile su i dvije majke iz Zagreba, a koje su također bile zaposlene s ugovorom na određeno. U svim se slučajevima radilo o nepodržavajućem radnom okruženju gdje bi praksa neproduživanja ugovora o radu trudnicama bila uobičajena, a u pojedinim slučajevima i izlaganje zaposlenika mobingu od strane nadređenih ili samog poslodavaca.

Majke zaposlene s ugovorom na određeno dijele iskustvo **niske kontrole nad organizacijom rada**, pri čemu su neke od njih zbog straha od gubitka zaposlenja **primorane potpisati suglasnost za prekovremeni rad ili rad** u noćnim smjenama, iako bi isti imale pravo odbiti do djetetove treće godine. Zbog straha da bi to moglo dovesti do gubitka zaposlenja koje im je u pravilu nužno da prehrane obitelj majke zaposlene na određeno **ne koriste pravo na bolovanje** radi njege bolesnog djeteta. Zanimljivo je istaknuti da se kod te skupine majki često radi o ugovorima gdje je evidentno da potreba za radnikom/com traje duže od ugovorenog razdoblja. No, jednostavno bi se radilo o praksama samih firmi, koje radnike/ce **dugoročno drže na kratkoročnim ugovorima**. To bi posebice bilo izraženo u Beogradu, gdje bi majke govorile kako su kod istog poslodavca na taj način zaposlene i po osam godina (uključivši javni sektor). Štoviše, jedna majka naglašava kako

bi se zakonska obaveza sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme izbjegavala osnivanjem „sestrinskih“ firmi.

U konačnici, većina je majki zaposlenih s ugovorom na određeno **ostala bez ugovora o radu** za vrijeme trajanja rodiljnog/roditeljskog dopusta te su iskusile različite **barijere vezane uz ponovnu integraciju na tržište rada**. S jedne bi se strane suočavale s **poteškoćama vezanima uz pristup RPOO-u**, što je bio ključni ograničavajući čimbenik pri njihovom ponovnom ulasku na tržište rada. S druge strane, **majčinstvo bi bilo prepreka pri dobivanju novog zaposlenja**. Iako poslodavci u pravilu ne bi direktno pitali da li imaju djecu, neke od njih bi vrlo često same to istaknule na razgovoru za posao jer se nisu htjele ponovno naći u radnom okruženju koje nije nimalo podržavajuće za roditelje. Ovdje je zanimljivo istaknuti kako pojedine visokoobrazovane majke više **ne traže posao u struci**, koji bi im mogao osigurati veću plaću i bolje izglede za napredovanje, jer je vremenski previše zahtjevan i ne bi mogle provoditi dovoljno vremena s djecom. Također, skupinu nezaposlenih majki u Zagrebu činile su uglavnom majke koje su se namjerno privremeno povukle s tržišta rada, odnosno nisu tražile novo zaposlenje nakon što im je

istekao prethodni ugovor. Iстicale bi kako im **zaposlenje u ranoj fazi roditeljstva nije bilo isplativo** (npr. većinu plaće potrošile bi na „dadilju“ pošto nisu dobile mjesto u javnom dječjem vrtiću), ali i činjenicu kako su radile u **nepodržavajućem radnom okruženju**, a što ne bi bilo moguće s malim djetetom (npr. intenzivan prekovremen rad, odsustvo bilo kakve fleksibilnosti u pogledu radnog vremena, nemogućnost korištenja bolovanja za njegu bolesnog djeteta).

Samozaposlene majke se također suočavaju s različitim aspektima nesigurnosti na tržištu rada. Dok one u pravilu imaju određenu autonomiju oko organizacije rada i izbora projekata/klijenata, izvor je svakodnevног stresa kratkoročnost poslova na kojima rade te činjenica da **počinju raditi ubrzo nakon poroda**, a kako ne bi izgubile postojeće ili buduće klijente/angažmane. Smanjen se broj radnih sati te činjenica da u ranoj roditeljskoj fazi odbijaju ponuđene poslove ili pak uzimaju one manje zahtjevne negativno odražava na njihova primanja i (buduće) poslovanje. Kao što pokazuje Lisino iskustvo, njezina firma bila je na rubu bankrota uslijed korištenja šestomjesečnog rodiljnog dopusta (vidi: Lisina priča).

