

Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u usporedbi s odabranim europskim zemljama

Topolovac, Tamara

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:199:570139>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-05-14**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Tamara Topolovac

**POLITIKE USKLADIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA
I PLAĆENOG RADA HRVATSKE U USPOREDBI S
ODABRANIM EUROPSKIM ZEMLJAMA**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2023.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA
DIPLOMSKI STUDIJ SOCIJALNE POLITIKE

Tamara Topolovac

**POLITIKE USKLADIVANJA OBITELJSKIH OBAVEZA
I PLAĆENOG RADA HRVATSKE U USPOREDBI S
ODABRANIM EUROPSKIM ZEMLJAMA**

DIPLOMSKI RAD

Izv. prof. dr. sc. Ivana Dobrotić

Zagreb, 2023.

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Ravnoteža poslovnog i obiteljskog života	5
3. Politike dopusta usmjerenih roditeljima i politike ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja	9
3.1. <i>Politike dopusta usmjerenih roditeljima</i>	9
3.2. <i>Politike ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja</i>	11
3.3. <i>Odnos politika dopusta i politika ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja</i>	14
4. Koncept inkluzivnosti i pristup socijalnih prava na području dopusta i usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja	16
4.1. <i>Koncept inkluzivnosti socijalnih prava u području dopusta usmjerenih roditeljima</i>	17
4.1.1. <i>Pravo na dopuste unutar pristupa socijalnih prava i koncepta inkluzivnosti</i>	19
4.2. <i>Koncept inkluzivnosti socijalnih prava i sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja</i>	21
5. Komparativna analiza politika usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu	26
5.1. <i>Analitički okvir</i>	27
5.2. <i>Dopusti usmjereni zaposlenim roditeljima u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu</i>	29
5.2.1. <i>Rodiljni i očev dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu</i>	29
5.2.2. <i>Roditeljski dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu</i>	40
5.3. <i>Rani i predškolski odgoj i obrazovanje u Hrvatskoj i odabranim europskim zemljama</i>	52
6. Zaključak	58
Popis tablica	61

Literatura 62

Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u usporedbi s odabranim europskim zemljama

Sažetak:

Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada ubraja se u „nove“ socijalne rizike kojima donositelji odluka pridaju sve više pozornost. Sociodemografske promjene te promjene na tržištu rada poput pada stope fertiliteta, starenja stanovništva, pluralizacije obiteljskih struktura, povećane participacije žena na tržištu rada dovode do brojnih teškoća koje se odražavaju na kvalitetu obiteljskog života. U ublažavanju tih teškoća značajnu ulogu imaju javne politike koje teže roditeljima olakšati uspostavu ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života. U ovom se diplomskom radu analiziraju dvije ključne mjere tih politika, dopusti usmjereni roditeljima te usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, i to polazeći iz perspektive rodni i društvenih nejednakosti. Središte rada čini komparativna analiza razvoja i današnjeg stanja tih mjera u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu. S aspekta rodni i društvenih nejednakosti, može se zaključiti da su unatoč kontinuiranim reformama u okviru tih sustava, rodne i društvene nejednakosti u njihovom dizajnu i dalje prisutne, što brojnim roditeljima onemogućava uspostavljanje balansa između obiteljskih i profesionalnih uloga.

Ključne riječi: obitelj, posao, politike, nejednakosti

Abstract:

Reconciling family obligations and paid work is one of the “new” social risks to which decision-makers are paying more and more attention. Socio-demographic changes and changes in the labour market, such as declining fertility rates, aging of the population, pluralization of the family forms, increased participation of women in the labour market lead to numerous challenges that affect the quality of family life. Public policies that strive to make it easier for parents to establish a balance between work and family life play a significant role in alleviating these difficulties. This thesis analyses two key measures of these policies, parenting leaves and early childhood education and care, starting from the perspective of gender and social inequalities. The central part of the work is a comparative analysis of the development and current state of these measures in Croatia, Belgium, Germany and Portugal. From the aspect of gender and social inequalities, it can be concluded that despite continuous reforms within these systems, gender and social inequalities are still present in policy design preventing many parents to achieve work-care balance.

Key words: family, work, policies, inequalities

Izjava o izvornosti

Ja, Tamara Topolovac, 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: Tamara Topolovac

Datum: 30.08.2023.g.

1. Uvod

Zadnjih desetljeća svjedočimo brojnim promjenama u životima obitelji u Europi. Sve je kasnija dob stupanja u brak, sve je veći broj parova bez djece, u porastu je i broj razvoda i jednoroditeljskih obitelji (Štalekar, 2010; Puljiz i sur, 2005.). Slijedom toga dolazi do rastuće pluralizacije obiteljskih oblika (Lesthaeghe, 2010. prema Wertheimer-Baletić, 2016.). Promjene su blisko povezane i s odlukom parova o odgađanju zasnivanja obitelji sve dok se ne ispune ciljevi poput stjecanja određene razine obrazovanja ili željene pozicije na tržištu rada (Čipin i Strmota, 2012. prema Majstorić, 2019.). Promatrajući položaj roditelja na tržištu rada, vidljiv je sve veći broj zaposlenih i ekonomski neovisnih žena (Štalekar, 2010.), ali i sve veći broj zaposlenih u nekom od prekarnih oblika rada (Jaklin i Matković, 2022.). Rastući ulazak žena na tržište rada utjecao je i na promjene u pogledu podjele uloga i rada unutar obitelji. Slijedom toga, izazovi koji proizlaze iz mogućeg sukoba radne i obiteljske uloge mogu rezultirati narušenom dobrobiti, kako pojedinca, tako i cijele obitelji. Iz tog se razloga usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada smatra „novim“ socijalnim rizikom (Bonoli, 2005.).

Upravo je zaposlenost žena jedna od značajnijih promjena na europskim tržištima rada, a praćena je velikom raznolikošću obrazaca zaposlenosti unutar zemalja, ali i među zemljama. Istraživanja pokazuju prisutnost razlika u stopama sudjelovanja žena i muškaraca na tržištu rada te roditelja i osoba bez djece, kao i razlike u oblicima njihove zaposlenosti, kvaliteti zaposlenosti, plaćama i položaju na tržištu rada (Dobrotić, 2015.). Iako je vidljivo kako se rodni jaz u raznim obilježjima zaposlenosti smanjuje, u većini zemalja su i dalje prisutne rodne razlike kada govorimo o sudjelovanju na tržištu rada, ali i o obilježjima sudjelovanja na tržištu rada, poput razlika u plaćama ili različitom ponašanju žena i muškaraca kada je u pitanju preuzimanje odgovornosti za pružanje skrbi (OECD, 2002.; Dobrotić i sur., 2013. prema Dobrotić, 2015.).

Suvremeno tržište rada pretpostavlja da je pojedinac na raspolaganju za sve zahtjeve koje pred njega stavlja tržište rada, a kako bi mogao osigurati svoju ekonomsku egzistenciju. Slijedom toga, zahtjevi tržišta rada najčešće dolaze u proturječnost sa zahtjevima obiteljskih ili drugih privatnih obveza (Damjanić, 2014.).

Položaj i mogućnosti žena i muškaraca na tržištu rada smatraju se odrazom trenutne ekonomske situacije pojedine zemlje te njezinog kulturnog konteksta i individualnih uvjerenja (Boeckmann i sur., 2013. prema Dobrotić, 2015.). No, veliki i značajan utjecaj ima i institucionalni okvir socijalnih politika s naglaskom na obiteljske politike i politike na tržištu rada (Dobrotić, 2015.), a za koje se smatra da su jedan od bitnijih čimbenika koji omogućava sudjelovanje oba roditelja na tržištu rada (OECD, 2011.; Korpi i sur., 2013. prema Dobrotić, 2015.).

U okviru ovog diplomskog rada, ponajprije se govori o politikama skrbi koje sadrže kombinaciju javnopolitičkih instrumenata usmjerenih kako na djecu, tako i na odrasle osobe u potrebi skrbi, ali i na osobe koje pružaju skrb (Dobrotić, 2021.). Pri tome je važno naglasiti kako se u ovom radu govori o politikama usklađivanja koje su primarno usmjerene na roditelje s djecom predškolske dobi, kao i na samu djecu te će naglasak biti na politikama roditeljskih dopusta i politikama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (u nastavku: RPOO). Upravo je pristup adekvatno plaćenim roditeljskim dopustima te kvalitetnim i priuštivim uslugama RPOO-a ključan za ravnopravno sudjelovanje roditelja na tržištu rada i u skrbi, ali i osiguravanje jednakih mogućnosti svakom djetetu (Dobrotić, 2020.). Unatoč raširenoj svijesti o važnosti tih politika, prisutne su velike nejednakosti u pristupu kako dopustima tako i RPOO-u, a koje se povezuju i sa samim dizajnom politika skrbi. Naime, smatra se da su te politike u mnogim zemljama oblikovane na način da stvaraju društvene i rodne nejednakosti u skrbi i zaposlenosti (Dobrotić, 2020.). Usklađivanju obiteljskih obveza i plaćenog rada doprinose i fleksibilne prakse na tržištu rada, poput fleksibilnog radnog vremena ili mjesta, primjerice rad na nepuno radno vrijeme ili rad od kuće. No, pitanjem se fleksibilnih oblika zaposlenosti nećemo baviti u ovom diplomskom radu s obzirom na to da je dizajn tih politika vrlo kompleksan i zahvaćanje istog uz dopuste i RPOO u komparativnoj perspektivi nadilazi opseg jednog diplomskog rada. Kompleksnosti dodatno doprinosi i činjenica da je pristup takvim oblicima zaposlenosti definiran i karakteristikama vezanima uz radno mjesto, primjerice veličinom poduzeća ili položajem radnika unutar njega (OECD, 2011. prema Dobrotić, 2017.), čega se također ovim radom nećemo dotaknuti.

Pandemija COVID-19 dodatno je pogoršala već postojeće rodne nejednakosti na tržištu rada, kao i nejednaku raspodjelu kućanskih i obiteljskih obveza između žena i

muškaraca. Dodatni zahtjevi za skrbi imali su dodatan utjecaj na raspodjelu vremena te su mnoge žene bile prisiljene potpuno napustiti posao, a i dodatno im je otežan ponovni povratak na tržište rada uslijed brojnih ekonomskih i društvenih posljedica koje je sama pandemija uzrokovala (MOR, 2022.). Sve to dovodi do zaključka da i dalje postoji nejednaka rodna raspodjela obiteljskih obveza i plaćenog rada te je potrebno daljnje ulaganje u politike koje pridonose boljoj ravnoteži tih dvaju, najčešće suprotstavljenih, životnih područja te smanjenju rodni i društveni nejednakosti u zaposlenosti i skrbi.

Stoga ovaj diplomski rad raspravlja razvoj politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj upravo iz perspektive rodni i društveni nejednakosti, koje su unatoč brojnim javnopolitičkim promjenama i dalje prisutne. Fokus je na dva javnopolitička instrumenta - dopustima usmjerenima roditeljima (eng. *parenting leaves*; u nastavku: dopusti) i uslugama RPOO-a budući da postoje značajne razlike u dostupnosti, pristupu, primjerenosti i kvaliteti politika dopusta i usluga RPOO-a. To je posebice izraženo u slučaju jaza u skrbi, odnosno kada ne postoji kontinuitet skrbi za djecu u periodu nakon završetka plaćenih roditeljskih dopusta i prije početka prava pristupa uslugama RPOO-a. Iz tog razloga, neprimjerenost politika dopusta i politika RPOO-a dovodi do novih rodni nejednakosti unutar obitelji, na poslu i u društvu, kao i društveni nejednakosti, stvarajući kratkoročne i dugoročne posljedice na sveukupnu dobrobit obitelji, poslovnog svijeta i društva u cjelini (MOR, 2022.).

U središtu je rada komparativna analiza razvoja i trenutnog stanja politika skrbi usmjerenih roditeljima djece predškolske dobi - dopusta i usluga RPOO-a - u Hrvatskoj u odnosu na tri europske zemlje: Belgiju, Njemačku i Portugal. Središnja su istraživačka pitanja: "Kako su se politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada razvijale kroz povijest?" te "Koje se društvene i rodne nejednakosti vežu uz njihov današnji dizajn i kakve implikacije iste mogu imati za položaj roditelja u društvu?". Stoga su i zemlje odabrane s obzirom na modele pristupa pravu na dopuste te s obzirom na izraženost jaza u skrbi u pojedinoj zemlji, o čemu će kasnije biti riječ.

Rad započinje definiranjem ključnih pojmova značajnih za spomenute politike, a to su: ravnoteža posla i života (eng. *work - life balance*) i ravnoteža posla i obitelji

(eng. *work - family balance*), a nakon čega se definiraju politike dopusta i politike RPOO-a, kao temeljne mjere politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada usmjerene djeci. Slijedi pregled literature te prikaz konceptualnog okvira koji će informirati komparativnu analizu koja slijedi u nastavku. U središtu rada je komparativna analiza politika dopusta i politika RPOO-a u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu s naglaskom na rodne i društvene nejednakosti u samom dizajnu politika te implikacije koje iste mogu imati na nejednak položaj žena i muškaraca na tržištu rada i u privatnoj sferi.

2. Ravnoteža poslovnog i obiteljskog života

U današnjem ubrzanom načinu života, kojeg većina živi, mnogi se pojedinci suočavaju s problemom ravnoteže brojnih uloga koje imaju, ali i odgovornosti koje one nose sa sobom, a povezuju posao i obitelj. U počecima se sukob radne i obiteljske uloge primjećivao samo kod zaposlenih majki, no kasnije izazov postaje vidljiv i kod zaposlenih očeva. Pojavom tog sukoba, sve se više raspravljaju pitanja napuštanja tradicionalne uloge žene i majke u privatnoj sferi, kao i pitanja dobrobiti djece, stabilnosti braka/partnerstava i osobnog zadovoljstva, kao i sveukupne dobrobiti i kvalitete života (Čudina – Obradović i Obradović, 2000.).

S obzirom da pitanje sukoba radne i obiteljske uloge poprima sve veću pozornost brojnih autora i njihovih istraživanja, razvijaju se novi koncepti koji su objašnjeni u nastavku. Primjerice, uvodi se koncept „prelijevanja“ („*spillover*“) radnog stresa na obiteljske odnose, pri čemu se postojanje sukoba uloga unutar obitelj promatra kao još jedan stresor, odnosno izvor životnog stresa koji ostavlja posljedice na dobrobit i zadovoljstvo svih članova obitelji (Čudina – Obradović i Obradović, 2000.). Dva su glavna koncepta u literaturi koja opisuju potrebu za ravnotežom radne uloge i ostalih životnih uloga, a to su: ravnoteža posla i života (eng. *work - life balance*) i ravnoteža posla i obitelji (eng. *work - family balance*). Oni su slični, no konceptualno često različiti. Stoga su opisani u nastavku.

Ravnoteža posla i života (eng. *work – life balance*) u središtu je zanimanja onih koji se bave proučavanjem kvalitete poslovnog života te povezanošću iste s općenitom kvalitetom života. Definira se kao koncept koji podupire napore pojedinaca da podijele vlastito vrijeme i energiju između posla i poslovnih obveza s jedne strane te drugih važnih uloga i odgovornosti, poput obitelji, prijatelja, zajednice i osobnog rasta, s druge strane (Prahbu Shankar i sur. 2016 prema Žnidaršić i Bernik, 2021.). Ravnoteži posla i života uvelike pomažu javne politike i poslodavci koji sudjeluju u uspostavi politika, postupaka, radnji i očekivanja od zaposlenih, a čime im se omogućava lakša uspostava spomenute ravnoteže (Prahbu Shankar, Mahesh i Nanjundeswaraswamy, 2016.). Koncept ravnoteže posla i života obuhvaća puno širu sferu, uključujući slobodno vrijeme izvan posla, vrijeme u obitelji i izvan nje, dok s druge strane postoji

koncept koji obuhvaća uže područje i vezan je izravno uz odnos posla i obitelji, a to je koncept ravnoteže posla i obitelji (eng. *work – family balance*).

Podrška zaposlenim pojedincima u uspostavi ravnoteže između poslovnog i obiteljskog života pruža se i javnopolitičkim mjerama. Najčešće mjere su: fleksibilno radno vrijeme, rad u nepunom radnom vremenu, rad od kuće, dopusti za skrb te pristup uslugama skrbi. Iznimno je bitna i općenita kultura radnog mjesta, kao i podrška poslodavca, ali i brojne druge mjere. Upravo se mjerama i različitim primjerima dobre prakse pozitivno utječe na samog pojedinca. Tako je istraživanje Grover i Crooker (1995. prema Žnidaršić i Bernik, 2021.) pokazalo kako su zaposleni pojedinci više privrženi organizacijama koje nude mjere podrške obitelji, neovisno o tome koliko sam pojedinac ima koristi od te mjere. Ukoliko na radnom mjestu postoji politika ili praksa koja pozitivno doprinosi ravnoteži radnog i obiteljskog života, veza pojedinca i radnog mjesta je čvršća i bolja. Sukladno tome, istraživanje Dobrotić i Laklija (2009.) je pokazalo kako su se najvećim utjecajem na sukob radnih i obiteljskih obaveza istaknula upravo obilježja posla, koja su zbog sve veće zahtjevnosti tržišta rada koje iziskuje veći angažman i konkurentnost sve složenija.

Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada su izrazito kompleksne jer istovremeno obuhvaćaju više područja mjera ključnih za postizanje ravnoteže, a pri tome mislimo na mjere uže obiteljske politike te mjere na tržištu rada zajedno s mjerama kojima je cilj postizanje rodne ravnopravnosti, kako u javnoj tako i u privatnoj sferi (npr., očevi dopusti specifično namijenjeni očevima; Lewis i Giullari, 2005. prema Dobrotić, 2015.). Ako promatramo politike s aspekta rodne ravnopravnosti, možemo vidjeti velike razlike u zakonodavstvima zemalja, pa tako, primjerice, zemlje koje imaju izdašne mjere podrške zaposlenim roditeljima karakteriziraju najveće stope zaposlenosti žena i majki. No, brojne su rasprave oko utjecaja takvih politika na rodni jaz u plaćama žena i muškaraca, kao i na napredovanje u profesionalnim karijerama žena (Ferragina, 2020.). Pri tome neki autori tvrde kako obiteljske politike nordijskih zemalja onemogućavaju ženama pristup visokim menadžerskim pozicijama, dok drugi ističu kako je rodni jaz u plaćama ipak rezultat sustava usklađivanja plaća, a ne paketa mjera obiteljske politike (Mendel i Semyonov, 2006.).

Postizanju rodne ravnopravnosti doprinose međusobno povezani javnopolitički ciljevi i instrumenti usmjereni postizanju ravnoteže obiteljskog i poslovnog života. Jedan od glavnih ciljeva je poboljšana integracija žena na tržište rada, dok je istovremeno potrebno povećati angažman muškaraca u skrbi. Prema nekima, to bi se moglo postići dijeljenim roditeljskim dopustom, kombinacijom rada na nepuno radno vrijeme i vremena za skrb, kao i očevim dopustima (Auth i Martinek, 2017. prema Nygard i Duvander, 2021.). Istraživanja su pokazala kako je upravo očev dopust ključan u postizanju rodne ravnopravnosti u skrbi za dijete, pri čemu se pokazalo da su učinci vidljivi već u slučaju korištenja kraćih dopusta, dok je u slučaju dužih dopusta vidljivije veće uključivanje očeva u aktivnosti brige za djecu (Huerta i sur., 2014.; Brandth i Kvande, 2018. prema Dobrotić, 2021.).

Zemlje se razlikuju u mogućnostima postizanja takvih ciljeva te svim roditeljima nisu uvijek na raspolaganju mjere i prava kojima bi uskladili obiteljske zahtjeve sa zahtjevima posla. Primjerice, u zemljama koje stabilno zaposlenje propisuju kao temeljni uvjet za postizanje prava na roditeljski dopust, roditelji u nekom od nestabilnih ili atipičnih oblika zaposlenja imaju poteškoće s postizanjem istog prava, pri čemu im pravo na plaćeni dopust često nije dostupno (McKay, Mathieu i Doucet prema Dobrotić i Blum, 2020.). Slična je situacija i s uslugama RPOO-a (vidi Dobrotić i sur., 2018; Dobrotić, 2022.c). Višedimenzionalni karakter politika dopusta i usluga RPOO-a često "privilegira" određene skupine roditelja, dok s druge strane neke od njih u potpunosti isključuje. Primjerice, u slučaju Hrvatske, nezaposlene su majke bez hrvatskog državljanstva kao i majke strane državljanke (bez minimalno tri do pet godina neprekidnog boravišta u Hrvatskoj) isključene iz cijelog sustava prava na dopuste (Dobrotić, 2022.c). Tu već počinjemo govoriti o društvenim nejednakostima, koje se nerijetko vežu uz socioekonomske karakteristike roditelja. Primjera radi, široko rasprostranjene usluge skrbi za djecu pokazale su se važnima u postizanju veće zaposlenosti žena slabijeg ekonomskog statusa, nižeg obrazovanja, majki iz jednoroditeljskih obitelji te pripadnica nacionalnih manjina. Unatoč sve većem ulaganju u usluge RPOO-a i dalje je vidljiv jaz u korištenju tih usluga između obitelji višeg i nižeg socioekonomskog statusa (Ferragina, 2020.). Kako bi se pravilno otklonile ili barem smanjile nejednakosti, potreban je interseksijski pristup koji promatra višestruke i interseksijske nejednakosti koje proizlaze iz dizajna i razvoja

politika usmjerenih roditeljima i skrbi za djecu, uključujući njihov učinak na različite skupine roditelja (Dobrotić, 2022.c).

