



Horizon 2020



# Policy brief

## **Kako omogućiti bolja prava roditeljima u nesigurnoj i netipičnoj zaposlenosti u Hrvatskoj i Srbiji?**

**Ivana Dobrotić**



# Sažetak

Roditelji, odnosno majke u nesigurnoj i netipičnoj zaposlenosti ukazuju na brojne prepreke pri ostvarivanju i korištenju temeljnih roditeljskih prava, a što im ograničava mogućnost istovremenog sudjelovanja na tržištu rada i roditeljstva i/li otežava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Ponajprije je uzrok tome u samom međudodnosu dizajna politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi i majčina položaja na tržištu rada, a zbog čega im je otežan pristup te sama mogućnost korištenja plaćenih roditeljskih dopusta i/li usluga javnih dječjih vrtića. Usporede li se s roditeljima u „tradicionalnoj“ zaposlenosti, one u pravilu imaju bitno niže roditeljske naknade, a u Srbiji ponekad ostaju u potpunosti bez naknada, te se vraćaju na tržište rada neposredno nakon poroda kako ne bi izgubile zaposlenje ili dodatno ugrozile poslovanje vlastite firme te time i materijalne uvjete vlastite obitelji. Suočene s ograničenim pristupom priuštivim i kvalitetnim uslugama

RPOO-a često odgađaju polazak djeteta u dječji vrtić i privremeno se povlače s tržišta rada (djelomice ili u potpunosti). Osim otežanog pristupa roditeljskim pravima, veliki im izazov predstavlja i sama nesigurnost zaposlenja i izloženosti diskriminatornim praksama poslodavaca, kao i breme koje sa sobom nosi tradicionalna raspodjela obiteljskih obaveza koja predstavlja dodatan izvor stresa i prepreku (punoj) integraciji majki na tržište rada. Budućim je reformama potrebno ponajprije unaprijediti inkluzivnost roditeljskih dopusta (uključivši prava očeva) te pristupačnost i priuštivost kvalitetnih usluga RPOO-a, ali i osvijestiti važnost ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca u skrbi i na tržištu rada. Potrebno je osigurati implementaciju već postojećeg radnog zakonodavstva te ga dodatno unaprijediti, a kako bi se osigurala adekvatna zaštita (budućih) roditelja na tržištu rada.

# Nesigurna i/li netipična zaposlenost i pristup roditeljskim pravima u Hrvatskoj i Srbiji

2

Sve više (budućih) roditelja radi u nesigurnoj i/li netipičnoj zaposlenosti. Primjerice, petina žena u fertilnoj dobi u Hrvatskoj i Srbiji radi na određeno vrijeme (dvije trećine s ugovorima čije je trajanje kraće od šest mjeseci), a oko desetine je žena samozaposlena ([Eurostat 2019](#)). Kao što pokazuju ovdje izneseni rezultati istraživanja provedenog u okviru [InCARE projekta](#), one su u ranoj 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/li usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, a što često prati izraženi stres te teške financijske prilike obitelji. To je rezultat ograničenog pristupa i mogućnosti korištenja roditeljskih dopusta te usluga RPOO-a, ali i njihova nesigurna položaja i izloženosti diskriminatornim praksama na tržištu rada.

**Roditelji u netipičnoj i/li nesigurnoj zaposlenosti imaju otežan pristup (punim) roditeljskim/roditeljskim naknadama i uslugama RPOO-a.** U obje zemlje roditelji u „tradicionalnoj“ zaposlenosti koju karakterizira stabilniji radni odnos i time mogućnost ispunjavanja uvjeta staža prethodnog osiguranja potrebnog da se ostvari (puna) roditeljska

naknada imaju pristup relativno dobro plaćenim dopustima. Pri tome je u Hrvatskoj zbog niske gornje granice roditeljske naknade koja se ne indeksira s rastom životnih troškova nepovoljnija situacija roditelja koji zarađuju više od jedne prosječne plaće (Slika 1). S druge strane, roditelji sa slabijom povezanošću s tržištem rada koji ne mogu ispuniti kriterij staža osiguranja potreban za punu naknadu („podosigurani roditelji“) ili netipično zaposleni roditelji koji ulaze u zasebnu kategoriju korisnika (npr. *freelanceri*) imaju bitno manje roditeljske naknade ili ostaju bez naknada (Slika 1).<sup>1</sup> Osim toga, ovi roditelji uslijed nedovoljnog ulaganja u sustave RPOO-a<sup>2</sup> i odsustvo jamstva prava svakom djetetu na mjesto u redovnom predškolskom programu imaju i

