

# Izazovi usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života u Hrvatskoj

---

Šunjić, Antonija

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:374457>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-24**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**PRAVNI FAKULTET**  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**

**Antonija Šunjić**

**IZAZOVI USKLADIVANJA PROFESIONALNOG I  
OBITELJSKOG ŽIVOTA U HRVATSKOJ**

**DIPLOMSKI RAD**

Zagreb, 2023. godina

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**PRAVNI FAKULTET**  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**

Diplomski studij socijalne politike

**Antonija Šunjić**

**IZAZOVI USKLADIVANJA PROFESIONALNOG I  
OBITELJSKOG ŽIVOTA U HRVATSKOJ**

DIPLOMSKI RAD

Zoran Šućur, prof. dr. sc.

Zagreb, 2023. godina

## **IZAZOVI USKLAĐIVANJA PROFESIONALNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA U HRVATSKOJ**

Sažetak:

*U radu se daje kratki pregled obiteljskih funkcija i promjena koje je uzrokovao ulazak žena na tržište rada. Razmatra se razvoj obiteljske politike u Hrvatskoj i njeni modeli. Prikazuju se mjere obiteljske politike i prilagodbe na tržištu rada. Raspravlja se o ulozi države i društva, kao i sve veće prilagodbe europskim standardima s ciljem olakšavanja izazova usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života koji se obično stavlja pred žene, a onda i cijelu obitelj. U modernom društvu određene institucije preuzele su neke funkcije obitelji kako bi obiteljskim zajednicama olakšale izvršavanje drugih, prvenstveno ekonomskih funkcija. U ovom se slučaju ističe uloga države, jedinica lokalne samouprave i tržišta koji mogu ponuditi usluge za djecu i obitelj, npr. usluge vrtića i drugih primjerenih ustanova dok roditelji obavljaju plaćene poslove, tj. osiguravaju ekonomsku funkciju svoje obitelji. Nadalje, objašnjavaju se i druge značajne mjere obiteljske politike kojima država pokušava pomoći pri rješavanju obiteljskih izazova, osobito roditeljski dopusti, doplatak za djecu i porezne olakšice. Razmatra se uređenje zakonskog okvira koji se bavi temom usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života. Promatra se konflikt profesionalne i obiteljske uloge u kontekstu pandemije COVID-19 koja je zasigurno ostavila trag u obje sfere života ljudi.*

*Ključne riječi: usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života, obiteljska politika, roditeljski dopusti, doplatak za djecu, vrtići i jaslice*

## **CHALLENGES OF WORK-LIFE BALANCE IN CROATIA**

Abstract:

*The paper gives a brief overview of family functions and the changes caused by women's labor force participation. The development of family policy in Croatia and its model are considered. Measures of family policy and factors affecting the labor market are presented. The role of the state and society is discussed as well as the increasing need for compliance to European standards with the aim of promoting work-life balance, which is traditionally considered a woman's responsibility. In modern society, certain institutions have taken over some family functions to help them carry out others, primarily economic functions. In this case, the role of the state, municipalities and the market is highlighted. They provide various services for children and families, for example, daycares and other suitable institutions, while parents are at work ensuring the economic function of their family. Furthermore, other significant state's policy measures for families are explained, which should help in solving the challenges of maternity and parental leave, child benefits and tax relief. Also, the regulation of the legal framework which promotes the work-life balance is considered. The difference between professional and family roles are also*

*observed in the context of the COVID-19 pandemic, which has certainly left its mark in both parts of people`s lives.*

*Key words: work-life balance, family policy, maternity and parental leave, daycares*

## **Izjava o izvornosti**

Ja, Antonija Šunjić pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Antonija Šunjić

Datum: 25.10.2023. godine

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. OBITELJ I NJENE FUNKCIJE .....	4
3. MODELI OBITELJSKE POLITIKE .....	6
4. RAZVOJ OBITELJSKE POLITIKE U HRVATSKOJ .....	9
5. MJERE OBITELJSKE POLITIKE .....	13
5.1. PREGLED DOPUSTA .....	13
5.2. PREGLED DJEČJIH DOPLATAKA I POREZNIH OLAKŠICA.....	17
5.3. PREGLED USLUGA SKRBI ZA DJECU .....	20
6. PREGLED MJERA NA TRŽIŠTU RADA USMJERENIH RODITELJIMA .....	28
7. USKLAĐIVANJE PROFESIONALNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA: .....	30
7.1. USKLAĐIVANJE PROFESIONALNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA U VRIJEME PANDEMIJE COVID-19 .....	34
8. ZAKLJUČAK.....	36

## 1. UVOD

Termin novi socijalni rizici često se pojavljuje u novijoj literaturi povezanoj sa socijalnom politikom i podrazumijeva situacije u kojima se pojedinci susreću s gubitkom blagostanja, što je posljedica transformacija društvene i ekonomske sfere života koje su potaknute postindustrijskim društvom (Bonoli, 2006., prema Babić i Baturina, 2015.). Novi socijalni rizici prvenstveno utječu na ljude u ranijim fazama života, obično prilikom uključivanja na tržište rada i iskoraka u privatnom životu u smislu osnivanja vlastite obitelji (Babić i Baturina, 2015.). U prošlosti se položaj žena znatno razlikovao u usporedbi s onim danas jer se smatralo da su muškarci hranitelji obitelji, tj. osiguravaju njenu ekonomsku stabilnost. Međutim, situacija se promijenila pa je dvohraniteljski model postao norma u razvijenim zemljama (Damjanić, 2014.). Na početku 21. stoljeća u mnogim europskim zemljama stopa uključenosti žena životne dobi od 25 do 49 godina na tržištu rada kreće se oko 60 % naviše (Akrap i Čipin, 2011.). Različiti su razlozi sve višeg postotka žena koje su uključene na tržište rada, od više razine obrazovanja do potrebe za boljim materijalnim statusom i ekonomskom samostalnosti. Budući da više ne postoje poslovi koji su tradicionalno rezervirani samo za muškarce, žene se imaju pravo natjecati za sve poslove bez zakonskih prepreka. Sve te okolnosti omogućile su značajno povećanje broja obitelji u kojima oba bračna partnera razvijaju svoju karijeru (Damjanić, 2014.). Slijedom toga, može se reći da su se u odnosu na prošlost promijenile tradicionalne uloge u obitelji te raste zagovaranje dvohraniteljskog modela obitelji koji podrazumijeva zaposlenost oba partnera. Kako dolazi do promjena karaktera rada, paralelno se događaju i promjene očitovane u (ne)ravnoteži rada i obitelji te je vidljiva promjena ekonomske uloge žena koje, pod utjecajem povećanih obrazovnih standarda i unapređenja rodne jednakosti, traže plaćeno zaposlenje na tržištu rada (Kamenov i Jugović, 2011.). Međutim, novi ekonomski modeli rada, pod čijim su se utjecajem mijenjali radni i životni uvjeti, nisu u potpunosti nadoknadili nedostatak poslova za koje su u tradicionalnom modelu bile zadužene žene te Giddens (2009., prema Kamenov i Jugović, 2011.) ističe da je to razlog izazova usklađivanja profesionalnih i obiteljskih obaveza koji su danas prisutni. Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada ranije su se doživljavale prvenstveno kao instrument promicanja uključivanja žena na tržište rada, a danas kao multifunkcionalne jer mogu dovesti do pozitivnih ishoda i u drugim područjima djelovanja socijalne države (Dobrotić, 2015.). Europska unija trebala bi više zagovarati i ulagati u politike usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života. Naime, u centar pažnje



postavljaju se ekonomski ciljevi rasta zaposlenosti, a u drugom planu je činjenica da se podjela rada unutar obitelji nije toliko značajno promijenila te je i danas čest slučaj tradicionalne podjele. Tako se žene suočavaju s dvostrukim opterećenjem jer uz plaćeni posao i dalje više preuzimaju odgovornost za kućanske poslove i brigu o djeci (Akrap i Čipin, 2011.). Kada se govori o preferencijama životnog stila žena, Damjanić (2014.) navodi da postoje tri modela: radno orijentirani, kućanski i adaptivni model. Najzastupljeniji je adaptivni model koji podrazumijeva traženje ravnoteže između plaćenog rada, kućanskih poslova i brige o djeci. Međutim, neovisno o preferenciji, potrebno je omogućiti svakoj ženi da se ostvari na više razina, posebno profesionalnoj i obiteljskoj koje predstavljaju izazov prilikom usklađivanja. To bi se moglo omogućiti suradnjom, tj. interakcijom triju čimbenika: države, tržišta rada i obitelji.

Uspoređujući iskustva Skandinavskih zemalja i Hrvatske, Damjanić (2014.) dolazi do zaključka kako na odluku o roditeljstvu utječu ne samo obiteljske politike, nego i kulturne vrijednosti prisutne u društvu. U Skandinavskim zemljama prisutne su fleksibilne obiteljske politike koje za cilj imaju rodnu ravnopravnost, osnaživanje položaja žena na tržištu rada, promicanje obitelji s dva hranitelja te usklađivanje plaćenog rada i obiteljskih obaveza. Što se Hrvatske tiče, kulturne i društvene vrijednosti razlikuju se od Skandinavskih te ističe značajan nedostatak institucionalne podrške za brigu o djeci te problematiku usklađivanja profesionalnih i obiteljskih obaveza koje su povezane s mjerama obiteljske politike.

U želji da se što bolje razumije navedena problematika, u radu se daje kratki pregled obiteljskih funkcija i promjena koje je uzrokovao ulazak žena na tržište rada. Zatim se razmatra razvoj obiteljske politike u Hrvatskoj i njeni modeli. Prikazuju se mjere obiteljske politike i prilagodbe na tržištu rada. Raspravlja se i o ulozi države i društva, kao i sve veće prilagodbe europskim standardima s ciljem olakšavanja izazova usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života koji se obično stavlja pred žene, a onda i cijelu obitelj. Naime, dva prihoda u obitelji znače lakše podmirivanje potreba i veće blagostanje. Osim toga, zaposlenje pruža ženama priliku za profesionalno ostvarenje. Postavlja se pitanje: ako je u tradicionalnom smislu žena bila odgovorna za kućanske poslove i brigu o djeci, tko bi i u kojoj mjeri mogao osigurati zamjenu u obavljanju tih poslova? U modernom društvu određene institucije preuzele su neke funkcije obitelji kako bi obiteljskim zajednicama olakšale izvršavanje drugih, prvenstveno ekonomskih funkcija (Kregar i sur., 2008.). U ovom se slučaju ističe uloga države ili tržišta koji mogu ponuditi usluge za djecu i obitelj, npr. usluge vrtića i drugih primjerenih ustanova dok roditelji obavljaju plaćene poslove, tj. osiguravaju ekonomsku funkciju svoje obitelji. Nadalje, objašnjavaju se i druge značajne mjere obiteljske politike

kojima država pokušava pomoći pri rješavanju obiteljskih izazova i uređenje zakonskog okvira koji se bavi temom usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života. Promatra se i konflikt profesionalne i obiteljske uloge u kontekstu pandemije COVID-19 koja je zasigurno ostavila trag u obje sfere života ljudi.

## 2. OBITELJ I NJENE FUNKCIJE

Nije jednostavno jednoznačno definirati obitelj, osobito u današnje vrijeme kada se svakodnevno mijenjaju sve sfere života. Međutim, svi se možemo složiti da je obitelj toliko važna da je često predmet interesa znanstvenika u različitim poljima. Puljiz (1994.) obitelj definira kao temeljnu ljudsku grupu unutar kategorije tzv. primarnih grupa koje karakterizira prisnost među članovima. Neke druge definicije obitelji definiraju obitelj u odnosu na njenu strukturu, odnosno članove. Tako Štalekar (2010.) ističe da se članom obitelji postaje rođenjem, usvajanjem i zasnivanjem braka. Nadalje, navodi da je obitelj privatna i intimna okolina, ali je istovremeno podložna utjecaju društva pa su neki dijelovi odnosa unutar obitelji te prava i obaveze uređeni Obiteljskim zakonom (Štalekar, 2010.).

Obitelj se sagledava u odnosu na njenu funkciju, strukturu i odnose između članova obitelji te obitelji i okoline. Funkcije obitelji su zadovoljavanje primarnih i sekundarnih ljudskih potreba (Nimac, 2010.). One su odgovor na zahtjeve koje na obitelj postavljaju neminovne društvene promjene.

Murdock (1968., prema Visković, 2018.) navodi da su univerzalne obiteljske funkcije biološko-reproduktivna, odgojno-obrazovna i ekonomska funkcija. Reproductivna funkcija obitelji važna je za cjelokupno društvo i natalitet, tj. povoljne stope prirodnog prirasta stanovništva s čijim se padom suočavaju europske zemlje (Janković, 2008.). Ekonomska funkcija podrazumijeva obvezu roditelja za osiguravanje ekonomskih uvjeta života djeteta, ali i osiguravanje uvjeta za zdrav razvoj, odgoj i obrazovanje (Visković, 2018.). Drugi pak uz navedene funkcije dodaju emocionalnu i socijalizacijsku funkciju. Emocionalna funkcija naglašava međusobnu emocionalnu povezanost članova obitelji, osobito ljubav. Također, Janković (2008.) naglašava da, osim prethodno spomenutog, obitelj kroz emocionalnu funkciju kompenzira negativne emocije donesene iz okoline. Socijalizacijska funkcija usko je povezana s obitelji jer se odvija od najranije dobi, a roditelji u njoj imaju najvažniju ulogu (Janković, 2008.). Ako promatramo sve funkcije zajedno, možemo vidjeti njihovu međusobnu povezanost i međuovisnost.

Obitelj je društvena grupa sklona promjenama pod utjecajem promjene društvenog konteksta. Prema tome, dosadašnji načini funkcioniranja obitelji postaju neprikladni te se gube neke funkcije, a druge dolaze na njihovo mjesto (Nimac, 2010.).