Veliki je broj istraživanja i komparativnih analiza koji se bave razvojem politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada s naglaskom na njihove učinke, a posebice one vezane uz tržište rada. S obzirom na kompleksnost politika usmjerenih na postizanje ravnoteže obiteljskog i poslovnog života, pri čemu se misli na veliki broj mjera i dimenzija njihova dizajna, brojna se istraživanja orijentiraju na analizu pojedine mjere, s naglaskom na njene ishode. Unatoč sve većoj javnoj svijesti o važnosti mjera usmjerenih roditeljima s malom djecom i sve većim ulaganjima u spomenute mjere politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i dalje postoje nejednakosti u kriterijima pristupa pravima, trajanju prava i sl. Iz tog se razloga ovaj rad u nastavku bavi mjerama dopusta usmjerenih roditeljima i uslugama RPOO-a s naglaskom na društvene i rodne nejednakosti.

3. Politike dopusta usmjerenih roditeljima i politike ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

Kako bi se stvorili temelji za ravnopravno sudjelovanje oba roditelja na tržištu rada kao i jednake mogućnosti svakom djetetu, u fazi ranog roditeljstva značajnu ulogu ima odgovarajući pristup adekvatno plaćenim dopustima s jedne strane te s druge strane pristup kvalitetnim i priuštivim uslugama RPOO-a (Dobrotić, 2021.). Stoga će u nastavku biti opisane ključne postavke politika dopusta i politika RPOO-a, s posebnim osvrtom na rodne i društvene nejednakosti koje iste mogu proizvoditi ili prevenirati, a kako bi se definirao konceptualni dio rada.

3.1. Politike dopusta usmjerenih roditeljima

Dopusti usmjereni roditeljima najčešće obuhvaćaju: roditeljski dopust, očev/partnerov dopust i roditeljski dopust (OECD, 2011; Koslowski i sur, 2020. prema Dobrotić, 2021.). **Rodiljni dopust** namijenjen je prvenstveno majkama te je uglavnom pravo sa svrhom očuvanja zdravlja majke i djeteta, a može se iskoristiti neposredno prije, tijekom ili neposredno nakon rođenja djeteta. Slično pravo roditeljskom dopustu jest **očev (ili partnerov) dopust**, koji otac/partner/partnerica može ostvariti neposredno nakon rođenja djeteta. Pravo koje obuhvaća oba roditelja jest **roditeljski dopust**, koji se može koristiti odmah po završetku roditeljskog dopusta do zakonski propisane dobi djeteta, primjerice do osme godine života (Dobrotić, 2021.). Pravo na roditeljski dopust može biti korišten kao *obiteljsko pravo* kojeg roditelji koriste prema vlastitom dogovoru ili kao *individualno pravo* roditelja, pri čemu govorimo o prenosivom i neprenosivom dijelu dopusta. Neprenosiv dio roditeljskog dopusta naziva se kvotama te ukoliko se one ne iskoriste od strane roditelja kojem su usmjerene, propadaju (Dobrotić, 2021.).

Dopusti usmjereni roditeljima mogu biti plaćeni i u tom slučaju govorimo o roditeljskim, roditeljskim ili očevim naknadama koje se razlikuju od ostalih obiteljskih naknada, poput doplatka za djecu. Razlog tomu jest što naknada za vrijeme korištenja dopusta s jedne strane predstavlja pravo roditelja da uzmu slobodno vrijeme od posla kako bi se posvetili brizi o djetetu, a s druge strane, predstavlja obvezu s obzirom na to da roditeljima nije dozvoljen rad (barem ne u punom radnom vremenu) tijekom dopusta (Dobrotić i Blum, 2020). Također, neaktivnim i nezaposlenim roditeljima

vrijeme primanja rodiljne/roditeljske naknade predstavlja slobodno vrijeme od aktivnog traženja posla, a kako bi se mogli posvetiti brizi i njezi djeteta (Dobrotić i Blum, 2020.).

Različiti su pristupi u ostvarivanju prava na dopust, a posebice u tome na koji način zemlje omogućuju korištenje prava na dopuste vezano uz položaj roditelja na tržištu rada. Upravo je to iznimno važno za razumijevanje i otkrivanje učinaka koje sustavi dopusta mogu imati, a posebno glede rodni i društveni nejednakosti. Primjerice, čini se kako mjere obiteljskih politika teže primarno roditeljima koji sudjeluju na tržištu rada, prvenstveno onim parovima gdje su oboje zaposleni te imaju stabilne karijere i veće prihode. U tom slučaju dizajn same politike dopusta i usluga te društvena stratifikacija zaposlenosti imaju veliku ulogu (Cantillon, 2011; Ghysels i Van Lancker, 2011. prema Dobrotić i Blum, 2019.). No, brojne komparativne analize politika dopusta analiziraju opseg prava na dopust, što se zapravo odnosi na trajanje dopusta i visinu naknada za vrijeme dopusta te fleksibilnost u korištenju samog prava (Dobrotić i Blum, 2020.), dok se autori u manjoj mjeri bave kriterijima pristupa pravima na dopuste općenito, a posebice vezano uz povijest zaposlenosti roditelja, gdje odnos politika dopusta i društvenih nejednakosti dolazi u prvi plan (Dobrotić, 2022.d).

Unatoč naporima da se politike dopusta usmjerene roditeljima što kvalitetnije oblikuju, pojedine zemlje i dalje imaju vidljive rodne i društvene nejednakosti u tom području. Pri tome se literatura kreće u dva smjera. Prvi smjer ističe važnost dopusta i zaposlenosti majke, pri čemu se naglašava važnost dobro plaćenih dopusta za majčino kontinuirano zaposlenje (Ruhm, 1998; Prozanto, 2009. prema Dobrotić, 2022.d). Tome u prilog ide činjenica da zemlje koje nemaju dopuste ili imaju dopuste vrlo kratkog trajanja ili su oni slabije plaćeni, majkama pružaju iskustvo destimulirajućeg položaja na tržištu rada. Takvi dopusti imaju nepovoljan učinak na plaće, napredovanje na radnom mjestu i općenito zaposlenost žena (Ferragina, 2020). No, nepovoljan učinak imaju i dopusti u predugom trajanju, jer često rezultiraju deficitom u znanju i vještinama te time otežavaju ženama ponovni ulazak na tržište rada (Dobrotić, 2021.).

Drugi smjer literature kreće se prema važnosti očevih dopusta za rodnu ravnopravnost, a naglašava se važnost dobro plaćenih dopusta namijenjenih očevima u smislu većeg uključivanja očeva u aktivnosti brige za djecu kako bi se ona

ravnopravnije raspodijelila među majki i očeva (vidi Dobroćić i Varga, 2018.). Upravo će se kasnije u radu govoriti i analizirati dopusti, koji podrazumijevaju rođiljni i oćev dopust, kao i rođiteljski dopust na primjeru četiri odabrane zemlje, a kako bi se istaknuo razvoj i trenutna situacija društvenih i rođnih nejednakosti na tom području.

3.2. Politike ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

Unatoć brojn timer komparativnim analizama na području politika RPOO-a i dalje se javljaju određeni konceptualni problemi, poput definicije i pokazatelja ključnih aspekata dizajna samih politika, uključujući aspekte poput: dostupnosti, pristupaćnosti, priuštivosti, kvalitete i fleksibilnosti RPOO-a (Keck i sur., 2009; Knijn i Saraceno, 2010; Morgan, 2012, Oliver i Matzke, 2014; Plantenga i Remery, 2013. prema Yerkes i Javornik, 2018.). Upravo se temeljem tih skupina komparativnih pokazatelja najćeće promatraju ključne sličnosti i razlike politika RPOO-a u europskim zemljama (usp. Dobroćić i sur., 2018; Yerkes i Javornik, 2018; Eurydice, 2019.). Razumijevanje je samog dizajna politika RPOO-a te usluga koje proizlaze iz samog sustava nužno kako bi mogli razumjeti mogućnosti koje one pružaju rođiteljima i koje oni mogu iskoristiti nakon rođjenja djeteta (Javornik, 2014; Yerkes i den Dulk, 2015. prema Yerkes i Javornik, 2018.). Drugim rijećima, dizajn same politike ima znaćajan utjecaj na mogućnosti rođitelja da organiziraju skrb za vlastitu djecu i sudjeluju na tržištu rada.

Pristup uslugama RPOO-a koje su priuštive, a ujedno i kvalitetne pruža mogućnost rođiteljima za ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada time što olakšava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Tako novija istraživanja ukazuju kako države sa razvijenijim sustavima koje karakterizira veća raspoloživost predškolskih programa imaju najviše stope zaposlenosti žena (Bertek i Dobroćić, 2016.) te je u takvim zemljama zabilježena i manja opterećenost rođitelja obiteljskim obavezama (Dobroćić, 2021.). Ako uzmemo u obzir priuštivost programa, možemo zaključiti kako su samo priuštive usluge RPOO-a, koje su ujedno i ključne za djetetov kognitivni i društveni razvoj, dostupne i obiteljima nižeg socioekonomskog statusa (Dobroćić, 2021.).

Kao dominantan konceptualni okvir za usporedbu politika usmjerenih skrbi o djeci - rođiteljske dopuste i RPOO - javlja se koncept defamilizma, koji se odnosi na

stupanj u kojem država preuzima individualne ili obiteljske odgovornosti, a čime se smanjuje ovisnost obitelji o pojedincu (Lister, 1997. prema Yerkes i Javornik, 2018.). Odnosno, koncept defamilizma pretpostavlja da se skrb može omogućiti i pružiti i izvan same obitelji (Daly, 2011.). Literatura ukazuje na činjenicu kako javni programi RPOO-a smanjuju obveze obiteljske skrbi (Javornik, 2014; Leitner, 2003; Saraceno i Keck, 2010. prema Yerkes i Javornik, 2018.). Slijedom toga, viši stupanj defamilizacije ukazuje na smanjene rodne nejednakosti u području pomirenja obiteljskih obveza i plaćenog rada (Korpi i sur., 2013. prema Yerkes i Javornik, 2018.). Kritike koncepta defamilizma vežu se uz činjenicu kako se pretpostavke koje sam koncept sadržava ne usklađuju u dovoljnoj mjeri s promjenama koje se događaju u samoj obitelji te činjenicu da se obitelj kao konstrukt također mijenja kroz vrijeme, kao i njezine socijalne funkcije (Daly i Scheiwe, 2010. prema Daly, 2011.). U kontekstu rasprave o RPOO, Yerkes i Javornik (2018.) ističu dva nedostatka koncepta defamilizma, s naglaskom na način na koji se koncept koristi u analizama usluga RPOO-a. S jedne strane, koncept ne razlikuje u dovoljnoj mjeri ponudu javnih programa RPOO-a naspram tržišnih mehanizama (odnosno tzv. privatnih usluga), a upravo razlike između javne i privatne ponude usluga, sa značajnim rodnim i klasnim elementima, postaju presudne. S druge strane, koncept defamilizma se temelji na pretpostavci da je smanjenje skrbi za obitelj potrebno za komodificiranje rada, čime se pozornost pridaje tek uspostavi ravnoteže između obiteljskih obaveza i plaćenog rada, a van fokusa ostaju brojne druge aktivnosti. Ipak, može se zaključiti kako i javne i privatne usluge pružaju podršku roditeljima u skrbi za djecu (Yerkes i Javornik, 2018.).

Koncept defamilizma veže se i uz ostale mjere obiteljske politike bitne za ovaj rad, a govorimo o dopustima, s obzirom na to da utječu na smanjenje obiteljske ovisnosti na način da omogućuju zaposlenim roditeljima djece mlađe dobi visoku privrženost tržištu rada, jamčeći im povratak na prethodna radna mjesta nakon korištenja dopusta (Lohmann i Zagel, 2015.). No, efekt defamilizma u ovom području jako ovisi o dizajnu politike dopusta jer su istraživanja ukazala na različite učinke dopusta, poput onog da duže trajanje dopusta namijenjenih roditeljima, za razliku od kraćih dopusta koji su bolje plaćeni, imaju veći utjecaj na roditelje, s naglaskom na

majke, da što duže ostanu van tržišta rada kako bi se skrbile za dijete (Akgunduz i Plantenga, 2013; Han i sur., 2009. prema Lohmann i Zagel, 2015.).

Hoće li se i na koji način će se sam dizajn politika pretvoriti u mogućnosti skrbi o djetetu ovisi i o nekoliko drugih međuovisnih čimbenika, a oni su: kulturalni, društveni, organizacijski i čimbenici zajednice (Yerkes i Javornik, 2018.). No, ako se fokusiramo samo na dva individualna čimbenika poput roda i klase (ili općenito socioekonomskih nejednakosti) koje su u središtu interesa ovog diplomskog rada, može se zaključiti kako visoki troškovi skrbi za djecu ograničavaju mogućnosti roditelja nižeg socioekonomskog statusa, usmjeravajući ih tako da odaberu skrb o djeci niže kvalitete ili da se jednostavno oslone na obiteljsku skrb (Morgan. 2005. prema Yerkes i Javornik, 2018.).

Dakle, slabija pristupačnost, priuštivost i dostupnost usluga čine brigu o djeci luksuzom, pritom zadržavajući rodno uvjetovane obrasce skrbi (Kreyenfeld i Hank, 2000. prema Yerkes i Javornik, 2018.). Slijedom toga misli se na rodno segregiranu raspodjelu obiteljskih, odnosno kućanskih poslova, ali i skrbi za djecu. Primjerice, žene češće obavljaju kućanske poslove koje karakterizira niska kontrola njihovog rasporeda obavljanja, a što ih dalje onemogućava u fleksibilnom upravljanju vremenom. Tu ponajprije govorimo o rutinskim poslovima poput čišćenja ili kuhanja. Dok su, s druge strane, muškarci skloniji obavljanju poslova povremenog karaktera, poput popravaka u kući, koji su puno fleksibilniji u okviru vremena koji je potreban za njihovo obavljanje (Coltrane, 2000.; Barnett i Shen, 1997.; Bartley i sur., 2005. prema Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova, 2014; usp. Klasnić, 2017.). U području aktivnosti i poslova skrbi za djecu, žene većinom obavljaju hranjenje djece ili mijenjanje pelena, dok su u aktivnostima poput igre s djetetom, podjednako uključeni i muškarci i žene (Roeters i sur., 2009.; Thomas i Hildingsson, 2009. prema Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova, 2014.). Istraživanje (Klasnić, 2017.) je pokazalo kako i u Hrvatskoj većinu obiteljskih i kućanskih poslova obavljaju žene, dok su muškarci angažiraniji u povremenim kućanskim poslovima koji su tipično muški. Rezultati istraživanja ukazuju na skromne pomake u području rodne ravnopravnosti prilikom obavljanja kućanskih i obiteljskih poslova, a oni se uglavnom vežu uz brigu o djeci. Takva situacija ostavlja posljedice kako na privatn, tako i na

profesionalan život žena te se partnerov angažman u brizi za dijete pokazao kao jedino što može imati najveći pozitivan utjecaj na profesionalan život i razvoj karijera žene.

3.3. Odnos politika dopusta i politika ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

Međudnos dopusta usmjerenih roditeljima i usluga RPOO-a ističe se kao iznimno važan ako se promatra dizajn tih politika s aspekta rodne ravnopravnosti. Važnost dobre usklađenosti tih dvaju sustava naglašava se kako bi se spriječio tzv. jaz u skrbi, odnosno jaz između djetetove dobi prilikom početka jamstva mjesta¹ u RPOO-u te kraja dobro plaćenih roditeljskih dopusta (Kosłowski i sur., 2020. prema Dobrotić, 2021.). Ako po završetku dobro plaćenog dopusta nije omogućen ili ne postoji pristup uslugama RPOO-a, koje su priuštive i kvalitetne, postoji veća mogućnost ispadanja roditelja s tržišta rada i to s naglaskom na majke (Dobrotić, 2021). Upravo je to istaknulo i izvješće Eurydice-a (2019.) koje ukazuje na problem “odustanka od posla” kod jednog roditelja sa svrhom skrbi za dijete bez ikakve naknade, a zbog nedovoljno razvijenih usluga RPOO-a, zbog čega se produljuje jaz u skrbi. Trenutno je prosjek trajanja jaza u skrbi, globalno gledajući, oko 4.2 godine, a u 91 zemlji od ukupno promatranih 175 zemalja taj se jaz produžuje na više od pet godina (MOR, 2022.).

Zbog različitih pristupa odgoju djece i prioriteta, europske se zemlje razlikuju u postizanju željene ravnoteže između politike dopusta i usluga RPOO-a. Jedna skupina zemalja prioritetom smatra rodnu ravnopravnost na tržištu rada što postižu stvaranjem kvalitetnog pristupa RPOO-u od najranije dobi, dok druga skupina zemalja naglasak stavljaju na značaj roditeljske skrbi, pri čemu prioritiziraju podršku roditeljima u pogledu dulje skrbi za djecu unutar obitelji (Eurydice, 2019.). No, i dalje najveći broj zemalja, uključivši one koje naglasak stavljaju na RPOO, bilježi jaz u skrbi. Tako je analiza Dobrotić (2022.d) na OECD zemljama pokazala kako je jaz skrbi odsutan u tek pet OECD zemalja (Danska, Norveška, Finska, Švedska i Slovenija), dok nekoliko zemalja (Mađarska, Estonija, Meksiko i Latvija) koje imaju jamstvo na

¹ Jamstvo na mjesto u RPOO-u pretpostavlja postojanje zajamčenog mjesta svakom djetetu, odnosno njegovo zakonsko pravo na mjesto u RPOO. Jamstvo se može implementirati na dva načina: prvi je obavezno pohađanje RPOO-a za svako dijete od određene dobi djeteta; drugi je obveza osiguranja mjesta od strane države ukoliko ga roditelji traže (ali ne uključuje obvezu pohađanja programa, već samo mogućnost koju roditelji imaju ukoliko oni to žele) (Eurydice, 2019).

usluge RPOO-a odmah nakon isteka dobro plaćenih dopusta isto ne provode u praksi. Naime, te se zemlje nadalje susreću s problemima poput nedostatka mjesta u RPOO (Dobrotić, 2022.d).

Izvrješće InCARE projekta kojim je provedeno kvalitativno istraživanje s roditeljima u Hrvatskoj i Srbiji koji su prilikom rođenja djeteta bili u nekom od oblika nesigurne ili netipične zaposlenosti ukazuje na praktičnu stranu ovog problema. Upravo se važnost usklađenog odnosa dopusta i RPOO-a ogleda u rezultatima istraživanja koji su pokazali kako majke odgađaju integraciju na tržište rada zbog ograničenog pristupa kvalitetnim i priuštivim (ne)formalnim uslugama skrbi za djecu (Dobrotić, 2021.). Tako se, prilikom natječaja za upis djece u javne predškolske programe, majke suočavaju sa situacijom da nisu u mogućnosti dokazati svoj radni status te se zbog nedostupnosti drugih oblika skrbi, poput onih neformalnih (npr. bake i djedovi), privremeno ili potpuno povlače s tržišta rada ili se odlučuju na smanjivanje opsega i odgovornosti poslova koje rade, a što vodi do smanjenih primanja. Također, zbog prevelikih odgojno – obrazovnih skupina dio roditelja odgađa upis djece u predškolske programe, a privatni dječji vrtići su im s druge strane teško priuštivi (Dobrotić, 2021.).

Kako ne bi došlo do jaza u skrbi i otežanog ravnopravnog sudjelovanja roditelja na tržištu rada, važno je da se politike dopusta razvijaju u skladu s politikama RPOO-a i obrnuto, odnosno da zajedno čine jedan paket mjera politika koje pomažu pojedincima prilikom usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Primjerice, u slučaju nepostojanja univerzalnih, kvalitetnih i priuštivih usluga RPOO-a, roditeljski dopusti imaju ključnu ulogu u podršci roditeljima u skrbi za djecu te kako bi se osigurao kontinuitet u skrbi za djecu, a istovremeno spriječio rizik od ispadanja roditelja s tržišta rada (MOR, 2022.). S druge strane, RPOO smanjuje korištenje neplaćene skrbi roditelja za dijete, a promiče zapošljavanje žena te u skladu s time povećanje njihovih prihoda, omogućavajući im lakše organiziranje vremena i mogućnost da se uspostavi ravnoteža između obiteljskih i poslovnih zahtjeva (MOR, 2022.). Osim toga, sprječava dugo izbivanje žena s tržišta rada koje ima nepovoljni učinak na njihove radne karijere i plaće (usp. Dobrotić, 2015; Ferragina, 2020.). U skladu s time potrebno je politike dopusta usmjerenih roditeljima i politike RPOO-a promatrati kao jedno.

4. Koncept inkluzivnosti i pristup socijalnih prava na području dopusta i usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

Opće je poznato kako su socijalne države u mogućnosti pojačati ili smanjiti prisutnost rodnih i društvenih nejednakosti (Esping-Andersen, 1990.; Orloff, 1993. prema Blum i Dobrotić, 2021.). U tom se slučaju najviše pažnje daje dizajnu različitih socijalnih programa te razlikama u pristupu pravima, odnosno temeljnim principima prema kojima se ostvaruju socijalna prava (eng. *entitlement principle*), a povezana su s, primjerice, zaposlenjem, državljanstvom ili brakom. Osim toga, i uvjeti pod kojima se mogu ostvariti pojedina socijalna prava mogu biti više ili manje strogi te u tom slučaju govorimo o kriterijima pristupa pravima (eng. *eligibility criteria*) (Blum i Dobrotić, 2021.). Temeljni principi i kriteriji pristupa socijalnim pravima se zajedno s opsegom prava (eng. *the scope of the benefit*; npr. visina naknada ili vremensko razdoblje trajanja pojedinog prava) smatraju glavnim dimenzijama socijalnih prava. Pri tome prve dvije dimenzije opisuju kome se i pod kojim okolnostima ili kada se nekome priznaje pojedino socijalno pravo, dok treća dimenzija predstavlja koje je socijalno pravo priznato i u kojem opsegu (Dobrotić i Blum, 2019.).