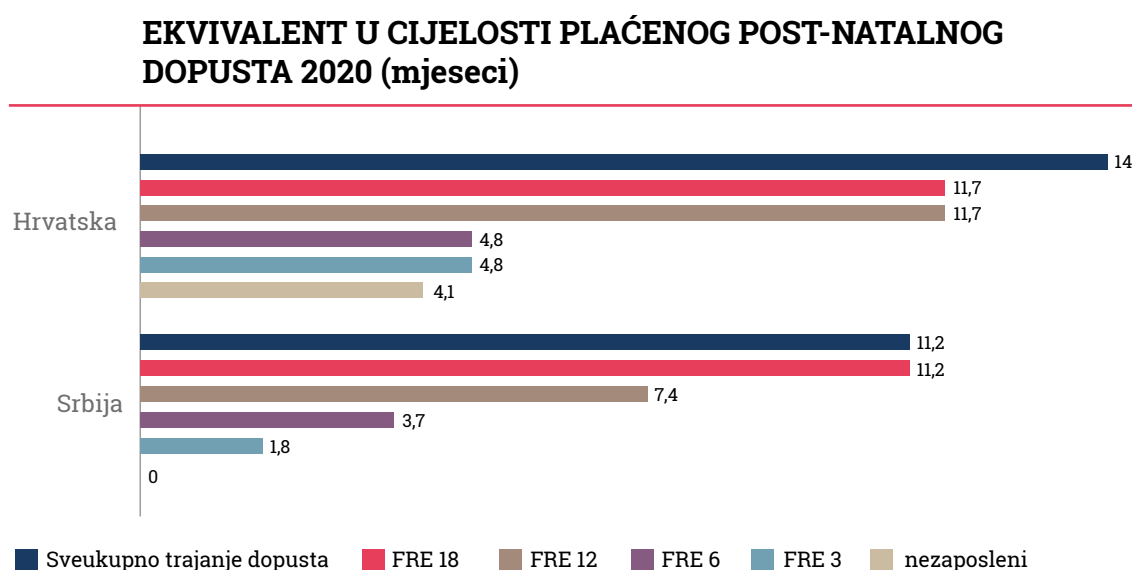
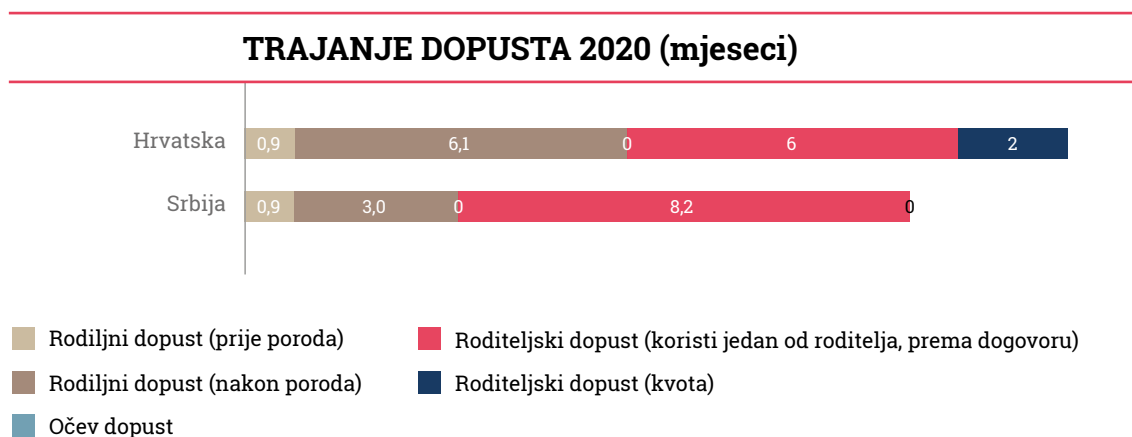
.....  
<sup>1</sup> Srbija ima sustav dopusta zasnovan isključivo na zaposlenju, dok Hrvatska ima inkluzivniju shemu dopusta koja omogućava pristup plaćenim dopustima svim roditeljima neovisno o njihovom statusu na tržištu rada (tzv. mješoviti sustav dopusta, koji kombinira pravo na plaćene roditeljske dopuste zaposlenih i nezaposlenih roditelja; vidi Dobrotić i Blum [2019](#); [2020](#)).

<sup>2</sup> Tek jedna petina djece predškolske dobi u obje zemlje polazi redovne jasličke programe, a nešto manje od dvije trećine djece redovne vrtičke programe ([TransMonee 2019](#)).

otežan pristup javnim dječjim vrtićima. Oni najčešće prilikom natječaja za upis djece u predškolske programe nisu u mogućnosti dokazati radni status (npr. tijekom roditeljskog dopusta istekao im je ugovor o radu; *freelanceri* rade od ugovora do ugovora) te se ne tretiraju kao prioritetna skupina prilikom upisa djece (prednost se daje obiteljima „dvostrukog hranitelja“). Ovaj je „dualizam“ ugrađen u sam dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi izraženiji u

Srbiji, a nejednakosti u pristupu i opsegu prava se u obje zemlje 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; jednoroditeljskih obitelji; istospolnih roditelja; žrtava obiteljskog nasilja).

**Slika 1:** Struktura dopusta i opseg prava na post-natalni dopust prema položaju roditelja na tržištu rada (u mjesecima; na slici trajanje dopusta za prvo dijete)



**Napomene:** U Srbiji su dopusti plaćeni 100% prosječne zarade ostvarene u 18 ili 24, a u Hrvatskoj 6 mjeseci prije početka korištenja dopusta. Osim toga, u Hrvatskoj roditelj mora raditi 9 mjeseci bez prekida ili 12 mjeseci s prekidima (unutar 24) prije početka dopusta kako bi ostvario pravo na punu naknadu. U Srbiji nije definirana minimalna roditeljska naknada, dok je gornja granica roditeljske naknade ograničena iznosom od tri prosječne plaće. U Hrvatskoj je gornja granica roditeljske naknade ograničena iznosom od 0.8 prosječne neto plaće (roditeljska naknada je izuzeta). **Produženi dopusti** koje mogu koristiti roditelji troje+ djece nisu prikazani (Hrvatska do djetetove treće godine, Srbija do druge). Samozaposleni roditelji te povremeno/privremeno zaposleni roditelji u Srbiji nemaju pravo na produženi dopust, dok roditelji izvan sustava rada (npr. rade temeljem ugovora u djelu) ili paušalni obrtnici u Hrvatskoj imaju pravo na minimalne naknade (HRK2.328,20 odnosno HRK2.703,36).