Tradicionalno shvaćanje obitelji podrazumijeva oca koji radi i preuzima ulogu hranitelja obitelji te majku koja kod kuće brine o djeci. Kao odgovor na društvene promjene,

u suvremenom društvu pojavljuju se drugačiji modeli obitelji. Obitelj je dinamična skupina osoba koje su povezane te su u međusobnoj interakciji, ali i sa širim socijalnim okruženjem. S obzirom na sve te interakcije, dolazi do promjena unutar obitelji u podjeli uloga, pri čemu se ističe jačanje dvohraniteljskog modela, i u strukturi obitelji gdje je primijećeno povećanje nepotpunih obitelji, primjerice nepotpune obitelji koje su posljedica razvoda, izvanbračnih veza i samohranih roditelja (Berc i sur., 2004.).

Brojne društvene promjene utječu na funkcioniranje obitelji, ali su postojane osnovne funkcije podmirivanja emocionalnih i fizičkih potreba, kao i osiguranje socioekonomskih uvjeta za život (Štalekar, 2010.).

### 3. MODELI OBITELJSKE POLITIKE

Obiteljska politika promatra se kao dio socijalne politike. Spada u javnu politiku jer država preuzima odgovornost za njeno provođenje. Država njome djeluje na obitelj radi poboljšanja njenog položaja, a osobito položaja najugroženijih obitelji. Predstavlja cjelovit i sustavan skup mjera kojima se intervenira u korist obitelji u vidu ekonomskog, socijalnog, zdravstvenog, stambenog i sličnog karaktera te ublažavanja financijskog tereta što ga predstavljaju djeca, omogućavanja pomirenja obiteljskih i radnih obaveza te zaštite trudnica i djece (Puljiz i suradnici, 2005.). Autori također ističu da je važno raščlaniti populacijsku politiku od obiteljske politike. Dok je populacijska politika usmjerena na intervencije za postizanje demografskih ciljeva, kao što je na primjer povećanje broja stanovnika, obiteljska politika usmjerena je na unapređenje kvalitete života obitelji i svih njenih članova. Unatoč razlikama, postoji i preklapanje tih dviju politika, pa se tako neke mjere obiteljske politike mogu ujedno smatrati i mjerama populacijske politike (kao na primjer dječji doplatak, porezne olakšice, ali i neke usluge za djecu i obitelj).

Tradicionalna obiteljska politika prema Puljizu (1994.) nastoji podržati patrijarhalnu strukturu obitelji, u kojoj se zapošljavanje žena destimulira, dok moderna obiteljska politika daje snažnu potporu majci koja je zaposlena.

Najpoznatija podjela obiteljske politike je ona autorice Lewis (1994.) koja prema tipu hranitelja razlikuje tri modela obiteljske politike, a odgovaraju na ekonomsku funkciju obitelji.

Čvrsti model muškog hranitelja obitelji (eng. *male breadwinner*) karakterističan je za veliku Britaniju i Irsku. Prema ovom modelu, žene su uzdržavane članice obitelji koje u obitelji imaju ulogu supruge i majke. Ovisne su o plaći muža-hranitelja, a ako se zapošljavaju, onda se radi o zaposlenosti na pola radnog vremena ili o sekvencijalnom zapošljavanju. U zemljama pretežno čvrstog tipa muškog hranitelja, javne usluge za obitelj i djecu slabo su razvijene, što predstavlja prepreku masovnijem zapošljavanju žena (Zrinščak i Puljiz, 2002.).

Drugi model je modernizirani model muškog hranitelja (eng. *modernized male breadwinner*) kojeg nalazimo u Francuskoj. Model predstavlja neku vrstu kompromisa jer žena ima plaćeni posao van kuće i predstavlja sekundarnog hranitelja, iako ima manju plaću zbog rada u skraćenom radnom vremenu (Kotowska i Matysak, 2008.).

Treći model je dvohraniteljski model obitelji (eng. *dual-earner model*) u kojem oba partnera rade i jednako doprinose kućanstvu. Na tržište rada uključeni su u punom ili

skraćenom radnom vremenu. Ovaj model karakterističan je za Nordijske države. Dijeli se u dva podtipa: model dva hranitelja - dva skrbnika (eng. *dual-earner-dual-career*) i model dvostruke opterećenosti žene (eng. *female double-burden model*). Prvi podtip, model dva hranitelja - dva skrbnika, pretpostavlja podjednaku raspodjelu poslova unutar obitelji, tj. brigu o djeci i kućanskim poslovima. Drugi podtip, model dvostruke opterećenosti žene, pretpostavlja situaciju u kojoj su žene zadužene i za ekonomsko privređivanje i za kućanske poslove i brigu o djeci. U ovakvom slučaju žene se susreću s izazovima u pomirenju obiteljskih i poslovnih zadaća (Akrap i Čipin, 2011.).

Akrap i Čipin (2011.) žene u Hrvatskoj dijele u četiri skupine, ovisno o njihovom položaju na tržištu rada. Prvu skupinu čine žene koje nisu uključene na tržište rada (model muškog hranitelja), drugu čine one koje su nezaposlene (model muškog hranitelja), treću čine žene zaposlene na pola radnog vremena (modernizirani model muškog hranitelja), a četvrtu čine žene zaposlene na puno radno vrijeme (dvohraniteljski model).

Esping-Andersenova tipologija također je utjecajna, ali nailazi na osporavanja povezana sa zanemarivanjem uloge žene i obitelji u društvu. Razlikuje tri osnovna tipa socijalnih režima: liberalni, konzervativno-korporativni i socijaldemokratski. Liberalni tip karakterističan je za anglosaksonske zemlje i naglasak stavlja na tržište te je okarakteriziran skromnim planovima socijalnog osiguranja i niskim potporama ugroženim skupinama na osnovi procjene imovinskog stanja. U zemljama kontinentalne Europe prisutan je konzervativno-korporativni režim. Socijalna prava u ovom režimu usko su vezana za status zaposlenja i prava koja proizlaze iz tog statusa. Socijaldemokratski režim karakterističan je za Skandinavske zemlje te je socijalna politika tih država redistributivna i obilježena univerzalizmom (Bouillet i suradnici 2002., prema Lekić, 2017.).

Gauthier analizira obiteljsku politiku prema vrstama intervencija države u obitelji koji razlikuje ekonomsku i ekološku intervenciju (Puljiz i suradnici, 2005.). Ekonomska intervencija podrazumijeva transfere obitelji, a ekološka javne usluge, s naglaskom na područje skrbi o djeci. Prema tome, postoje četiri pristupa koji kombiniraju ekonomske i ekološke intervencije države u obitelj.

Prvi slučaj je kada su državni transferi obitelji na visokoj razini što roditelje oslobađa potrebe za plaćenim radom, a djeca su zbrinuta u institucijama. Ovakav slučaj je ideal-tipski, ali su mu najbliže Danska i Francuska. Drugi slučaj je s relativno izdašnom ekonomskom intervencijom, ali s oskudno razvijenim uslugama obitelji, što na kraju rezultira nedostatkom nužne potpore uključivanju žena na tržište rada. Ovakvom slučaju je najbliža Njemačka. Treći slučaj karakteriziraju niski transferi obitelji, ali dobro organizirane i dostupne usluge obitelji,

što pospješuje zaposlenost žena. Ovakav slučaj može se pronaći u Švedskoj. Četvrti slučaj prisutan je kada država nedovoljno ekonomski intervenira, a institucionalna skrb za djecu je slabo razvijena. Ovakva situacija može se naći u Velikoj Britaniji i Italiji.

Korpi (2016.) daje noviju podjelu obiteljskih politika na tri specifične dimenzije koje se razlikuju učincima izbora žena između plaćenog i neplaćenog rada.

Dimenzije politike povezane s tradicionalnom obitelji (eng. *traditional-family policies*) prisutne su u kontinentalnoj Europi i usmjerene su na podržavanje neplaćenog rada žena u kući, a pretpostavljaju da su majke odgovorne za brigu o djeci i kućanskim poslovima, dok na tržište rada ulaze kao sekundarni hranitelji.

Druga je dimenzija politike dvaju hranitelja (eng. *dual-earner*) koja se postupno pojavila u nordijskim zemljama i usmjerena je na osnaživanje majki za sudjelovanje na tržištu rada, tako da se većina skrbi za djecu prenese iz obitelji na javni sektor.

Treća dimenzija je politika dvaju skrbnika (eng. *dual-carer*) koja potiče očeve da se počnu aktivnije uključivati u skrb za svoju malodobnu djecu. Takve politike uključuju programe kao što su dopusti za oba roditelja ili one programe koji su usmjereni samo na očeve (Korpi, 2016.).

#### 4. RAZVOJ OBITELJSKE POLITIKE U HRVATSKOJ

Obiteljska politika postupno se razvijala kroz povijest, od neformalne brige za ranjive skupine pa sve do organizirane državne intervencije. U srednjem vijeku skrb ranjivim skupinama pružala je Crkva, a u 19. stoljeću počele su djelovati dobrotvorne udruge koje su osnovala žene iz plemićkih obitelji (Puljiz i sur., 2008., prema Lekić, 2017.). Za vrijeme Prvog svjetskog rata pojavile su se značajne humanitarne udruge, a 1922. godine usvojen je Zakon o zaštiti djece i omladine koji je uređivao osnivanje ustanova socijalnih djelatnosti.

Razdoblje obiteljske politike socijalističkih zemalja nakon Drugog svjetskog rata obilježeno je sličnostima s nordijskim obiteljskim politikama dvaju hranitelja. Podaci iz tog razdoblja pokazuju kako je prisutan povećan udio ženske radne snage u ukupnoj zaposlenosti te rasprostranjenost javnih servisa za djecu koji su olakšali pomirenje obiteljskih i poslovnih obaveza. Unatoč tome, može se primijetiti da ipak postoje razlike i to u vidu podjele rada unutar obitelji, gdje se u socijalističkim zemljama još uvijek zadržala tradicionalna podjela (Lekić, 2017.).

Obiteljska politika Hrvatske promatra se kroz četiri politička razdoblja obilježena političkim i društvenim promjenama i reformama sustava. Započinje razdobljem socijalizma u kojem se formira javno-politički okvir i institucionalna rješenja obiteljske politike. Nastavak razvoja slijedi 1990-ih godina kada se obiteljsku politiku pokušalo usmjeriti prema familističkom modelu, međutim neuspješno. Treće razdoblje je od 2000. godine do 2003. godine kada se donosi prvi sveobuhvatni strateški okvir obiteljske politike, ali bez uspješne primjene. Četvrto razdoblje nastupa nakon 2004. godine kada se donose reforme pod utjecajem predizbornog populizma i potrebe usklađivanja sa zakonodavstvom Europske unije te se prilikom toga zapostavljaju stvarne potrebe roditelja (Bežovan i sur., 2019.).

Utjecaj održavanja tradicionalnih obiteljskih veza u socijalističkom razdoblju rezultirao je malim udjelom predškolske djece koja su obuhvaćena javnim servisima (Puljiz i sur., 2008., prema Lekić, 2017.). Stoga su zaposlene majke bile pod izazovom obiteljskih i poslovnih funkcija. Pravo na plaćeni rodni dopust zaposlenih majki u trajanju od dvanaest tjedana u Hrvatskoj je uvedeno 1946. godine te se njegovo trajanje postupno produžavalo. Zakonskim izmjenama 1973. godine, po isteku 180 dana plaćenog rodni dopusta uvodi se tzv. dodatni rodni dopust do navršene prve godine života djeteta te dopust prati i rodna naknada koja je bila u iznosu prethodne plaće (Dobrotić, 2012., prema Bežovan i sur., 2019.). Potkraj 1970-ih godina Hrvatska među prvima postaje zemlja koja propisuje korištenje



porodnih dopusta očevima, iako je i dalje to bilo prvenstveno namijenjeno majkama koje su mogle prenijeti to pravo na oca (Bežovan i sur., 2019.).

U početku formiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, jaslice su spadale u sferu zdravstvenog sustava, dok su vrtići spadali pod obrazovni sustav. Nadležnost se mijenja 1956. godine kada jaslice postaju značajnije i pridružuju se obrazovnom sustavu. Međutim, unatoč prepoznatoj važnosti uključivanja djece u rani i predškolski odgoj, sustav nema dostatna financijska sredstva za značajniji razvoj sve do 1970-ih godina kada rastu kapaciteti ustanova, a pojavljuju se i privatni vrtići. Sve to povećanje kapaciteta neznatno je promijenilo obuhvat djece pa se tako krajem 1980-ih godina briga za djecu prvenstveno organizirala u okviru obitelji, a posebno su bile istaknute regionalne razlike u obuhvatu djece predškolskim programom (Bežovan i sur., 2019.).

Doplatak za djecu, financiran iz doprinosa koji su zaposleni roditelji uplaćivali, uveo se 1945. godine te je bio jednak za sve do 1950-ih godina kada se uveo imovinski cenzus i regresivna ljestvica. Tako je bilo sve do 1970-ih kada je vraćen jedinstveni iznos za svakog korisnika, uz uvjet dohodovnog cenzusa (Dobrotić, 2012.; Bežovan i sur., 2019.).

U razdoblju od 1990. godine obiteljsku politiku obilježava Domovinski rat, a osnovne mjere naslijeđene su iz socijalističkog razdoblja (Puljiz i Zrinščak, 2002.). S obzirom na nove okolnosti, izostaju reforme, a događaju se dvije promjene u sferi obiteljske politike. Općine i gradovi preuzimaju organizaciju i financiranje ustanova za predškolski odgoj i obrazovanje (Baran i sur., 2011., prema Bežovan i sur., 2019.). Druga promjena povezana je s porodnim naknadama i uvođenjem gornje granice na njihov iznos, ali nije predviđen način usklađivanja naknada s promjenama u životnom standardu (Dobrotić, 2013, prema Bežovan i sur., 2019.). Područjem interesa uskoro postaju sociodemografski ciljevi, a načinom ostvarenja cilja demografske obnove smatrale su se reforme u području obiteljske politike.