Ukoliko se osvrnemo na koncept inkluzivnosti i njegovu povezanost sa socijalnim pravima, o inkluzivnosti najviše govore temeljni principi i kriteriji pristupa socijalnim pravima. Tako se inkluzivnost dovodi u vezu s univerzalnošću socijalnih prava jer se pretpostavlja da bi ona trebala biti dostupna svim ljudima koji su pogođeni određenim socijalnim rizikom, poput nezaposlenosti ili roditeljstva (Dobrotić i Blum, 2019.). No, stvarna je situacija da su kriteriji pristupa različiti i specifično definirani za određene skupine, primjerice samo za zaposlene (Anttonen i sur., 2012; Budowski i Kunzler, 2020.). Slijedom toga, inkluzivnost se u kontekstu dopusta i RPOO-a smatra stupnjem u kojem su ta prava dostupna svim roditeljima neovisno o zaposlenju, državljanstvu ili bilo kojem kriteriju temeljem spola/roda, obiteljskog statusa, etniciteta/rase ili sl., pri čemu se inkluzivnost ipak dovodi i u odnos s opsegom prava jer postoji mogućnost da različitim statusnim grupama pripadaju prava različitog opsega (Dobrotić i Blum, 2021.).

4.1. Koncept inkluzivnosti socijalnih prava u području dopusta usmjerenih roditeljima

Što se tiče inkluzivnosti dopusta usmjerenih roditeljima, istraživanja su pokazala postojanje velikih razlika među zemljama glede toga tko je “podoban”, odnosno tko ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na dopust i naknade, uzimajući u obzir različite obiteljske strukture, rezidentnost, rod ili zaposlenički status roditelja (Dobrotić i Blum, 2021.). Primjerice, McKay, Mathieu i Doucet (2016.) su svojim istraživanjem ukazale na situaciju u Kanadi u kojoj se zbog strogih kriterija pristupa dopustima vezanima uz status zaposlenja velikom udjelu zaposlenih majki ne omogućava pristup roditeljskim i roditeljskim naknadama. Taj je rizik posebice izražen kod roditelja, odnosno majki, s atipičnim ili manje sigurnim zaposlenjem (MOR, 2019.). Osim toga, žene često nemaju priliku napredovati u svojim karijerama, niti imaju priliku biti bolje plaćene (MOR, 2019.). Slijedom toga, za roditelje s atipičnim ili nesigurnim zaposlenjem, najboljim se pokazao mješovit sustav dopusta koji se smatra inkluzivnijim jer kombinira prava na plaćene dopuste zaposlenih roditelja, kao i onih nezaposlenih ili neaktivnih. Primjer takvog mješovitog sustava dopusta je i Hrvatska u kojoj roditelji s takvim tipom zaposlenja doista imaju bolji pristup plaćenim dopustima, no govorimo o djelomično inkluzivnom sustavu s obzirom na to da je pravo na dopuste namijenjeno roditeljima s određenim trajanjem prebivališta, odnosno boravišta (tri do pet godina), što potencijalno isključuje migrante iz pristupa istom pravu (Dobrotić, 2021.).

Nejednakostima u pristupu pravima na dopuste stvaraju se “obitelji siromašne dopustima” (eng. *families parental-leave poor*) i “obitelji bogate dopustima” (eng. *families parental-leave rich*), a najčešće su rezultat samog dizajna dopusta i naknada. Primjerice, u nekim zemljama, pravo na naknadu za vrijeme dopusta imaju svi zaposleni, ali ne i pojedine grupe zaposlenih, poput onih iz kućanstava s niskim dohotkom, čime se naglašava klasna diskriminacija kao rezultat sustavnih i strukturalnih nejednakosti (McKay, Mathieu i Doucet, 2016.).

Međunarodna organizacija rada (2022.) poziva države da osiguraju naknade tijekom roditeljnog, očevog i roditeljskog dopusta jer upravo oni čine dio sustava

socijalne zaštite s naglaskom na rodnu ravnopravnost. Naglašava se kako očevi dopusti omogućuju očevima veće sudjelovanje u brizi za djecu, a samim time i jačanje njihovog odnosa oca i djeteta (Kvande i Brandth, 2017; O'Brien i Wall, 2017; Doucet i McKay, 2020. prema Dobroćić, 2022.d). U području očevih dopusta, niske naknade obeshrabruju očeve u korištenju samog očevog dopusta, ponovno naglašavajući nejednakosti u raspodjeli skrbi izvan posla između roditelja (MOR, 2022.). Iako bi očev dopust trebao biti svima dostupan, to nije uvijek slučaj. Slijedom toga, istraživanje na uzorku od 185 zemalja pokazalo je da u većini zemalja koje imaju predviđeni plaćeni očev dopust, taj je dopust namijenjen uglavnom zaposlenim očevima. Pritom govorimo o 115 zemalja koje imaju predviđeno pravo na očev dopust, od kojih samo 102 zemlje svojim nacionalnim zakonodavstvom jamče pravo na plaćeni očev dopust, odnosno naknadu za vrijeme korištenja dopusta (MOR, 2022.). S druge strane, samozaposleni su očevi u nekim zemljama i dalje isključeni iz pristupa pravu na očev dopust. Rezultati su pokazali kako samo 30 zemalja samozaposlenim očevima daje jednako pravo na naknadu za vrijeme očevog dopusta. Slična je situacija i s očevima posvojiteljima, gdje tek 42 zemlje imaju naknade očevog dopusta namijenjene očevima posvojiteljima, a samo 20 zemalja je predvidjelo i omogućilo pravo na očev dopust istospolnim parovima. Ipak, vidljivi su pomaci u stvaranju mjera i zaštiti ljudskih prava LGBTIQ+ osoba u odnosu na ranije izvješće (MOR, 2022.). Slično je ukazalo i izvješće Europskog instituta za ravnopravnost spolova iz 2020. godine. Pokazalo je kako samo nekoliko europskih zemalja jamči univerzalan pristup roditeljskom dopustu, odnosno sustav unutar kojeg su dopusti na raspolaganju svim roditeljima, neovisno o njihovom položaju na tržištu rada ili statusu rezidentnosti. U prilog tome govori činjenica da veliki udio roditelja nema pristup pravima, odnosno ne ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na dopust, a posebno oni koji su ekonomski neaktivni, koji su u atipičnim oblicima zaposlenja, kao i oni koji su zaposleni manje od 12 mjeseci (Europski institut za ravnopravnost spolova, 2020. prema Dobroćić i Blum, 2021.).

Nejednakosti u području plaćenih dopusta su vidljive i s obzirom na različitu obiteljsku strukturu. Tako je u istraživanju plaćenih roditeljskih dopusta za jednoroditeljska kućanstva na uzorku OECD zemalja zaključeno kako samo mali dio zemalja ima takav sustav koji jednoroditeljskim obiteljima omogućuje pristup istom

opsegu prava kao i dvoroditeljskim kućanstvima, čime jednoroditeljske obitelji stavlja u nepovoljniji položaj (Jou i sur., 2018.). U području prava istospolnih parova na dopust pokazalo se kako istospolni parovi (ali samo ako govorimo o ženama; dakle ne odnosi se na muškarce tj. očeve) u odnosu na heteroseksualne parove imaju pravo na jednako trajanje dopusta u većini zemalja. No, kod očeva se govori o plaćenom roditeljskom dopustu u nešto kraćem trajanju. Sve je češći slučaj da zemlje potiču korištenje očevog dopusta za heteroseksualne parove, dok istovremeno ne predviđaju ekvivalentnu opciju za istospolne ženske parove u slučaju roditeljskog dopusta. Iako zakonodavci isključivo ne zabranjuju istospolnim parovima pravo na dopuste, razlike u dopustima u odnosu na heteroseksualne parove smatraju se posljedicom heteronormativnih i rodni pretpostavke u njihovom dizajnu te se žene adresiraju kao primarne pružateljicu skrbi u obitelji i pretpostavlja da svaka obitelj ima jednu majku i jednog oca (Wong i sur., 2019.).

4.1.1. Pravo na dopuste unutar pristupa socijalnih prava i koncepta inkluzivnosti

Smještavajući pravo na dopuste unutar pristupa socijalnih prava, koji zahvaća (1) temeljne principe prava (eng. *entitlement principles*), (2) kriterije pristupa pravima (eng. *eligibility criteria*) te (3) opseg samih prava (eng. *rights' scope*), Dobrotić i Blum (2019.) razvile su sljedeću tipologiju.

Uzevši u obzir temeljne principe prava koja se temelje ili na statusu rezidentnosti ili na statusu zaposlenosti, kao i dva glavna oblika kriterija pristupa pravima - selektivan ili univerzalan kriterij, razlikuju četiri glavna modela prava na dopuste (Dobrotić i Blum, 2020.), koja su bila ključna prilikom odabira zemalja za komparativnu analizu politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u ovom diplomskom radu (Tablica 1):

1. **Univerzalni model roditeljstva** (eng. *universal parenthood model*) pretpostavlja da je pravo na roditeljski dopust temeljeno na statusu rezidentnosti kao temeljnom principu prava te je inkluzivno, odnosno dostupno svim roditeljima. Pri tome kriteriji pristupa pravima na dopuste nisu strogo postavljeni (npr. ne traži se pet godina rezidentnosti u zemlji kako bi se ostvarilo pravo). U zemljama pripadnicama ovog modela, svi roditelji s

prebivalištem/zakonskim boravištem u zemlji na dan rođenja djeteta imaju pravo na određena prava vezana uz dopuste (Dobrotić i Blum, 2020.).

2. S druge strane, **selektivni model roditeljstva** (eng. *selective parenthood model*) je također model baziran na statusu rezidentnosti, no zemlje unutar ovog modela imaju nešto strože kriterije pristupa pravima. Njihov dizajn politika dopusta slijedi koncept selektivnosti, što znači da postoje programi koji su specifično određeni za različite statusne grupe (Anttonen i sur, 2012. prema Dobrotić i Blum, 2020.). Stoga je u ovom slučaju, pravo na dopuste namijenjeno točno određenim socioekonomskim grupama, primjerice, građanima s dužim statusom rezidentnosti ili majkama koje ne rade. Pri tome, kriterij pristupa pravu vodi prema selektivnom ili čak rezidualnom karakteru prava, ukoliko prava ovise o primanjima obitelji (eng. *means test*). Sukladno ovom modelu, pristup roditeljskom pravu je određen statusnom grupom roditelja, a pri tome primarno mislimo na socioekonomski status ili status prebivališta/boravišta ili državljanstva (Dobrotić i Blum, 2020.).
3. Slijede modeli prema kojima se pravo na roditeljske dopuste temelji na statusu zaposlenosti, a prvi od njih je **univerzalni model zaposlenih roditelja** (eng. *universal adult – worker model*) prema kojem je pravo dostupno svim zaposlenim roditeljima. Kriteriji pristupa pravu nisu strogi, a u zemljama koje imaju ovakvu vrstu modela, svi (samo)zaposleni roditelji na dan rođenja djeteta imaju pravo na dopuste. No, naknada i dalje može ovisiti o njihovom statusu na tržištu rada (npr. trajanju zaposlenosti ili o sektoru zaposlenja; Dobrotić i Blum, 2020.).
4. **Selektivni model zaposlenih roditelja** (eng. *selective adult – worker model*) za razliku od univerzalnog modela odraslog radnika ima propisane stroge kriterije pristupa pravima na dopuste. Pravo temeljem zaposlenosti može biti namijenjeno isključivo zaposlenima (tj. samozaposleni su isključeni) ili onima s određenim stažom osiguranja prije rođenja djeteta. Nadalje, pristup pravu na dopuste može biti određen i sektorom zaposlenosti, tipom zaposlenosti i/ili profesijom, pri čemu opet dolazimo do selektivnog ili čak rezidualnog karaktera prava na dopust (Dobrotić i Blum, 2020.).

Tablica 4.1. *Modeli prava na dopuste*

	Temeljni princip prava					
	Status rezidentnosti			Status zaposlenosti		
Univerzalni kriterij pristupa pravu	Univerzalni	model	Univerzalni	model	odraslog	
	roditeljstva		radnika			
Selektivni (+rezidualni) kriterij pristupa pravu	Selektivni	model	Selektivni	model	odraslog	
	roditeljstva		radnika			

Izvor: Dobrotić i Blum, 2019. prema Dobrotić i Blum, 2020.

Pokazalo se kako zemlje koje naginju selektivnim modelima u području prava na dopuste imaju više izražene društvene nejednakosti. Primjerice, roditelji koji su značajnije povezani s tržištem rada ili imaju duži status rezidentnosti, općenito imaju povoljniji pristup pravima na dopuste usmjerene roditeljima (Dobrotić i Blum, 2019.).

Osim toga, pristup pravu na dopuste može se razlikovati za muškarce i za žene (Ray i sur., 2010; Saxonberg, 2013; Dearing, 2016; Blum i sur., 2017. Prema Dobrotić i Blum, 2019.). Tako možemo razlikovati u potpunosti rodni pristup (eng. *gendered*), gdje je pravo na dopuste usmjereno isključivo majkama od pristupa koji je manje rodno određen (eng. *degendered*), gdje postoji individualno pravo na dopuste, uključivši i neprenosive dane/tjedne/mjesece dopusta (Dobrotić i Blum, 2019.). Dobrotić i Blum (2020.) ističu kako istraživanja ukazuju da modeli temeljeni na statusu rezidentnosti u svom dizajnu u pravilu imaju rodni i rodno neutralni pristup, dok se modeli temeljeni na zaposlenju pomiču od rodni do manje rodno određenih pristupa.

4.2. *Koncept inkluzivnosti socijalnih prava i sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*

Uz rodne nejednakosti koje su prisutne u zaposlenosti i skrbi, istraživanja sve više ukazuju na rast efekta svetog Mateja (eng. *Matthew effect*) ne samo u korištenju dopusta, već i usluga RPOO-a. Iz toga proizlazi da obitelji koje su u nepovoljnijem položaju imaju manje koristi i mogućnosti od usluga RPOO-a (Ghysels i van Lancker, 2011.; Pavolini i van Lancker, 2018.; McKay i sur., 2016. prema Dobrotić, 2021.). Kako bi se osigurala pristupačnost i priuštivost programa RPOO-a, zemlje uvode razne

mehanizme kojima pokušavaju svakom djetetu osigurati pravo na usluge RPOO-a. U tom se slučaju, primjerice, radi o jamstvu mjesta u RPOO-u ili obveznom dijelu programa, kao i o subvencioniranju usluga na način da se uvodi jedan dio besplatnih programa ili odredi maksimalan iznos sudjelovanja roditelja u cijeni predškolskog programa. Sustavi RPOO-a se u europskim zemljama u velikoj mjeri razlikuju, kako u samom stupnju razvijenosti tako i u nekim temeljnim institucionalnim obilježjima. Sličnosti i razlike se ogledaju temeljem pet skupina komparativnih pokazatelja (Dobrotić i sur., 2018.):

1. Dostupnost (eng. *availability*) - npr. raspoloživost mjesta
2. Pristupačnost (eng. *accessibility*) - npr. pravo djeteta na RPOO
3. Priuštivost (eng. *affordability*) - npr. visina subvencija
4. Fleksibilnost (eng. *flexibility*) - npr. usklađenost radnog vremena RPOO-a s potrebama zaposlenih roditelja
5. Kvaliteta (eng. *quality*) - npr. maksimalna veličina odgojno - obrazovnih skupina ili potrebna obrazovna razina odgojitelja.

Dostupnost RPOO-a pokazala se značajnom za djecu u nepovoljnijem položaju, pružajući im pristup boljoj prehrani, obrazovanju i zdravstvenoj zaštiti. No, ipak, pokazalo se kako je dostupnost RPOO-a djeci do druge godine života vrlo oskudna, pri čemu samo 57 od promatranih 175 zemalja ima sustav usluga RPOO-a, a u samo 32 zemlje su usluge RPOO-a javno organizirane, pri čemu su zakonski zajamčene djeci tijekom prvih mjeseci nakon rođenja djeteta, a što je iznimno bitno u slučaju kada roditeljima nisu dostupna prava na dopuste (MOR, 2022.). Analize pokazuju kako je 2019. godine 31 milijun djece mlađe od šest godina, koja žive u zemljama članicama EU-a, bilo potencijalni korisnik usluga RPOO-a. No pristup uslugama je i dalje ograničen te je u prosjeku tek 32%, odnosno pet milijuna djece mlađe od tri godine uključeno u RPOO (Eurydice, 2019.). Zemlje i dalje koriste selektivnu i prioritarnu praksu prilikom upisa djece u programe RPOO-a i prednost upisa daju djeci roditelja koji su “tradicionalno” zaposleni, dok sustavu često nemaju pristup djeca koja žive u ruralnim, depopulariziranim i slabo razvijenim područjima, kao i djeca povremeno zaposlenih roditelja te općenito nižeg socioekonomskog statusa

čime se dovodi u pitanje inkluzivnost i univerzalnost sustava RPOO-a koji isključuje pojedine ranjive skupine djece (Dobrotić, 2021.).

Po pitanju *pristupačnosti RPOO-a*, postoje dva načina osiguravanja jamstva na pristup RPOO-u: jamstvo mjesta od određene dobi ili obvezno pohađanje programa RPOO-a od određene dobi. Ukoliko govorimo o mjestu u RPOO-u kao zakonskom pravu (tzv. jamstvu mjesta), tada je obveza javne vlasti da osigura mjesto svakom djetetu određene dobi u programu čiji roditelji to zahtijevaju. S druge strane, ukoliko je pohađanje nekog od programa RPOO-a obavezno, sva djeca propisane dobi su dužna pohađati te programe (Eurydice, 2019.). Pokazalo se da upravo ti mehanizmi smanjuju društvene razlike u pristupu predškolskim programima i potiču inkluzivnost na tom području (Eurydice, 2019; Dobrotić, 2021. prema Dobrotić 2022.c). U četvrtini odgojno-obrazovnih sustava europskih zemalja uopće ne postoji zakonski okvir kojim bi se zajamčilo mjesto u programima RPOO-a, ali je vidljiv povećan trend širenja prava na RPOO, s obzirom na to da je posljednjih godina uveden obavezan RPOO u godini koja prethodi polasku djece u osnovne škole (Eurydice, 2019.).

Subvencije za usluge RPOO-a usko su vezane uz kriterije pristupa pravu. Ukoliko roditelji nemaju ispunjene neke od kriterija pristupa pravu (npr. status zaposlenosti), može se dogoditi da nemaju pristup subvencijama, a govorimo o roditeljima kojima su one prijeko potrebne (Yerkes i Javornik, 2018.). Upravo se subvencioniranje i pružanje besplatnih usluga pokazalo kao najčešćim mjerama koje olakšavaju dostupnost usluga RPOO-a. Zemlje mogu pružati i ostale mjere potpore roditeljima koji već plaćaju usluge i programe RPOO-a, poput poreznih olakšica (Eurydice, 2019.). S obzirom da besplatne usluge u nekim zemljama ne postoje, u pogledu je *priuštivosti usluga RPOO-a* važno razlikovanje mehanizama financiranja. U tom je pogledu posebice bitno da li se država fokusira na direktno subvencioniranje pružatelja usluga ili pak koristi, primjerice, dohodovne ljestvice (npr. oni koji zarađuju više, plaćaju više). Pokazatelj priuštivosti je posebno relevantan u slučaju roditelja s nižim prihodima (Capizzano i Adams, 2004. prema Yerkes i Javornik, 2018.) te jednoroditeljskih obitelji (Kreyenfeld i Hank, 2000. prema Yerkes i Javornik, 2018.), jer kod njih postoji veća mogućnost da su im usluge RPOO-a nepriuštive što ne može biti odraz inkluzivnog sustava RPOO-a s obzirom da se time uskraćuje pristup uslugama. U prosjeku, gledajući priuštivost programa RPOO-a, roditelji u zemljama

OECD-a plaćaju 12,6% obiteljskog dohotka za troškove skrbi za djecu (Yerkes i Javornik, 2018.). Eurydice (2019.) navodi kako je veći broj zemalja propisao smjernice kojima se djeci i obiteljima u nepovoljnom položaju nudi prednost prilikom upisa i smanjenje naknada koje moraju plaćati za uslugu RPOO-a.

Po pitanju *fleksibilnosti*, usluge RPOO-a često nisu prilagođene potrebama zaposlenih roditelja, pa je tako slučaj da samo 30 od 175 zemalja nudi usluge RPOO-a u punom radnom vremenu (tjedno 40 sati) i tu se uglavnom radi o zemljama koje su članice EU-a. Od tih 30 zemalja, samo 21 zemlja jamči univerzalne i besplatne usluge RPOO-a za djecu barem u nekom opsegu (MOR, 2022.).