**Sveukupno trajanje dopusta** odnosi se na maksimalno post-natalno trajanje roditeljskog i roditeljskog dopusta zaposlenih roditelja (uključuje kvote, odnosno mjeseci dopusta neprenosive s jednog roditelja na drugog). **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 gornja granica naknada tretirana kao udio u prosječnoj neto plaći. FRE dopust izračunat je za (samo)zaposlene osobe koje imaju 18 (**FRE 18**), 12 (**FRE 12**), šest (**FRE 6**) i tri (**FRE 3**) mjeseca neprekinutog staža osiguranja neposredno prije početka dopusta te za „nezaposlene“ (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 FRE roditelja koji zarađuje više od jedne prosječne plaće u Hrvatskoj, odnosno tri u Srbiji niži, odnosno FRE pada s visinom plaće koja nadilazi gornju granicu naknade.



# Nesigurna i/li netipična zaposlenost i roditeljstvo: iskustvo roditelja djece jasličke dobi u Zagrebu i Beogradu

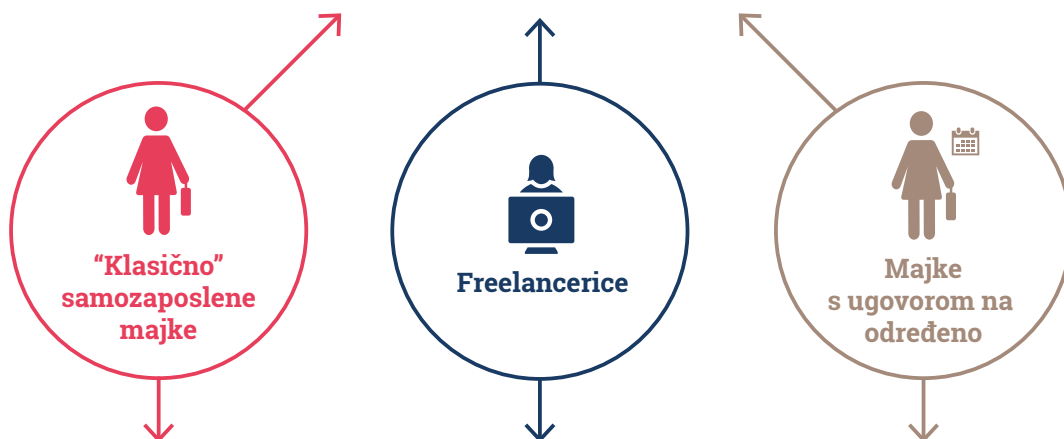
Roditelji, odnosno majke u nekom od oblika nesigurne i/li netipične zaposlenosti – zaposlene na određeno vrijeme/povremeno zaposlene, samozaposlene/freelancerice i (djelomice) zaposlene u neformalnoj ekonomiji – ukazale su na niz prepreka pri ostvarivanju i korištenju temeljnih roditeljskih prava, a što im ograničava mogućnost istovremenog sudjelovanja na tržištu rada i roditeljstva i/li otežava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada. S jedne je strane uzrok tome u samom međudnosu dizajna politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi i majčina položaja na tržištu rada, a zbog čega im je otežan pristup te sama mogućnost korištenja plaćenih dopusta i/li usluga javnih dječjih vrtića. S druge strane izazov predstavlja njihov nesiguran položaj na tržištu rada te breme koje sa sobom nosi tradicionalna raspodjela obiteljskih obaveza.

## Iskustvo korištenja roditeljskih dopusta

**Majke zaposlene s ugovorom na određeno „ispadaju“ s tržišta rada i gube pravo na (punu) roditeljsku naknadu.** Majkama zaposlenima s ugovorom na određeno tijekom bi korištenja roditeljskog dopusta u pravilu prestao radni odnos. Kako Srbija svoj sustav roditeljskih dopusta temelji isključivo na zaposlenju, u Beogradu bi mnoge majke u takvoj situaciji u potpunosti ostajale bez prava na roditeljsku naknadu te bi eventualno mogle ostvariti pravo na novčanu naknadu za nezaposlene osobe. Osim toga, dio je majki kojima je poslodavac produžio trajanje ugovora do kraja roditeljskog dopusta, a kako bi zadržale pravo na roditeljsku naknadu, ukazao kako su roditeljske naknade kasnile (3 do 9 mjeseci) što je njihove obitelji stavilo u iznimno tešku financijsku situaciju.