Sarina priča



Sara (VSS), kasne dvadesete, majka jednoipolgodišnjeg i devetogodišnjeg djeteta iz Beograda. Zaposlena je s ugovorom na određeno i nakon saznanja da je trudna skriva trudnoću zbog straha od gubitka zaposlenja: „*Pošto sam vrlo dobro poznavala svog poslodavca, znala sam da ne mogu tek tako da mu kažem da sam trudna, jer bi svakako iskoristio neki mehanizam da me otpusti ili bi rekao da ne ispunjavam radne obaveze ili nešto... Tako da sam ja u principu krila od njega da sam trudna sve do nekog šestog mjeseca, kada je postalo nepodnošljivo da radim.*“ Sara tako odgađa i odlazak na trudničko bolovanje mimo liječničke preporuke (radno mjesto uključivalo je teške fizičke poslove). Štoviše, nakon što konačno odlazi na trudničko bolovanje, nastavlja raditi još dva tjedna dok na zahtjev poslodavca sama ne pronalazi svoju zamjenu te je obući. Smatrala je kako će tako lakše zadržati zaposlenje, a time i pravo na rodiljnu/roditeljsku naknadu. Naime, ona po isteku ugovora o radu na određeno, odnosno kao nezaposlena osoba, ne bi imala pravo na rodiljnu/roditeljsku naknadu, budući da se u Srbiji to pravo veže uz radni odnos. Sara ističe kako je to bio jedini način da zaštiti vlastitu obitelj pošto im je rodiljna/roditeljska naknada bila nužna. Iako se radi o dvoхранiteljskoj obitelji, oni uslijed niskih primanja jedva spajaju kraj s krajem. Sara se jako teško nosi sa situacijom u kojoj se našla: „*Bila sam pod stresom, fizički mi je bilo teško. Ja sam generalno jako iskrena osoba i normalno da mi je problem što moram nekog da obmanjujem ili nešto, ali jednostavno ništa ne bih dobila, niti bi on [poslodavac] dobio da sam mu rekla, samo bih izvukla deblji kraj. U tom momentu ja sam morala da štitim ono malo što imam, svoju obitelj... Iskreno ja, kada sam saznala da sam trudna, iako jeste bila namjerna trudnoća... kada sam saznala da sam trudna... ja sam počela da plačem, jer sam znala šta me čeka s njim i sve što sam predvidjela u tom momentu svojoj kolegici koja me tješila, sve što sam prepostavila, najgore što mi se može desiti, sve je pošlo po zlu*“.

51

Nakon saznanja za trudnoću, poslodavac joj je, često uz uvrede, odgađao produžiti ugovor o radu. Nakon njezinog upornog inzistiranja, ugovor joj je ipak produžio u zadnji čas, s predviđenim krajem trajanja do kraja roditeljskog dopusta: „*kada je on to došao i potpisao, trčala sam tamo u RFZO [Republički fond za zdravstveno osiguranje] i došla pet minuta pred zatvaranje, gdje su prvo poludjeli kada su čuli za koga radim, jer je on već više puta tamo napravio scenu i bio okarakteriziran kao persona non grata, i jedna žena se tu u RFZO smilovala i primila me, oni su se spremali da izađu s posla. Samo zato što je shvatila koliko mora da je moj život jadan kada mi je on šef, kada se njima svaki put život smuči kada im uđe tamo u instituciju.*“ Nakon toga, odgađao je RFZO-u predati papire za refundaciju naknade za trudničko bolovanje, a RFZO je informira kako poslodavac ima rok od tri godine da to učini. Prvu naknadu za trudničko bolovanje tako joj isplaćuje tek nakon poroda, čime se Sarina obitelj dovodi u jako tešku financijsku situaciju

u kojoj je prisiljena prodati sve što imaju (uključivši vjenčano prstenje), a kako bi imali za hranu: „*Najveća posljedica svega toga što se s [poslodavcem] dešavalo tih mjeseci je što ja nisam imala što jesti. Doslovce je bilo dana kad sam gledala da suprug ima što pojesti, da ponese na posao, da dijete ima što pojesti, moja majka, a meni što ostane, ako ostane. Bila je situacija kada bi moja kolegica ponijela od kuće hranu da jedem na poslu, jer je znala da ja nemam što ponijeti. Dnevno sam imala budžet možda 100 dinara, 150 za hranu i onda bih otisla na plac i rekla ženi da mi da tri mandarine i dvije banane za 60 dinara. Snalazila sam se kako sam znala i ta žena mi je malo dodavala, mislim da joj je bilo jasno...*“ Olakotna okolnost bila je činjenica da se u međuvremenu zakonodavni okvir mijenja te zahtjev za rodiljnu naknadu podnosi sama, a i ista se isplaćuje direktno njoj kao korisnici prava. No, unatoč činjenici da je Sarin radni odnos trajao gotovo dvije godine čime bi mogla ostvariti pravo na punu rodiljnu/roditeljsku naknadu, to se ne događa zbog povremenih prekida osiguranja: „*Tu bih imala mnogo više da se nisu desili neki nezakoniti prekidi u radu prethodnih godina, gdje on (poslodavac) privremeno obustavi djelatnost na mjesec, dva jer mu loše ide, a moli nas da ga čekamo [ispлату plaće] i onda nismo imali vezanog staža, ili nas ne prijavili ili prijavili kako mu odgovara*“.