Kvaliteta sustava RPOO-a smatra se iznimno važnom za učenje i razvoj djeteta (Fontaine, Torre i Grafwallner, 2006; Magnuson i Waldfogel, 2005. prema Lee i Janta za EPIC, 2020.). S druge strane, istraživanja ukazuju kako djeca iz obitelji nižeg socioekonomskog statusa češće pohađaju usluge i programe RPOO-a slabije kvalitete (Cloney i sur., 2016; Stahl, Schober i Spiess, 2018. prema Lee i Janta za EPIC, 2020.). U tom slučaju, programi slabije kvalitete mogu proizvesti negativne posljedice na djetetov kognitivni i socijalni razvoj. S obzirom na to da je svrha sustava RPOO-a upravo ublažavanje društvenih nejednakosti, ne možemo govoriti o inkluzivnom i univerzalnom sustavu (Dobrotić, 2019.). Mjerenje kvalitete usluga RPOO-a je vrlo problematično zbog same definicije kvalitete. Slijedom toga, neki autori prave razliku između **strukturalne kvalitete**, koja obuhvaća primjerice najveću veličinu grupe ili obrazovni stupanj odgojitelja (Penn 2013. prema Yerkes i Javornik, 2018.), i **kvalitete procesa** na razini osoblja/organizacije, primjerice, samog okruženja za djecu (Janta i sur., 2012; ECD, 2018. prema Yerkes i Javornik.). U potonjem se slučaju za kvalitetno pružanje usluga značajnim smatra omjer djece i osoblja kao i veličina skupine prilagođene dobi djece. U prilog tome govori činjenica kako mali omjer i male skupine omogućavaju djetetu dovoljno pozornosti, a što je važno za njegovu dobrobit i učenje (Eurydice, 2019.).

Radi postizanja inkluzivnosti RPOO-a, trebala bi se jamčiti jednakost u pristupu RPOO-u i to kvalitetnim i priuštivim uslugama i programima. Osim toga, za sudjelovanje roditelja na tržištu rada te za jednake mogućnosti svoj djeci važan je cjelokupan paket mjera koji uključuje i inkluzivne dopuste i inkluzivne usluge RPOO-

a. Ukoliko se dopusti ne poklope s ostvarivanjem prava djece na sudjelovanje u sustavu RPOO-a, govorimo o jazu u skrbi, a koji nam je bio drugi ključan faktor prilikom odabira zemalja za daljnju analizu. Jaz u skrbi označava vremenski period u kojem roditelji s mlađom djecom nisu u mogućnosti ostvariti pravo na dopust niti njihovo dijete može pohađati sustav RPOO-a (Saraceno, 2011.). Polazeći od ovog konceptualnog okvira, u nastavku slijedi analiza dopusta i usluga RPOO-a Hrvatske s izabranim zemljama EU-a - Belgijom, Njemačkom i Portugalom.

5. Komparativna analiza politika usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu

Sve je veći broj komparativnih istraživanja politika dopusta koja naglašavaju nejednakosti kao posljedicu samog dizajna tih politika, ističući kako politike dopusta mogu nejednako utjecati na različite grupe majki i očeva i njihovu mogućnost usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Shodno tome, opseg prava i sami ishodi dopusta ovise o pokazateljima poput migracijske povijesti, etniciteta ili obiteljske strukture (Sainsbury, 2019; Dobrotić i Obradović, 2020; Mathieu i sur, 2020. prema Dobrotić, 2022.d). No, kao što smo ranije istaknuli, dopusti nisu jedini koji omogućuju roditeljima uspostavu ravnoteže obiteljskog i poslovnog života, već veliku ulogu imaju i usluge RPOO-a. Primjerice, istraživanja su istaknula kako sustav dopusta i usluga RPOO-a u Hrvatskoj ne uspijevaju adekvatno odgovoriti na potrebe roditelja te, uz neodgovarajuće naknade za vrijeme dopusta, upravo nedovoljno razvijena mreža usluga koju karakteriziraju regionalne nejednakosti i slaba priuštivost, predstavlja prepreku u usklađivanju obiteljskih obveza i plaćenog rada (Dobrotić, Matković i Menger, 2018.).

Analiza koja slijedi usmjerena je primarno na prikaz trenutne politike dopusta i politike RPOO-a u Hrvatskoj u odnosu na Belgiju, Njemačku i Portugal. No, prije iznesene analize razvoja politika dopusta i usluga RPOO-a opisati će se indikatori temeljem kojih su sustavi uspoređivani, ali i pobliže objasniti izbor zemalja za analizu. Zemlje su odabrane polazeći od ranije iznesenog konceptualnog okvira. Ukoliko se osvrnemo na modele pristupa pravu na dopuste, Belgija pripada selektivnom modelu zaposlenih roditelja, što znači da prava na dopuste pripadaju samo pojedinim statusnim grupama radnika; Hrvatska i Portugal pripadaju selektivnom miješanom modelu, odnosno modelu koji ima i sustav dopusta usmjeren zaposlenima i onima neaktivnima na tržištu rada, ali kojeg karakteriziraju stroži kriteriji pristupa pravu na dopust te je sklon isključivanju određenih skupina roditelja iz pristupa pravu na dopuste, a zaposlenim roditeljima s nesigurnim zaposlenjem često nudi niže naknade za vrijeme dopusta koje ostvaruju temeljem statusa rezidentnosti. Njemačka pripada sličnom modelu, ali ima blaže kriterije pristupa te su dopusti dostupni svim grupama roditelja

(npr. svi roditelji, bez obzira na status na tržištu rada imaju pravo na neku vrstu naknade za vrijeme dopusta) i možemo govoriti o univerzalnom miješanom modelu. Pretpostavlja se da će veće društvene nejednakosti biti prisutne u zemljama pripadnicima selektivnih modela, a posebno ako govorimo o selektivnom modelu odraslih zaposlenih roditelja, odnosno o Belgiji (Dobrotić i Blum, 2020.).

S druge strane, ukoliko se osvrnemo na analizu politike RPOO-a u pojedinim zemljama, u tom slučaju prilikom odabira zemalja za analizu promatran je jaz u skrbi pojedine zemlje. Za analizu su odabrane zemlje koje imaju značajan jaz u skrbi (Hrvatska) te zemlje gdje je taj jaz manji (Belgija i Portugal) ili pak nije prisutan (npr. Njemačka). Iako u potonjem slučaju nužno ne govorimo o dobro plaćenim dopustima, pravno gledano, izostaje jaz u skrbi, o čemu će kasnije biti više riječi.

5.1. Analitički okvir

Cilj ovog diplomskog rada jest sagledati razvoj i trenutno stanje politika usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada u Hrvatskoj u odnosu na odabrane europske zemlje iz perspektive rodni i društveni nejednakosti. Zanima nas kako su se politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, odnosno, politike dopusta usmjerenih roditeljima i politike RPOO-a, razvijale kroz povijest te koje se rodne i društvene nejednakosti vežu uz njihov razvoj i današnji dizajn. Fokus analize ovog diplomskog rada je na aspektu sudjelovanja roditelja na tržištu rada, ali ne na drugim kriterijima poput obiteljske strukture, invaliditeta i sl. Komparativna analiza politika usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada temelji se na podacima iz dostupne literature i službenih podataka, primjerice onih predstavljenih u izvješćima Eurydice-a (2019.) ili izvješća MOR-a (2022.), kao i znanstveno-istraživačkih mreža poput *International Network on Leave Policies & Research* (Kosłowski i sur., 2022.).

Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u ovom diplomskom radu obuhvaćaju politike dopusta i politike RPOO-a. U tom slučaju, politike dopusta obuhvaćaju rodiljni, očev i roditeljski dopust. Rodiljni dopust, koji je dobro plaćen ključan je za zaštitu zdravlja žena i njihove djece te se smatra temeljem za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada (MOR, 2022.). Postizanju rodne ravnopravnosti pridonosi i očev dopust, čija se važnost ogleda u omogućavanju bolje raspodjele obiteljskih obveza. Očevim dopustom, muškarci su sve više uključeni u aktivnosti

skrbi za djecu, mijenjajući postojeće rodne razlike u podjeli obiteljskih obveza (Kvande i Brandth, 2017; O'Brien i Wall, 2017. prema Doucet i McKay, 2020.). Slijedom toga su istraživanja potvrdila trend prema ravnopravnoj obiteljskih poslova u zemljama s najdužom tradicijom očevih dopusta, kao i u zemljama u kojima očevi koriste duže dopuste ili samostalno uzimaju dopuste, bez majki (Almquist i Duvander, 2014; Kvande i Brandth, 2017. prema Dobroćić, 2022.d). Uz roditeljski i očev dopust, analizirati će se i roditeljski dopusti. Nakon isteka roditeljskog i očevog dopusta, plaćeni roditeljski dopust je iznimno važan kako bi zaposleni roditelji uspjeli uskladiti obiteljske i poslovne zahtjeve, pogotovo u slučaju kada kvalitetne, priuštive i fleksibilne usluge RPOO-a nisu dostupne svima (MOR, 2022.). Tada je za kontinuitet skrbi za djecu značajan roditeljski dopust.

Dopusti usmjereni roditeljima su višedimenzionalne prirode jer se sama shema roditeljskih dopusta sastoji od kriterija ostvarivanja prava i kriterija opsega samog prava, koji su spomenuti ranije u radu, a koji se sastoje od: **trajanja dopusta**, visine **naknada**, **rodne dimenzije** (npr. očeve kvote) i **fleksibilnosti** (Dobroćić, 2019.) te će se ti pokazatelji, izuzev fleksibilnosti, koristiti u analizi. Praksa je zemalja da koriste različite **kriterije pristupa pravu na dopust**, a koji se mogu temeljiti na statusu rezidentnosti ili statusu zaposlenosti. Primjerice, kako bi se ostvarilo pravo na naknadu potreban je određeni prethodni staž osiguranja (Dobroćić, 2019.). Uzevši to u obzir, kao i konceptualni okvir rada, u analizu su uključeni i kriteriji pristupa pravu svake od zemalja. Visina naknada za vrijeme dopusta biti će analizirana u povezanosti s kriterijima pristupa istima, obzirom na to da su ponekad naknade usmjerene samo (stabilno) zaposlenim roditeljima, što naglašava društvene nejednakosti isključujući prekarno zaposlene, nezaposlene i neaktivne roditelje.

Što se tiče politike RPOO-a, bitno je voditi računa o već ranije spomenutim dimenzijama **dostupnosti**, **pristupačnosti**, **priuštivosti**, **fleksibilnosti** i **kvalitete**. S obzirom da nam sve te dimenzije govore i o postojanju nejednakosti unutar sustava RPOO-a, biti će uključene u analizu. Dostupnost se mjeri stopama obuhvaćenosti djece predškolske dobi programima RPOO-a, a pristupačnost kroz postojanje jamstva mjesta u RPOO-u ili obvezno sudjelovanje djece u RPOO-u, budući da se tim mjerama može osigurati inkluzivniji sustav koji može smanjiti društvene nejednakosti (Eurydice, 2019; Dobroćić, 2021. prema Dobroćić, 2022.c). Dimenzija fleksibilnosti analizirati će

se pokazateljem tjednih sati, kako bi se procijenilo koliko su usluge i programi RPOO-a prilagođene potrebama zaposlenih roditelja. Kod pokazatelja kvalitete sagledati će se omjer odgojitelja i broja djece te obrazovna razina odgojitelja (Dobrotić, 2019.). Kao i kod analize dopusta pojedine zemlje, promatrat će se i **kriteriji pristupa pravu na RPOO**.

Vremenski okvir analize je od 1990-tih godina nadalje, uzevši u obzir da je 1996. godine usvojena Direktiva Vijeća 96/34/EC koja po prvi puta uređuje pravo na roditeljski dopust na EU razini (Eurofound, 1998.).

5.2. Dopusti usmjereni zaposlenim roditeljima u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu

Počevši od 1990-tih godina, politike dopusta u europskim zemljama postaju rodno osvještenije. No, i dalje su prisutne rodne, ali i društvene nejednakosti u pristupu dopustima koje proizlaze iz statusa zaposlenosti. Primjerice, zbog brojnih promjena na tržištu rada, poput povećane nesigurnosti zaposlenja, sve manji broj zaposlenih roditelja u potpunosti ispunjava potrebne uvjete (npr. prethodni staž osiguranja) za ostvarivanje prava na pune rodiljne/roditeljske naknade (Dobrotić i Blum, 2020.). U nastavku slijedi prikaz podataka koji ukazuju na trenutnu situaciju politika dopusta u četiri zemlje.

5.2.1. Rodiljni i očev dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu

Danas većina zemalja ima zakonom reguliran rodiljni dopust, koji je u većini slučajeva dobro plaćen (MOR, 2022.). Ako promatramo rodiljni dopust i njegov razvoj u četiri analizirane zemlje, vidljivo je kako su se u periodu od 1990-tih nadalje, promjene u shemama rodiljnih dopusta odnosile uglavnom na trajanje rodiljnog dopusta (Tablica 2.). Dok Hrvatska ima jedan od dužih rodiljnih dopusta koji je postepeno skraćen s 13 na trenutnih sedam mjeseci kako bi se dio dopusta preusmjerio prema roditeljskom dopustu koji je pravo oba roditelja, u preostale se tri zemlje u pravilu radilo o kraćim dopustima u trajanju od 12 do 15 tjedana. U pogledu opsega prava, nejednakosti su ponajviše vidljive u slučaju Belgije koja propisuje pravo na rodiljni dopust u različitom trajanju za zaposlene (15 tjedana) i samozaposlene (12 tjedana) majke, kao i različiti iznos naknade.

Promatramo li naknade u četiri zemlje, one su se uglavnom kretale oko 100% prethodnih primanja, osim u Belgiji koja već 1990-tih godina pravi razliku između zaposlenih u javnom i privatnom sektoru. Dok je naknada u javnom sektoru 100% prethodne plaće, u privatnom je sektoru rodiljna naknada za prvih 30 dana dopusta 82% prethodnih primanja, dok je ostatak plaćen u iznosu od 75% prethodnih primanja (Tablica 5.1.). Osim toga, U Hrvatskoj imamo velike fluktuacije u kretanju naknada za rodiljne dopuste te je od druge polovice 1990-tih pa do 2017. godine postojala gornja granica na rodiljne naknade koja je uvelike ograničila visinu naknada (Dobrotić, 2022.c).

U Hrvatskoj se događaju i česte promjene po pitanju kriterija pristupa pravu na rodiljni dopust te on postaje inkluzivnije pravo i otvara se mogućnost nezaposlenim i neaktivnim majkama da ostvare pravo na rodiljnu naknadu, no uz registraciju pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i kriterij duže rezidentnosti (Tablica 5.1.). Vidljiv je utjecaj i sve veće rodne osviještenosti i pomak prema politikama dopusta koje vode prema većoj rodnoj ravnopravnosti. Tako je u Hrvatskoj 2009. godine uvedena rodno neutralna terminologija, odnosno “dodatni rodiljni dopust” transformiran je u roditeljski dopust.

Tablica 5.1. *Razvoj rodiljnog dopusta u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu*

Hrvatska	Sustav dopusta 1990.: 13 mjeseci rodiljnog dopusta: 6 mjeseci rodiljnog dopusta (28 ili 45 dana prije rođenja djeteta) i 7 mjeseci dodatnog rodiljnog dopusta (do djetetove prve godine života); pritom je dodatni rodiljni dopust moguće prenijeti na oca. Naknada je iznosila 100% prethodnih primanja (u mjesecu prije početka dopusta). Pravo na rodiljni dopust imale su majke u standardnom zaposlenju, dok su samozaposlene majke (zajedno s poljoprivrednicama) imale odvojen i manje izdašan sustav dopusta.
	Reforme nakon 1990.: 1993. Uvođenje gornje granice na visinu rodiljnih naknada (2.8 prosječne plaće).
	1995. 13 mjeseci rodiljnog dopusta je promijenilo podjelu na 7 mjeseci rodiljnog dopusta (28 ili 45 dana prije rođenja i do djetetovih 6 mjeseci života) i 6 mjeseci dodatnog rodiljnog dopusta (od djetetovih 6 mjeseci do 1. godine).
	1996. U slučaju rođenja blizanaca i ostalih višestrukih rođenja plaćen rodiljni dopust moguće je koristiti do djetetove treće godine, taj je dopust namijenjen i nezaposlenim roditeljima. Samozaposleni roditelji imaju pravo na jednaku naknadu i trajanje dopusta kao i zaposleni roditelji.

	Definiran je kriterij pristupa pravu na dopuste za nezaposlene: 3 godine prebivališta u Hrvatskoj.
	1997. Naknada za vrijeme trajanja “dodatnog rodiljnog dopusta” svedena na paušalnu naknadu.
	2001. Trogodišnji rodiljni dopust skraćen je te se može koristiti do druge godine i to samo u slučaju višestrukih rođenja. Nezaposlene majke imaju pravo na plaćeni dopust od šest mjeseci bez obzira na broj djece. Isto pravo imaju i samozaposlene majke. Osnovica za rodiljne naknade je smanjena.
	2002. Kako bi se ostvarilo pravo na dodatni rodiljni dopust, postavljen je novi kriterij pristupa pravu u obliku staža osiguranja (6 mjeseci neprekidnog staža osiguranja ili 9 mjeseci kroz prethodna 24 mjeseca prije dopusta). Ukoliko uvjet nije ispunjen, samozaposleni i zaposleni imaju pravo na minimalnu naknadu (jednaka je naknadi koju primaju nezaposleni roditelji).
	2003. Dodatnom rodiljnom dopustu dodana su dva bonus mjeseca, ostvariva u slučaju da otac već koristi najmanje 3 mjeseca dodatnog rodiljnog dopusta.
	2004. Plaćeni trogodišnji dopust ponovno je uveden za rođenje blizanaca i višestruka rođenja te za treće i svako sljedeće dijete. Trajanje primanja rodiljne naknade za nezaposlene produženo je na 12 mjeseci. Osnovica za rodiljne naknade je povećana. Majke u redovitom obrazovanju s hrvatskim državljanstvom te ispunjenim uvjetom od 3 godine prebivališta u Hrvatskoj imaju pravo na rodiljnu naknadu. Nezaposlenim majkama se postrožuju kriteriji pristupa pravu na rodiljnu naknadu: moraju biti registrirane 12 mjeseci prije rođenja djeteta / unutar 90 dana nakon završetka obrazovanja / 30 dana nakon otkaza pri Zavodu za zapošljavanje.
	2007. Ukida se gornja granica za rodiljne naknade.
	2009. Uvedena je rodno neutralna terminologija pa je dodatni rodiljni dopust nazvan roditeljskim dopustom definiranim kao individualno, u potpunosti prenosivo pravo – 3 mjeseca po (samo)zaposlenom roditelju (15 mjeseci po (samo)zaposlenom roditelju u slučaju višestrukih rođenja ili trećeg i svakog sljedećeg djeteta). Rodiljna naknada pretvorena je u roditeljsku naknadu. Rodiljna naknada se 42 dana nakon rođenja djeteta može prenijeti na oca ukoliko se majka vraća na tržište rada (nakon 70 dana od 2011.). Predstavljani su stroži kriteriji pristupa pravu na roditeljsku naknadu: 12 mjeseci neprekidnog staža osiguranja ili 18 mjeseci kroz 24 mjeseca prije dopusta. Roditelji s drugim prihodima (privremeno zaposleni) i svi studenti imaju pravo na roditeljsku naknadu. Predstavljani je blaži kriteriji za nezaposlene roditelje: moraju biti registrirani najmanje 9 mjeseci ili 12 mjeseci kroz 24 mjeseca prije rođenja djeteta pri Zavodu za zapošljavanje. Pravo na roditeljsku naknadu može se temeljiti na uvjetu od neprekidnog prebivališta u trajanju od 3 (roditelji s drugim primanjima, registrirani nezaposleni roditelji, poljoprivrednici) do 5 (neaktivni roditelji i studenti) godina prije dopusta. Do tada se naknada uvjetovala hrvatskim državljanstvom.

	2011. Obvezni rodiljni dopust produžen je sa 70 na 98 dana. Pravo na dopust imaju i tražitelji azila kao i osobe pod supsidijarnom zaštitom bez obzira na državljanstvo i trajanje prebivališta.
	2017. Povećane su naknade za nezaposlene/neaktivne roditelje s 50% (1.663,00 kuna) na 70% (2.328,20 kuna) proračunske osnovice.
	2020. Promjena kriterija staža osiguranja za ostvarivanja prava na naknadu - (samo)zaposleni roditelj mora ispuniti uvjet staža osiguranja od 9 mjeseci bez prekida ili 12 mjeseci s prekidima u posljednjih 24 mjeseca prije dopusta.
Belgija	Sustav dopusta 1990.: Rodiljni dopust je 14 tjedana. Prvih 30 dana su plaćena u iznosu od 82% , dok je ostatak plaćen u iznosu od 75% prethodne plaće.
	Reforme nakon 1990.: 1991. Trajanje rodiljnog dopusta produženo je za tjedan dana (dopust sada traje sedam tjedana prije rođenja djeteta i osam tjedana poslije rođenja). Ista prava imaju i nezaposlene majke, a samozaposlene majke imaju pravo na rodiljni dopust u trajanju od 12 tjedana, pri čemu su tri tjedna obvezna.
	2004. Nova shema rodiljnog dopusta u pogledu njegove raspodjele prije i nakon poroda (šest tjedana prije i devet tjedana poslije rođenja djeteta)
Njemačka	Sustav dopusta 1990.: Rodiljni dopust trajao je 14 tjedana, a naknada je iznosila 100% prethodnih primanja.
	Reforme nakon 1990.: 2002. Osam je tjedana rodiljnog dopusta nakon rođenja djeteta obavezno za majke. Do šestog tjedna prije rođenja djeteta, majke mogu odlučiti nastaviti raditi.
Portugal	Sustav dopusta 1990.: Rodiljni dopust trajao je 12.9 tjedana, a naknada je iznosila 100% prethodnih primanja.
	Reforme nakon 1990. 1995. Rodiljna naknada predviđena je za 98 dana, od čega je 60 obvezno nakon rođenja djeteta.
	1999. Rodiljni dopust produžen je na 110 dana, plaćen u iznosu od 100% prethodne plaće.
	2000. Rodiljni dopust produžen je na 120 dana, plaćen u iznosu od 100% prethodne plaće.
	2004. Majke mogu birati rodiljni dopust u dužem trajanju od 150 dana s nižom naknadom u iznosu od 80% prethodne plaće ili rodiljni dopust u kraćem trajanju od 120 dana uz naknadu od 100% prethodne plaće.
	2009. Rodiljni dopust pretvoren je u Inicijalni roditeljski dopust u trajanju od 120 do 150 dana, pri čemu majke moraju uzeti barem šest tjedana dopusta nakon rođenja djeteta, a ostatak se može prenijeti na oca.