## Izazovi vezani uz korištenje roditeljskih/roditeljskih dopusta

- › Nepovoljna financijska situacija (npr. zbog niske roditeljske naknade, smanjenog opsega poslova ili isteka ugovora o radu)
- › Nedovoljna informiranost o pravima tijekom dopusta (npr. o trajanju dopusta, visini (paušalne) naknade, pravima očeva)



- › Niska roditeljska naknada (**HR**)
- › Počinju raditi najkasnije do **šestog mjeseca** starosti djeteta:
  - › financijski nužno zbog niske naknade i/li (**HR**)
  - › zbog straha od gubitka firme (**HR/RS**)
- › Tijekom dopusta gube dio klijenata ili firma upada u financijske poteškoće (**HR**)
- › Administrativne prepreke (npr. model i trošak održavanja hladnog pogona) (**HR/RS**)

- › Nisu imale pravo na plaćeni dopust (**RS**) ili su ostvarile pravo na minimalnu naknadu (**HR**)
- › Počinju raditi najkasnije **do četvrtog mjeseca** starosti djeteta:
  - › nemaju pravo na plaćeni dopust (**RS**) ili zbog niske naknade (**HR**) – financijska nužnost i/li
  - › strah od gubitka klijenata (**HR/RS**)

- › Istekom ugovora o radu gube pravo na naknadu (**RS**) ili počinju primati nižu, minimalnu naknadu temeljem statusa nezaposlenosti (**HR**)
- › Rodiljske/roditeljske naknade kasne tri do devet mjeseci (**RS**)

6



Horizon 2020



Pojedine bi majke isticala kako njihove obitelji u tom razdoblju nisu bile u mogućnosti podmiriti bazične životne potrebe. Njihova bi situacija bila nešto povoljnija u Zagrebu – zbog inkluzivnijeg bi sustava roditeljskih dopusta, koji pravo na plaćene dopuste omogućava zaposlenim i nezaposlenim roditeljima, majke s prestankom radnog odnosa

postale korisnice minimalne naknade. Iako bitno niža od naknade koju bi majka ostvarivala temeljem statusa zaposlenosti čime se financijska situacija obitelji vidljivo narušava, jamčila bi temeljnu socijalno-zaštitnu mrežu u ranoj fazi roditeljstva.

**Samozaposlene majke rade tijekom roditeljnog dopusta i naglašavaju nužnost brzog povratka na tržište rada, a kako ne bi dodatno ugrozile poslovanje vlastite firme ili izgubile klijente te time i materijalne uvjete vlastite obitelji.** Iskustvo je „**klasično**“ **samo-zaposlenih 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 uhodanije poslovanje i stabilnije prihode te time i pristup roditeljnim naknadama koje su u pravilu odgovarale njihovoj prethodnoj plaći. To im omogućava da nešto kasnije počinju intenzivnije raditi, 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 plaćen dopust te je za njihove obitelji bilo nužno da neposredno nakon poroda nastave raditi punim radnim intenzitetom (npr. majka blizanaca počinje raditi 17. dan nakon poroda). Činjenica da Hrvatska ima inkluzivniji sustav dopusta omogućava *freelancericama* u Zagrebu pristup pravu na minimalnu roditeljnu/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 one u pravilu počinju raditi unutar jednog do četiri mjeseca starosti djeteta. Dok im je roditeljna/roditeljska naknada iznimno bitna, budući da im predstavljala jedini stabilni приход neposredno nakon rođenja djeteta, činjenica jest da je ona bitno niža od prihoda koji su majke imale prije rođenja djeteta te su pojedine obitelji u ranoj fazi roditeljstva u iznimno teškoj financijskoj situaciji. Konačno, majke ukazuju i na administrativne prepreke i nelogičnosti s kojima se suočavaju prilikom korištenja dopusta, a koje im otežavaju nesmetano korištenje dopusta i čine njihovu radnu aktivaciju neposredno nakon poroda još nužnijom (npr. trošak održavanja hladnog pogona firme; nemogućnost naplate „starih“ projekata tijekom dopusta ili zadržavanja vježbenika).

## Iskustvo korištenja usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

**Majke suočene s ograničenim pristupom priuštivim i kvalitetnim uslugama RPOO-a često odgađaju polazak djeteta u dječji vrtić.**

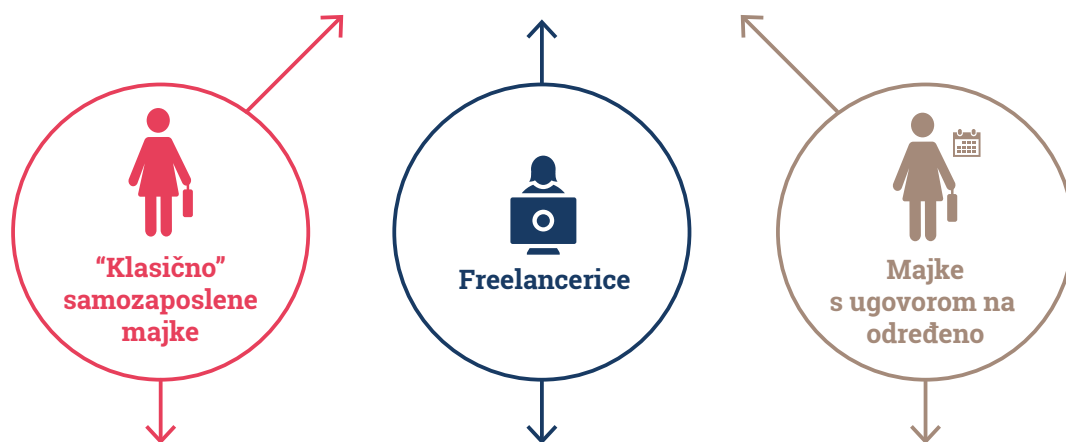
Odgađanje je polaska djeteta u dječji vrtić praksa izražena u Zagrebu, najčešće dok dijete ne navrši 18 mjeseci ili dvije godine. Dio je majki doveden pred takvu odluku nakon što im je uslijed nedostatnih kapaciteta odbijen upis djeteta u javni dječji vrtić. Ovdje je važno istaknuti kako zbog prirode vlastita zaposlenja majke u trenutku upisa u pravilu nisu mogle dokazati status zaposlenosti te su bile niže na listi prioriteta (uključivši samozaposlene majke troje djece u Beogradu jer se kriteriji upisa nisu uskladili s izmjenama zakona kojim one gube pravo na dvogodišnji dopust), dok dio njih nije podnosio zahtjev za upis nakon što im je rečeno da „ionako neće dobiti mjesto“. Također, jedna majka gotovo godinu dana od okončanja razvoda nije dobila pisanu odluku suda kojom bi dokazala status razvedene osobe te nije ostvarila dodatne bodove pri upisu. 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. Na problem prevelikih odgojno-obrazovnih skupina, a što vide problematičnim aspektom kvalitete jasličkih programa, ukazivale su gotovo sve majke.