Neposredno nakon što Sara počinje koristiti pravo na roditeljski dopust (četvrti mjesec nakon poroda), poslodavac joj uručuje otkaz ugovora o radu (kao tehnički višak), a čime prestaje njezino pravo na roditeljsku naknadu budući da se ono veže uz status zaposlenosti. Kako je imala dovoljno prethodnog staža osiguranja, mogla je ostvariti prava s osnova nezaposlenosti: „*Ironija života je da je to što je (poslodavac) meni učinio, maltene u nekom smislu uslugu, zato što je moja naknada sa zavoda za zapošljavanje bila veća od one koju sam trebala da dobijem za porodiljsko... Ono što je zanimljivo... ja dolazim s tim dokumentom, a oni mi kažu da je to nelegalan odnos. Ja kažem u redu, zašto vi kao institucija ne podnosite prijavu protiv njega, da je on nelegalno otpustio rodilju. Ne, ne, morate da idete u inspekciiju rada...*“. Sara prijavljuje slučaj inspekciji rada. Kako joj se kao jedina opcija nudi mogućnost podizanje privatne tužbe, ona odustaje budući da smatra kako joj sudski postupak nije priuštiva opcija.

4.5.

Breme tradicionalne raspodjele obiteljskih obaveza: ravnopravni smo, ali..

Gotovo sve majke obuhvaćene ovom studijom povezuje iskustvo i breme **neravnopravne raspodjele kućanskih poslova i aktivnosti vezanih uz brigu o djeci**. Svega dvije majke u Beogradu i četiri u Zagrebu govore o ravnopravnoj raspodjeli svih obaveza u kućanstvu. Iako, i ovdje bi pojedine majke znale isticati kako zapravo postoji doza neravnopravnosti unatoč činjenici da njihovom partneru niti jedan kućanski posao nije stran, a posebice u Zagrebu gdje su majke bile puno kritičnije prema rodno neravnopravnoj raspodjeli obiteljskih poslova te spremnije o tome govoriti. Ponajprije bi mislile na **mentalni rad**, odnosno činjenicu da je organizacija cijelokupnog kućanstva na njima te da je stalna briga o tome da se stvari „obave“ užasno iscrpljujuća (a ujedno nevidljiva).

Tradicionalna raspodjela na „muške“ i „ženske“ poslove bila je prisutnija u Beogradu te kod nezaposlenih majki ili majki manje aktivnih na tržištu rada, a gdje je ona bila i prihvaćenija od strane majki (ili pak se podrazumijevala). Kao što ilustrira Unina priča, u tim bi obiteljima uloga oca kao isključivo hranitelja obitelji i eventualno „pomoćnika“ u privatnoj sferi bila naglašenija. Također, kako bi očevi često imali „dugi“ radni dan zapravo bi bili i manje prisutni u kućanstvu. Zanimljivo se osvrnuti na „**privid ravnopravnosti**“, koji se često mogao primjetiti kod

majki u Zagrebu gdje bi razgovor na tu temu započinjao „ravnopravni smo“, dok bi daljnji razgovor vodio do spoznaje o mnogim aspektima neravnopravnosti. Najčešće bi to bili kućanski poslovi (posebice rutinski poput glaćanja i pranja rublja), dok je situacija bila vidljivo **ravnopravnija po pitanju aktivnosti vezanih uz djecu** (posebice u Zagrebu gdje je raspodjela općenito ravnopravnija u usporedbi s Beogradom).

53

Majke u Zagrebu bi često isticale kako im upravo raspodjela kućanskih poslova stvara najviše **tenzija**, kao i da im mentalni rad te potreba svakodnevnog „navigiranja“ partnera u obavljanju kućanskih poslova predstavlja veliki **izvor stresa**. Pojedine majke u konačnici odustaju od svakodnevnog „uvjeravanja“ partnera da radi više, a što vodi tome da sve više stvari u kućanstvu preuzimaju isključivo na sebe (posebice kada se duže povlače s tržišta rada). Kako si većina obitelji **ne može priuštiti povremenu pomoć u kućanstvu**, iako bi je voljeli imati, majke ukazuju i na „**sironaštvo vremena**“. Većina govori kako nema nimalo vremena za sebe te bi tek nekoliko majki u Zagrebu eventualno izdvojilo vrijeme za rekreatiju. Njihovi bi **partneri češće imali konkretne hobije** na koje bi redovito i odlazili. Jedna majka u Zagrebu, *freelancerica* koja radi doma s djetetom, podijelila je iskustvo kako njezin partner nije želio smanjiti vrijeme provedeno u hobiju niti u situacijama kada joj

je to bilo nužno potrebno kako bi ona mogla raditi. Kako su još uvijek bez dječjeg vrtića ili druge opcije skrbi ona je jednostavno bila **prisiljena odbijati pojedine projekte**, a što joj je smanjilo prihode.

Kod jednog manjeg dijela majki bio je izražen i **snažan gatekeeping**. Te bi majke stalno isticale kako je primarna uloga oca da privređuje za obitelj, a ponekad i „važnost“ isključive majčine brige u djetetovoj najranijoj dobi. Neke od njih isticale su i kako otac ne može

biti sam s malim djetetom (npr. djecom mlađom od godinu dana) te očevima ne bi dale prostor da obavljaju neke aktivnosti s djecom. Primjerice, jedna majka iz Zagreba dijeli iskustvo kako tijekom cijelog roditeljskog dopusta nakon što otac dolazi s posla ona samoinicijativno izvodi dijete van dajući prostor ocu da se odmori nakon posla, kao i da do treće godine nije dozvolila ocu da okupa dijete jer je smatrala da on to ne može.