Izvor: OECD – Family Database, 2021; Dobrotić, 2018 i Dobrotić, 2019.; Dobrotić i Stropnik, 2020.; Daly i Ferragina, 2017.; Zakon o rodiljnim i roditeljskim naknadama, NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14.

Ukoliko se osvrnemo na današnju situaciju rodiljnih dopusta u Hrvatskoj u odnosu na Belgiju, Njemačku i Portugal, situacija je sljedeća. Hrvatska, Belgija i Njemačka su zemlje koje imaju zakonski predviđen i dizajniran rodiljni dopust uz koji je predviđena i odgovarajuća naknada. Portugal, s druge strane, koristi rodno neutralnu terminologiju te govori o plaćenom dopustu kojeg su žene obvezne koristiti pri ili nakon rođenja djeteta. Radi se o dopustu kojeg mogu koristiti i očevi. Portugal tako ima šest mjeseci *inicijalnog roditeljskog dopusta* koji se, ukoliko se roditelji dogovore, može podijeliti među njima.

Pravo na rodiljni dopust pokriva različite skupine majki u zemljama. Tako Hrvatska ima predviđena i druga prava koja nudi korisnicima izvan sustava rada (npr. umirovljenice, učenice, studentice itd.) te roditeljima u atipičnim oblicima zaposlenosti ili nezaposlenim roditeljima. Pri tome se naknada ne veže uz prethodnu zaradu i iznosi 70% proračunske osnovice (€309,01). Ipak, propisani su određeni kriteriji pristupa pravu, poput statusa rezidentnosti u Hrvatskoj od 3 do 5 godina, ovisno o statusu na tržištu rada (Dobrotić. 2022.b). Njemačka također ima razrađen sustav pristupa pravu na rodiljni dopust, pri čemu se prvo mora ispuniti uvjet rezidentnosti ili zaposlenosti. Majke koje koriste naknadu za vrijeme nezaposlenosti imaju pravo na rodiljni dopust i naknadu od strane njihovog zdravstvenog osiguravatelja, a koja odgovara njihovoj naknadi za vrijeme nezaposlenosti (Blum, Thordis i Schober, 2022.). Postoje određene razlike u pravu na rodiljnu naknadu s obzirom na status zaposlenosti i obiteljske okolnosti, što će biti opisano u nastavku. U slučaju Belgije vidljive su razlike u sustavima namijenjenima zaposlenim i nezaposlenim majkama s jedne strane te s druge strane samozaposlenim majkama. Kao što je spomenuto u Tablici 5.2. samozaposlene majke također imaju pravo na rodiljni dopust, no to je pravo predviđeno drugačijim sustavom, koji je manje izdašan od onog za zaposlene i nezaposlene majke. Pritom govorimo o sustavu koji samozaposlenim majkama umjesto 15 tjedana rodiljnog dopusta pruža pravo na 12 tjedana, od čega su samo tri obavezna. Naknada je ograničena s gornjom granicom od €688 tjedno, što je manje od gornje granice naknade za zaposlene majke - €735 tjedno (Mortelmans i Fusulier, 2022.) (vidi Tablicu 5.2.). Strani državljani i imigranti imaju pravo na rodiljni dopust i rodiljnu naknadu, no moraju imati ispunjen uvjet staža osiguranja od najmanje

120 dana kod istog poslodavca, a povremeno zaposleni 400 radnih sati kroz šest mjeseci rada (Mortelmans i Fusulier, 2022.).

Tablica 5.2. *Kriteriji pristupa pravu na rodiljni dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine*

Tko ima pravo na rodiljni dopust?	
Hrvatska	Sve zaposlene i samozaposlene majke imaju pravo na <i>rodiljni dopust</i>, ali pravo na punu rodiljnu naknadu ovisi o tome ispunjava li osoba staž osiguranja (naknada iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće prema propisima obveznog zdravstvenog osiguranja, a ukoliko osoba ne ispunjava uvjet staža osiguranja, maksimalan iznos naknade je €551,80). <i>Pravo na rodiljnu poštedu od rada</i> imaju roditelji u atipičnom obliku zaposlenosti (npr. roditelji koji imaju drugi prihod temeljem kojeg se uplaćuju doprinosi), poljoprivrednici i nezaposleni roditelji koji moraju biti registrirani pri Zavodu za zapošljavanje, koji imaju zdravstveno osiguranje i ispunjen uvjet od 3 godine rezidentnosti (kao državljanin ili strani državljanin s privremenim boravkom minimalno 3 godine bez prekida u Hrvatskoj). <i>Pravo na rodiljnu brigu o djetetu</i> imaju roditelji izvan tržišta rada, npr. umirovljenici ili studenti, ali moraju imati zdravstveno osiguranje i 5 godina status rezidentnosti (kao državljanin ili strani državljanin s privremenim boravkom od minimalno 5 godina bez prekida u Hrvatskoj).
Belgija	Sve zaposlene žene i one koje primaju naknadu za vrijeme nezaposlenosti imaju pravo na dopust s naknadom temeljenom na prethodnim primanjima. Samozaposlene majke mogu koristiti rodiljni dopust, no za njih je predviđen poseban sustav (pravo na 12 tjedana od čega su 3 obvezna, a naknada je ograničena na €688 tjedno, što je manje od naknade za zaposlene - €735 tjedno). Ista prava imaju i istospolni parovi. U slučaju stranih državljana i imigranata, pristup pravu na naknadu ovisi o njihovom statusu zaposlenosti, pri čemu je potreban ostvaren uvjet koji uključuje staž osiguranja kod poslodavca u trajanju od minimalno 120 dana uz plaćene doprinose za socijalno osiguranje. Za privremene radnike, minimalan broj sati je 400 kroz šest mjeseci.
Njemačka	Nakon ispunjenog uvjeta statusa rezidentnosti i zaposlenosti, pravo na rodiljni dopust imaju: sve zaposlene žene, uključujući i one zaposlene na nepuno radno vrijeme, kao i žene koje rade za primanja nižih od zakonskog minimuma socijalnog osiguranja (primanja niža od €450 mjesečno). Također, isto pravo imaju i studentice, učenice, volonterke, samozaposlene majke i tražiteljice azila, no u slučaju kada su osigurane obiteljskim ili privatnim osiguranjem, primaju minimalnu rodiljnu naknadu u iznosu od €210.
Portugal	-*

*Portugal koristi rodno neutralnu terminologiju, odnosno rodiljni dopust zamijenjen je inicijalnim roditeljskim dopustom te je iz tog razloga taj dio dopusta prikazan u poglavlju roditeljskog dopusta.

Izvor: Koslowski i sur., 2022.

Danas, **trajanje rodiljnog dopusta** u odabranim zemljama varira od 1.9 mjeseci u Njemačkoj do 6 mjeseci u Hrvatskoj (Tablica 5.3.). U Hrvatskoj je obvezan rodiljni dopust u trajanju od 98 dana (28 dana prije rođenja i 70 dana nakon rođenja djeteta), dok u iznimnim okolnostima dopust može početi 45 dana prije očekivanog dana poroda. Isto tako, rodiljna poštuda od rada i rodiljna briga o djetetu kreće od rođenja djeteta do djetetovih 6 mjeseci života (Dobrotić, 2022.b). Hrvatska je zemlja koja pruža mogućnost korištenja rodiljnog dopusta u najduljem trajanju. To slijedi činjenicu da se Hrvatska općenito smatra jednom od zemalja s najdužim rodiljnim dopustom u Europi, što se jednim dijelom pripisuje specifičnom dizajnu rodiljnog dopusta koji odstupa od europskih standarda² jer je u Hrvatskoj omogućeno da majke 71. dan nakon poroda pisanom izjavom ostatak dopusta mogu prenijeti na oca djeteta (Dobrotić, 2019.). Njemačka predviđa trajanje rodiljnog dopusta od 14 tjedana, odnosno 6 tjedana prije rođenja djeteta i 8 tjedana nakon, a obvezan period je 8 tjedana nakon poroda. Od 12. tjedna trudnoće do djetetovih 4 mjeseca, majka ima pravo na zaštitu od otkaza, a tražiteljice azila od deportacije (Blum, Reimer i Schober, 2022.). Nejednakosti u trajanju dopusta Belgije prethodno su spomenute.

Naknade za vrijeme rodiljnog dopusta se uglavnom kreću oko 100% prethodne plaće, odnosno primanja, no postoje određene razlike (Tablica 5.3.). Tako u Hrvatskoj (samo)zaposleni roditelji imaju pravo na naknadu koja iznosi 100% prethodne plaće, dok je za nezaposlene majke te majke izvan sustava rada (učenice, studentice, umirovljenice itd.) namijenjena naknada od 70% osnovice za naknadu plaće (€ 309,01) (Dobrotić, 2022.b). Belgija razlikuje javni i privatni sektor zaposlenih, kao i općenito rodiljni sustav za majke s obzirom na status zaposlenosti. Tako majke zaposlene u javnom sektoru imaju pravo na rodiljni dopust i naknadu u iznosu od 100% prethodnih primanja, dok privatni sektor nudi naknadu u manjem iznosu. Također, nezaposlene majke imaju pravo na jednako trajanje dopusta kao i zaposlene majke, ali se naknada razlikuje, dok samozaposlene majke imaju odvojen sustav rodiljnog dopusta s kraćim trajanjem i manjom rodiljnom naknadom (vidi Tablicu 5.3; usp. Fusulier i Mortelmans, 2022.). Kako bi se u Njemačkoj ostvarilo

² Europska praksa navodi rodiljni dopust kao dopust koji je namijenjen specifično majkama s ciljem zaštite zdravlja i dobrobiti majke i djeteta prije i nakon poroda, a preostali dani, koje mogu koristiti i majka i otac, nazivaju se roditeljskim dopustom, terminom koji je rodno neutralniji (OECD, 2011. prema Dobrotić, 2019).

pravo na rodiljni dopust i rodiljnu naknadu, majke moraju imati status rezidentnosti ili zaposlenosti. Naknada iznosi 100% prethodnih primanja, no postoje određene razlike među majkama s obzirom na status zaposlenosti i obiteljske okolnosti. Ukoliko samozaposlene i nezaposlene majke nemaju zdravstveno osiguranje nemaju pravo na rodiljnu naknadu, no, to je na neki način kompenzirano državnim socijalnim osiguranjem i naknadom od € 210 za koju se moraju prijaviti. Isti je slučaj i za učenice, studentice, majke volonterke i tražiteljice azila, ali samo u slučaju ukoliko imaju obiteljsko ili privatno osiguranje (Blum, Reimer i Schober, 2022.).

Tablica 5.3. *Rodiljni dopusti u u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine (zaposlene i samozaposlene majke)*

	Trajanje dopusta nakon poroda – mjeseci	Naknada (% prethodne plaće)	Gornji iznos naknade (tjedno)
Hrvatska	6	100% od osnovice za naknadu plaće (70% u slučaju rodiljne brige o djetetu za majku izvan sustava rada)	/
*Belgija	3,3	75 – 100	€ 715
Njemačka	1,9	100	/
**Portugal	/	/	/

*Belgija – zaposlene majke u privatnom sektoru u prvom mjesecu rodiljnog dopusta imaju pravo na 82% prethodnih primanja, a ostatak dopusta primaju naknadu od 75% prethodnih primanja s gornjom granicom od €146,98 po danu. Samozaposlene majke imaju pravo na naknadu s gornjom granicom od €485 tjedno, dok zaposlene majke imaju pravo na naknadu s gornjom granicom od €715. Nezaposlene majke tijekom prvog mjeseca rodiljnog dopusta koriste naknadu za vrijeme nezaposlenosti uz 19,5% prethodnih primanja s gornjom granicom od €146,98 po danu, nakon čega koriste naknadu za vrijeme nezaposlenosti i 15% prethodnih primanja.***Portugal koristi rodno neutralnu terminologiju, odnosno rodiljni dopust zamijenjen je inicijalnim roditeljskim dopustom te je iz tog razloga taj dio dopusta prikazan u poglavlju roditeljskog dopusta.

Izvor: Koslowski i sur., 2022.

Sve važnijima postaju i očevi dopusti, posebice od početka 1990-ih godina kada se po prvi puta uvode (Daly i Ferragina, 2018; Dobroćić i Stropnik, 2020.). Oni pružaju pravo očevima na dopust nakon rođenja djeteta, najčešće s ciljem pomoći i podrške majkama (Koslowski i sur, 2021.). Belgija je jedna od prvih zemalja OECD-a koja je propisala pravo na očev dopust, a pritom govorimo o dva radna dana predstavljena 1961. godine s naknadom koju je plaćao poslodavac i koja su 1963. godine produžena na tri radna dana očevog dopusta (Fusulier i Mortelmans, 2022.).

Tijekom 1990-tih godina, trajanje rodiljnog dopusta u Belgiji ostalo je na tri radna dana uz naknadu koju je plaćao poslodavac, dok je u Portugalu očev dopust predstavljen 1999. godine u trajanju od 5 radnih dana koje je pratila naknada od 100% prethodne plaće (vidi Tablicu 5.4.). U slučaju Hrvatske, očev dopust je uveden 01. kolovoza 2022. godine - deset radnih dana plaćenih na razini prethodne plaće (Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, 2022.). Općenito govoreći, povijesni se razvoj (vidi Tablicu 5.4.) uglavnom temeljio na povećavanju trajanja dopusta, pa je tako Portugal očev dopust od 5 radnih dana dopusta u 1999. postepeno produživao da bi dosegao 25 radnih dana u 2016. godini. Mijenjali su se i kriteriji pristupa pravu, pa tako u Belgiji imamo slučaj da je 2009. godine osim zaposlenim očevima, očev dopust postao dostupan i samozaposlenima, a 2021. godine pravo na očev dopust imaju i istospolni parovi. Novim promjenama zakona u Belgiji kroz 2023. godinu promijenila se terminologija, pa je slijedom toga očev dopust (eng. *Paternity leave*) sada postao dopust nakon rođenja djeteta (eng. *Birth leave*) te je namijenjen očevima i istospolnim partnerima tj. životnim partnerima. Njemačka trenutno nema propisano pravo na očev dopust, no, u planu je od 2024. godine uvesti pravo očeva na dva tjedna dopusta nakon rođenja djeteta uz odgovarajuću naknadu (Kern i Lecerf za Europski parlament, 2023.).

Tablica 5.4. *Razvoj očevog dopusta u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu*

Hrvatska	Sustav dopusta 1990. Hrvatska nema predviđen sustav očevog dopusta.
	Reforme nakon 1990. 2022. Po prvi puta uveden očev dopust, a počeo se primjenjivati od 01. kolovoza 2022. godine u trajanju od 10 radnih dana, a 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca i višestrukih rođenja uz naknadu od 100% prethodne plaće. Dopust se može koristiti tijekom 6 mjeseci nakon rođenja djeteta.
Belgija	Sustav dopusta 1990. Pravo očeva na tri radna dana očevog dopusta uz naknadu financiranu od strane poslodavca, u iznosu od 100% prethodne plaće.
	Reforme nakon 1990. 2002. Povećanje trajanja očevog dopusta s tri na deset radnih dana, pri čemu su tri dana obvezna, uz naknadu od 100% prethodne plaće kroz prva tri dana, a zatim u iznosu od 82%. Pravo na očev dopust imaju svi muški zaposlenici (samozaposleni su isključeni).
	2009. Poboľšana je fleksibilnost očevog dopusta, pa očevi imaju pravo koristiti dopust u bilo kojem periodu kroz četiri mjeseca nakon rođenja djeteta.
	2019. Samozaposleni očevi imaju pravo na korištenje dopusta u trajanju od 10 radnih dana, uz naknadu od €808 mjesečno.
	2021. Trajanje očevog dopusta povećano na 15 radnih dana.

	Očevi i partneri (istospolni parovi) mogu koristiti 15 dana očevog dopusta tijekom prvih 4 mjeseca nakon rođenja djeteta.
Njemačka	Nema propisano pravo na očev dopust.
Portugal	Sustav dopusta 1990. Portugal nema predviđen sustav očevog dopusta.
	Reforme nakon 1990. 1999. Uveden očev dopust. Očevi imaju pravo na 5 radnih dana dopusta, plaćenog u iznosu od 100% prethodne plaće kojeg mogu koristiti kroz prva četiri mjeseca nakon rođenja djeteta i pravo na 15 dana roditeljskog dopusta samo za očeve nakon roditeljnog i očevog dopusta.
	2004. Pet radnih dana očevog dopusta postaju obvezni za korištenje kroz prvi mjesec nakon rođenja djeteta.
	2009. Trajanje očevog dopusta produženo za obveznih 10 dana s naknadom od 100% prethodne plaće.
	2016. Trajanje očevog dopusta produženo s 20 na 25 radnih dana, pri čemu je 15 dana obvezno.
	2020. Očev dopust mogu koristiti i posvojitelji.

Izvor: OECD Family Database, 2021 i Vlada RH; Središnji državni ured za demografiju i mlade, 2022; Koslowski i sur., 2022.

Kada govorimo o **kriterijima pristupa pravu na očev dopust** (vidi Tablicu 5.5.) možemo vidjeti da Belgija propisuje pravo na očev dopust namijenjen (samo)zaposlenim očevima, ali ne i nezaposlenima. Od 01.siječnja 2023. godine zaposleni i samozaposleni očevi i partneri (u slučaju istospolnih parova) imaju pravo na 20 dana dopusta koje mogu koristiti tijekom prvih 4 mjeseca djetetova života. Isto tako, Belgija ima predviđen očev dopust i za strane državljane i imigrante, no uz uvjet zaposlenosti, odnosno u trenutku rođenja djeteta, jedan od roditelja mora biti zaposlen u Belgiji (Mortelmans i Fusulier, 2022.). Hrvatska je očev dopust predvidjela samo za zaposlene i samozaposlene očeve, kao i Portugal. Iako, u Portugalu očevi koji nisu u evidenciji ili oni koji nemaju dostatna primanja, imaju pravo na obvezni dopust u trajanju od 20 radnih dana, kao i na 5 dodatnih dana ukoliko imaju ispunjen kriterij niskih primanja (eng. *Low income/flat-rate criteria*; Correia, Wall i Leitao, 2021.).

Tablica 5.5. *Kriteriji pristupa pravu na očev dopust u u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine*

Tko ima pravo na očev dopust?	
Hrvatska	Pravo na očev dopust imaju zaposleni ili samozaposleni očevi koji ga koriste u razdoblju od rođenja djeteta do navršenih 6 mjeseci. Zakonom o roditeljskim potporama propisano je da jednako pravo imaju i istospolni parovi, pod uvjetom da imaju roditeljsku skrb nad djetetom.

Belgija	Od 01. siječnja 2023.g. pravo na očev dopust imaju zaposleni i samozaposleni očevi. Također, pravo na očev dopust imaju i istospolni parovi uz uvjet statusa zaposlenosti. Strani državljani i imigranti imaju pravo na očev dopust uz uvjet statusa zaposlenosti, pritom u trenutku rođenja djeteta jedan od roditelja mora biti zaposlen u Belgiji.
Njemačka	Nema predviđeno pravo na očev dopust.
Portugal	Zaposleni i samozaposleni očevi, s tim da oni koji žive u portugalskim autonomnim regijama Madeiri i Azurima imaju pravo na povećanu naknadu od 2%. Nezaposleni očevi primaju ili socijalnu roditeljsku naknadu ili naknadu za vrijeme nezaposlenosti. Očevi koji nisu u evidenciji ili nemaju dovoljno primanja, imaju pravo na plaćen obvezni dopust u trajanju od 20 radnih dana, kao i na dodatnih 5 dana ukoliko ispune kriterij niskih primanja. Dnevna naknada iznosi €11.70. Portugalsko zakonodavstvo ne adresira istospolne partnere u području očevog dopusta.

Izvor: Koslowski i sur, 2022.

Trenutno **trajanje očevog dopusta** se kreće od 10 radnih dana u Hrvatskoj do 25 radnih dana u Portugalu (vidi Tablicu 5.6.). U slučaju rođenja blizanaca, trojki ili višestrukih rođenja, Hrvatska zaposlenim i samozaposlenim očevima pruža pravo na 15 dana dopusta (Dobrotić, 2022.b). Portugal je također opsežnije definirao dane u slučaju višestrukih rođenja, pa se u tom slučaju obveznih 20 dana dopusta povećava za dva za svako dodatno rođeno dijete (Correia, Wall i Leita, 2022.).

Naknada plaće za vrijeme očevog dopusta kreće se oko 100% prethodnih primanja (vidi Tablicu 5.6.), pri čemu Belgija propisuje naknadu od 100% prethodnih primanja kroz prva tri dana dopusta koju isplaćuje poslodavac, a nakon toga zdravstveno osiguranje isplaćuje naknadu od 82% prethodnih primanja s gornjom granicom od €146,98 dnevno (Mortelmans i Fusulier, 2022.).