**Zbog nedostatka priuštivih usluga RPOO-a „rad majki nije isplativ“.** Iako bi samozaposlene majke brzo počinjale raditi, one bi u nedostatku priuštivih usluga RPOO-a ipak smanjile uobičajenu poslovnu aktivnost. To je bilo posebice naglašeno kod *freelancerica*



## Izazovi vezani uz korištenje usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

- › Nedostupnost javnih jasličkih programa
- › Privatni dječji vrtić je tranzicijska opcija – nepriuštivost
- › Slaba kvaliteta jasličkih programa (prevelike odgojno-obrazovne skupine)
- › Slaba dostupnost neformalnih izvora skrbi (npr. bake/djedovi su bolesni, rade ili ne žive u istom gradu)
- › Nepriuštivost usluga „dadilja“ te nepovjerenje spram te usluge



- › Nepristupačnost javnih usluga RPOO-a – kriteriji upisa nisu se uskladili s izmjenama zakona kojim samozaposlene majke gube pravo na dvogodišnji dopust (RS)

- › Nepristupačnost javnih usluga RPOO-a (nemaju prioritet) (HR/RS)
- › Zbog jaza u skrbi smanjivanje opsega poslova/rad s djetetom (HR)

- › Nepristupačnost javnih usluga RPOO-a (nemaju prioritet) (HR/RS)
- › Zbog jaza u skrbi (privremeno) povlačenje s tržišta rada (HR)

8



Horizon 2020



u Zagrebu, koje su kao jedan od glavnih izazova isticale „neisplativost“ rada u ranoj fazi roditeljstva. Suočene s činjenicom da ne mogu upisati dijete u javni predškolski program one bi nastavljale raditi od doma istovremeno brinući o djetetu te su bile primorane smanjiti opseg posla, ali i odbijati pojedine ponude kod kojih im zarada ne bi nadilazila trošak povremene „dadilje“. Stoga bi najčešće preuzimale isplativije projekte ili količinu posla koju bi mogle odraditi danju dok dijete spava ili u večernjim satima. Važno je istaknuti kako je kod tih majki jako izražen

stres svakodnevnog i zapravo cjelodnevnog balansiranja između posla i djeteta. Većina se majki **s ugovorom na određeno** koji tijekom dopusta u pravilu ističe privremeno povlači s tržišta rada – dio njih traženje novog zaposlenja odgađa na kraći rok te ponovno ulazi na tržište rada kada dijete navršava osamnaest mjeseci do dvije godine i lakše je dobiti mjesto u javnom dječjem vrtiću, a dio njih povlači se s tržišta na duže razdoblje (do treće godine ili polaska djeteta u osnovnu školu, a što je najizraženije kod roditelja odgojitelja u Zagrebu).

**Privatni dječji vrtići tranzicijska su opcija, neformalna skrb nedostupna, a usluge „dadilja“ nepriuštive.** U Zagrebu tek manji dio majki upisuje dijete u privatni predškolski program, a što je dominantna opcija u Beogradu. U pravilu se radi o majkama za čije je obitelji, gledano s financijske strane, nužno da se što prije ponovno zaposle. I u Beogradu i u Zagrebu privatni dječji vrtić je i uz subvenciju grada roditeljima nepriuštit te je u pravilu tranzicijska opcija do upisa djeteta u javni program. U pojedinim slučajevima je i neželjena opcija jer bi majke preferirale neformalnu skrb (baka/djed) koja im najčešće nije dostupna ili uslugu „dadilja“ koja im nije priuštiva. U gotovo svim slučajevima bake/djedovi bili bi eventualno opcija za povremenu brigu o djetetu iz tri razloga: radi se o starijim ljudima koji su i sami bolesni, još su uvijek zaposleni ili pak ne žive u istom gradu. Kako su usluge „dadilja“ nepriuštive isticale su sve majke, a ponajviše samozaposlene majke u Zagrebu. Zanimljivo je istaknuti i kako majke u oba grada iskazuju određenu dozu nepovjerenja prema uslugama „dadilja“ te ističu kako bi i da im je usluga priuštiva teško ostavile dijete s „nepoznatom osobom“.