Unina priča



54

Una (VSS), kasne tridesete, majka jednoipolgodишnjeg i šestogodišnjeg djeteta iz Beograda. Ima povremene poslove na neformalnom tržištu rada i povremeno pomaže suprugu u njegovoj firmi, a čime ne ostvaruje pravo na plaćeni rodiljni/roditeljski dopust. Obitelj jedva spaja kraj s krajem i finansijska situacija dovodi do tenzija unutar obitelji. Otac je pod velikim pritiskom kao jedini hranitelj obitelji te stoga puno radi.

Organizacija je kućanstva tradicionalna, a što Una sama zagovara i ne propituje. Obavlja sve „ženske“ kućanske poslove, a otac će eventualno pomoći ukoliko ona sama ne bi nešto stigla obaviti: „*Zna se... podjela je takva da prema kapacitetima i prema efikasnosti. Dakle, recimo, suprug radi cijeli dan i njemu je sada lakše kada dođe kući da bude s djecom, to mu je druga priča. Ja sam bila sa sinom cijeli dan i odgovara mi sada da ja sređujem po kući i tu sam efikasnija. Dakle, ja sam ta koja zna bolje da kuha i tako dalje, mogu u tom smislu da opslužim obitelj, efikasnije i brže, čišćenje... Nema da kažem, sada da razmislim, nečega što recimo suprug ne zna da radi i nekako dešava se da ja nisam u prilici, ne mogu iz nekog razloga, on će to napraviti i pomoći... Odraditi će zamjenu osigurača, popravke. On je inače handyman, njegov posao jeste manualna djelatnost, tako da se on zna jako dobro snaći u kući sa raznim stvarima.*“

Otac je uključen u brigu oko djece, pri čemu Una govori kako je u najranijoj dobi ključna uloga majke: „*Ja sam se dosta obrazovala o ranom razvoju i koliko su prve tri godine, koliko su zapravo značajne i određuju u velikoj, ogromnoj mjeri kakvo biće će da naraste, u kakvo biće, čovjeka će da izraste jedan mali čovjek, koji prvih godinu dana mora biti jedno sa svojim primarnim roditeljem, znači s majkom.*“

Dakle, majka ne smije biti opterećena ničim drugim. Majka mora biti beskrajno, beskrajno podržana...“. Naglašava kako je za dijete bitno da u prve tri godine bude s majkom te da ne bi podržala oca u korištenju roditeljskog dopusta u ranoj fazi roditeljstva: „*Ne bih mu prepustila prije godinu dana, odnosno dok dijete ne napuni godinu dana. Mislim, dijete je vezano uz mene, u smislu još uvijek smo jedno, biološki smo povezani... A, kasnije pa ne znam što da kažem, nije mi... Možda, godinu i pol... negdje s godinu i pol dana već je ona bila prilično vezana za supruga, u smislu, da je on uskakao tamo gdje i kada ja nisam imala kapaciteta, u tom smislu smo se uvijek nadopunjavali. U nekom trenutku, da...“.* Dok su sa starijim djetetom uspjeli u namjeri da u trećoj godini krene u vrtički program, tome nije tako kod mlađeg djeteta koje je u trenutku intervjuja bilo na adaptaciji u jaslicama. Na to su ih „prisilile“ teške financijske prilike obitelji i potreba da se Una ranije vrati na tržište rada.

5

Ključni nalazi ove studije



Gledano iz komparativne perspektive, post-jugoslavenske zemlje rano razvijaju "darežljive" politike roditeljskih dopusta – na kraju socijalističkog razdoblja sveukupno se trajanje dopusta kretalo od 9 do 13 mjeseci, uz naknadu u visini prethodne plaće (usp. Daly i Ferragina 2018; Stropnik i Dobrotić 2020). Međutim, politike roditeljskih dopusta u pravilu isključuju pojedine skupine roditelja (npr. samozaposlene, poljoprivrednike, privremeno zaposlene) i primarno su usmjerenе majkama te tako nastavljaju reproducirati tradicionalne rodne norme i prakse u zapošljavanju i skrbi. Štoviše, unatoč ranim začecima ulaganja, sustav je RPOO-a u bivšoj Jugoslaviji ostao manje razvijen nego li u mnogim drugim socijalističkim zemljama (usp. Zrinščak 2002). Kao što pokazuje ova studija reformama se nakon 1990. godine samo produbljuju razlike unutar i među zemljama. Pri tome tek Slovenija, a koja i ima daleko razvijeniji sustav dopusta i usluga, uspijeva vidljivije nadograditi elemente politika usmjerjenih skrbi za djecu predškolske dobi naslijeđene iz socijalističkog razdoblja. Slovenija jedina uvodi rodno osjetljiviju shemu dopusta koja vidljivije motivira očeve i na samo korištenje dopusta te značajnije unaprjeđuje dostupnost, pristupačnost i priuštivost usluga RPOO-a. Također, jedina ima dizajn politika sukladno kojem se većina roditelja ne suočava s jazom u skrbi. Stoga ne iznenađuje činjenica da Slovenija ima bitno povoljnije pokazatelje kvalitete života u usporedbi s ostalim zemljama u regiji, uključivši najniži rodni jaz u zaposlenosti i skrbi za djecu. U ostalim bi zemljama ulaganja u sustav RPOO-a često ostajala po strani, dok bi reforme provođene na području politika roditeljskih dopusta često vodile smanjivanju opsega prava svih ili pojedinih skupina roditelja. Osim toga, pojedine su zemlje prioritet davale uvođenju različitih pronatalitetnih mjera i naknada čime se nastavljaju reproducirati te čak i dodatno produbljivati društvene i rodne nejednakosti u skrbi i zaposlenosti.