Tablica 5.6. *Očev dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine (zaposleni i samozaposleni očevi)*

	Trajanje (radni dani)	Naknada (% prethodne plaće)
*Hrvatska	10 – 15	100%
**Belgija	20	82 – 100%
Njemačka	/	/
Portugal	25	100%

*Hrvatska – Očev dopust u trajanju od 10 radnih dana, ali u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece govorimo o 15 radnih dana. **Belgija – Naknadu kroz prva tri dana očevog dopusta isplaćuje poslodavac u iznosu od 100% prethodnih primanja, a

za ostali period dopusta naknadu isplaćuje zdravstveno osiguranje u iznosu od 82% prethodnih primanja s gornjom granicom od €120.52 po danu.

Izvor: za 2022.godinu – Koslowski i sur., 2022.; za 2022. godinu -Vlada RH; Središnji državni ured za demografiju i mlade, 2022, Kern i Lecerf za Europski parlament, 2023.

5.2.2. *Roditeljski dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu*

Povijesni razvoj roditeljskog dopusta se u odabranim europskim zemljama uvelike razlikuje od zemlje do zemlje. U slučaju povijesnog razvoja roditeljskog dopusta u **Hrvatskoj** potrebno je uzeti u obzir utjecaj socijalističkog perioda u kojem su uopće nastali sustavi dopusta i RPOO-a. Pritom, povećanom porastu zapošljavanja žena pridonio je razvoj industrijalizacije i povećane ženske emancipacije (Woodward, 1995. prema Dobrotić, 2022.c). Promatramo li kriterije pristupa pravu i opseg samih prava 1990-tih godina na području Hrvatske, podaci ukazuju na visok stupanj stratifikacije prisutan u dizajnu politika dopusta. Govorimo o višestrukim i isprepletenim nejednakostima u pristupu pravima na dopust, kao i pravo na RPOO. (Dobrotić, 2022.c). Svojim reformama nakon 1990. godine, Hrvatska je politiku dopusta koja se primarno temeljila na zaposlenosti, dizajnirala u smjeru veće univerzalnosti te su osim naknada temeljenih na zaposlenosti predstavljene naknade temeljene na statusu rezidentnosti namijenjene nezaposlenim i neaktivnim majkama. Te su naknade uglavnom bile isplaćivane u periodu netom nakon rođenja djeteta, a iznos se inicijalno kretao oko trećine prosječne mjesečne plaće. Takva vrsta naknada činila je politiku dopusta inkluzivnijom stvarajući sustav dopusta koji su puno univerzalniji (Dobrotić i Blum, 2020.). Politika dopusta je sve više išla i u smjeru pronatalističkih elemenata, pa je tako predstavljen produženi roditeljski dopust roditeljima s troje ili više djece. Ipak, i nadalje su prisutne nejednakosti pri čemu se misli na nezaposlene majke bez hrvatskog državljanstva i migrante (ponajprije osobe bez neprekinutog prebivališta u Hrvatskoj u trajanju od tri do pet godina) koji su isključeni iz sheme dopusta (Dobrotić, 2022.c).

Reformama se često zahvaćala i visina naknada koja je imala različite učinke na različite skupine roditelja. Tako je reforma iz 1997. godine, koja je transformirala sustav naknada temeljenih na primanjima u sustav paušalnih naknada (eng. *flat rate*) i uvela gornju granicu na roditeljske naknade dijelom zaštitila roditelji s niskim primanjima, dok su oni s većim primanjima ostvarivali daleko niže naknade (Dobrotić,

2022.c). Osim toga, postepeno su se uvodili stroži kriteriji pristupa pravu na dopuste za naknade temeljene na zaposlenosti, a što se negativno odrazilo na roditelje s nestabilnom zaposlenosti. Preciznije govoreći, u ranim 1990-tim godinama Hrvatska je jamčila punu roditeljsku naknadu (100% prethodnih primanja) svim zaposlenim roditeljima, bez obzira na prethodni staž osiguranja, da bi do sredine 1990-tih pravo na punu naknadu imali samo roditelji koji su imali ispunjen uvjet od šest mjeseci neprekinute zaposlenosti prije početka dopusta. Taj je uvjet do kasnih 2000-tih i ranih 2010-tih godina narastao na prethodni staž od 12 mjeseci neprekinute zaposlenosti prije dopusta. Roditelji u sustavu atipične zaposlenosti nikada nisu bili u potpunosti uključeni u sustav te imaju pravo na niske naknade temeljem statusa rezidentnosti (Dobrotić, 2022.b).

Tijekom 1990. godine Hrvatska je imala pravo na dopust u trajanju od 13 mjeseci koji se dijelio na 6 mjeseci roditeljskog dopusta i 7 mjeseci dodatnog roditeljskog dopusta, koji se mogao prenijeti na oca, s naknadom od 100% prethodnih primanja. Pravo su imali zaposleni roditelji, dok su samozaposleni i poljoprivrednici imali odvojen sustav dopusta (Dobrotić, 2022.c). Od 2001. godine, pravo na naknadu za vrijeme (dodatnog) roditeljskog dopusta imaju i nezaposlene i samozaposlene majke. Dodatni roditeljski dopust tek 2009. godine postaje roditeljski dopust, čime se uvodi rodno neutralna terminologija. Osim toga, od 2009. godine govorimo o individualnom pravu svakog roditelja, ali koje je u potpunosti prenosivo - trajanje dopusta je od 3 do 15 mjeseci po roditelju do djetetove 8. godine koje se u potpunosti može prenijeti s jednog roditelja na drugog, što se kasnije mijenja u individualno pravo od četiri mjeseca dopusta.

U **Belgiji** je tek 1998. godine predstavljena shema tromjesečne zaštite rada tijekom roditeljskog dopusta u slučaju roditelja zaposlenih u privatnom sektoru te je dopust trajao 3 mjeseca po djetetu (OECD, 2021.). Po pitanju fleksibilnosti, 2006. godine uvedena je mogućnost da roditelji mogu kombinirati različito trajanje dopusta (npr. korištenje dopusta jedan mjesec u punom radnom vremenu, dva mjeseca na pola radnog vremena). Belgijska je vlada 2012. godine počela primjenjivati EU Direktivu 2010/18 u području dopusta te se dopust definira kao individualno pravo svakog zaposlenog roditelja u trajanju od četiri mjeseca. Poboljšala se i fleksibilnost

roditeljskog dopusta, pa je tako predviđeno korištenje roditeljskog dopusta na puno radno vrijeme kroz osam mjeseci ili jednom tjedno kroz 20 mjeseci (OECD, 2021.).

U slučaju **Njemačke**, 1990-tih godina došlo je do izmjene trajanja roditeljskog dopusta, pa je tako 1990. godine trajanje dopusta produženo s 13 na 16 mjeseci (OECD, 2021. prema Merz, 2005.). Dvije godine kasnije, 1992. godine predviđeno je pravo na dopust u trajanju od 34 mjeseca, ali je naknada isplaćivana samo kroz 16 mjeseci dopusta. To se ubrzo promijenilo, pa je 1993. godine period plaćenog roditeljskog dopusta porastao sa 16 na 22 mjeseca roditeljskog dopusta (OECD, 2021. prema Merz, 2005.). Od samih početaka, politika dopusta u Njemačkoj bila je rodno neutralna, smatrajući da i majka i otac imaju jednako pravo. Ipak, dopust se počeo smatrati predugim, dok je naknada bila preniska (Waldfogel, 1998; Budig, Misra i Boeckmann, 2012. prema Geisler i Kreyenfeld, 2012.). Stoga se 2007. godine sustav naknada radikalno reformirao te je trajanje plaćenih dopusta smanjeno, a naknade su postale ovisne o prethodnim primanjima. Uvedena je nova naknada za roditeljski dopust, tzv. "*Elterngeld*", univerzalnije prirode, a koje je vezana uz prethodna primanja. Od 2011. godine dugotrajno nezaposleni roditelji nemaju pravo na naknadu za vrijeme roditeljskog dopusta. Uz "*Elterngeld*" uveden je i "*ElterngeldPlus*", niža naknada koja se može koristiti kroz duži period, odnosno govorimo o produživanju plaćenog roditeljskog dopusta na 24 (+4) mjeseca ukoliko se on koristi u nepunom radnom vremenu (OECD, 2021.). Dodatno je predstavljena roditeljska kvota, pri čemu su dva mjeseca dopusta namijenjena svakom roditelju, a ukoliko ih ne iskoriste, propadaju. Uvođenje kvota rezultiralo je velikim porastom u stopi korištenja roditeljskog dopusta od strane očeva, pa je tako ono od 3,3% očeva u 2006. godini naglo poraslo na 18,6% u 2009. godini, da bi pet godina kasnije (2014.) 34,2% očeva koristilo roditeljski dopust (Destatis, 2017.). Kriteriji pristupa pravu u Njemačkoj su postroženi 2021. godine, pa je tako odlučeno da roditelji s godišnjim prihodom od €300,000 i više nemaju pravo na roditeljsku naknadu.

U **Portugalu** je 1990-ih godina naglasak bio na rodnoj ravnopravnosti, odnosno uključivanju očeva u skrb za djecu kao i na ekspanziji usluga za djecu. Krajem 1990-tih, točnije 1999. godine uvedene su značajne promjene. Rodiljni je dopust povećan na 120 dana, dok je očev dopust uz punu naknadu fiksiran na 5 dana. Pritom je očevima namijenjeno i individualno pravo na 2 tjedna potpuno plaćenog

roditeljskog dopusta te su imali pravo na smanjenje radnih sati za 2 sata dnevno. Kako bi se povećalo korištenje očevog dopusta, on je 2004. godine postao obveznim (Wall i Escobedo, 2009.). Velike promjene u terminologiji dogodile su se 2009. godine, kada je roditeljski dopust zamijenjen inicijalnim roditeljskim dopustom, dok su očev dopust i opcionalni roditeljski dopust za očeve zamijenjen roditeljskim dopustom samo za očeve (vidi Tablicu 5.7.).

Tablica 5.7. *Razvoj roditeljskog dopusta u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu*

Hrvatska	*Sustav dopusta 1990. Nema pravo na roditeljski dopust, već „dodatni roditeljski dopust“ u trajanju od 6 mjeseci (Tablica 2.) koji je moguće prenijeti na oca, a što je uvjetovano majčinim statusom zaposlenosti (majka mora biti zaposlena na puno radno vrijeme kako bi otac mogao koristiti dopust).
	Reforme nakon 1990. Za reforme do 2009. godine do kada nije bilo propisano eksplicitno pravo na roditeljski dopust vidjeti Tablicu 2.
	2009. Uvedena rodno neutralna terminologija pa je “dodatni roditeljski dopust” nazvan roditeljskim dopustom, koji postaje individualno pravo, ali u potpunosti prenosivo s jednog roditelja na drugog (3 ili 15 tri mjeseca po roditelju do djetetove 8. godine). Naknada iznosi 100% prethodnih primanja uz nisku gornju granicu.
	2013. Dva bonus mjeseca roditeljskog dopusta pripojena su roditeljskom dopustu koji sada traje osam mjeseci (četiri mjeseca po roditelju pri čemu su dva mjeseca neprenosiva). Princip neprenosivosti se odnosi na obitelji s dva hranitelja s jednim ili dvoje djece, a ne, primjerice, za dopust od tri godine ili situacije gdje je jedan od roditelja nezaposlen.
Belgija	2017. Povećana gornja granica naknade i općenito povećana naknada za roditeljski dopust. Gornja granica naknade za roditeljski dopust povećana je s 0.44 na 0.67 prosječne plaće, a općenito je paušalna roditeljska naknada za neaktivne/nezaposlene roditelje povećana s 0.28 na 0.39 prosječne plaće. 2020. Gornja granica naknade za roditeljske dopust povećana je s 0.59 na 0.84 prosječne plaće. 2023. Novčane naknade zaposlenih i samozaposlenih roditelja koji koriste roditeljski dopust u trajanju od 30 mjeseci, za blizance, treće i svako sljedeće dijete, odnosno korisnika koji koriste roditeljski dopust u preostalom dijelu roditeljskog dopusta (nakon proteka prvih 6 tj. 8 mjeseci roditeljskog dopusta) uvećane su sa 70% proračunske osnovice (441,44 EUR-a) na 125% proračunske osnovice (551,80 EUR-a). Jednako su uvećane i naknade zaposlenih roditelja koji ne ispunjavaju staž osiguranja.
	Sustav dopusta 1990. 1990. godine Belgija nema predviđeno pravo na roditeljski dopust.
	Reforme nakon 1990.

	1998. Pravo na tri mjeseca plaćenog roditeljskog dopusta. Tri mjeseca dopusta za svako dijete mogu se koristiti do djetetove četvrte godine.
	2006. Roditelji zaposleni u privatnom sektoru mogu koristiti tri mjeseca roditeljskog dopusta do djetetove šeste godine života. Povećana je fleksibilnost korištenja dopusta - roditelji su u mogućnost kombinirati različito trajanje dopusta, npr. korištenje dopusta u punom ili nepunom radnom vremenu.
	2009. Povećana fleksibilnost korištenja dopusta pri čemu roditelji zaposleni u privatnom sektoru mogu koristiti roditeljski dopust do djetetove 12. godine.
	2012. Individualno pravo na četiri mjeseca roditeljskog dopusta. Roditeljski dopust može se koristiti na puno radno vrijeme, na pola radnog vremena kroz osam mjeseci ili jednom tjedno kroz 20 mjeseci.
	2019. Roditeljima zaposlenima na puno radno vrijeme pruža se pravo na 1/10 roditeljskog dopusta, odnosno pola radnog dana svaki tjedan, ali to zahtijeva dogovor s poslodavcem.
Njemačka	Sustav dopusta 1990. Pravo na roditeljski dopust u trajanju od 16 mjeseci.
	Reforme nakon 1990. 1992. Roditelji mogu koristiti pravo na roditeljski dopust do tri godine nakon rođenja djeteta. Tako je trajanje roditeljskog dopusta povećano na 34 mjeseca, dok je naknada bila predviđena tijekom 16 mjeseci. Naknada je za prvih šest mjeseci iznosila DM600, a za ostatak razdoblja korišten je test imovinskog stanja. Slijedom toga, partneri su primali naknadu sve dok im godišnja primanja nisu prelazila DM29,400, dok je za jednoroditeljske obitelji ta granica iznosila DM23,700.
	1993. Trajanje plaćenog roditeljskog dopusta povećano je sa 16 na 22 mjeseca.
	2001. Bolja fleksibilnost korištenja roditeljskog dopusta. Moguće korištenje kraćeg, ali bolje plaćenog dopusta ili dužeg, ali slabije plaćenog dopusta. Dopust mogu koristiti roditelji istovremeno, ali samo zaposleni na pola radnog vremena (OECD, 2007. prema OECD, 2021.).
	2006. Paušalna naknada od €300 mjesečno kroz 2 godine, plaćena neovisno o prethodnom zaposlenju.
	2007. Uvodi se nova naknada za roditeljski dopust temeljem statusa zaposlenosti (njem. Elterngeld); zamijenila je prethodnu paušalnu naknadu (njem. <i>Erziehungsgeld</i>). Visina naknade " <i>Elterngeld</i> " ovisi o prethodnim primanjima te iznosi 67% prosječnog roditeljskog dohotka u posljednjih 12 mjeseci prije rođenja djeteta, s gornjom granicom od €1.800 i donjom granicom od €300 mjesečno. Roditelji s mjesečnim primanjima manjim od €1,000 imaju povećanu naknadu - za svakih €2 njihovih mjesečnih primanja manjih od €1,000, njihova se naknada povećava za 0,1%. Ukoliko oba roditelja koriste dopust, cjelokupno se trajanje naknade povećava na 14 mjeseci. Također, ukoliko je unutar 24 mjeseca rođeno još jedno dijete, naknada se povećava za 10%.

	Umjesto 12 (+2) mjeseca, naknada se može primati i kroz 24 (+4) mjeseca, no tada je mjesečna naknada upola smanjena budući da se predviđa njezino korištenje uz rad u nepunom radnom vremenu. 2009. Mogućnost roditeljskog dopusta za djedove i bake ukoliko su roditelji mlađi od 18 godina ili ako su u procesu obrazovanja ili osposobljavanja. 2010/2011. Nakon 2011. godine dugotrajno nezaposleni nemaju više pravo na naknadu za vrijeme roditeljskog dopusta. 2015. Roditelji mogu birati između standardnog „<i>Elterngeld</i>“ programa i novog „<i>ElterngeldPlus</i>“ koji daje mogućnost produženja roditeljskog dopusta na 24 (+4) mjeseca. 24 od ukupno 36 mjeseci može se koristiti do djetetove osme godine. 2021. Postroženi kriteriji pristupa pravu. Roditelji s godišnjim prihodom od €300 000 nemaju pravo na naknadu za vrijeme roditeljskog dopusta. Mogućnost rada na pola radnog vremena, odnosno opsega sati rada za vrijeme roditeljskog dopusta povećan je s 30 na 32 sata tjedno. Ukoliko je došlo do prijevremenog rođenja djeteta, roditelji imaju pravo na dodatna tri mjeseca roditeljskog dopusta.
Portugal	Sustav dopusta 1990. Roditeljski dopust kao obiteljsko pravo roditelja na neplaćeni dopust u trajanju od šest mjeseci nakon rodiljnog dopusta za brigu o djetetu mlađem od tri godine. Reforme nakon 1990. 1999. Rodiljni dopust u trajanju od 120 dana. Očevima je namijenjeno individualno pravo na 2 tjedna potpuno plaćenog roditeljskog dopusta te su imali pravo na smanjenje radnih sati za 2 sata dnevno. 2003. Roditeljski dopust u nepunom radnom vremenu produžen sa 6 na 12 mjeseci. 2009. Rodiljni dopust zamijenjen inicijalnim roditeljskim dopustom (eng. <i>Initial Parental Leave</i>), očev dopust i dodatni roditeljski dopust za očeve zamijenjeni su roditeljskim dopustom samo za očeve (eng. <i>Fathers-only Parental Leave</i>). Predstavljen je bonus dopust koji se dijeli. Roditeljski dopust u trajanju od 120 dana (30 dana se može uzeti prije ili poslije rođenja djeteta) uz naknadu od 100% ili 150 dana uz naknadu od 80% prethodne plaće. Svaki roditelj ima pravo na tri dodatna mjeseca plaćena 25% prosječne plaće u posljednja tri mjeseca. 2020. Pravo na roditeljski dopust imaju i istospolni parovi.

* Specifičnosti dizajna roditeljskog dopusta u Hrvatskoj ogleda se u mogućnosti prenošenja (dodatnog) rodiljnog dopusta na oca.

Izvor: OECD, 2021. i Dobroćić, 2012:2018. prema Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018; Dobroćić, 2022; Koslowski i sur., 2022; Wall i Escobedo, 2009.

Kao u ovdje uspoređivanim zemljama, tako je i u zemljama OECD-a općenito od 1990-tih do 2000-tih godina došlo do povećanja trajanja roditeljskih dopusta, ali i do promjena drugih karakteristika roditeljskog dopusta (visine naknada, fleksibilnosti,

itd.). Promjene se ponajprije mogu pripisati uvođenju rodno osjetljivijih politika (Daly, 2010. prema Daly i Ferragina, 2017.).

Ako promatramo tko ima **pravo na roditeljski dopust** vidljivo je kako zemlje ne omogućavaju svim roditeljima pravo na roditeljski dopust te pravo ovisi o brojnim kriterijima poput statusa zaposlenosti, staža osiguranja, sektora zaposlenosti, državljanstva ili migrantskog statusa, oblika obitelji i slično. Tablica 5.8. prikazuje kojim skupinama roditelja zemlje jamče pravo na roditeljski dopust. Hrvatska pruža pravo na roditeljski dopust neovisno o zaposlenosti, no visina se naknade razlikuje za zaposlene, prekarno zaposlene i nezaposlene/neaktivne roditelje. Naime, za punu roditeljsku naknadu temeljem statusa zaposlenosti danas je potrebno imati ispunjen uvjet staža od najmanje 9 mjeseci neposredno prije početka dopusta ili 12 mjeseci s prekidima unutar 24 mjeseca, dok nezaposleni/neaktivni moraju imati status prebivalište ili stalni boravaka u trajanju od tri do pet godina, zdravstveno osiguranje te moraju biti registrirani pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje kako bi ostvarili pravo na paušalnu naknadu (Dobrotić, 2022.b) (vidi Tablicu 5.8.).

Belgija ima na drugačiji način uređeno pravo na roditeljski dopust u javnom i privatnom sektoru, pri čemu javni sektor nema propisane uvjete i kriterije za ostvarivanje prava na roditeljski dopust, dok privatni sektor propisuje uvjet od najmanje godinu dana staža kod sadašnjeg poslodavca unazad 15 mjeseci prije dopusta kako bi se ostvarilo pravo na plaćeni roditeljski dopust. Pravo na roditeljski dopust nemaju samozaposleni roditelji (Mortelmans i Fusulier, 2022.).