## Prekarno tržište rada i roditeljstvo

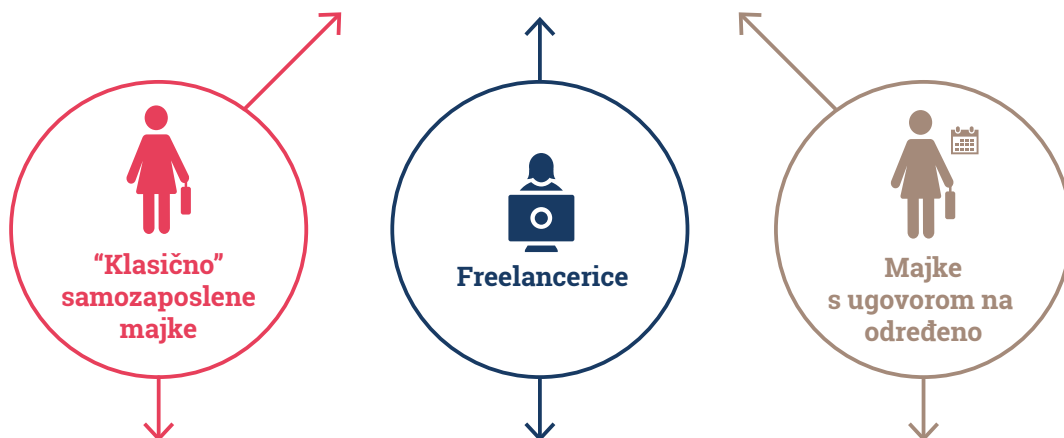
**Majke zaposlene s ugovorom na određeno izložene su diskriminativnim praksama na tržištu rada i otežano im je korištenje temeljnih roditeljskih prava.** Majke zaposlene na određeno isticale su strah od otkaza (tj. neproduživanja postojećeg ugovora) te teškoće pri ostvarivanju osnovnih prava vezanih uz trudnoću i porod, a kasnije i brigu o bolesnom djetetu (npr. bolovanje; slobodan radni dan za prenatalni pregled). U oba grada zbog straha od gubitka zaposlenja pojedine majke rade skrivajući poodmaklu trudnoću. Pri

tome je puno teža situacija majki u Beogradu koje znaju da će s prestankom radnog odnosa ostati bez ikakvog prava na roditeljsku naknadu te zbog straha da ne upadnu u (još veće) siromaštvo ne koriste preporučeno pravo na čuvanje trudnoće, a čime se izlažu zdravstvenom riziku. Majke dijele i 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. Također, zbog straha da bi to moglo dovesti do gubitka zaposlenja koje im je nužno da prehrane obitelj majke ne koriste pravo na bolovanje radi njege bolesnog djeteta. U svim se slučajevima radilo o nepodržavajućem radnom okruženju, gdje bi praksa neproduživanja ugovora o radu trudnicama bila uobičajena. Često se jednostavno radilo o praksama samih firmi, koje radnike/ce dugoročno drže na kratkoročnim ugovorima (ponekad se produžuju na mjesečnoj ili tromjesečnoj osnovi). Majke u Beogradu govorile bi kako su kod istog poslodavca na taj način zaposlene i po osam godina (uključivši javni sektor), a zakonska bi se obaveza sklapanja ugovora o radu na neodređeno izbjegavala osnivanjem „sestrinskih“ firmi.

**Otežana (potpuna) integracija majki ne tržište rada nakon roditeljskog dopusta.** Majke su suočene s različitim barijerama prilikom ponovne integracije na tržište rada. Jedna od ključnih barijera njihovoj (većoj) radnoj aktivaciji već su opisane *potškoće vezane uz pristup RPOO-u* zbog čega se dio majki u potpunosti privremeno povlači s tržišta rada (majke s ugovorom na određeno) ili smanjuje opseg posla i time primanja (*freelancerice*). Također, *majčinstvo* bi često *bilo percipirana prepreka pri ponovnom zapošljavanju*, posebice kod majki koje su bile zaposlene s ugovorom na određeno. Ne samo da pojedini poslodavci nisu bili skloni zapošljavati majke s malom djecom, već bi i one same isticale kako zaobilaze takva

## Izazovi vezani uz nesiguran položaj na tržištu rada

- › Otežano korištenje bolovanja/nema pravo na bolovanje
- › Otežana integracija na tržište rada nakon korištenja roditeljnog/roditeljskog dopusta
- › Nemogućnost pronalaska sigurnog zaposlenja



- › Nesigurnost ugovorenih poslova/ugovaranja novih poslova (**HR**)

- › Nesigurnost ugovaranja novih poslova/projekata (**HR/RS**)

- › Skrivaju poodmaklu trudnoću zbog straha da im se neće produžiti ugovor (**HR/RS**)
- › Rade tijekom trudnoće suprotno liječničkoj preporuci zbog straha da im se neće produžiti ugovor i izgubiti će pravo na roditeljnu naknadu (**RS**)
- › Prestanak radnog odnosa tijekom korištenja roditeljskog dopusta (**HR/RS**)
- › Majčinstvo je percipirano kao prepreka pri traženju novog zaposlenja (**HR/RS**)
- › Odustaju od posla u struci i traže vremenski manje zahtjevan posao (**HR**)
- › Nemogućnost odbijanja noćnog rada/smjenskog rada (**HR/RS**)
- › Stres uzrokovan radom na jako kratkim ugovorima (npr. mjesečni do tromjesečni) (**HR/RS**)

10



Horizon 2020



radna mjesta jer su već radile u nepodržavajućem radnom okruženju te to ne bi bilo moguće s malim djetetom (npr. intenzivan prekovremeni rad, odsustvo bilo kakve fleksibilnosti u pogledu radnog vremena, nemogućnost korištenja bolovanja). Štoviše, zbog toga pojedine visokoobrazovane majke namjerno *ne traže posao u struci*, koji bi im mogao osigurati veću plaću i bolje izgleda za napredovanje.