Takvi su reformski procesi bili izraženi i u Hrvatskoj i Srbiji koje su bile u središtu ove studije. Dok s jedne strane politike usmjerenе skrbi za djecu predškolske dobi postaju inkluzivnije i teže zahvatiti sve veću populaciju roditelja i djece (posebice u Hrvatskoj), reformama se često primarno „štiti položaj“ skupine roditelja oko koje se politike tradicionalno i kreiraju – heteronormativne vizije obitelji „dvostrukog hranitelja“ čiji su odrasli članovi u „tradicionalnom“ radnom odnosu koji karakterizira stabilnost. „Rastuća (ne) vidljiva većina“, odnosno roditelji koji su uslijed transformacija na tržištu rada (rastuće nezaposlenosti, prekarizacije, stagnacije plaće) sve slabije povezani s tržištem rada i rade u nekom od oblika nesigurne i netipične zaposlenosti ostaju nedovoljno prepoznati unutar sustava roditeljskih dopusta i RPOO-a. Zbog toga se, ali i općenito zbog svog prekarnog položaja na tržištu rada koji prati nesigurnost i niska zarada, suočavaju s nizom prepreka prilikom ostvarivanja i korištenja prava na dopuste te usluge RPOO-a. Ovdje izneseni ključni izazovi dobiveni intervjuiма s majkama (ali i donositeljima odluka i stručnjacima) provedenima u Zagrebu i Beogradu stoga ukazuju:

- 1. Sheme roditeljskih dopusta i sustavi RPOO-a kreirani oko iskustva „tradicionalno“ zaposlenih roditelja ograničavaju prava roditelja u netipičnoj i/ili nesigurnoj zaposlenosti.** Uvjetovanje pristupa dopustima i uslugama striknim zahtjevima vezanima uz zaposlenje (npr. dugim i stabilnim razdobljima prethodnog socijalnog osiguranja) te zastarjelim konceptima radnih odnosa vodi nizu prepreka s kojima se pri ostvarivanju prava suočavaju roditelji u netipičnoj ili nesigurnoj zaposlenosti, ali i manjem opsegu njihovih prava.
- 2. Položaj je roditelja u netipičnoj i/ili nesigurnoj zaposlenosti nešto bolji unutar inkluzivnih sustava roditeljskih dopusta.** U Hrvatskoj koja ima inkluzivniji,