Nacionalni program demografskog razvitka koji je bio usmjeren na obitelji s najmanje troje djece usvojen je 1995. godine. Predloženo je "uvođenje trogodišnjeg porodnog dopusta i besplatnih jaslica i vrtića, tzv. instituta majke odgajateljice izdašnih doplataka, poreznih olakšica za djecu te povoljnih stambenih kredita za mlade bračne parove i obitelji s troje i više djece" (Bežovan i sur., 2019.:358). Unatoč svim prijedlozima, Zakonom o radu usvojen je jedino plaćeni trogodišnji porodni dopust, a ostale mjere nisu ostvarene prvenstveno zbog nedostatka financijskih sredstava, a zbog istog razloga došlo je i do snižavanja porodnih naknada.

Do promjena financiranja doplataka za djecu došlo je 1999. godine kada se prešlo na financiranje iz državnog proračuna. Uz to se proširio i obuhvat pa doplatak za djecu mogu

ostvariti obitelji koje zadovoljavaju dohodovni cenzus i imaju državljanstvo i prebivalište u Hrvatskoj (Zrinščak, 2008., prema Bežovan i sur., 2019.).

Promjenom vlasti početkom 2000-ih godina dolazi do promjene na području obiteljske politike kada se uz pronatalitetne ciljeve istaknula potreba za usmjeravanjem ciljeva na kvalitetu života obitelji i dobrobit djece. Međutim, kako je Hrvatska i dalje bila u nepovoljnoj ekonomskoj i financijskoj situaciji, suočena sa zahtjevima za reduciranje socijalnih troškova, ne dolazi do napretka, već do smanjivanja prava (Dobrotić, 2012., prema Bežovan i sur., 2019.). Točnije, smanjena je porodna naknada, plaćeni trogodišnji dopust smanjen je na dvije godine, a pravo je bilo ukinuto roditeljima s troje i više djece, dok je i dalje ostalo roditeljima u slučaju višestrukih rođenja. Doplatka za studente ukinut je 2002. godine te je cenzus za ostvarenje prava povezan s proračunskom osnovicom, a ne više s prosječnom plaćom (Puljiz i sur., 2019.).

Pozitivna reforma u ovom razdoblju bila je uvođenje prava na porodni dopust i porodnu naknadu 6 mjeseci i majkama koje nisu zaposlene. Druga pozitivna reforma je uvođenje dodatna dva mjeseca porodnog dopusta za očeve koji su već iskoristili dio porodnog dopusta. Cilj reforme bio je poticanje očeva na veće sudjelovanje u ranom odgoju djece. Međutim, s obzirom na uvjet da je otac trebao iskoristiti minimalno tri mjeseca porodnog dopusta i niske paušalne naknade, nije došlo do promjena pa su dopuste prvenstveno koristile majke (Dobrotić i sur., 2013., prema Bežovan i sur., 2019.).

Početkom 2003. godine usvaja se Nacionalna obiteljska politika koja naglašava dobrobit djece, potporu zaposlenim roditeljima, kvalitetu obiteljskog života i rodnu ravnopravnost i kao glavni cilj postavlja usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza, a osobito putem razvoja usluga za djecu i obitelj te mjera na tržištu rada (Bežovan i sur., 2019.).

Iduće razdoblje razvoja obiteljske politike nastupa nakon nove promjene vlasti koja 2004. godine ponovno vraća plaćeni trogodišnji dopust za roditelje s troje i više djece i u slučaju višestrukih rođenja, a uz to vraća i naknadu na razinu koja je bila prije smanjenja. Nezaposlenim roditeljima produženo je trajanje dopusta na godinu dana i povećala se naknada (Dobrotić, 2012., prema Bežovan i sur., 2019.). Populacijski učinci obiteljske politike ponovno su u centru pažnje i usvaja se Nacionalna obiteljska politika. Shema doplatka za djecu mijenja se 2007. godine kada se "uvode tri cenzusne skupine, cenzus za ostvarivanje prava na doplatku povećava se na 50 % proračunske osnovice po članu kućanstva i uvodi se tzv. pronatalitetni dodatak" (Bežovan i sur., 2019.:362).

U razdoblju od 2008. godine do 2013. godine javila se potreba za usklađivanjem sa zakonodavstvom Europske unije. Takozvani dodatni roditeljni dopust mijenja ime u roditeljski dopust te individualno pravo roditelja koji ima veću fleksibilnost prilikom korištenja dopusta. Trudnim radnicama uvedeno je pravo na slobodan radni dan za prenatalni pregled. Ujednačena su prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja i postupno su se izjednačavala prava posvojitelja s pravima roditelja.

Važne izmjene su se dogodile 2011. godine kada se produžilo trajanje obveznog roditeljnog dopusta na 70 dana, umjesto 42 dana kako je bilo ranije. Također, s ciljem većeg korištenja prava na dopust očeva, 2013. godine uvedene su takozvane "očeve kvote", tj. dva mjeseca roditeljskog dopusta postala su neprenosiva na drugog roditelja. Međutim, do značajne promjene nije došlo, što može biti posljedica niskih roditeljskih naknada ili vezanosti ostvarivanja prava oca za radni status majke. Nakon duže stagnacije, 2017. godine dolazi do povećanja roditeljskih naknada i uvodi se novi sustav poreznih olakšica (Bežovan i sur., 2019.).

Područje ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja nije doživjelo potrebne važne reforme. Iako se 2008. godine definirao novi državni pedagoški standard, izostala je implementacija. Program predškolskog obrazovanja 2014. godine postao je obavezan za svu djecu godinu dana prije polaska u osnovnu školu, ali se ta obveza teško ostvarivala zbog nedostupnosti predškolskih programa koje nisu mogli svi priuštiti. Tek 2018. godine dolazi do promjene i predviđaju se sredstva, većinom iz EU fondova, za izgradnju dječjih vrtića i poboljšanje usluga (Bežovan i sur., 2019.).

## 5. MJERE OBITELJSKE POLITIKE

Mjere obiteljske politike razlikuju se od zemlje do zemlje, ali se u svima mogu razabrati tri ključna instrumenta: novac (u vidu naknada i poreznih olakšica), usluge (organizirana skrb o djeci) te vrijeme namijenjeno za obavljanje obiteljskih funkcija (dopusti kojima se roditelji služe za skrb o djeci) (Puljiz i sur., 2011.).

### 5.1. *PREGLED DOPUSTA*

Dopusti namijenjeni skrbi za djecu obuhvaćaju roditeljski i roditeljski dopust, a u novije vrijeme i očinski dopust te tako omogućuju roditeljima privremeni izlazak s tržišta rada, a neposredno podupiru roditeljsku skrb u najranijoj dobi djeteta (Dobroć, 2015.).

Rodiljni dopusti nastoje osigurati očuvanje zdravlja majke i djeteta prije i nakon poroda. Očinski dopust je isključivo pravo oca i koristi se u razdoblju nakon rođenja djeteta te se najčešće uvodi kako bi se promicala rodna ravnopravnost oba roditelja u ranoj skrbi djeteta. Roditeljski dopust je pravo oba roditelja i koristi se prema dogovoru u pravilu nakon isteka roditeljskog dopusta, a važan je kako bi se s jedne strane očuvalo radno mjesto roditelja, a s druge strane osigurala djetetova dobrobit (Bežovan i sur., 2019.).

Post-jugoslavenske zemlje, pa tako i Hrvatsku, karakterizira rana intervencija države u sferu politika roditeljskih dopusta. Nakon 1990. godine, u razdoblju tranzicije, zadržava dopuste naslijeđene iz socijalističkog razdoblja, ali se promjene događaju nadogradnjom pronatalitetnih elemenata, elemenata rodne ravnopravnosti te inkluzivnosti. Pronatalitetni elementi vidljivi su u uvođenju tzv. produženog dopusta u trajanju od tri godine za obitelji s troje i više djece te dolazi do širenja pronatalitetnih naknada, iako su one varijabilne i pretežito regionalnog karaktera. Elementi rodne ravnopravnosti podrazumijevaju roditeljski dopust kao individualno pravo svakog roditelja, prenosivog ili neprenosivog (kvote) karaktera, a s ciljem poticanja očeva na učestalije korištenje dopusta kako bi raspodjela obiteljskih obveza bila rodno ravnopravnija. Inkluzivnost dopusta podrazumijeva širenje pristupa dopustima na sve roditelje, neovisno jesu li zaposleni ili imaju neki drugi status (Dobroć, 2021.).

Danas se dopusti u Hrvatskoj uređuju Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama. Novi Zakon na snazi je od 1.1.2023. godine. Zakon (NN 152/22) propisuje pravo roditelja i njima izjednačenih osoba na vremenske i novčane potpore radi zaštite materinstva, njege

novorođenog djeteta i njegovog podizanja, ravnopravne podjele prava i obveza skrbi o djetetu između oba roditelja te usklađenosti obiteljskog i poslovnog života. Važno je istaknuti da se ovim Zakonom preuzela Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Kako bi se ispoštovala Direktiva, uvedeno je individualno pravo svakog zaposlenog roditelja na četiri mjeseca roditeljskog dopusta (kvota), tj. neprenosivost dijela dopusta s jednog na drugog roditelja, produženo je razdoblje u kojem se može koristiti roditeljski dopust (Dobrotić, 2021.) te je 2022. godine uveden očinski dopust.

Prema Zakonu o roditeljskim potporama (NN,152/22) korisnici mogu ostvariti pravo na:

- roditeljski dopust
- očinski dopust
- roditeljski dopust
- rad s polovicom punog radnog vremena
- rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta
- stanku za dojenje djeteta
- dopust trudne radnice ili dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete
- slobodan dan za prenatalni pregled
- dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju
- mirovanje radnog odnosa odnosno djelatnosti na temelju koje je stekao status osiguranika do treće godine života djeteta.

Kako bi korisnici mogli ostvariti navedena prava, potrebno je rješenje Zavoda za zdravstveno osiguranje koje se donosi na temelju zahtjeva korisnika ako Zakonom nije drugačije propisano.

Nadalje, daje se detaljnija analiza roditeljskog, očinskog i roditeljskog dopusta. Roditeljski dopust ostvaruje zaposlena ili samozaposlena trudnica/majka. Ima pravo na obvezni i dodatni dio dopusta. Nakon proteka obveznog roditeljskog dopusta u neprekidnom trajanju od 98 dana, majka ima pravo na dodatni dopust do navršanih šest mjeseci života djeteta te ga u cijelosti ili djelomično može prenijeti na oca. Nakon toga roditelji mogu koristiti roditeljski dopust te ga mogu koristiti u cijelosti ili u dijelovima do osme godine života djeteta. Može se ostvariti u

trajanju od osam mjeseci (za prvo i drugo rođeno dijete) te trideset mjeseci, u slučaju produženog roditeljskog dopusta (za blizance, treće i svako sljedeće dijete). U pravilu pravo koriste oba roditelja u jednakom dijelu, s tim da svaki roditelj zadržava pravo na dva mjeseca koje ne može prenijeti na drugog roditelja. Neprenosivi dio roditeljskog dopusta naziva se kvotom te je sve raširenija praksa (Dobrotić i Varga, 2018.), a funkcionira tako da ako ih roditelj kojem je dopust namijenjen ne iskoristi, taj dio dopusta propada (Dobrotić, 2021.). Prema Zakonu o roditeljskim potporama (NN,152/22) zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo na očinski dopust u neprekidnom trajanju od deset dana za jedno dijete ili od 15 dana u slučaju istodobnog rođenja više djece. Može ga koristiti do navršenih šest mjeseci života djeteta, neovisno o radnopravnom statusu majke. Očinski dopusti novina su u hrvatskom zakonodavstvu od 2022. godine.

Dopusti umjerenog trajanja, od oko godinu dana, imaju pozitivan učinak na zaposlenost žena, dok dugi dopusti djeluju destimulirajuće i očituju se u nižim plaćama, profesionalnoj segregaciji ili sporijem napredovanju u karijeri, što je osobito prisutno kod žena s višim stupnjem obrazovanja (Dobrotić, 2015.). Neki prijedlozi bili su revidiranje trajanja dopusta, konkretno se smatralo da roditelje treba potaknuti na korištenje kraćih dopusta koji bi bili popraćeni izdašnjim naknadama, uz iznimku rođenja blizanaca ili trećeg djeteta kada bi dopusti bili nešto dužeg trajanja (Čatipović i suradnici, 2022.). Kada se promatraju dopusti koje koriste očevi, istraživanja pokazuju suprotno, dulje trajanje dopusta ima pozitivnije ishode, osobito u pogledu uključenosti očeva u odgoj djece (Dobrotić, 2021.) i na dobrobit samog djeteta (Dobrotić i Varga, 2018.).

Zakon o roditeljskim potporama (NN 152/22) propisuje naknadu plaće za vrijeme korištenja dopusta koja se definira u odnosu na osnovicu za naknadu plaće utvrđenu prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju. Osnovicu čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije zahtjeva za dopust (Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 33/23).

Visina i uvjeti za ostvarivanje naknade plaće razlikuju se za različite vrste dopusta. Za ostvarivanje prava na naknadu plaće u iznosu od 100 % osnovice tijekom roditeljnog dopusta postoji uvjet staža osiguranja prema kojem korisnik mora imati staž osiguranja od šest mjeseci neprekidno ili devet mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine. U tom slučaju ne postoji gornja granica iznosa, dok u slučaju nezadovoljavanja uvjeta staža osiguranja korisnik ima pravo na naknadu u visini 125 % proračunske osnovice, što iznosi 551,80 €. Usporedbe radi, prethodno zakonsko rješenje propisivalo je uvjet od minimalno devet mjeseci radnog staža neposredno prije dopusta ili 12 mjeseci isprekidano u prethodne dvije godine što je bilo

nepovoljnije za roditelje koji rade u prekidnim uvjetima i imaju isprekidane karijere (Čatipović i sur., 2022.). Korisnik očinskog dopusta ima pravo na puni iznos osnovice za naknadu plaće (Zakon o roditeljskim potporama, NN 152/22).