# Tradicionalna raspodjela obiteljskih obaveza

**Breme tradicionalne raspodjele obiteljskih obaveza predstavlja dodatan izvor stresa i prepreku (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. Majke u Zagrebu, vidljivo kritičnije i spremnije govoriti o rodno neravnopravnoj raspodjeli obiteljskih poslova, isticale bi kako upravo raspodjela kućanskih poslova dovodi do najviše tenzija unutar obitelji. Također, mentalni rad, odnosno činjenicu da je cjelokupna organizacija kućanstva te briga oko toga da se „stvari obave“ na njima smatraju iscrpljujućom i velikim izvorom stresa (a ujedno nevidljivim radom). Tradicionalna raspodjela na „muške“ i „ženske“ poslove prisutnija je u Beogradu te kod nezaposlenih majki ili majki manje aktivnih na tržištu rada, a gdje je ona bila i prihvaćenija (ili pak se podrazumijevala). Kod tih bi majki bio izraženiji i *gatekeeping* – isticale bi primarnu ulogu oca kao „hranitelja“ i potrebu isključive majčine brige o djetetu u ranoj dobi te bi neke i isključivale oca iz pojedinih aktivnosti. Zanimljivo se osvrnuti na „privid ravnopravnosti“ koji se često mogao primjetiti kod majki u Zagrebu. Rasprava bi često započinjala „ravnopravni smo“, dok bi daljnji razgovor vodio do spoznaje o mnogim aspektima neravnopravnosti. Najčešće su to kućanski poslovi (posebice rutinski poput glačanja i pranja rublja), dok je situacija vidljivo ravnopravnija po pitanju aktivnosti vezanih uz djecu.

**Kada postoje „dobro plaćene“ kvote, dio će očeva koristiti roditeljski dopust.** Iako u oba grada dopuste dominantno koriste majke, postojanje kvota unutar sustava roditeljskih dopusta čini razliku. Tako u Zagrebu dio

očeva koristi pravo na roditeljski dopust, u pravilu kada im je to financijski isplativija opcija (npr. primanja im nisu puno viša od naknade; majka zarađuje više) ili nakon što nisu mogli upisati dijete u javni dječji vrtić te kvotama prevladavaju jaz u skrbi između kraja majčinog dopusta i početka polaska djeteta u redovni predškolski program. U tim obiteljima očevi ravnopravno sudjeluju u gotovo svim obiteljskim obavezama. Partneri „klasično“ samozaposlenih majki koji aktiviraju roditeljski dopust nastavljaju raditi i ne preuzimaju punu brigu o djetetu. Pravo aktiviraju kako bi i nakon majčina povratka na tržište rada obitelj zadržala pravo na roditeljsku naknadu kojom si osigurava prijeko nužan izvor prihoda dok majka ne uspostavi normalno poslovanje nakon povratka s dopusta. Očevo korištenje roditeljskog dopusta nije bilo predmetom rasprava u Beogradu koji nema sustav kvota te bi majke isticale kako se jednostavno podrazumijevalo da će one koristiti cijeli dopust.

**Kada su kvote slabije plaćene i očevi nemaju podršku okoline, neće koristiti roditeljski dopust.** Majke čiji partneri nisu koristili svoje individualno pravo na roditeljski dopust isticale bi kako im to nije bila isplativa opcija zbog preniske roditeljske naknade, ali i kako njihovi partneri nisu tražili suglasnost poslodavca zbog straha od negativnih posljedica na radnom mjestu. Zbog vezivanja kvota na radni status majke, dio njih zbog majčina statusa na tržištu rada nije niti imao pravo na dopust (dominantno partneri nezaposlenih majki i *freelancerica*). Kod dijela majki, posebice onih koje su se nakon prestanka radnog odnosa na određeno povukle s tržišta rada, bili su izraženi i tradicionalni narativi (npr. otac nije spreman na to, otac ne može biti sam s malim djetetom). Pojedina iskustva majki ukazuju i na odsustvo podrške u široj okolini (obitelj, radno mjesto), a zbog čega očevi odustaju od korištenja dopusta.

# Ključni nalazi ove studije i njihove implikacije

12

Ovdje izneseni rezultati jasno ukazuju na potrebu unaprjeđenja politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi te razvijanja jednog koherentnog „paketa mjera“, a koje bi nadvladale nejednakosti u pristupu pravima i jaz u skrbi, osigurale adekvatnu zaštitu (budućih) roditelja na tržištu rada te omogućile i osvijestile važnost ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca i u skrbi i na tržištu rada. Budućim je reformama potrebno:

- U Srbiji koja sustav roditeljskih dopusta temelji isključivo na zaposlenju, **re-konceptualizirati politike roditeljskih dopusta** te ih ponovno redefinirati kao pravo na skrb i socijalnu zaštitu, a ne samo kao pravo iz radnog odnosa;
- **Razviti inkluzivnije sheme roditeljskih dopusta** koje će svim roditeljima omogućiti adekvatan pristup i opseg prava na plaćene dopuste, a time i same mogućnosti stvarnog korištenja dopusta (npr. putem adekvatnijih prava roditelja u nesigurnoj/netipičnoj zaposlenosti što uključuje i blaže kriterije pristupa pravima; uvođenje očevih kvota/dopusta neovisnih o majčinom statusu na tržištu rada);
- **Osigurati pristup priuštvim i kvalitetnim uslugama RPOO-a svoj djeci**, a ponajprije osigurati jamstvo mjesta svakom djetetu; uvesti elemente

priuštvosti unutar samih sustava RPOO-a (npr. besplatne programe, subvencije koje će počivati na progresivnoj skali te definirati i maksimalan iznos roditeljskog sudjelovanja u cijeni programa koji može propisati općina/grad) te poboljšati omjer odgojitelja i djece unutar odgojno-obrazovnih skupina;

- **Razviti dodatne mehanizme podrške za samozaposlene roditelje** te ukloniti formalne prepreke u ostvarivanju i korištenju prava (npr. više naknade za roditelje izvan sustava rada, povremeno/privremeno zaposlene ili paušalne obrtnike/ce; (novčane) potpore u održavanju hladnog pogona ili za troškove skrbi za dijete; subvencije za zapošljavanje osoba koje ih mogu zamijeniti tijekom dopusta; olakšice/potpore pri ponovnoj integraciji na tržište rada nakon dopusta);
- **Osigurati ujednačenu implementaciju postojećeg zakonodavstva na području dopusta i usluga RPOO-a te općenito implementaciju postojećeg radnog zakonodavstva**, a koje je potrebno i dodatno pojednostaviti i unaprijediti kako bi se osigurala adekvatna zaštita (budućih) roditelja na tržištu rada (npr. putem edukacija službenika;

pojačanog inspekcijskog nadzora i kažnjavanja poslodavaca koji krše prava iz radnog odnosa; otvaranja većih mogućnosti sklapanja sigurnijih ugovora o radu);

- **Uvođenje dodatnih programa usmjerenih roditeljima u samim poduzećima te osvještavati važnost mijenjanja organizacijske kulture „stalne dostupnosti“** (npr. dodatne financijske potpore poslodavcima za uvođenje roditeljima prijateljskih mjera; provedba kampanja i radionica);
- **Jasno informirati roditelje o njihovim roditeljskim pravima i osvještavati važnost ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca u skrbi i na tržištu rada te uključivanja djeteta u predškolske programe.**



# Metodologija

14

Izneseni rezultati dio su istraživanja provedenog u okviru komparativnog projekta „Socijalne i rodne nejednakosti u skrbi: politike usmjerene 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](#)). Jedan je od ciljeva projekta bio ukazati na izazove i prepreke s kojima se u ranoj fazi roditeljstva suočavaju roditelji s netipičnim i nestabilnim radnim karijerama, a vezani su uz sam dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi i (neadekvatan) pristup roditeljskim dopustima te uslugama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Izneseni rezultati temelje na: podacima prikupljenima analizirajući dokumente i zakonodavstvo u razdoblju od 1945-2020, intervjuima provedenima s donositeljima odluka (18 intervju u Hrvatskoj i Srbiji) i roditeljima

djece jasličke dobi (1–3 godine) koji zbog međudnosa dizajna politika usmjerenih skrbi za djecu i svog položaja na tržištu rada imaju otežan pristup te mogućnosti korištenja plaćenih dopusta i/li usluga (35 intervju u Hrvatskoj i Srbiji). Iako je inicijalni poziv za sudjelovanje u istraživanju bio usmjeren i majkama i očevima, svi su intervjui rađeni s majkama (dva partnerska). Organizirana je i jednodnevna radionica na kojoj su rezultati dodatno raspravljani s udrugama koje se bave zagovaranjem prava različitih skupina roditelja: RODA, Adopta, Murid Čakovec, Centar za građanske inicijative Poreč, Status M, Dugine obitelji, Romska organizacija mladih Hrvatske, SOS Rijeka i BRID. InCARE projekt se financirao sredstvima iz programa za istraživanje i inovacije EU-a Obzor 2020, u sklopu sporazuma o dodjeli bespovratnih sredstava Marie Skłodowska-Curie br. 786826.

# Kontakt

## Dr. sc. Ivana Dobrotić

Department of Social Policy and Intervention  
University of Oxford

[ivana.dobrotic@spi.ox.ac.uk](mailto:ivana.dobrotic@spi.ox.ac.uk)

<https://www.incare-pyc.eu/ivana-dobrotic/>

## Više o ovom istraživanju:

<https://www.incare-pyc.eu/>

<https://www.incare-pyc.eu/resources/>

## Detaljnije informacije:

Dobrotić, I. (2021), 'Rastuća nevidljiva većina'? Nesigurna i netipična zaposlenost i roditeljstvo u post-jugoslavenskim zemljama, <https://www.incare-pyc.eu/resources/>

Dobrotić, I. (2019), Promjenjiva narav društvenih i rodni nejednakosti povezanih uz dizajn politika usmjerenih skrbi za djecu predškolske dobi u post-jugoslavenskim zemljama, [https://www.incare-pyc.eu/wp-content/uploads/2019/07/INCARE\\_final\\_hr.pdf](https://www.incare-pyc.eu/wp-content/uploads/2019/07/INCARE_final_hr.pdf)

15



Horizon 2020



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

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

Siječanj 2021





Horizon 2020