- „mješoviti sustav dopusta“, koji kombinira plaćene dopuste zaposlenih i nezaposlenih roditelja, nezaposlenim su i „podosiguranim“ roditeljima zajamčena barem minimalna prava. Radi se o nižim naknadama od onih koje bi se s obzirom na prethodna primanja mogle ostvariti kroz „tradicionalni“ radni odnos (npr. kod *freelancerica*). No, one jamče barem temeljnu socijalno-zaštitnu mrežu u ranoj fazi roditeljstva te obitelji ne upadaju u siromaštvo, a što se događa u Srbiji koja ima sustav dopusta zasnovan isključivo na zaposlenju (unutar kojeg ne definirana niti minimalnu roditeljsku naknadu).
- 3. Priroda zaposlenja i visina/odsustvo naknada onemogućava samozaposlene majke u korištenju dopusta u punom smislu (kao prava na vrijeme za skrb i prava na naknadu).** Zbog niskih naknada (Hrvatska) ili neostvarivanja prava na plaćeni dopust (Srbija), ali i zbog straha od gubitka klijenata koji često očekuju stalnu dostupnost, samozaposlene majke (uključujući *freelancerice*) počinju raditi neposredno nakon poroda i u pravilu se u potpunosti radno aktiviraju unutar šest mjeseci od rođenja djeteta. Suočavaju se i s administrativnim preprekama koje im dodatno onemogućavaju korištenje (dužeg) dopusta te čine njihovu brzu radnu aktivaciju nužnjom (npr. nemogućnost zadržavanja vježbenika, naplate „starih“ projekata, održavanje hladnog pogona).
 - 4. Majke u nesigurnoj i/ili netipičnoj zaposlenosti izložene su diskriminatornim praksama na tržištu rada te im je otežano korištenje temeljnih roditeljskih prava.** To je posebice izraženo kod majki s ugovorom na određeno koje zbog straha od gubitka zaposlenja, a koje im je nužno kako se njihova obitelj ne bi dovela u tešku finansijsku situaciju, rade skrivajući trudnoću (ponekad ugrožavajući vlastito zdravlje) ili pristaju na noćni rad ili rad u smjenama koji bi inače mogле odbiti. Štoviše, roditeljstvo im predstavlja prepreku pri traženju novog zaposlenja, a zbog prirode zaposlenja nisu u mogućnosti koristiti pravo na bolovanje potrebno za njegu bolesnog djeteta (ili nemaju to pravo).
 - 5. Suočene s ograničenim pristupom priuštivim i kvalitetnim (ne)formalnim uslugama skrbi za djecu majke odgađaju (potpunu) integraciju na tržište rada.** Suočene s činjenicom da prilikom natječaja za upis djece u javne predškolske programe, koji se provodi jednom u godini, nisu u mogućnosti dokazati radni status, dok im drugi oblici skrbi nisu dostupni (npr. usluge „dadilja“ su im nepriuštive i rad im je u tom slučaju „neisplativ“; bake/djedovi su bolesni, rade ili žive u drugom mjestu), majke se (privremeno) povlače s tržišta rada ili pak smanjuju opseg preuzetih poslova i time primanja. Dio njih odgađa upis djeteta u predškolski program i zbog prevelikih odgojno-obrazovnih skupina, dok im je privatni dječji vrtić i uz subvencije teško priuštiv te je tek tranzicijska opcija kod onih majki koje ne mogu odgoditi zaposlenje ili u smanjenom opsegu raditi od doma s djetetom.
 - 6. Dizajn dopusta (postojanje individualnog i neprenosivog prava očeva na dobro plaćeni dopust) i podrška okoline (partner/ica, obitelj, poslodavac) vode rodno ravnopravnijem korištenju dopusta.** Dok u Srbiji koja nema individualno pravo očeva na dopuste rasподjela dopusta nije predmet rasprava, situacija je bitno drugačija u Hrvatskoj gdje očevi u većoj mjeri koriste dopuste. No, i dalje najčešće ukoliko imaju pristup kvotama i one su im „isplative“ (naknade nisu bitno niže od njihovih primanja; majke zarađuju više). Odsustvo podrške partnerice te šire okoline i strah od posljedica na radnom mjestu demotiviraju očeve korištenje dopusta.

- 7. Breme tradicionalne raspodjele obiteljskih obaveza predstavlja dodatan izvor stresa i preko (punoj) integraciji majki na tržište rada.** Gotovo sve majke obuhvaćene ovom studijom povezuje iskustvo i breme neravnopravne raspodjele kućanskih poslova i aktivnosti vezanih uz brigu o djeci što vodi tensijama unutar obitelji, ali i ograničava njihove mogućnost zaposlenja pošto se u nedostatku opcija skrbi najčešće podrazumijeva da će se one djelomice ili u potpunosti povući s tržišta rada.
- 8. Izostaje sveukupan i koherentan „paket“ politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi, a koje bi omogućile istovremeno i ravnopravno sudjelovanje svih roditelja u skrbi i zaposlenosti.** Postojeće politike ne čine jedan koherentan „paket mjera“ koje bi nadvladale nejednakosti u pristupu pravima, kao i rodno korištenje dopusta i jaz u skrbi, osigurale adekvatnu zaštitu (budućih) roditelja na tržištu rada te omogućile i osvijestile važnost ravnopravnog sudjelovanja i žena i muškaraca u skrbi i na tržištu rada.

Zaključno, zanimljivo je istaknuti kako bi tijekom intervjua roditelje pitali što bi im помогло да njihova situacija ili situacija budućih roditelja koji će se naći u sličnoj situaciji bude bolja. Pokazalo se kako oni imaju **jako niska očekivanja od države** te motivaciju i svijest o tome da imaju pravo i mogu tražiti bolja roditeljska prava. Roditelji **često nisu upoznati sa svojim pravima**, čemu doprinose i slaba komunikacija prava od strane institucija (npr. apstraktan i nerazumljiv „birokratski“ jezik; nepregledne mrežne stanice) i kompleksan zakonodavni okvir, a koji se u praksi i različito primjenjuje. Konačno, ova se **studija usmjerila tek na jednu dimenziju nejednakosti** ugrađenu u sam dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu (radni status roditelja), dok se nejednakosti u pristupu i opsegu prava dodatno produbljuju na nizu drugih dimenzija (npr. kod roditelja koji žive u slabije razvijenim ili ruralnim područjima s lošijom mrežom usluga; migranata koji ne mogu ispuniti kriterije (dugoročnog) prebivališta/boravka u zemlji; istospolnih partnera; žrtava nasilja u obitelji) te ih je potrebno dodatno istražiti.