Roditeljski su dopusti uglavnom slabije plaćeni, manje od 80 % prethodne plaće (Dobrotić i Varga, 2018.) s obzirom to da postoji gornja granica i naknada plaće ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5 % proračunske osnovice, što mjesečno iznosi 995,44 € (Zakon o roditeljskim potporama, NN 152/22). Financijska neisplativost istaknuta je kao glavni čimbenik zbog kojeg očevi ne koriste roditeljski dopust (Bežovan i sur., 2019.). Praksa pokazuje da očevi ne koriste pravo na roditeljski dopust pa dva mjeseca dopusta prenose na majke iz financijskih razloga što češće imaju veće plaće, a gornja granica sprječava da tijekom korištenja roditeljskog dopusta ostvare pravo na puni iznos prethodne plaće. Ukidanje gornje granice ili njeno vezanje uz prosječnu plaću u RH, a ne proračunsku osnovicu bilo bi puno bolje jer je proračunska osnovica preniska i ne indeksira se s troškovima života (Čatipović i sur., 2022.).

Prema istom Zakonu o roditeljskim potporama (NN 152/22) utvrđena je i minimalna visina novčane naknade koja, neovisno o tome radi li korisnik u punom ili nepunom radnom vremenu, ne smije iznositi manje od 70 % proračunske osnovice, što za 2023. godinu iznosi 309,01 €.

## 5.2. PREGLED DJEČJIH DOPLATAKA I POREZNIH OLAKŠICA

Dječji doplatk u Republici Hrvatskoj uređen je Zakonom o doplatku za djecu (NN 58/18) i definira se kao novčano primanje radi potpore uzdržavanja i odgoja djece. Namijenjen je obiteljima s nižim prihodima (Pavliček Budimir, 2018.) i jednak je za svako dijete neovisno o njegovoj dobi (Bežovan i sur., 2019.). Koristi ga roditelj ili druga zakonom propisana osoba, a ostvaruje se ovisno o visini dohotka. Dohodovni cenzus po članu kućanstva ne smije prelaziti 70 % proračunske osnovice kako bi korisnik mogao steći pravo (Zakon o doplatku za djecu, NN 58/18).

Korisnici su podijeljeni u tri cenzusne skupine prema kojima se određuje visina doplatka. U prvu skupinu spadaju korisnici kojima ukupni mjesečni dohodak po članu kućanstva ne prelazi 72,09 € (16,33 % proračunske osnovice) i pripada im doplatk za djecu u visini 39,73 € (9 % proračunske osnovice) po djetetu. Ako je mjesečni prihod po članu kućanstva između 72,10 € (16,34 % proračunske osnovice) i 148,59 € (33,66 % proračunske osnovice), korisnik spada u drugu skupinu i pripada mu pravo na doplatk u visini 33,11 € (7,5 % proračunske osnovice). U trećoj skupini su korisnici čiji je prihod po članu kućanstva mjesečno iznad 148,60 € (33,66 % proračunske osnovice), a ne prelazi 309,01 € (70 % proračunske osnovice) i pripada im pravo na doplatk za djecu u visini od 26,49 € (6 % proračunske osnovice) po djetetu (Zakon o doplatku za djecu, NN 58/18).

Pravo se može ostvariti do djetetove petnaeste godine, tj. do kraja školske godine u kojoj dijete navrší petnaest godina, a iznimno i duže ako je razlog pohađanja osnovne škole kasniji upis u prvi razred ili iz zdravstvenih razloga. Također, pravo pripada i redovitom srednjoškolcu, najduže do kraja školske godine u kojoj navrší devetnaest godina. Iznimka za srednjoškolce je ako se radi o srednjoškolskom programu od pet godina, tada pravo pripada do završetka redovnog školovanja, a najduže do kraja školske godine u kojoj dijete napuni dvadeset godina života (Zakon o doplatku za djecu, NN 58/18). Uz doplatk za djecu, postoji i pronatalitetni dodatak koji korisnik može ostvariti u iznosu od 66,36 € za treće i četvrto dijete.

Kada se promatra visina doplatka u odnosu na prosječnu plaću, Hrvatska je na sredini u odnosu na europske zemlje. Kako je prema trenutnom stanju cenzus povezan s proračunskom osnovicom, a ne s prosječnom plaćom kao ranije, ne indeksira se s troškovima života i dugoročno realna vrijednost doplatka za djecu opada te se smanjuje broj korisnika. Unatoč tome, na dječji doplatk gleda se kao na instrument socijalne politike od velike



važnosti u pogledu smanjenja relativnog siromaštva i može se reći da dječji doplatk prestaje biti primarno instrument obiteljske politike (Bežovan i sur., 2019.).

Tendencija za dječjim doplatkom kao univerzalnim pravom djeteta prisutna je u većem broju europskih zemalja (Bežovan i sur., 2019.), dok vidimo da u Hrvatskoj to nije slučaj jer se u obzir uzimaju prihodi obitelji te ga ne dobivaju sva djeca. Uvođenje cenzusnog razreda na 70 % proračunske osnovice 2018. godine nije donijelo očekivan porast korisnika dječjeg doplatka koji se povećao tek za dvadesetak tisuća. Postoje procjene da se oko 60 000 potencijalnih korisnika koji imaju pravo na dječji doplatk nije javilo, a među mogućim razlozima su nedovoljna informiranost ili niski iznosi dječjih doplataka (Babić, 2020.).

Vlada Republike Hrvatske<sup>1</sup> najavila je izmjene i dopune Zakona o doplatku za djecu koje bi trebale rezultirati povećanjem broja korisnika (povećanje cenzusa sa 70 % na 140 % proračunske osnovice), pravednijom raspodjelom kroz pet razreda korisnika i većim iznosima doplataka za sve korisnike. Prognoziraju da će obuhvat djece dječjim doplatkom doseći dvije trećine (povećanje s 246 516 djece u 2022. godini na 511928 djece). Ulaganja u djecu povećala bi se sa 173 milijuna eura na 262 milijuna eura. Prijedlog je trenutno na javnom savjetovanju te bi izmjene i dopune trebale biti na snazi početkom 2024. godine.

Republika Hrvatska svojim poreznim sustavom priznaje određene troškove za uzdržavane članove obitelji kao instrument poreznih olakšica (Puljiz i Zrinščak, 2002.). Porezne olakšice definiraju se kao "određena odstupanja od osnovnih pravila izračuna poreza unutar nekog poreznog oblika, s namjerom da se određenoj skupini obveznika smanji porezna obveza u odnosu na ostale obveznike" (Šučur i sur., 2016.:62).

Zakon o porezu na dohodak (NN 151/22) utvrđuje porezni odbitak svakog poreznog obveznika, osnovicu osobnog odbitka koja iznosi 331,81 € i koeficijente za uzdržavane članove obitelji. Osnovni osobni odbitak iznosi 530,90 € (koeficijent 1,6). Faktor osobnog odbitka za uzdržavane članove uže obitelji i prvo dijete uvećava za se 0,7 (232,27 €), za drugo dijete 1,0 (331,81 €), za treće dijete za 1,4 (464,53 €), za četvrto dijete za 1,9 (630,44 €), za peto dijete za 2,5 (829,53 €), za šesto dijete 3,2 (1061,79 €), za sedmo dijete 4 (1327,24 €), za osmo dijete 4,9 (1625,87 €), za deveto dijete 5,9 (1957,68 €), a za svako daljnje uzdržavano dijete uvećava se za 1,1 više u odnosu prema koeficijentu za prethodno dijete (Zakon o porezu na dohodak NN 151/22).

Mjesečnu poreznu olakšicu za korisnika s jednim djetetom izračunamo tako da osnovicu osobnog odbitka, 331,81 €, pomnožimo sa zbrojem koeficijenta osnovnog osobnog

---

<sup>1</sup>Doplatk za djecu i inkluzivni dodatak, vlada.gov.hr, pristupljeno 24.10.2023.

odbitka (1,6) i koeficijenta za jedno uzdržavano dijete (0,7). Porezna osnovica se umanjuje za iznos od 763,16 €.

Stvarni učinak mjere ovisi o tome koliki su prihodi osobe, tj. koliki porez plaća osoba koja ostvaruje mogućnost umanjena porezne osnovice (Puljiz i Zrinščak 2002.). Nadalje, objašnjavaju da rastom dohotka raste i materijalni učinak. Dolaze do zaključka da porezna olakšica nije povezana s drugim mjerama socijalne i obiteljske politike jer su one više usmjerene prema pomoći ugroženim obiteljima s djecom.

Važno pitanje je koliko su usklađeni doplatka za djecu i porezne olakšice? Mala povećanja dohodaka obitelji mogu rezultirati promjenom u iznosima potpora. Može doći do situacije u kojoj obitelji izgube pravo na doplatka za djecu i pronatalitetni dodatak, a ne uspiju ga nadomjestiti poreznim olakšicama (Zrinščak, 2008.; Svjetska banka, 2010.; Urban, 2014., prema Bežovan i sur., 2019.). Promjene koje je donijela porezna reforma 2017. godine izazvale su nepogodan položaj obitelji s nižim primanjima. Dio obitelji izgubilo je pravo na doplatka za djecu te zbog nižih primanja nisu ulazile u sustav poreznih olakšica, dok je dio obitelji suočen s nižim potporama. Novom reformom sustava doplatka za djecu, u prvom redu podizanjem cenzusa, dio roditelja ponovo je moglo ostvariti pravo na doplatka za djecu. Međutim, to nije u cijelosti otklonilo nesklad između sustava doplatka za djecu i poreznih olakšica, što znači da uz niske plaće obitelji ne mogu sustavom poreznih olakšica nadoknaditi sredstva koja su mogli ostvariti doplatkom za djecu (Bežovan i sur., 2019.).

Uz visinu primanja ističe se karakter hraniteljske obitelji. Najviše potpore ostvaruju jednohraniteljske obitelji, potom dvohraniteljske u kojima jedan od hranitelja zarađuje više od drugog, a na kraju dvohraniteljske obitelji u kojima hranitelji podjednako ekonomski doprinose (Bežovan i sur., 2019.).

Uz doplatke za djecu i porezne olakšice kao primarne instrumente novčanog karaktera koje su uređene na razini države, postoje i novčane naknade uređene na regionalnoj razini. Više od 80 % općina i gradova predviđa i pod vlastitim uvjetima isplaćuje neki oblik novčane potpore za rođenje djeteta. Prosječni iznos tih naknada prethodnih godina iznosio je oko 252 € u općinama i oko 265 € u gradovima (Šućur i sur., 2016., prema Bežovan i sur., 2019.).

Međutim, postoje regionalne razlike u novčanim naknadama pa su tako u nekim sredinama izdašne naknade, osobito za rođenje trećeg i većeg broja djece, dok neke općine i gradovi za prvo i drugo dijete ne dobivaju nikakvu naknadu. Izdašnije naknade prisutnije su u razvijenim županijama kao što su županije južne Dalmacije i u Gradu Zagrebu (Bežovan i sur., 2019.).

### 5.3. PREGLED USLUGA SKRBI ZA DJECU

Uz prethodno navedene mjere, vrlo je važna dostupnost ustanova za rani odgoj i obrazovanje. Osim dječjih vrtića, usluge skrbi za djecu pružaju i druge pravne osobe - osnovne škole, igraonice u knjižnici ili druge ustanove ili udruge. Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 101/23) uređuje predškolski odgoj kao dio sustava odgoja i obrazovanja te skrbi o djeci. Uređuje osnivanje i rad dječjih vrtića i sve vezano za rad i organizaciju ustanove. Sustav je decentraliziran pa jedinice lokalne i regionalne samouprave na temelju potreba i interesa građana na svom području osnivaju dječje vrtiće.

Oko 88 % ukupnih izdataka jaslica i vrtića financiraju gradovi iz svojih proračuna, a manjim dijelom sudjeluju roditelji. Najsiromašnija djeca često imaju besplatnu uslugu predškolskog odgoja i obrazovanja koju pokrivaju jedinice lokalne i regionalne samouprave, dok se ostalima iznos cijene usluge sufinancira ovisno o obiteljskim primanjima (Šućur i sur., 2016.).

Podaci Državnog zavoda za statistiku<sup>2</sup> za školsku godinu 2019./2020. pokazuju da je u cijeloj Hrvatskoj postojalo 1 699 jedinica koje su ostvarivale programe predškolskog odgoja. Najviše djece, gotovo 80 %, pohađalo je ustanove kojima su osnivači jedinice lokalne uprave i samouprave (ukupno 111 689 djece).

Tablica 5.3.1.

*Dječji vrtići i druge pravne osobe koje su ostvarivale programe predškolskog odgoja u pedagoškoj godini 2019./2020.<sup>3</sup>*

Osnivač	Ukupno	Dječji vrtići			Druge pravne osobe		
		Samostalni	S područnim odjelima	Područni odjeli	Osnovne škole	Igraonice u knjižnici	Druge ustanove i udruge
Ukupno	1 699	331	285	880	153	6	44
Republika Hrvatska	10	1	-	5	2	1	1
Jedinice lokalne uprave i samouprave	1 250	149	209	723	148	5	16
Druge domaće pravne i fizičke osobe (privatne)	377	164	61	122	3	-	27
Vjerske zajednice	62	17	15	30	-	-	-

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2020.

<sup>2</sup> Dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja, [https://web.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2020/08-01-08\\_01\\_2020.htm](https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-08_01_2020.htm), pristupljeno 1.9.2023.

<sup>3</sup> Ibid.