Drugačije uvjete propisuje Njemačka koja pravo na roditeljski dopust pruža svim roditeljima zaposlenima u trenutku rođenja djeteta. Pravo na naknadu za vrijeme roditeljskog dopusta imaju samozaposleni, roditelji čija primanja ne prelaze €500,000 godišnje (jedoroditeljske obitelji €250,000), svi državljani EU, EGP-a i Švicarske ukoliko su zaposleni ili žive u Njemačkoj te državljani s privremenom radnom dozvolom u Njemačkoj. S druge strane, tražiteljima azila postavljen je uvjet od 3 godine statusa rezidentnosti u Njemačkoj kako bi ostvarili pravo na roditeljsku naknadu. Njemačka je 2011. godine nezaposlenima ukinula pravo na naknadu (Blum, Reimer i Schober, 2022.). Ipak, Njemačka pruža osnovni iznos roditeljske naknade za sve roditelje, bez obzira na njihov status zaposlenosti (Dobrotić i Blum, 2020.).

Slijedom toga, nezaposleni roditelji imati će pravo na roditeljsku naknadu samo u slučaju ako primaju naknadu za vrijeme nezaposlenosti, čime se iz pristupa pravu na roditeljsku naknadu isključuju dugotrajno nezaposleni roditelji (Blum, Reimer i Schober, 2022.).

U Portugalu pravo na inicijalni roditeljski dopust imaju zaposlene majke sa stažom osiguranja od najmanje 6 mjeseci, a ukoliko nemaju ispunjen uvjet staža mogu ostvariti tzv. socijalnu roditeljsku naknadu. Jednako pravo imaju i samozaposlene i nezaposlene majke koje primaju naknadu za vrijeme nezaposlenosti. Jednaka je situacija za dodatan roditeljski dopust, no pravo na plaćeni dopust nemaju roditelji koji koriste socijalnu roditeljsku naknadu i oni koji koriste naknadu za vrijeme nezaposlenosti (Correia, Wall i Leita, 2022.).

Tablica 5.8. *Kriteriji pristupa pravu na roditeljski dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu*

Tko ima pravo na roditeljski dopust?	
Hrvatska	Pravo na roditeljski dopust imaju i zaposleni i samozaposleni roditelji, pri čemu pravo na punu naknadu imaju ukoliko ispune uvjet staža osiguranja od najmanje šest mjeseci neprekidno ili devet mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine. Nezaposleni roditelji moraju ispuniti uvjete: status hrvatskog državljanina ili stranac s odobrenim stalnim boravkom u RH, status rezidentnosti (najmanje 3 godine prebivališta ili stalnog boravka u RH), da je zdravstveno osiguran, da je registriran pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje najmanje 9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine prije rođenja djeteta. Roditelj izvan sustava rada (neaktivan roditelj) također mora ispuniti uvjet statusa državljanstva ili stranca s odobrenim stalnim boravkom u RH, status prebivališta ili stalni boravak u RH najmanje 5 godina te zdravstveno osiguranje.
Belgija	Pravo na roditeljski dopust imaju zaposleni roditelji koji imaju najmanje godinu dana staža kod sadašnjeg poslodavca (kroz 15 mjeseci prije početka korištenja prava). U suprotnom, poslodavac ima pravo sklopiti dogovor sa zaposlenikom/com oko roditeljskog dopusta. Svi zaposleni roditelji u javnom sektoru imaju pravo na roditeljski dopust, bez obzira na staž osiguranja. Strani državljani i imigranti moraju zadovoljiti status zaposlenosti, odnosno moraju biti zaposleni u Belgiji. Samozaposleni i nezaposleni roditelji nemaju pravo na roditeljski dopust.
Njemačka	Pravo na roditeljski dopust imaju svi roditelji zaposleni u trenutku rođenja djeteta, dok se visina naknade određuje u odnosu na primanja unazad 12 mjeseci. Tijekom plaćenog roditeljskog dopusta, roditelji mogu raditi, ali ne smiju biti zaposleni na više od 30 sati tjedno.

	Pravo imaju roditelji čiji prihodi ne prelaze €500,000 godišnje (u slučaju jednoroditeljskih obitelji €250,000), državljani EU, EWR i Švicarske ukoliko su zaposleni ili žive u Njemačkoj te državljani s privremenom radnom dozvolom ili ugovorom u Njemačkoj. Tražitelji azila imaju pravo nakon ispunjenog statusa rezidentnosti od najmanje 3 godine. Bake i djedovi imaju pravo na roditeljski dopust ukoliko je njihovo dijete maloljetno ili u obrazovanju. Od 2011. godine nezaposleni nemaju pravo na naknadu za vrijeme roditeljskog dopusta.
Portugal	Inicijalni roditeljski dopust (“rodiljni dopust”) namijenjen je svim zaposlenim majkama sa stažom osiguranja od najmanje 6 mjeseci. Ukoliko nemaju zadovoljen uvjet staža, majke imaju pravo na tzv. socijalnu roditeljsku naknadu od €438.81, no samo u slučaju ako mjesečna obiteljska primanja ne prelaze 80% indeksa socijalne potpore (eng. <i>Index of Social Support</i>). Pravo na korištenje ili dijeljenje inicijalnog roditeljskog dopusta s majkama imaju očevi, ali to ovisi o tome radi li majka u tom periodu ili u slučaju nekih drugih okolnosti, primjerice, niskih obiteljskih primanja ili primanje naknade za vrijeme nezaposlenosti. Dodatan bonus dopusta od 30 dana (tada govorimo o ukupno 150 ili 180 dana inicijalnog roditeljskog dopusta) može se koristiti samo u slučaju kada oba roditelja rade ili su prisutne neke druge okolnosti navedene u prethodnom slučaju. Samozaposlene majke (koje plaćaju socijalno osiguranje) i nezaposlene (koje primaju naknadu za vrijeme nezaposlenosti) imaju pravo na inicijalni roditeljski dopust. Pravo na dodatan roditeljski dopust (“roditeljski dopust”) imaju svi roditelji koji su navedeni i za inicijalni roditeljski dopust. Jedina je razlika što plaćeni dodatan roditeljski dopust ne mogu koristiti roditelji koji koriste tzv. socijalnu roditeljsku naknadu, kao i oni koji koriste naknadu za vrijeme nezaposlenosti.

Izvor: Koslowski i sur., 2022., Zakon o rodiljnim i roditeljskim naknadama, 2022.

U Tablici 5.9. prikazano je trenutno uređenje roditeljskih dopusta, točnije, prikazano je trajanje dopusta, neprenosivi dio dopusta (tj. „očeva“ kvota), trajanje plaćenog dopusta i visina naknade. Vidljiva je različita praksa u politikama roditeljskog dopusta. Tako su u području **trajanja dopusta** prisutne velike razlike (vidi Tablicu 5.9.) i on traje od 8 mjeseci u Belgiji do 72 mjeseca u Njemačkoj. Ukoliko promatramo trajanje dopusta, činjenica je da nema literature koja navodi optimalno trajanje dopusta, ali se smatra kako najmanje negativnih učinaka na položaj žena na tržištu rada ima dopust u trajanju od šest do 12 mjeseci (Dobrotić, 2019.). Prekratki dopust može doprinijeti ispadanju majki s tržišta rada (Galtry i Callister, 2005.; Dobrotić, 2015.; Ferragina, 2020. prema Dobrotić, 2021.), dok predugi dopusti mogu dovesti do gubitka znanja i vještina vezanih za rad, a smatra se i da produbljuju društvene nejednakosti s obzirom da ih većinom koriste majke migrantice ili one s

nižim obrazovnim ishodima (Dobrotić, 2021.). Hrvatska pruža mogućnost korištenja dopusta u trajanju do 3 godine u slučaju rođenja blizanaca te trećeg i svakog sljedećeg djeteta.

Sam roditeljski dopust može biti konstruiran kao obiteljsko pravo, pri čemu se dijeli među roditeljima sukladno njihovim željama i potrebama; kao individualno pravo (prenosivo ili neprenosivo s jednog roditelja na drugog) te kao miješano pravo (kombinacija obiteljskog i individualnog prava). Roditeljski dopust kao individualno neprenosivo pravo imaju Belgija i Njemačka (iako je to u Njemačkoj primarno u slučaju neplaćenih dopusta, dok su tek dva mjeseca plaćenog roditeljskog dopusta neprenosiva). U oba slučaja govorimo o pravu koje ukoliko ga ne iskoristi roditelj kojem je usmjereno, ono propada i ne može ga koristiti drugi roditelj. U slučaju Hrvatske govorimo o individualnom, ali dijelom prenosivom pravu, odnosno jedan dio roditeljskog dopusta može iskoristiti drugi roditelj. Portugal ima miješano pravo, odnosno inicijalni roditeljski dopust predviđen je kao obiteljsko i dijelom prenosivo pravo, a dodatan roditeljski dopust kao individualno neprenosivo pravo (Koslowski i sur., 2022.).

Možemo govoriti o pozitivnoj praksi s aspekta rodne ravnopravnosti jer su istraživanja pokazala kako individualno neprenosivo pravo vodi prema većoj rodnoj ravnopravnosti, primjerice, neprenosivo pravo očeva (tzv. očeve kvote) mogu doprinijeti većoj praksi korištenja dopusta od strane očeva, što dalje vodi prema rodno ravnoprijavnoj raspodjeli brige za djecu (O'Brien i Wall, 2017.; Dobrotić i Varga, 2018. prema Dobrotić, 2021.). Tako, primjerice Njemačka i Hrvatska imaju tzv. očeve kvote čiji je cilj veće korištenje dopusta od strane očeva. U obje zemlje obitelj može računati na dodatna dva mjeseca plaćenog dopusta ukoliko oba roditelja koriste dopust. Sličnu praksu ima i Portugal koji nudi dodatan dopust ukoliko otac koristi dio inicijalnog roditeljskog dopusta, nekadašnjeg roditeljskog dopusta. (Koslowski i sur., 2022.). Ipak, takve očeve kvote bi trebale biti dobro plaćene kako bi potaknule očeve na njihovo korištenje, što nije uvijek slučaj (npr. Hrvatska). S druge strane politika izbora (npr. dopust definiran kao obiteljsko pravo) ponekad može naštetiti rodnoj ravnopravnosti jer potiče maternalističku kulturu te je često slučaj da žene preuzimaju glavnu ulogu u skrbi za obitelj kod takvih dizajna dopusta, a to dodatno

pogoršavaju nepriuštive i nedostupne javne usluge. Pri tome su u posebice teškoj situaciji žene slabijeg socioekonomskog statusa koje imaju manje mogućnosti izbora i koje općenito raspolažu s nižim prihodima (Blofield i Franzoni, 2015.; Koslowski i sur., 2019. prema Dobrotić, 2021.).

Zemlje imaju različitu praksu u pogledu **naknada za roditeljski dopust**. Izdašnima se u pravilu smatraju one naknade koje su iznad 80% prethodne plaće (Gornick i Meyers, 2004). Tablica 5.9. nam pokazuje različite visine roditeljskih naknada u zemljama, koje su često limitirane. Primjerice, visina naknade za vrijeme roditeljskog dopusta u Hrvatskoj za prvih šest, odnosno, osam mjeseci roditeljskog dopusta iznosi 100% prethodne plaće, a limitirana je na 225,5% proračunske osnovice za puno radno vrijeme, što je na kraju iznos od 995,45 EUR-a mjesečno (Dobrotić, 2022.b). Iako je potonja rasla unazad dvije godine i dalje se javlja problem gornje granice jer se proračunska osnovica ne indeksira s troškovima života te bi je iz tog razloga trebalo vezati uz prosječnu plaću (Čatipović, Dobrotić i Kučer, 2022.). Također, na taj način određena gornja granica naknade pogađa roditelje koji zarađuju već oko prosječne plaće u Hrvatskoj.

Tablica 5.9. *Roditeljski dopusti u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu*

	Trajanje dopusta - mjeseci	Neprenosivi dio („očeva“ kvota)	Sveukupno trajanje plaćenog dopusta (ukoliko oba roditelja koriste dopust)	Naknada
Hrvatska	Zaposleni i samozaposleni roditelji - 4 mjeseca po zaposlenom roditelju (u slučaju rođenja blizanaca i svakog sljedećeg djeteta 15 mjeseci) Nezaposleni i neaktivni roditelji - od 6.mjeseca do navršene 1. godine djeteta (u slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg	2	8 (1. i 2. dijete) 30 (višestruka rođenja, 3+ djece)	(Samo)zaposleni: Prvih 6 (8) mjeseci: 100% prethodnih primanja (max. €995,45 mjesečno). Nakon proteka prvih 6 (8) mjeseci: 125% proračunske osnovice (€551,80) Nezaposleni/neaktivni: 70% proračunske osnovice (€309,01)

	djeteta do navršene 3.godine života djeteta).			
Belgija	Zaposleni roditelji – 4 mjeseca po zaposlenom roditelju (8)	4	8	€796,25 mjesečno (€1.340,44 za jednoroditeljske obitelji)
*Njemačka	Zaposleni roditelji - 36 mjeseci po zaposlenom roditelju (72)	36	28 + 4	<i>Basiselterngeld</i> : 65 – 67% prethodne plaće (max. €1.800 mjesečno); nezaposleni roditelji: €300 <i>ElterngeldPlus</i> : 65% prosječne plaće u prethodnih godinu dana za izgubljena primanja zbog rada u nepunom radnom vremenu (max. 50% Elterngeld naknade mjesečno: €150 - €900)
**Portugal	Zaposleni roditelji - 12 mj inicijalnog i dodatnog roditeljskog dopusta	0,8	12	25 – 100% prethodnih primanja

* Roditelji s prethodnim mjesečnim primanjima između €1.000 i €1.240 imaju pravo na naknadu u iznosu od 67% prethodne plaće, dok roditelji kojima su prethodna primanja bila veća od €1.240 imaju pravo na naknadu u iznosu od 65% prethodne plaće. Nezaposleni i neaktivni roditelji nemaju pravo na roditeljski dopust. Ipak, Njemačka pruža bazičnu naknadu za roditelje bez obzira na status zaposlenosti. Roditelji koji su prije rođenja djeteta bili nezaposleni, imaju pravo na naknadu u minimalnom iznosu od 300 EUR-a mjesečno, koja kompenzira naknadu za vrijeme nezaposlenosti. Slijedom toga, pravo na roditeljsku naknadu uz naknadu za vrijeme nezaposlenosti imati će samo oni nezaposleni roditelji koji su u trenutku rođenja djeteta bili zaposleni. ** Pravo na naknadu za vrijeme inicijalnog roditeljskog dopusta imaju sve zaposlene majke sa stažem osiguranja od najmanje 6 mjeseci. Naknada za zaposlene iznosi 100% prethodnih primanja za 120 dana ili 80% za 150 dana, bez gornje granice. U suprotnom, ukoliko ne ispunjavaju staž osiguranja, majke imaju pravo na tzv. socijalnu roditeljsku naknadu, no, samo u slučaju kada su obiteljska primanja niža od 80% indeksa socijalne podrške (€443,20). Pravo imaju i samozaposlene majke ukoliko imaju socijalno osiguranje te nezaposlene majke koje koriste naknadu za vrijeme nezaposlenosti. S druge strane, dodatan roditeljski dopust nije plaćen, osim u slučaju kada se koristi odmah nakon inicijalnog roditeljskog dopusta i to u visini 25% prosječne plaće u prethodna 3 mjeseca. Pritom pravo nemaju roditelji koji koriste tzv. socijalnu roditeljsku naknadu, kao i oni koji koriste naknade za vrijeme nezaposlenosti (Correia, Wall i Leitao, 2021).

Izvor: Koslowski i sur., 2022.

5.3. Rani i predškolski odgoj i obrazovanje u Hrvatskoj i odabranim europskim zemljama

Kao što smo ranije spomenuli, usklađivanju obiteljskih obveza i plaćenog rada ne doprinose samo politike dopusta, već veliku ulogu imaju i politike RPOO-a jer u slučaju da nakon proteka roditeljskog dopusta nema dostupnih usluga RPOO-a postoji značajan jaz u skrbi te time i veća mogućnost ispadanja roditelja (primarno majki) s tržišta rada. U toj se činjenici ogleda i važnost sagledavanja razvoja tih dviju politika usporedno. Važno ih je koordinirati na način da politike dopusta direktno vode prema politikama RPOO-a.

Promatramo temeljne dimenzije RPOO-a poput pokazatelja dostupnosti, pristupačnosti, priuštivosti, fleksibilnosti i kvalitete. Dostupnost sagledavamo **udjelom djece koja pohađaju programe RPOO-a** (vidi Tablicu 5.10.) 2019. i 2021. godine. Vidljivi su određeni pomaci prema većem udjelu djece uključene programe RPOO-a, pri čemu udio djece u dobi do tri godine obuhvaćene programima varira od 19% u Hrvatskoj do 56% u Belgiji. U dobi od tri godine do polaska u osnovnu školu udio se djece obuhvaćene programima kreće od 68% u Hrvatskoj do 98% u Belgiji. Stoga možemo zaključiti kako je u tom području najslabija Hrvatska, dok se najboljom pokazala Belgija.

Europski ministri obrazovanja su u svibnju 2019. godine naglasili važnost povećanja općenite razine stručnosti osoblja RPOO-a zbog pozitivne poveznice stručnijeg osoblja i usluga više kvalitete, a slijedom toga i kvalitetnijih razvojnih ishoda za djecu (Eurydice, 2019.). Pokazatelji kvalitete analizirani su u Tablici 5.10., a govorimo o omjeru broja odgojitelja i broja djece te obrazovnoj razini koja je potrebna za rad u RPOO-u za odgojno-obrazovno osoblje. Što se tiče **omjera broja odgojitelja i broja djece**, vidljivo je kako je u Hrvatskoj i Njemačkoj nešto povoljnija situacija od Belgije i Portugala, u kojem je čak 17 djece na jednog odgojitelja. Ukoliko se promatra **potrebna obrazovna razina odgojno-obrazovnog osoblja** (vidi Tablicu 5.10.) podaci ukazuju na činjenicu da su u Belgiji potrebne kvalifikacije za rad s djecom mlađom od 3. godine niže nego li u ostalim zemljama. Osim toga, Portugal za rad s djecom starije predškolske dobi traži diploma magistra. Pošto zahtjevi za višom obrazovnom razinom odgojitelja u pravilu govore o većoj kvaliteti usluga koje se

pružaju, može se zaključiti kako Portugal u tom području ima nešto veću kvalitetu usluga, s obzirom da se nužno traži diplomatska razina obrazovanja za djecu starije predškolske dobi, dok se Belgija s razinom nižom od preddiplomske za djecu mlađe predškolske dobi smješta u zemlje s nižom kvalitetom usluga (Eurydice, 2019.).

Tablica 5.10. *Pokazatelji dostupnosti*

	% djece mlađe od 3 godine		% djece u dobi od 3 godine do polaska u osnovnu školu		Omjer odgojitelja i broja djece	Obrazovna razina potrebne kvalifikacije u RPOO-u za odgojno-obrazovno osoblje (2018./2019.)	
	2019.	2021.	2019.	2021.	-	Ustanove za djecu mlađu od 3. godine	Ustanove za djecu stariju od 3. godine
Hrvatska	15,7	19	56,9	68	8,6 u jasličkim programima – 11,0 u vrtićkim programima*	Preddiplomska razina	Preddiplomska razina
Belgija	55,5	56	99,4	98	15	Niže od preddiplomske razine	Preddiplomska razina, jedan dio Belgije niže od preddiplomske razine
Njemačka	31,3	37	89,4	95	8	Preddiplomska razina	Preddiplomska razina
Portugal	52,9	37	92,6	91	17	Diplomska razina	Diplomska razina

*Podaci za Hrvatsku preuzeti su iz rada Dobrotić i sur. (2018. prema Dobrotić 2019.)

Izvor: OECD, 2018. prema Dobrotić, 2019.; Eurydice, 2019.

Tablica 5.11. prikazuje pokazatelje pristupačnosti, fleksibilnosti i priuštivosti. Kao što je istaknuto ranije, o pristupačnosti RPOO-a najbolje govori postojanje jamstva mjesta u predškolskom programu ili obveznog predškolskog obrazovanja. **Jamstvo mjesta u predškolskom programu** nude Belgija, Njemačka i Portugal, dok Hrvatska ima propisano obvezno sudjelovanje u dijelu predškolskog programa tek u godini prije polaska u školu (i to samo 150-250 sati). Jamstvo mjesta pridonosi otklanjanju društvenih nejednakosti u pristupu RPOO-u jer država mora svakom djetetu osigurati pristup javno subvencioniranim programima u zajednici. Dakle,

značaj se takve obveze ogleda se u činjenici da se mjesto jamči bez obzira na socioekonomski ili obiteljski status ili status zaposlenosti roditelja (Dobrotić, 2019.). Dob se početka jamstva razlikuje među zemljama, pa tako ono u Belgiji počinje u dobi od 2,5 godine. U Njemačkoj je to već od prve godine, ali se pokazalo kako imaju problem nedostatka mjesta, što znači da pravo još uvijek nije u potpunosti ostvareno. Jamstvo mjesta u Portugalu propisano je od treće godine djetetova života (Eurydice, 2023.).

Općenito govoreći, u svim bi zemljama naglasak trebao biti na osiguravanju jamstva mjesta svoj djeci u javnim ustanovama RPOO-a, no kako to u pravilu nije tako neke od zemalja provode posebne mjere usmjerene djeci u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti i te se mjere najčešće odnose na dodatno subvencioniranje roditeljskog sudjelovanja u cijeni predškolskih programa za djecu iz obitelji nižeg socioekonomskog statusa. Također, neke su zemlje uvele posebne mjere usmjerene djeci s ciljem sveobuhvatnije podrške tijekom odgojno-obrazovnog procesa, a ponajprije za pripadnike nacionalnih manjina ili djecu s teškoćama u razvoju. Primjerice Hrvatska ima posebne mjere kojima se djeci romske manjine olakšava pristup RPOO-u. Primjerice, osigurano im je besplatno sudjelovanje u RPOO jer roditeljski dio naknade snosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Također, za djecu romske nacionalnosti koja ranije nisu sudjelovala u programima RPOO-a dostupan je besplatni predškolski program dvije godine prije pohađanja osnovnog obrazovanja (Eurydice, 2023.).