Literatura

- Abrassart, A., Bonoli, G. (2015), Availability, Cost or Culture? Obstacles to Childcare Services for Low-Income Families. *Journal of Social Policy*, 44 (4): 787-806.
- Baran, J., Dobrotić, I., Matković, T. (2011.), Razvoj institucionaliziranog predškolskog odgoja u Hrvatskoj: promjene paradigme ili ovisnost o prijeđenom putu? *Napredak: časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 152 (3-4): 521-539.
- Bártová, A. and Emery, T. (2018) Measuring policy entitlements at the micro-level: maternity and parental leave in Europe. *Community, Work & Family* 21 (1): 33-52.
- Brandth, B., Kvande, E. (2019), Flexibility: some consequences for father's caregiving. U P. Moss, A.Z. Duvander, A. Koslowski (ur.), *Parental Leave and Beyond: Recent international developments, current issues and future directions*, Policy Press: Bristol, str. 205-222.
- Daly, M., Ferragina, E. (2018), Family policy in high-income countries: Five decades of development. *Journal of European Social Policy*, 28 (3): 255-270.
- 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., Varga, M. (2018), Zašto su važni očevi dopusti i kvote? Komparativni pregled shema dopusta za očeve u europskim zemljama te čimbenika i učinaka njihova korištenja. *Revija za sociologiju*, 48 (2): 209-237.
- Dobrotić, I., Matković, T., Menger, V. (2018), *Analiza pristupačnosti, kvalitete, kapaciteta i finančiranja sustava ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
- Dobrotić, I. (2019), *Childcare-related policies design and changing faces of social and gender inequalities in childcare in the post-Yugoslav countries*, Technical Report – InCare project, <https://www.incare-pyc.eu/2020/08/29/report-on-social-and-gender-inequalities-in-childcare-related-policies-design-in-the-post-yugoslav-countries/>
- Dobrotić, I., Blum, S. (2019), A social right? Access to leave and its relation to parent's labour market position. U P. Moss, A.Z. Duvander, A. Koslowski (ur.), *Parental Leave and Beyond: Recent international developments, current issues and future directions*, Policy Press: Bristol.
- Dobrotić, I., Blum, S. (2020), Inclusiveness of Parental Leave Benefits in 21 European Countries: Measuring Social and Gender Inequalities in Leave Eligibility. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27 (3): 588–614.

- Dobrotić, I., Obradović, N. (2020), The exclusionary side of (women's) social citizenship in Southeastern Europe: childcare policy development in Bosnia-Herzegovina and gender, social and territorial inequalities, *Southeast European and Black Sea Studies*, 20 (3): 411-430.
- Dobrotić, I., Stropnik, N. (2020), Gender equality and parenting-related leaves in 21 former socialist countries, *International Journal of Sociology & Social Policy*, 40 (5/6): 495-514.
- Doucet, A., McKay, L., Mathieu, S. (2019), Re-imagining Parental Leave: a conceptual "thought experiment". U P. Moss, A. Duvander, A. Koslowski (ur.), *Parental leave and beyond: recent international developments, current issues and future directions*, Bristol: The Policy Press, str. 333-352.
- Emmenegger, P., Hausermann, S., Palier, B., Seeleib-Kaiser, M. (2012), *The age of dualization*, Oxford University Press.
- European Commission (2011), *Communication from the commission. Early childhood education and care: providing all our children with the best start for the world tomorrow*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A52011DC0066>
- European Council (2002), *Presidency Conclusions: Barcelona European Council, 15-16 March 2002*, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/PRES_02_930
- Eurostat (2019a), *Employment rates by sex, age and citizenship*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN__custom_404971/default/table?lang=en
- Eurostat (2019b), *Enlargement countries - labour market statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enlargement_countries_-_labour_market_statistics&oldid=387137
- Eurostat (2019c), *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH__custom_405193/default/table?lang=en
- Eurostat (2020), *Labour market*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>
- Eurydice, Eurostat (2014), *Key Data on Early Childhood and Care in Europe*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/EC-01-14-484?inheritRedirect=true>
- Eurydice (2019), *Slovenija - organizacija predšolske vzgoje*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-programmes-all-pre-primary-education-5_sl
- Ferragina, E., Feyertag, J., Seeleib-Kaiser, M. (2016), Outsiderness and participation in liberal and coordinated market economies. *Partecipazione e Conflitto*, 9, 986–1014.
- Ferragina, E. (2020), Family policy and women's employment outcomes in 45 high-income countries: A systematic qualitative review of 238 comparative and national studies, *Soc Policy Adm* 1-51. <https://doi.org/10.1111/spol.12584>.
- Ferragina, E., Arrigoni, A., Spreckelsen, T.F. (2020), The rising invisible majority, *Review of International Political Economy*, DOI:10.1080/09692290.2020.1797853