Kako iz tablice 5.3.1. možemo vidjeti, najviše je bilo dječjih vrtića, ukupno 1 496, a ostalo su bile druge pravne osobe. Od ukupnog broja vrtića, 331 bio je samostalan, dok je 285 u svom sastavu imalo područne odjele, kojih je bilo 880.

Tablica 5.3.2.

*Djeca prema spolu i duljini dnevnog boravka u satima na početku 2019./2020. pedagoške godine*

Osnivač	Djeca	Trajanje dnevnog boravka, sati			Postotak djece prema trajanju dnevnog boravka, sati		
		Manje od 5	Od 5 do 8	8 i više	Manje od 5	Od 5 do 8	8 i više
Ukupno	139 682	16 659	16 350	106 673	11,9	11,71	76,37
Republika Hrvatska	445	175	53	217	39,33	11,91	48,76
Jedinice lokalne uprave i samouprave	111 689	12 608	13 340	85 741	11,29	11,94	76,77
Druge domaće pravne i fizičke osobe (privatne)	23 585	3 780	2 331	17 474	16,03	9,88	74,09
Vjerske zajednice	3 963	96	626	3 241	2,42	15,8	81,78

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2020.

Iz tablice 5.3.2. vidljivo je da 76 % djece boravi 8 i više sati u vrtiću, što pokriva puno radno vrijeme koje roditelj može raditi, ali i vrijeme predviđeno za putovanje na posao i s posla.

Tablica 5.3.3.

*Dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja, djeca prema dobnim skupinama i zaposlenici u pedagoškoj godini 2019./2020.*

	Dječji vrtići	Druge pravne osobe	Djeca prema dobnim skupinama			
			Ukupno	do 3 godine	3 do 5 godina	5 do 7 godina i stariji
Republika Hrvatska	1 496	203	139 682	28 302	50 950	60 430
Državni	1 087	173	112 134	22 801	40 139	49 194
Privatni	347	30	23 585	4 881	9 086	9 618
Vjerskih zajednica	62	-	3 963	620	1 725	1 618

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2020.

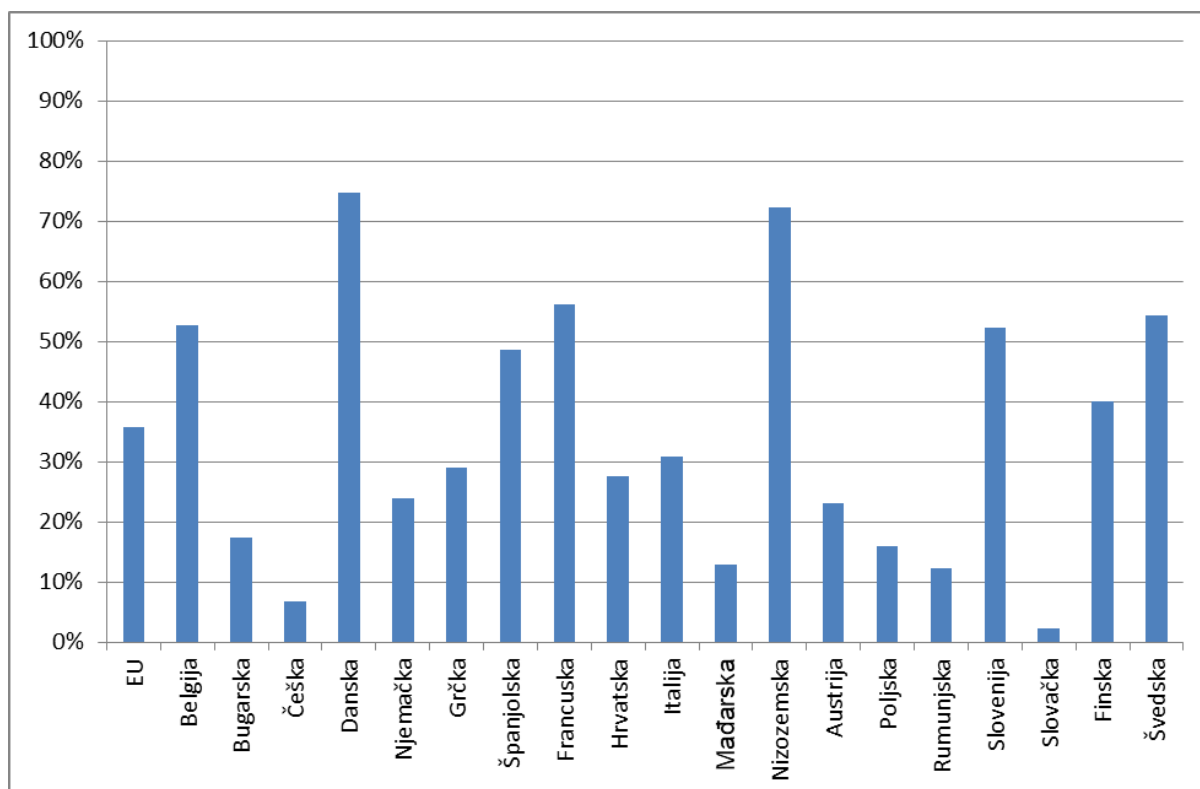
Kako je prikazano u tablici 5.3.3., približno 73 % djece pohađa državni dječji vrtić, dok 23 % pohađa privatni, a svega 4 % djece pohađa vrtić kojeg je osnovala vjerska zajednica.

Od djece obuhvaćene programima predškolskog odgoja u pedagoškoj godini 2019./2020., najmanje obuhvaćene djece, 20,26 %, bilo je u dobi do tri godine. Djece u dobi od tri do pet godina bilo je 36,48 %, a od pet do sedam godina i starijih bilo je najviše, 43,26 %. Posebna važnost postojanja usluga za djecu mlađu od tri godine ističe se kako bi participacija roditelja na tržište rada bila što bezbolnija te kako bi pomirenje profesionalnih i

obiteljskih obveza bilo što lakše za roditelje (Lambert, 2008.; Daly, 2011., prema Dobrotić, 2015.), a osobito majke, čije su stope aktivnosti u najranijoj životnoj dobi djeteta znatno niže nego kod očeva.

Grafikon 5.3.1.

*Udio djece obuhvaćene jaslicama u populaciji dobne skupine do 3 godine za odabrane države EU*

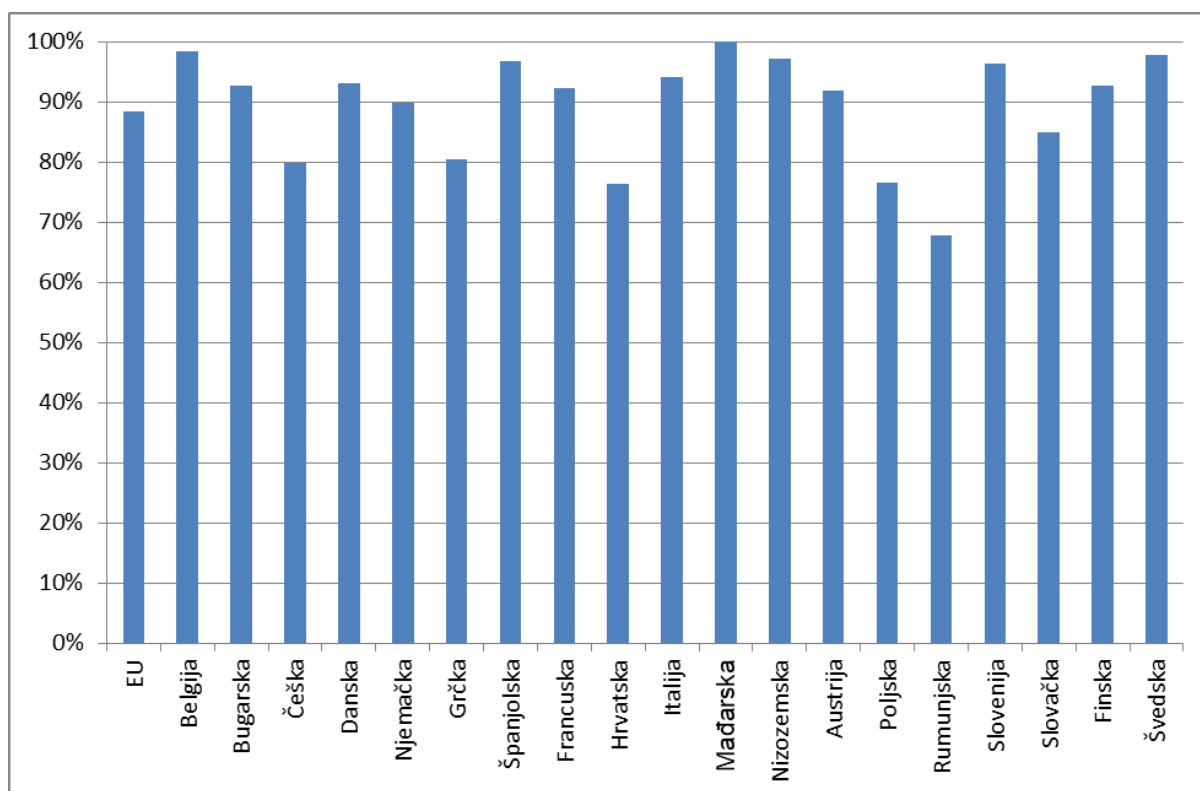


Izvor: Podaci Eurostata za 2022. godinu

Grafikon 5.3.1. prikazuje da se Hrvatska s 27,5 % nalazi ispod prosjeka Europske unije (35,7 %) po pitanju uključenosti djece jasličke dobi u programe predškolskog odgoja i obrazovanja. Može se zaključiti da nije ostvarila ciljeve iz Barcelone koji su tražili da se do 2020. godine predškolskim programima obuhvati 33 % djece jasličke dobi (Bežovan i sur., 2019.).

Grafikon 5.3.2.

*Udio djece obuhvaćene vrtičkim programom u populaciji dobne skupine od 3 godine do dobi polaska u školu za odabrane države EU*



Izvor: Podaci Eurostata za 2022. godinu

Hrvatska se nalazi među zemljama koje nisu uspjele ostvariti ciljeve iz Barcelone koji su do 2020. tražili uključenost 90 % djece vrtićke dobi u programe predškolskog odgoja i obrazovanja (Dobrotić, 2015.). Unatoč porastu obuhvaćenosti djece programima predškolskog obrazovanja u posljednjih desetak godina (Dobrotić i sur., 2018.), Hrvatska je uspjela dosegnuti tek 76,3 % obuhvata djece i uz, Češku, Grčku, Poljsku, Rumunjsku i Slovačku, nalazi se ispod prosjeka Europske unije (88,4 %).

S obzirom na navedeno stanje, ne iznenađuju podaci kako roditelji u Hrvatskoj još uvijek u velikoj mjeri računaju na podršku baka i djedova te drugih oblika neformalne podrške skrbi za najmlađe (Dobrotić, 2015.). Također, udio djece jasličke dobi u ukupnom broju djece jasličke dobi o kojoj brinu isključivo roditelji je 52,7 % u 2022. godini, dok udio za djecu od tri godine do polaska u školu iznosi 21,2 %<sup>4</sup>.

U Hrvatskoj su prisutne regionalne razlike u pogledu obuhvaćenosti djece, dostupnosti i priuštivosti predškolskih programa (Bežovan i sur., 2019.). Najlošija situacija je u

<sup>4</sup> Children cared only by their parents by age group - % over the population of each age group - EU-SILC survey (ilc\_caparents),

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=livcon.ilc.ilc\\_lv.ilc\\_ca&display=list&sort=category&extractionId=ilc\\_caparents](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=livcon.ilc.ilc_lv.ilc_ca&display=list&sort=category&extractionId=ilc_caparents), pristupljeno 5.9.2023.

slavonskim županijama koje ne stižu ni do prosjeka Hrvatske, dok je obuhvat djece najbolji u Gradu Zagrebu i županijama sjevernog i južnog Jadrana (Dobrotić i sur., 2018.).

Tablica 5.3.4.

*Obuhvaćenost djece u dobi 0-2 godine RPOO programima 2016.-2021., po županijama*

	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	Δ 2016.- 2021.
Grad Zagreb	40,4%	39,9%	39,7%	41,6%	41,0%	41,1%	0,7
Istarska	29,2%	30,2%	31,2%	35,1%	35,6%	38,0%	8,8
Dubrovačko-neretvanska	24,8%	25,7%	26,6%	27,9%	25,0%	24,2%	-0,6
Zagrebačka	26,3%	27,2%	28,9%	29,2%	31,7%	38,8%	12,5
Primorsko-goranska	19,7%	23,3%	23,4%	25,9%	27,2%	30,1%	10,5
Zadarska	11,9%	13,5%	15,6%	16,5%	16,8%	17,7%	5,7
Splitsko-dalmatinska	12,9%	14,1%	15,7%	17,3%	17,7%	20,1%	7,2
Varaždinska	19,1%	18,9%	23,5%	26,2%	28,9%	29,8%	10,7
Međimurska	16,7%	15,2%	16,9%	21,2%	23,0%	22,2%	5,4
Krapinsko-zagorska	14,0%	18,2%	20,6%	18,3%	20,0%	27,2%	13,2
Koprivničko-križevačka	15,0%	17,7%	17,8%	19,9%	17,2%	17,6%	2,7
Šibensko-kninska	16,1%	19,8%	22,7%	23,0%	24,1%	27,6%	11,5
Osječko-baranjska	9,3%	11,3%	12,9%	15,7%	17,2%	19,1%	9,8
Karlovačka	14,1%	17,0%	17,5%	20,0%	23,2%	25,2%	11,1
Požeško-slavonska	12,6%	15,1%	17,3%	16,5%	21,6%	22,3%	9,7
Brodsko-posavska	7,6%	8,2%	11,8%	12,1%	17,2%	16,1%	8,5
Bjelovarsko-bilogorska	12,6%	14,5%	16,3%	15,6%	17,8%	19,3%	6,7
Ličko-senjska	13,2%	14,2%	17,0%	19,4%	25,2%	20,9%	7,7
Vukovarsko-srijemska	10,8%	13,9%	15,5%	16,9%	18,2%	20,5%	9,8
Sisačko-moslavačka	20,5%	18,9%	20,0%	21,8%	24,4%	25,2%	4,7
Virovitičko-podravska	7,4%	8,5%	9,3%	9,9%	11,2%	13,2%	5,8
RH ukupno	21,6%	22,8%	24,1%	25,8%	26,7%	28,4%	6,9

Izvor: Dobrotić i Matković, 2022. godine

Kada promatramo obuhvaćenost djece jasličke dobi ranim predškolskim odgojem i obrazovanjem po županijama, (vidi tablicu 5.3.4.) možemo istaknuti da jedino Grad Zagreb i Istarska županija posljednji niz godina imaju zadovoljavajuću situaciju u odnosu su na barcelonske ciljeve, dok se Zagrebačka županija ostvarenju ciljeva pridružuje tek od 2021. godine. Unatoč tome, vidljiv je trend povećanja udjela djece obuhvaćene jaslicama u svim županijama, ali nije došlo do smanjenja međusobnih razlika. Zanimljiv je i podatak kako

dijelovi Hrvatske visoko pozicionirani po stupnju razvijenosti, imaju najslabiji rast. Primjerice Grad Zagreb ima najmanje povećanje, i to samo 0,7 postotnih bodova, dok Dubrovačko-neretvanska županija u promatranom razdoblju bilježi pad od 0,6 postotnih bodova.

Tablica 5.3.5.

*Obuhvaćenost djece u dobi 3-4 godine RPOO programima 2016.-2021., po županijama*

	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	Δ 2016.- 2021.
Grad Zagreb	94,7%	89,7%	87,5%	86,1%	84,0%	86,1%	-8,6
Istarska	78,6%	83,7%	85,3%	84,3%	82,5%	84,1%	5,5
Dubrovačko-neretvanska	70,5%	77,0%	73,9%	72,0%	70,9%	70,1%	-0,4
Zagrebačka	64,5%	67,4%	68,8%	72,9%	71,7%	75,5%	11,0
Primorsko-goranska	73,9%	76,5%	75,9%	82,6%	82,2%	82,3%	8,4
Zadarska	52,3%	60,0%	57,5%	61,4%	66,7%	66,6%	14,3
Splitsko-dalmatinska	69,5%	70,3%	73,6%	78,2%	77,5%	79,1%	9,6
Varaždinska	54,3%	58,3%	64,0%	67,6%	70,2%	73,5%	19,2
Međimurska	59,5%	56,2%	69,1%	69,7%	67,7%	68,3%	8,8
Krapinsko-zagorska	36,6%	43,3%	45,4%	46,3%	44,8%	55,8%	19,2
Koprivničko-križevačka	48,8%	46,5%	47,2%	54,5%	52,2%	60,3%	11,5
Šibensko-kninska	62,7%	68,9%	72,4%	77,7%	75,8%	76,6%	13,9
Osječko-baranjska	42,9%	44,5%	48,7%	52,4%	52,7%	61,2%	18,3
Karlovačka	47,9%	45,1%	48,2%	56,2%	57,2%	63,6%	15,7
Požeško-slavonska	32,3%	33,2%	40,5%	48,7%	50,1%	53,3%	20,9
Brodsko-posavska	29,9%	34,4%	36,6%	39,0%	37,5%	55,9%	26,0
Bjelovarsko-bilogorska	38,1%	36,9%	38,9%	44,0%	49,9%	55,7%	17,7
Ličko-senjska	41,7%	45,8%	51,2%	57,1%	54,9%	56,8%	15,1
Vukovarsko-srijemska	33,5%	36,9%	41,2%	44,1%	49,1%	58,7%	25,3
Sisačko-moslavačka	53,3%	42,2%	49,3%	56,0%	56,4%	54,4%	1,1
Virovitičko-podravska	27,1%	37,5%	45,7%	43,3%	42,3%	51,0%	23,9
RH ukupno	63,6%	64,4%	66,6%	69,3%	69,0%	72,7%	9,1

Izvor: Dobrotić i Matković, 2022. godine

Promatrajući obuhvaćenost djece u dobi 3 - 4 godine programima ranog predškolskog odgoja i obrazovanja u periodu između 2016. i 2021. godine možemo primijetiti tendenciju međusobnog približavanja županija. Pozitivan pomak osobito je izražen u slabije razvijenim



županijama kao što su Brodsko-posavska, Vukovarsko-srijemska i Virovitičko-podravska županija. Grad Zagreb ističe se kao jedina sredina koja ima prisutan značajan pad od 8,6 postotnih bodova što se objašnjava uvođenjem mjere roditelj-odgojitelj (Dobrotić i Matković, 2022.). Razvijenije županije kao što su Istarska i Primorsko-goranska u promatranom periodu bilježe rast manji od 10 postotnih bodova, dok Dubrovačko-neretvanska bilježi pad od 0,4 postotna boda. Obuhvaćenost djece u najrazvijenijim županijama zaustavljala se na razini od 79 % do 86 % što pokazuje da dostupnost nije jedini problem, nego se javlja i problematika priuštivosti i motivacije roditelja da svoju djecu uključe u takve programe (Dobrotić, 2013.; Šućur, 2015.; UNICEF, 2020.; Dobrotić, 2021., prema Dobrotić i Matković, 2022.).

Priuštivost je možda jedna od najistaknutijih prepreka pristupu predškolskog obrazovanja, osobito obiteljima nižeg socioekonomskog statusa. Naime, ne postoji državna regulacija cijena, već ih definiraju osnivači, a to su u najvećem broju općine i gradovi. Ekonomska cijena kreće se u rasponu od 33 € do 341 €. Prosječna ekonomska cijena dječjih vrtića osnovanih od strane gradova i općina iznosi 209 € te ona raste sa skupinom razvijenosti. Također, JLS (jedinice lokalne samouprave) u pravilu sufinanciraju osnovane vrtiće, a prosječan iznos subvencije je 137 € po upisanom djetetu. U ostalom dijelu financiranja sudjeluju roditelji djece te prosječno izdvoje 74 € mjesečno po djetetu za vrtiće čiji su osnivači JLS. Važno je istaknuti da se iznosi kojima roditelji sudjeluju u plaćanju ne razlikuju u velikoj mjeri, ali se prilikom definiranja cijena trebaju promatrati visine plaća koje su različite u različitim JLS-ovima. Cijena kojom roditelji sudjeluju kreće se od 9 % do 12 % prosječne neto plaće. Prema takvim uvjetima, kao najskuplja se može istaknuti Krapinsko-zagorska županija u kojoj roditelji sudjeluju s 15,6 % prosječne plaće. Dok s druge strane, najpovoljnija je Koprivničko-križevačka županija u kojoj roditelji izdvajaju 7,9 % prosječne plaće (Dobrotić i sur., 2018.).

Kada vrtiće uspoređujemo s jaslicama, možemo reći da se prosječna mjesečna ekonomska cijena jaslica razlikuje od cijene vrtića te je skuplja za oko 30 € u onim JLS-ovima koje razlikuju jasličke i vrtičke programe. Međutim, oko 70 % JLS-ova ipak određuje jednaku cijenu i visinu subvencije za oba programa (Dobrotić i sur., 2018.)

S obzirom na trenutno stanje obuhvata djece te priuštivosti i dostupnosti usluga predškolskog odgoja i obrazovanja, možda bi ipak trebala postojati intervencija države. Prvenstveno u pogledu dodatnog financiranja jer decentralizacija tog dijela utječe na nastanak regionalnih razlika (Dobrotić i sur., 2018.). Država je do sada minimalno sudjelovala u

financiranju, i to većinom sredstvima iz europskih fondova. Vlada Republike Hrvatske<sup>5</sup> predstavila je novi model fiskalne održivosti vrtića kojim bi osigurala sustavnu podršku u financiranju dječjih vrtića. Na taj način želi se postići rasterećenje proračuna općina i gradova kako bi sredstva mogli preusmjeriti na povećanje kapaciteta i kvalitete usluga te se očekuje povećanje kapaciteta za oko 39 000 mjesta. Također, ovom mjerom cilja se i na smanjenje participacije roditelja u cijeni vrtića, a financiranje je predviđeno već od listopada 2023. godine.

---

<sup>5</sup>Jednaki kriteriji sufinanciranja ranog i predškolskog odgoja djece, vlada.gov.hr, pristupljeno 24.10.2023.

## 6. PREGLED MJERA NA TRŽIŠTU RADA USMJERENIH RODITELJIMA

Zakon o radu (NN 64/23) uređuje bitne značajke radnog odnosa zaposlenih roditelja. Članak 17. Zakona o radu uređuje rad na izdvojenom radnom mjestu. Prema njemu, radnik radi usklađivanja radnih i obiteljskih obaveza može zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu na način da se na određeno vrijeme ugovori rad na izdvojenom radnom mjestu u slučaju trudnoće ili roditeljskih obaveza prema djeci (do osme godine djeteta).

U členu 30. izražena je zaštitna dimenzija te se zabranjuje diskriminacija trudnica, žena koje su rodile ili doje djecu. Propisuje da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu ili joj ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora pod nepovoljnijim uvjetima zbog njene trudnoće. Također ne smije tražiti podatke o trudnoći, s izuzetkom ako radnica zahtjeva neko pravo za zaštitu trudnoće propisano zakonom. Međutim, javlja se problem implementacije tih odredbi pa se nerijetko majke tijekom razgovora za posao susreću s pitanjima o djeci i obitelji (Bežovan i sur., 2019.).

Zaštita trudnice, žene koja je rodila i žene koja doji obuhvaćena je člankom 31. te je poslodavac dužan ponuditi obavljanje drugih odgovarajućih poslova dodatkom ugovora o radu ako posao ugrožava život ili zdravlje žene i djeteta.

Članak 32. uređuje pretpostavku rada u punom radnom vremenu, što znači da se rad u nepunom radnom vremenu smatra vremenom provedenom na radu u punom radnom vremenu ako je prethodno trajanje radnog odnosa važno za stjecanje prava iz radnog odnosa.

Zakon o radu za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog ili dopusta predviđenih posebnim zakonom i u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prava, poslodavcu zabranjuje otkazati ugovor o radu, dok se opcija izvanrednog otkaza ostavlja trudnici ili radniku koji koristi dopust. Nakon isteka dopusta propisanih posebnim propisom, radniku koji je koristio neko od tih prava članak jamči se pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja prava.

Važni dijelovi Zakona o radu koji predstavljaju određenu fleksibilnost su rad na izdvojenom radnom mjestu i rad na daljinu te rad putem digitalnih radnih platformi. Rad na izdvojenom radnom mjestu pretpostavlja da se ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru, koji nije prostor poslodavca. Rad na daljinu definiran je kao rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, a drugo važno obilježje, ali i razlika od rada na izdvojenom radnom mjestu, je to što radnik samostalno može određivati

gdje će obavljati rad, što ovisno o volji radnika može biti promjenjivo mjesto rada (Zakon o radu, NN 64/23).

Također, Zakon o radu ostavlja mogućnost ugovaranja povoljnijih radnih uvjeta od onih uređenih zakonom i ovisno o politici poslodavca zaposleni roditelji mogu ostvariti uvjete rada koji su povoljniji za usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza.

## 7. USKLADIVANJE PROFESIONALNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA:

Greenhaus i Beutell (1985., prema Laklija i Dobrotić, 2009.) prvi definiraju sukob profesionalnih i obiteljskih obveza kao oblik sukoba uloga u kojem su pritisci radnih i obiteljskih uloga nespojivi, pri čemu ispunjavanje zahtjeva jedne uloge otežava ispunjavanje zahtjeva druge uloge.

Model koji se koristio u istraživanju međusobnog utjecaja profesionalnih i obiteljskih obveza je model radno-obiteljskog međudjelovanja (eng. *model of the work-family interface*) (Frone i sur., 1992, prema Laklija i Dobrotić, 2009.). Prema tom modelu postoji sukob između uloga, a stavke sukoba su zaokupljenost obiteljskim/profesionalnim životom te izvori obiteljskog/profesionalnog stresa, posljedica kojih su poteškoće u profesionalnom ili obiteljskom životu. Sukob “obitelj-rad” ima utjecaj na profesionalni život, a sukob “rad-obitelj” ima utjecaj na obiteljski život osobe (Laklija i Dobrotić, 2009.).

Nadalje je poznat model očuvanja resursa (eng. *conservation of resources model*). Model Grandeya i Cropanzana (1999., prema Laklija i Dobrotić, 2009.) promatra pojedinaca u okviru šireg društva te naglašava odnos između zahtjeva kojeg postavlja određena uloga i resursa kojima pojedinac raspolaže.

Također, važno je istaknuti i model međusobnog utjecaja zahtjeva i kontrole (eng. *influential demand-control model*) Theorella i Karaseka (2000., prema Allan i suradnici, 2007., prema Laklija i Dobrotić, 2009.). Prema tom modelu, poslovi koji su visoko zahtjevni mogu rezultirati niskom kvalitetom obiteljske interakcije.

Clark (2000.) nudi teoriju granica (eng. *border theory*) prema kojoj je obiteljski život odvojena sfera od profesionalnog života. Ljudi svakodnevno prelaze subjektivnu granicu područja posla i obitelji te se zbog prelaska granice stvara konflikt.

Čudina-Obradović i Obradović (2001.) sažimaju čimbenike koji pojačavaju intenzitet sukoba “rad-obitelj” i “obitelj-rad” te one koji umanjuju taj sukob. Pojačivačima intenziteta sukoba smatraju radni stres, obiteljski stres te karakteristike i ponašanje pojedinca. Čimbenici koji smanjuju utjecaj sukoba su: organizacija rada i socijalna potpora na radnom mjestu, doživljaj vlastitog utjecaja i autonomija u odlučivanju, socijalna potpora u obitelji te karakteristike i ponašanje pojedinca.