- Galtry, J., Callister, P. (2005), Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being: How Can Research Inform Policy?. *Journal of Family Issues* 26(2): 219–46.
- Ghysels, J., Van Lancker, W. (2011), The unequal benefits of activation: An 40 analysis of the social distribution of family policy among families with young children. *Journal of European Social Policy* 21 (5): 472–85.
- Grad Zagreb (2020), Korisnici novčane pomoći za roditelja odgojitelja s kratkom analizom podataka za razdoblje od 2016. do 2019. godine, <https://www.zagreb.hr/userdocs-images/demografija/ZADNJA%20VERZIJA%20KORISNICI%20NOV%C4%8CANE%20POMO%C4%86I%20ZA%20RODITELJA%20ODGOJITELJA%20S%20KRATKOM%20ANALIZOM%20PODATAKA%20ZA%20RAZ%202016%20DO%202019.pdf>.
- Koslowski, A., Duvander, A., Moss, P. (2019), Parental leave and beyond: recent international developments, current issues and future directions. U Peter Moss, Ann-Zofie Duvander, Alison Koslowski (ur), *Parental leave and beyond: recent international developments, current issues and future directions*, Bristol: The Policy Press, str. 353-370.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Moss, P. (2020), *International Review of Leave Policies and Related Research 2020*. doi: 10.18445/20200915-131331-0, <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2020/>.
- Korintus, M., Stropnik, N. (2009), Hungary and Slovenia: long leave or short?. U Kamerman, S.B. and Moss, P. (Eds.) *The Politics of Parental Leave Policies*, The Policy Press, Bristol, str. 135–57.
- Matković , T. (2008), Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 15 (3): 479-502.
- Matković (2019), Politika zapošljavanja i nezaposlenost, u G. Bežovan (ur) *Socijalna politika Hrvatske*, Zagreb: Pravni fakultet, str. 195-285.
- McKay, L., Mathieu, S., Doucet, A. (2016), Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian labour market based policies. *Journal of Industrial Relations*, 58 (4): 543–62.
- MISSCEO (2019), *Family benefits*, <https://rm.coe.int/en-9-summary-rev-2019/16809a5169>
- Mladenović, B. (2016), *Koliko košta poludnevni diversifikovani program u predškolskom vaspitanju i obrazovanju*, UNICEF Srbija: Beograd.
- O'Brien, M. and Wall, K. (Eds.) (2017), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, Springer Open.
- OECD (2011), *Doing Better for Families*. OECD Publishing.
- Pavolini, E., Van Lancker, W. (2018), The Matthew effect in childcare use: a matter of policies or preferences?. *Journal of European Public Policy*, 25:6, 878-893.
- Perišić, Natalija, Vidojević, Jelena (2015), The role of public policies in supporting female employment in Serbia. *The South Slav Journal*, 34 (1-2), 58-86.
- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2020), *Izvješće za 2019. godinu*, <https://www.prs.hr/cms/post/7>

- Prica, I., Čolić, L., Baronijan, H. (2014), *Studija o ulaganju u rano obrazovanje djece u Crnoj Gori*. Podgorica: UNICEF Crna Gora.
- RZS (2020), *Preschool education in 2019/20 school year*, <https://www.stat.gov.rs/sr-Latin/>
- Scheiwe, K., Willekens, H. (2009), *Child care and preschool development in Europe*. Hampshire, New York: Palgrave Macmillan.
- Stropnik, N. (2001), Child care in Slovenia: an example of a successful transition. *Child: Care, Health and Development* 27 (3): 263-278.
- Stropnik, N. (2018), Slovenia country note, u Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (ur.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- SURS (2018), *Tudi v šolskem letu 2017/18 osnovnošolcev več, srednješolcev pa manj kot v preteklih letih*, <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7398>
- SURS (2019), *Otroci vključeni v vrtce*, https://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/03_predsol_vzgoja/01_09525_otroci_vrtci/01_09525_otroci_vrtci.asp
- TransMonee (2019), *Monitoring the situation of children and women in Europe and Central Asia Database*, <http://transmonee.org/database/>
- UNICEF (2012), *Investing in Early Childhood Education in Serbia: Costing Models for Ensuring Preschool Education for All*, UNICEF Working Paper (September), Belgrade, UNICEF-Serbia.
- Van Lancker, W., Ghysels, J. (2016), Explaining patterns of inequality in childcare service use across 31 developed economies: A welfare state perspective. *International Journal of Comparative Sociology*, 57(5): 310–337.
- Working Group on Early Childhood Education and Care (2014), *Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care*, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-qualityframework_en.pdf
- Yerkes, M. A., Javornik, J. (2018), Creating capabilities: Childcare policies in comparative perspective. *Journal of European Social Policy* 1–16.
- Zrinščak, S. (2002), Socijalna i obiteljska politika u tranziciji. *Revija za socijalnu politiku*, 9(1): 107-115.



Horizon 2020



INCARE



MSCA

Marie Skłodowska-Curie Actions



UNIVERSITY OF
OXFORD