Rezultati istraživanja Laklija i Dobrotić (2009.) pokazali su postojanje sukoba “rad-obitelj” u nešto većoj mjeri u odnosu na sukob “obitelj-rad” pri čemu se pokazalo da žene u

odnosu na muškarce češće pokazuju ometajuće djelovanje radne na obiteljsku ulogu, ali i obiteljske na radnu ulogu.

Kada analiziraju sukob “rad-obitelj” dolaze do zaključka da najveći doprinos imaju obilježja rada te da veći broj tjednih sati, veća percepcija gubitka posla i stresniji poslovi rezultiraju učestalijim sukobom. Pokazalo se i da sociodemografske varijable - život u braku ili s partnerom, objektivno niži dohodak i subjektivni doživljaj lošijeg imovinskog stanja u odnosu na druge, također dovode do češćeg sukoba. Nadalje, uključenost ispitanika u brigu o starijem ili nemoćnom članu obitelji pokazala se značajnom, dok to nije bio slučaj kada se radilo o brizi za djecu.

Analizirajući sukob “obitelj-rad” Laklija i Dobrotić (2009.) dolaze do rezultata da učestalijem sukobu kod žena doprinosi učestalija skrb za djecu, dok se kod muškaraca pokazalo da češća uključenost u obavljanje kućnih poslova rezultira većim sukobom, što se djelomično može pripisati promjenama uloge muškaraca u obitelji. Važno je istaknuti i nalaz da viši obrazovni status žena doprinosi učestalijem sukobu “obitelj-rad”, što potvrđuje i Matešić (2019.).

Janković i sur (2012.) svojim istraživanjem saznali su da postoji sukob između radne i obiteljske uloge na nižoj razini, i to u oba smjera. Ispitanici koji imaju više izražen sukob uloga na relaciji “rad-obitelj” ujedno pokazuju i izraženiji sukob na relaciji “obitelj-rad”. U svom istraživanju, pažnju su usmjerili na sociodemografske čimbenike, obilježja obitelji i obilježja posla. Nisu pronašli povezanost spola i dobi ispitanika sa sukobom “obitelj-rad”. Međutim, došli su do rezultata koji pokazuju da veći sukob “obitelj-rad” imaju zaposlenici koji su manje zadovoljni kvalitetom obiteljskih odnosa, a kad se radi o obilježjima posla, veći sukob je prisutan kod zaposlenika koji doživljavaju neprimjereno radno opterećenje i pripisivanje zasluga ili krivnje.

Kada promatraju sukob “rad-obitelj”, Janković i sur. (2012.) dolaze do zaključka da najveći značaj imaju obilježja posla. Veći broj radnih sati tjedno prediktor je većeg konflikta “rad-obitelj” zaposlenih majki (Matešić, 2019.). Spol i dob, suprotno očekivanjima, nemaju značajan doprinos. S obzirom na obiteljska obilježja, ispitanici koji provode manje vremena s obitelji percipiraju veći sukob na relaciji “rad-obitelj”. Obilježja posla, točnije smjenski rad, više zadovoljstvo poslom i doživljaj neprimjerenog radnog opterećenja i pripisivanje zasluga ili krivnje ispitaniku, pokazali su se značajni u sukobu “rad-obitelj”.

Matešić (2019.) svojim istraživanjem nastoji utvrditi čimbenike koji mogu imati negativan ili zaštitni utjecaj u procesu usklađivanja profesionalnih i obiteljskih uloga žena. Promatrajući psihološke varijable, dolazi do podataka da negativan utjecaj u oba smjera

pokazuju zaposlene majke koje doživljavaju veći nesklad između postavljenih i ostvarenih ciljeva. Također, rezultati pokazuju i da zaposlene majke koje su sklonije organizaciji i redu te koje postižu oporavak od posla, doživljavaju manji konflikt u oba smjera. Kada se promatra obiteljska uloga, zaposlene visokoobrazovane majke koje u odnosu na svoje partnere više brinu o djeci, doživljavaju izraženiji konflikt u smjeru “obitelj-rad”.

Percipiranu raspodjelu obiteljskih obveza među partnerima istraživale su Bartolac i Kamenov (2013.). Oba partnera procjenjuju da žene više doprinose u rutinskim, tradicionalno “ženskim poslovima”, dok muškarci više obavljaju povremene poslove koji tradicionalno okarakterizirani kao “muški” te su žene takvom raspodjelom značajno manje zadovoljne. Kada se gleda zadovoljstvo u podjeli financija, može se primijetiti da su žene i muškarci najzadovoljniji ako u jednakoj mjeri sudjeluju u pokrivanju troškova obiteljske zajednice.

Tradicionalna uloga zaposlenog muškarca i žene domaćice sve više slabi (kod mlađih generacija), ali ne nastaje (kod starijih generacija) te Leutar (2004.) zaključuje da je obitelj u prijelaznom razdoblju kada se promatra podjela poslova. Dobrotić i Laklija (2009.) ističu da se radi o tzv. “generacijskom efektu” prema kojem se starije žene i muškarci drže tradicionalnih podjela kućnih poslova, dok je za mlade karakteristično izjednačavanje u podjeli kućnih poslova.

Vuković (2016.) je ispitala stavove studenata o dvostrukoj ulozi žene u suvremenoj obitelji te došla do zaključka da ispitanici kojima je majka zaposlena više teže modelu dvaju hranitelja – dvaju skrbnika, dok je sa studentima kojima je majka domaćica slučaj da više teže modelu dvostruke opterećenosti žene.

Tradicionalni stavovi ipak se u velikoj mjeri napuštaju te hrvatske obitelji prelaze u model dvohraniteljskih obitelji, na što ukazuju i podaci Lekić (2017.) u kojima anketirane majke izjavljuju da 24 % njihovih partnera često sudjeluje u obiteljskim obvezama, a one uvijek sudjeluju u 47 % odgovora, dok je u prijašnjim istraživanjima pretežito situacija bila da muškarci sudjeluju samo povremeno.

Prilagodba obitelji na tržište rada kreće se u dva smjera. Jedan mogući smjer je kad se obitelj prilagođava i svojim resursima omogućava ženi lakše uključivanje na tržište rada. Drugi način pomirenja plaćenog rada i obiteljskog života je usmjerena na prilagodbu i promjene na tržištu rada. Prema tome, pomirenje rada i obitelji moguće je postići olakšanim kretanjem na tržištu rada, uvođenjem rada s nepunim radnim vremenom te drugih oblika fleksibilizacije rada (Puljiz i Zrinščak, 2002.).

U prvom slučaju javljaju se sljedeći pokazatelji: odgođeno formiranje obitelji, manji broj djece ili izbor odustajanja od rađanja djece. U ovom se smjeru kreću europski trendovi

koji za posljedicu imaju drastičan pad fertiliteta. Moguće objašnjenje koje daje literatura je teorija investiranja u ljudski kapital prema kojoj žene odgađaju rađanje djece ili čak odustaju od ideje majčinstva kako bi ostvarile maksimalan učinak od ulaganja u karijeru u koju su tijekom života uložile (Stropnik, 1997., prema Puljiz i Zrinščak, 2002.).

Damjanić (2014.) ističe važnost osobnih životnih preferencija žena. Žene su podijeljene u tri modela prema preferenciji karijeri i obiteljskom životu. Tako adaptivni model teži usklađivanju plaćenog rada i obitelji, radno orijentirane žene biraju karijeru te najčešće nemaju djecu, a žene koje preferiraju kućanski model u potpunosti su orijentirane svome domu. Radno orijentirane žene i kućanski model predstavljaju krajnosti, a najzastupljeniji je adaptivni model. Prema njenom istraživanju, trećina žena koje su sudjelovale vjeruju kako su dom i djeca najvažniji u njihovom životu, 28 % ih smatra da bi žene trebale kombinirati obiteljski i profesionalni život, a 20 % ih smatra kako kombinacija nije moguća.

Visokoobrazovane žene imaju zajedničku karakteristiku da odgađaju rađanje prvog djeteta (Damjanić, 2014.). Nužno je promatrati uzroke takvih odluka, a Čipin i Međimurec (2017.) navode da su mogući razlozi dulje obrazovanje, kasniji ulazak na tržište rada, nesigurniji uvjeti na tržištu rada i slično. Žene sa sekundarnim obrazovanjem sklonije su modelu moderniziranog muškog hranitelja u odnosu na model muškog hranitelja, i to dva puta više od žena s tercijarnim obrazovanjem (Akrap i Čipin 2011.). Nadalje, u odnosu na broj djece pokazalo se da su žene s većim brojem djece sklonije modelu muškog hranitelja u odnosu na modernizirani model muškog hranitelja, čija se preferencija povećava smanjenjem broja djece u obitelji ispitanika. Može se zaključiti da žene koje imaju više djece i tradicionalne stavove o obitelji preferiraju model muškog hranitelja, dok žene sa srednjom razinom naobrazbe preferiraju model moderniziranog muškog hranitelja (Akrap i Čipin, 2011.).



## *7.1. USKLADIVANJE PROFESIONALNOG I OBITELJSKOG ŽIVOTA U VRIJEME PANDEMIJE COVID-19*

Od trenutka kad je Svjetska zdravstvena organizacija proglasila pandemiju uzrokovanu COVID-19 virusom, promijenio se dosadašnji život ljudi, a osobito obiteljski i profesionalni život. Kako bi se zaraza smanjila, donesene su mjere fizičke distance, zabrane putovanja, pohađanja nastave online i slično. Promjene su zahvatile i područje rada te su fleksibilni oblici rada bili najbolji odgovor na situaciju. Tako je za određene djelatnosti uveden rad od kuće.

Zaposleni roditelji koji su i dalje posao obavljali u prostorima poslodavca, našli su se pod povećanim pritiskom zbog moguće ugroze zdravlja svojih obitelji prilikom povratka s posla (Coyne i suradnici, 2021.). Ako su pak radili od kuće mogli su se suočiti s teškoćom postavljanja granice između radnog vremena i vremena predviđenog za obitelj. U prilog tome govore i rezultati istraživanja (Rogalo, 2020.) da su zaposlenici koji su tijekom pandemije radili od doma tijekom 2020. godine, radili više sati u odnosu na uobičajeni način rada prije pandemije. Isto istraživanje pokazalo je da rad od kuće ima određene benefite u odnosu na rad na radnom mjestu kod poslodavca te su tako istaknuli blizinu obitelji i prijatelja.

Otežavajuće okolnosti, tj. kao negativni utjecaj rada od kuće pokazali su se dostupnost poslodavcu u bilo koje vrijeme te, ono što je od značaja ovom radu, ometanja i distrakcije od strane ukućana. Unatoč tome što su bili stalno dostupni poslodavcu, Rogalo (2020.) smatra da ravnoteža između privatnog i profesionalnog života ipak nije bila narušena jer su ispitanici imali više vremena koje su mogli iskoristiti za druge obveze jer nisu putovali na posao te je dio posla bio fleksibilan, tj. mogli su ga odraditi izvan propisanog radnog vremena.

Krištić (2023.) je svojim istraživanjem pokušala objasniti odnos pandemije i sukoba profesionalnih i obiteljskih obveza u odnosu na to jesu li ispitanici radili iz ureda/ uobičajenog radnog mjesta, hibridno ili od kuće. Obiteljski život isprepletao se s poslovnim životom sudionika koji su tijekom pandemije COVID-19 radili od kuće ili hibridno, dok su oni ispitanici koji su radili iz ureda kao prednost naveli to što posao nisu nosili kući, već su zadržali jasnu granicu privatnog i poslovnog (Krištić, 2023.). Ispitanici koji su radili od kuće češće su izjavljivali da su bili produktivniji, dok su oni koji su radili iz ureda izražavali pojavu distrakcija. Taj nalaz bi se činio neobičan, međutim, autorica ga objašnjava činjenicom da je većina ispitanika bila mlađe životne dobi te nisu živjeli u kućanstvu s djecom.

Klasić (2021.) uspoređuje konflikt “obitelj-rad” i “rad-obitelj” prije i za vrijeme pandemije i dolazi do zaključka da su sudionici za vrijeme pandemije doživljavali veći konflikt u smjeru “rad-obitelj”, dok su sudionici prije pandemije doživljavali veći konflikt u suprotnom smjeru. Navedene nalaze objašnjava time što je, zbog rada od kuće, interakcija između uloga bila veća te su sudionici bili više usmjereni brizi za bližnje što je uzrokovalo osjećaj većeg konflikta “obitelj-rad”. Prije pandemije to nije bio slučaj, već je konflikt bio više izražen u smjeru “rad-obitelj” što autorica objašnjava činjenicom da je izbivanje iz kuće zbog rada u uredu iziskivalo veći napor udovoljavanja obiteljskoj ulozi za vrijeme posla.

## 8. ZAKLJUČAK

Promjene u društvu neminovno utječu na promjene u obitelji pa tako umjesto tradicionalne podjele uloga u obitelji, žene su masovno ušla na tržište rada te je danas dvohraniteljski model norma u razvijenim zemljama. S obzirom na to, dosadašnje tradicionalne uloge majke u obitelji potrebno je nadomjestiti mjerama obiteljske politike kako bi ona uspješno preuzela profesionalnu ulogu. Hrvatska obiteljska politika nije se razvijala konzistentno te je u novije vrijeme nerijetko služila kao instrument ostvarivanja političkih ambicija tijekom predizbornih kampanja.

Mjere obiteljske politike razlikuju se od države do države, ali može se reći da postoje ključni elementi provedbi politika: novac, vrijeme i usluge, a kako bi roditelji što uspješnije savladali izazov usklađivanja profesionalnih i obiteljskih obveza uz to je potrebno poduzeti i mjere na tržištu rada.

Kada se govori o novcu, primjećuju se negativne promjene. Naime, dječji doplatci godinama se nisu usklađivali s troškovima života jer su vezani za proračunsku osnovicu te su gubili na realnoj vrijednosti. Zbog nedovoljno pripremljenih promjena zakonodavstva, pojedine skupine korisnika našle su se u nepovoljnim situacijama prilikom kojih su, zbog minimalnog povećanja prihoda, prelazili iz jedne cenzusne skupine u drugu te gubili pravo na doplatu. Također, zbog neusklađenosti sa sustavom poreznih olakšica, nisu imali dovoljno visoke prihode kako bi porezne olakšice u njihovom slučaju imale značaj. Iako bi po uzoru na neke europske države bilo potrebno uvesti univerzalne dječje doplatke bez obzira na dohodovni cenzus, to se neće dogoditi u skorije vrijeme. Stupanje na snagu Dopuna i izmjena Zakona o doplatku za djecu predviđen je početkom iduće godine, a novine su uvođenje dodatnih cenzusni skupina i povećanje cenzusa na dvostruki iznos proračunske osnovice kojima bi se trebao povećati broj korisnika.

Vrijeme predviđeno za brigu o obitelji i djeci realizira se kroz dopuste. U Hrvatskom zakonodavstvu roditeljski i roditeljski dopusti nasljeđe su socijalizma, dok su očinski dopusti dugo očekivana novina. Kako bi se osigurala rodna ravnopravnost u odgoju i brizi za djecu, roditeljski dopusti u pravilu se u jednakim dijelovima dijele na oba roditelja, te se mogu prenositi s jednog na drugog roditelja. Također, uvedene su kvote, odnosno propisan je neprenosivi dio dopusta, koji propada ako ga roditelj samostalno ne iskoristi. Istraživanja pokazuju kako značajan dio očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust, prvenstveno zbog niskih naknada tijekom korištenja dopusta. Očevi u pravilu imaju veće plaće, a razlika

između plaće i naknade bila velika. Naime, zakonom su propisane visine naknade koje imaju gornji limit povezan s proračunskom osnovicom. Također, problem predstavljaju i duljine trajanja tih dopusta te je potrebno pronaći optimalnu duljinu koja će majkama omogućiti dovoljno vremena za skrb o djetetu, ali opet ne predugu kako ne bi imala negativne posljedice na povratak na tržište rada.

Usluge usmjerene obiteljima, osobito vezane za predškolski odgoj i obrazovanje dugo vremena nisu bile razvijane. Sada se Hrvatska susreće s problemima malog udjela obuhvaćene djece i nedostupnosti i nepriuštivosti usluga te značajnih regionalnih razlika koji se teško može riješiti bez intervencije države. Nedavno je Vlada donijela uredbu kojom će se osigurati značajnija novčana sredstva za jaslice i vrtiće i koja bi trebala rezultirati povećanjem obuhvata djece te povećanjem broja ustanova, a samim time i kvalitetnijom uslugom. Iako se veće zalaganje za dosad pomalo zapostavljenu dobrobit djece čini prigodnim u predizbornoj godini, pozitivna strana bi bila da bi se na taj način Hrvatska mogla napokon značajno približiti Barcelonskim ciljevima koje je već trebala ostvariti.

Promatrajući pandemiju uzrokovanu virusom COVID-19, vidljive su promjene tržišta rada koje se moralo prilagoditi u jako kratkom vremenu. Tako je zakonskim izmjenama uveden rad preko elektroničkih platformi te rad na izdvojenom mjestu. Uzimajući u obzir da su mnogi roditelji radili od doma, a u vidu skrbi za djecu nisu imali podršku institucija jer su i škole i vrtići prebačeni na online način rada, logično bi bilo zaključiti da je cijela situacija nepovoljno utjecala na usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obaveza. Srećom, pandemija je iza nas, ali je ukazala na nepovoljan položaj roditelja na tržištu rada. Uz mogućnost rada od doma poželjno bi bilo uvesti i druge oblike fleksibilnog rada.

Ako ne postoji prilagodba, odnosno podrška za pomirenje profesionalne i obiteljske uloge u vidu primjerenih mjera obiteljske politike i tržišta rada, javlja se sukob obaveza koji djeluje u dva smjera. Sukob “rad-obitelj” i “obitelj-rad” pri čemu ispunjavanje jedne uloge otežava ispunjavanje druge. Ranija istraživanja pokazuju da kod žena značajan utjecaj ima sukob na relaciji “rad-obitelj”, dok novija istraživanja pokazuju da spol i dob nemaju značajan doprinos. Prema tome, a i drugim istraživanjima uključenosti očeva u brigu o djeci i kućanske poslove, može se zaključiti da se polako, ali sigurno događaju promjene od dvostrukog hranitelja (*eng. dual earner*) prema dvostrukom skrbniku (*eng. dual carer*).

#### LITERATURA:

1. Akrap, Anđelko i Čipin, Ivan (2011). "Usklađivanje poslovnoga i obiteljskoga života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet", *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 20(1), 47-68.
2. Babić, Z. (2020). Ulaganja u djecu kao visoko isplativa socijalna investicija. *Paediatrica Croatica*, 64(2), 56-64.
3. Babić, Z. i Baturina, D. (2016). The Concept of Social Investment in Response to the Crisis and the New Challenges of the Welfare State: Trends and Perspectives. *Revija za socijalnu politiku*, 23(1), 60-60.
4. Bartolac, A., Kamenov, Ž. (2013). Percipirana raspodjela obiteljskih obveza među partnerima i doživljaj pravednosti u vezi. *Sociologija i prostor*. 195 (1), 67-90.
5. Berc, G., Ljubotina, D. i Blažeka, S. (2004). Struktura obitelji i životni uvjeti obitelji u selu i u gradu. *Sociologija i prostor*, 42 (1/2 (163/164)), 23-43.
6. Bežovan, G., Puljiz, V., Šućur, Z., Babić, Z., Dobrotić, I., Matković, T. i Zrinščak, S. (2019). *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet sveučilišta u Zagrebu.
7. Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
8. Coyne, L. W., Gould, E. R., Grimaldi, M., Wilson, K. G., Baffuto, G. i Biglan, A. (2020). First Things First: Parent Psychological Flexibility and Self-Compassion During COVID-19. *Behavior Analysis in Practice*, 1.
9. Čatipović, I., Dobrotić, I. i Kučer, L. (2022). *Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama - analiza odredbi i praksi*. Dostupno na mrežnoj stranici [https://www.cesi.hr/wp-content/uploads/2022/04/ZRRP\\_analiza-odredbi-i-praksi-1.pdf](https://www.cesi.hr/wp-content/uploads/2022/04/ZRRP_analiza-odredbi-i-praksi-1.pdf).
10. Čipin, I. i Međimurec, P. (2017). Fertilitet i obiteljska politika u Hrvatskoj. *Političke analize*, 8 (31), 3-9.
11. Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: Uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 4-5(54-55), 791- 819.
12. Čudina Obradović, M., Obradović, J. (2002). Potpora roditeljstvu: Izazovi i mogućnosti. *Revija za socijalnu politiku*. 10(1), 45-46
13. Damjanić, Z. (2014). Komunikacijsko usklađivanje poslovnog i obiteljskog života; utjecaj na majčinstvo. *Media, culture and public relations*, 1, 30-46

14. Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22 (3),353-374.
15. Dobrotić I. (2021). *Rastuća (ne)vidljiva većina“? Nesigurna i netipična zaposlenost i roditeljstvo - politike roditeljskih dopusta, usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, društvene i rodne nejednakosti – istraživačko izvješće InCare projekt*. Posjećeno 1.10.2023.na mrežnoj stranici <https://www.incare-ptyc.eu/wpcontent/uploads/2021/02/InCARE-report-final-web.pdf>.
16. Dobrotić, I. i Matković, T. (2022). Promjene u obuhvaćenosti djece programima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj 2011.–2021. *Revija za socijalnu politiku*, 29(3), 445-459.
17. Dobrotić, I., Matković, T. i Baran, J. (2010). Female Employment and Access to Child Care Services in Croatia: Is There a Connection?. *Revija za socijalnu politiku*, 17 (3), 363-385.
18. Dobrotić, I. 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.
19. Dobrotić, I., Matković, T. i Menger, V. (2018). Analiza pristupačnosti, kvalitete, kapaciteta i financiranja sustava ranoga i predškolskog odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Zagreb: *Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku*.
20. Državni zavod za statistiku. *Dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja*. Posjećeno 1.9.2023. na mrežnoj stranici [https://web.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2020/08-01-08\\_01\\_2020.htm](https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-08_01_2020.htm).
21. Eurostat (2023). *Children cared only by their parents by age group - % over the population of each age group - EU-SILC survey (ilc\_caparents)*. Posjećeno 5.9.2023. na mrežnoj stranici [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=livcon.ilc.ilc\\_lv.ilc\\_ca&display=list&sort=category&extractionId=ilc\\_caparents](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=livcon.ilc.ilc_lv.ilc_ca&display=list&sort=category&extractionId=ilc_caparents).
22. Janković, J. (2008.) *Obitelj u fokusu*. Zagreb: *Studio Moderna*.
23. Janković, J., Laklija, M. i Berc, G. (2012). Percepcija sukoba radne i obiteljske uloge u kontekstu nekih obilježja obitelji i posla. *Kriminologija i socijalna integracija*, 20(1), 1-132.

24. Kamenov Ž., Jugović I. (2011). *Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne)ravnopravnosti u obitelji*; u: Kamenov, Ž., Galić B. Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj. Zagreb: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova.
25. Klasić, P. (2021). *Kvaliteta života zaposlenika s obzirom na promjene načina rada za vrijeme pandemije COVID-19*. Diplomski rad. Zagreb: Fakultet hrvatskih studija.
26. Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined. *Social Politics*, 20(1), 1-40.
27. Kregar, J., Sekulić, D., Ravlić, S., & Grubišić, K. (2008). *Uvod u sociologiju*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet.
28. Krištić, A. (2023). *Načini rada za vrijeme COVID-19 pandemije i njihov odnos s balansom radne i obiteljske uloge, zadovoljstvom poslom i životom*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija.
29. Kotowska, I. E., & Matysiak, A. (2008). Reconciliation of work and family within different institutional settings. *People, Population Change and Policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study*, *Family Change*, 1, 299-318.
30. Laklija, M. i Dobrotić, I. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (1), 45-63.
31. Lekić, E. (2017). *Usklađivanje poslovnog i obiteljskog vremena zaposlenih žena i obiteljska politika u Republici Hrvatskoj*. Stručni rad. Pula: Sveučilište u Puli.
32. Leutar, Z. (2002). Žena između svijeta rada i obitelji. *Društvena istraživanja*. 6(74), 1159- 1177.
33. Lewis, J. (1994). Sustavi socijalnog blagostanja i uloga spolova. *Revija za socijalnu politiku*, 1(3), 291-301.
34. Matešić, A. (2019). *Prediktori konflikta radne i obiteljske uloge kod zaposlenih majki*. Doktorska disertacija. Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju.
35. Nimac, D. (2010.) (Ne)mogućnosti tradicijske obitelji u suvremenom društvu. *Obnovljeni život*, 65(1), 23-35.
36. Pavliček Budimir, B. (2018). Državne potpore obiteljima s djecom: Prikaz odabranih novčanih potpora i usporedba Hrvatske i nekih europskih država. *Zagrebačka pravna revija*, 7(3), 353-371.
37. Puljiz, V. (1994). Socijalna politika i obitelj. *Revija za socijalnu politiku*, 1 (3), 237-244.

38. Puljiz, V., Zrinščak, S. (2002). Hrvatska obiteljska politika u europskom kontekstu. *Revija za socijalnu politiku*, 9(2), 117-137.
39. Puljiz, V., Bežovan, G., Šućur, Z. i Zrinščak, S. (2005). *Socijalna politika, Povijest, Sustavi, Pojmovnik*. Zagreb: Sveučilišna tiskara d.o.o.
40. Rogalo, L. (2022). *Izazovi rada od kuće za vrijeme COVID-19 pandemije*. Diplomski rad. Zagreb: Ekonomski fakultet.
41. Simonyi, Agnes (2011). "Ravnoteža između posla i života te važnost ustanova za djecu". *Djeca u Europi : zajednička publikacija mreže europskih časopisa*, 3(5), 24-25.
42. Šućur, Z., Babić, Z., Urban, I., & Baran, J. (2016). Struktura naknada, izdaci i korisnici programa socijalne zaštite u Republici Hrvatskoj. *Ministarstvo socijalne politike i mladih*.
43. Štalekar, V. (2010). Dinamika obitelji i prvi teorijski koncepti. *Medicina Fluminensis*, 46 (3), 242-246.
44. Visković, I. (2018). Odgojno-obrazovni aspekti ekonomske funkcije obitelji. *Napredak*, 159(3), 269-290.
45. Vlada Republike Hrvatske (2023a). *Doplatak za djecu i inkluzivni dodatak*. Posjećeno 24.10.2023. na mrežnoj stranici Vlade Republike Hrvatske: <https://vlada.gov.hr/>
46. Vlada Republike Hrvatske (2023b). *Jednaki kriteriji sufinanciranja ranog i predškolskog odgoja djece*. Posjećeno 24.10.2023. na mrežnoj stranici <https://vlada.gov.hr/vijesti/u-svladavanju-africke-svinjske-kuge-treba-slusati-savjete-struke-i-znanosti-vlada-ce-snazno-pomoci-svinjogojcima/39050>.
47. Vuković, T. (2016). *Dvostruka uloga žena u suvremenoj obitelji : stavovi studenata Sveučilišta u Zadru*. Diplomski rad. Zadar: Sveučilište u Zadru.
48. Zakon o doplatku za djecu. *Narodne novine*, 58/18.
49. Zakon o porezu na dohodak. *Narodne novine*, 151/22.
50. Zakon o radu. *Narodne novine*, 64/23.
51. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, 152/22.