Broj tjednih sati koje djeca mogu provesti u RPOO mogu se promatrati kao pokazatelj fleksibilnosti programa RPOO-a, jer ukazuju na mogućnost usklađivanja skrbi za djecu s radnim vremenom roditelja. Promatramo li obavezne programe ili programe kod kojih postoji jamstvo, vidimo kako je Hrvatska propisala obvezu pohađanja predškolskog programa u trajanju od 250 sati godinu dana prije kretanja u osnovnu školu, u dobi od šest godina, kao pripremu za školu. Pritom, moguće je i pohađanje najmanje 150 sati ukoliko lokalne zajednice ne mogu organizirati programe u punom trajanju (Kosłowski i sur., 2022.). U Belgiji djeca u dobi od 2,5 godine, kada počinje jamstvo mjesta, mogu pohađati predškolske programe u trajanju od 31,5 sati tjedno. Dok Njemačka pravo na sudjelovanje u RPOO-u pruža djeci u dobi od prve

godine, tjedni sati nisu nužno propisani. Tako Zapadna Njemačka nema propisane tjedne sate za razliku od Istočne Njemačke koja ima usluge RPOO-a koje omogućavaju puno radno vrijeme roditelja. U Portugalu programi mogu trajati osam sati dnevno (Correia, Wall i Leita, 2022.).

Kako bi se omogućio i osigurao pristup uslugama RPOO-a, osim jamstva za mjesto, potrebno je da zemlja osigura **priuštive** (u idealnom smislu besplatne) **usluge**. Temeljem podataka iz Tablice 5.11. može se zaključiti kako se u većini zemalja usluge plaćaju u pravilu za djecu mlađe predškolske dobi, dakle, kada ne postoji jamstvo mjesta u programima. Iznimka je Njemačka, gdje postoje regionalne razlike. Belgija pruža besplatan RPOO najmanje nekoliko sati kroz tjedan, a uglavnom se govori o razdoblju u kojem djeca rade tranziciju prema programima odgojno-obrazovne naravi. Portugal je od 01. siječnja 2023. godine odlučio da će usluge RPOO-a biti besplatne i za svu djecu u dobi do tri godine, rođenu nakon 01. rujna 2021. godine koja pohađaju dječje vrtiće, dok će oni rođeni ranije imati obvezu plaćanja ili subvencioniranja usluga RPOO-a (Eurydice, 2023.). Hrvatska je jedina od analiziranih zemalja u kojoj usluge RPOO-a nisu besplatne za svu djecu te shodno tome roditelji moraju sufinancirati troškove tijekom cijelog razdoblja RPOO-a (Eurydice, 2019). S obzirom na tu situaciju, pozitivno je što se po pitanju visine prosječnih mjesečnih naknada za RPOO za djecu mlađu od tri godine, Hrvatska se ubraja u zemlje s nižim naknadama, a pritom govorimo o lokalno propisanim naknadama uz velike regionalne razlike (Dobrotić i sur., 2018.).

Tablica 5.11. *Pristupačnost, fleksibilnost i priuštivost RPOO-a*

	Jamstvo mjesta (dob u kojoj je zajamčeno mjesto)	Obvezno predškolsko obrazovanje (dob)	Tjedni sati obveznog programa ili jamstva	Besplatan RPOO
Hrvatska	/	(6)*	150 – 250	Rana dob (do 3. godine) – Usluge se plaćaju Tri godine – Usluge se plaćaju Posljednja godina RPOO-a – Usluge se plaćaju

Belgija	2,5	/	31,5	Rana dob – Usluge se plaćaju Tri godine – Usluge su besplatne Posljednja godina RPOO-a – Usluge su besplatne
Njemačka	1	/	40	Regionalne razlike: ●Berlin i Hamburg: besplatno za svu djecu. ●Pokrajina Rhineland-Palatinia: besplatno za djecu do 2. godine. ●Bremen, Donja Saska i Hessen: besplatno za djecu do 3. godine. ●Brandenburg, Sjeverna Rajna-Vestfalija i Turingija: besplatno za svu djecu u godini prije godine polaska u osnovnu školu.
Portugal	3	/	25	Rana dob – Usluge se plaćaju (besplatne od 2023. za djecu rođenu nakon 1.09.2021.). Tri godine – Usluge su besplatne. Posljednja godina RPOO-a – Usluge su besplatne.

*Obvezno predškolsko obrazovanje u Hrvatskoj se odnosi na program predškole, a ne redoviti jaslčki ili vrtićki program.

Izvor: Eurydice, 2019. i Dobrotić, 2019.

Pravo na smanjenje naknade i prednost pri upisu mjere su koje su najčešće usmjerene djeci koja su u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti. Stoga se kao kriterij za smanjenje naknade i prednost pri upisu najčešće uzima prihod kućanstva u kombinaciji s brojem članova tog istog kućanstva. Zaseban kriterij se odnosi na djecu iz jednoroditeljskih obitelji kojima se često priznaje pravo na ciljane mjere. Kao što smo već spomenuli, Hrvatska ima posebne mjere kojima romskoj djeci omogućava lakši pristup uslugama RPOO-a i pojedine općine/gradovi ciljaju dodatne skupine (npr. djecu korisnike socijalnih pomoći, više u Dobrotić i sur., 2018.). Belgija također zahvaća skupine djece u riziku (npr. djecu u nadzoru socijalne službe), a Njemačka i Portugal djecu kojima roditelji ne mogu pružiti odgovarajuću skrb. U Belgiji su sredine koje koriste subvencije obvezne dati prednost djeci kojoj je potrebna skrb kako bi njihovi roditelji zadržali posao ili su u procesu traženja posla, kao i djeci iz obitelji s nižim prihodima, udomljenoj djeci ili djeci samohranih roditelja.

S aspekta usklađivanja ključno je da ne postoji **jaz u skrbi** koji predstavlja rizik i za djecu i za roditelje. Ukoliko se promatra sustav RPOO-a važno je da se radi o cjelodnevnim programima kojima bi se roditeljima po završetku (dobro plaćenih) roditeljskih dopusta omogućio rad na puno radno vrijeme. Tablica 5.12. pokazuje kako se jaz u skrbi mjeran kao jaz između kraja plaćenih ili neplaćenih roditeljskih dopusta i početka jamstva mjesta kreće od 12 mjeseci u Njemačkoj do 60 mjeseci u Hrvatskoj, dok se jaz između kraja *dobro plaćenog* dopusta i početka prava na usluge RPOO-a kreće od 26 mjeseci u Belgiji do 66 mjeseci u Hrvatskoj, pri čemu se Hrvatska ističe kao najlošija u pogledu jaza. U Njemačkoj je prividna situacija da ne postoji jaz u skrbi, s obzirom na to da se pravo na RPOO pruža djetetu od prve godine života, no trajanje programa nije jasno određeno te u Zapadnoj Njemačkoj vrlo često i dalje govorimo samo o programima u nepunom radnom vremenu.

Tablica 5.12. *Jaz u skrbi 2022. godine*

	Dob djece (mjeseci/godine):			Jaz između (mjeseci/godine)	
	na kraju dopusta (a)	na kraju dobro plaćenog dopusta (b)	do početka prava na usluge RPOO (c)	(c) - (a)	(c) - (b)
Hrvatska	*12 (14)	6	6 godina: PT**	60 (58)	66
Belgija	12	4	2,5 godine	18	26
Njemačka	36	14	1 godina*** +	x*****	x
Portugal	36	6	3 godine *****	12	42

PT - pravo se odnosi na 20 i manje sati tjedno. * Dob djece na kraju dopusta odnosi se samo na prvo i drugo rođeno dijete s obzirom da Hrvatska pruža dopust u duljem trajanju za blizance, treće i svako sljedeće dijete. ** Za 6-godišnjake je obavezan jednogodišnji predškolski program prije polaska u školu. Za polaznike dječjeg vrtića, obvezni program integriran je u njihov postojeći program. S druge strane, oni koji ne pohađaju dječji vrtić moraju pohađati program predškole. *** Postojanje jamstva koje se ne može ostvariti zbog manjka mjesta u sustavu RPOO-a. +: pravo na usluge RPOO-a za djecu u dobi od 12 mjeseci, no pravo ne propisuje broj dnevnih sati kroz tjedan; mnoge službe u Zapadnoj Njemačkoj i dalje nude usluge na pola radnog vremena, iako se u Istočnoj Njemačkoj nude na puno radno vrijeme. *****Pravo RPOO-a za djecu u dobi od 3 i više godina.

Izvor: Koslowski i sur., 2022.; Dobrotić, 2022.b

6. Zaključak

Politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada izrazito su kompleksne prirode te se uvelike razlikuju od zemlje do zemlje. S ciljem pružanja podrške roditeljima s malom djecom, zemlje EU-a u svojim raspravama naglasak stavljaju na dvije politike - politike dopusta usmjerenih roditeljima i politike RPOO-a. Promatrajući povijesni razvoj tih dviju politika u četiri zemlje analizirane u ovom radu (Hrvatskoj, Njemačkoj, Belgiji i Portugalu) vidljivo je kako su kroz posljednja tri desetljeća uvedene brojne promjene po pitanju rodne i društvene ravnopravnosti. Unatoč tome, određene nejednakosti u tim zemljama i dalje postoje već u samom dizajnu tih politika.

Unatoč tome što su politike dopusta i politike RPOO-a sve više inkluzivne, one i dalje u svojim pojedinim dimenzijama ističu nejednakosti. Primjerice, u Hrvatskoj pravo na dopuste postaje sve inkluzivnije, s obzirom na to da se danas pruža i nezaposlenim te neaktivnim roditeljima. No, ta je inkluzivnost prava ograničena strožim uvjetima za ostvarivanje istog (npr. neprekinuti boravak od 3 do 5 godina u zemlji). Osim toga, u slučaju tih dopusta nisu propisane kvote te su oni manje rodno osjetljivi od dopusta usmjerenih zaposlenim roditeljima. Društvene su nejednakosti još više izražene u Belgiji, gdje nezaposleni/neaktivni nemaju pristup dopustima, dok oni zaposleni nemaju pristup jednakim pravima. Status na tržištu rada uvelike određuje pristup pravima, ali i opseg prava (npr. samozaposleni imaju daleko niža prava; postoje bolji sustavi za zaposlene u javnom sektoru). Kao što je i pretpostavljeno, najveće društvene nejednakosti u samom dizajnu politike dopusta su stoga prisutne u Belgiji, zemlji pripadnici selektivnog modela zaposlenih roditelja (usp. Dobroćić i Blum, 2019.).

Pitanje očevih dopusta, prava koje sa sobom nosi veliku težinu na području rodne ravnopravnosti, jedan je od glavnih aspekata dizajna dopusta koji se mijenjao unazad dvadesetak godina. On je u Hrvatskoj uveden relativno kasno, tek 01. kolovoza 2022. godine, dok se u Njemačkoj njegovo uvođenje planira s 2024. godinom. Ove su promjene jasan rezultat potrebe usklađivanja nacionalnih zakonodavstava s europskim, odnosno Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, koja

je naglasak stavila upravo na rodnu ravnopravnost (Direktiva 2019/1158). Važno je istaknuti kako je očev dopust u svim zemljama primarno namijenjen zaposlenim roditeljima.

Stabilno je zaposlenje temeljni uvjet za ostvarivanje prava na (bolje plaćeni) roditeljski dopust, što dovodi do toga da brojne skupine roditelja, a posebice oni u prekarnim oblicima zaposlenosti, nemaju pravo na (dobro plaćene) dopuste, a time niti mogućnost pružanja adekvatne skrbi svojoj djeci. Stoga bi trebalo kriterije pristupa dopustima bolje uskladiti s kretanjima na tržištu rada (usp. Dobrotić i Blum, 2020.) Po pitanju naknada, a pogotovo onih koje su ograničene gornjom granicom, potrebno bi bilo maknuti gornju granicu kojom se one limitiraju, budući da se one često ne indeksiraju s troškovima života te su niske. Slijedom toga, limitiranje naknada nerijetko pogađa roditelje koji zarađuju i manje od prosječne plaće.

Nejednakosti se osim kod dopusta primjećuju i u sustavu RPOO-a te se Hrvatska se i dalje po tom pitanju nalazi pri dnu ljestvice. Portugal, čije su se usluge RPOO-a do sada plaćale za djecu mlađu od tri godine, uveo je besplatne usluge RPOO-a i za djecu od treće godine života. Problem se uvelike očituje u priuštivosti usluga RPOO-a u većini zemalja, iako su besplatne usluge RPOO-a namijenjene djeci starijoj od tri godine prisutne u svim zemljama, osim Hrvatske, gdje su svi redovni programi sufinancirani od strane roditelja. Pravo na RPOO, odnosno jamstvo mjesta u istome za svako dijete, koje je od velike važnosti jer se jamči svima bez obzira na socioekonomski status roditelja dajući svakom roditelju mogućnost sudjelovanja na tržištu rada, se i dalje ne jamči u Hrvatskoj. Hrvatska je još uvijek primarno usmjerena na ciljane mjere davanja prioriteta upisa pojedinim ranjivim skupinama djece (npr. djeci romske nacionalne manjine).

U svim je zemljama izražen tzv. „jaz u skrbi“ odnosno kada se približava kraj (dobro plaćenih) dopusta, često se nužno ne jamči mjesto u RPOO programu ili pak mjesto u sustavu RPOO-a nema dovoljno za svu djecu. Sam primjer toga je opet Hrvatska i to na samome vrhu, dok je odsustvo jaza u Njemačkoj prividno jer bez obzira na zakonski okvir sukladno kojem je svakom djetetu od 12 mjeseci nužno osigurati mjesto u programu, tome nije tako uslijed nedostatka kapaciteta. Stoga je još uvijek veliki „teret“ skrbi stavljen je na roditelje, koji se snalaze na razne načine –

upisivanjem djece u skuplje i često nepriuštive privatne programe, zapošljavanjem dadilja, "baka servisima" (vidi npr. Dobrotić, 2021.), a sve ovisi od zemlje do zemlje, ovisno o mogućnostima koje se pružaju izvan sustava RPOO-a. Sve to govori da su nužna dodatna ulaganja u razvoj novih predškolskih programa, ali i izdašnije subvencije kako bi oni postali priuštiviji svim skupinama roditelja.

Popis tablica

Tablica 4.1. *Modeli prava na dopuste* ; str. 21.

Tablica 5.1. *Razvoj rodiljnog dopusta u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu* ; str. 30.

Tablica 5.2. *Kriteriji pristupa pravu na rodiljni dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine* ; str. 34.

Tablica 5.3. *Rodiljni dopusti u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine (zaposlene i samozaposlene majke)* ; str.36.

Tablica 5.4. *Razvoj očevog dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine* ; str. 37.

Tablica 5.5. *Kriteriji pristupa pravu na očev dopust u u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine* ; str. 38.

Tablica 5.6. . *Očev dopust u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine (zaposleni i samozaposleni očevi)* ; str. 39.

Tablica 5.7. *Razvoj roditeljskog dopusta* ; str. 43.

Tablica 5.8. *Kriteriji pristupa roditeljskom dopustu* ; str. 47.

Tablica 5.9. *Roditeljski dopusti u Hrvatskoj, Belgiji, Njemačkoj i Portugalu 2022. godine* ; str. 50.

Tablica 5.10. *Pokazatelji dostupnosti* ; str. 53.

Tablica 5.11. *Pristupačnost, fleksibilnost i priuštivost RPOO-a* ; str. 55.

Tablica 5.12. *Jaz u skrbi 2022. godine* ; str. 57.

Literatura

1. Allan, C. & Loundoun, R. & Peetz, D. (2007) Influences on work/ non work conflict. *Journal of Sociology*, 43(3), 219-239.
2. Bonoli, G. (2005) The Politics of the New Social Policies: Providing Coverage Against New Social Risks in Mature Welfare States. *Policy & Politics* 33(3), 431-449.
3. Bertek, T. & Dobrotić, I. (2016.) Žena, majka, radnica. Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj. Zagreb; B.a.B.e. – „Budi aktivna. Budi emancipiran.“.
4. Blum, S. & Reimer, T. & Schober, P, (2022.) „Germany country note“ u Koslowski i sur. (2022.) *International Review of Leave Policies and Research 2022*. Dostupno na mrežnoj stranici International Network on Leave Policies & Research: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>
5. Blum, S & Dobrotić, I. (2021.) The Inclusiveness of Social Rights: The Case of Leave Policies. *Social Inclusion*, 9(2), 222-226.
6. Budowski, M. & Kunzler, D. (2020.) Universalism in Social Policies: A Multidimensional Concept, Policy Idea or Process. *Social Inclusion*, 8(1), 86-89.
7. *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work* (2022). Geneva: International Labour Office.
8. Correia, R.B. & Wall, K. & Leita, M. (2022.) „Portugal country note“ u Koslowski i sur. (2022.) *International Review of Leave Policies and Research 2022*. Dostupno na mrežnoj stranici International Nnetwork on Leave Policies & Research: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>
9. Čudina Obradović, M. & Obradović, J. (2000.) Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku* 7(2), 131-145.
10. Daly, M. (2011.) What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*, 18(1), 1-23.
11. Daly, M. & Ferragina, E. (2017.) Family policy in high-income countries: Five decades of development. *Journal of European Social Policy*, 28(2), 255-70.
12. Damjanić, Z. (2014.) Komunikacijsko usklađivanje poslovnog i obiteljskog života; Utjecaj na majčinstvo. *Mediji, kultura i odnosi s javnostima*, 5(1), 30-46.
13. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20.lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

14. Direktiva Vijeća 96/34/EC od 03. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC.
15. Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 02. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ.
16. Dobrotić, I. (2007.) Usklađenost obiteljskog života i rada. U: Japec, L. & Šućur, Z. (ur.) *Kvaliteta života u Hrvatskoj: regionalne nejednakosti* (71-78). Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.
17. Dobrotić, I. (2015.) Politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(3), 353-374.
18. Dobrotić, I. (2017.) *Posao ili obitelj? Uloga i važnost politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada*. Zagreb: Ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.
19. Dobrotić, I. (2019.) Politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj analizi. U: Puljiz, V. (ur.) *Socijalno – demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 59-98). Zagreb: Miko Tripalo.
20. Dobrotić, I. (2021.) Politike roditeljskih dopusta, sustavi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, rodne i društvene nejednakosti u postjugoslavenskim zemljama. *Revija za socijalnu politiku*, 28(3), 415-428.
21. 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*. Izvješće – InCare projekt.
22. Dobrotić, I. (2021.) Uvodna riječ uz tematski broj časopisa: Politike skrbi u postjugoslavenskim zemljama
23. Dobrotić, I. (2022.a) Challenges to the Europeanisation of work-care policies in the Western Balkans. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 1-30.
24. Dobrotić, I. (2022.b) „*Croatia country note*“ u Koslowski i sur. (2022.) *International Review of Leave Policies and Research 2022.*, dostupno na mrežnoj stranici International Network on Leave Policies & Research o: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2022/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2022.pdf
25. Dobrotić, I. (2022.c) The (in)equality dynamic of childcare-related policy development in post-Yugoslav countries. *Journal of European Social Policy*, 32(3), 270-286
26. Dobrotić, I. (2022.d). Parental leave policies and their variations: policy developments in OECD countries. U: M. Daly, B. Pfau-Effinger, N. Gilbert, and

27. D. Besharov "The Oxford International Handbook of Family Policy. A Life-Course Perspective". Oxford: Oxford University Press
28. Dobrotić, I. & Blum, S. (2019.) A social right? Access to leave and its relation to parent's labour market position. U: Moss, P. & Duvander, A-Z. & Koslowski, A. (2020.) *Parental Leave and Beyond. Recent International Developments, Current Issues and Future Directions*, The Policy Press.
29. Dobrotić, I. & Blum, S. (2020.) Inclusiveness of Parental-Leave Benefit in Twenty-One European Countries: Measuring Social and Gender Inequalities in Leave Eligibility. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27(3), 588-614.
30. Dobrotić, I. & Laklija, M. (2009.) Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (1), 45-63.
31. Dobrotić, I. & Matković, T. & Baran, J. (2009.) Zaposlenost žena i pristup sustavu predškolske skrbi za djecu u Hrvatskoj: postoji li veza? *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 363-385.
32. Dobrotić, I. & Matković, T. & Menger, V. (2018) *Analiza pristupačnosti, kvalitete, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
33. Dobrotić, I. & Stropnik, N. (2020.) Gender equality and parenting-related leaves in 21 former socialist countries. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 40(5), 495-541.
34. Dobrotić, I. & Varga, M. (2018.) Zašto su važni očevi dopusti i kvote? Komparativni pregled shema dopusta za očeve u europskim zemljama te čimbenika i učinaka njihova korištenja. *Revija za sociologiju*, 48(2).
35. Europska komisija (2013.) *Ciljevi iz Barcelone. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*. Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i odboru regija. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.
36. Europska komisija (2015.) *Delivering for parents: Commission withdraws stalled maternity leave proposal and paves the way for a fresh approach*. Posjećeno 29.07.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_15_5287
37. Europska komisija (2017.) *Europski stup socijalnih prava u 20 načela*. Posjećeno 18.07.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hr

38. Europska komisija (2020.) *Strategija za rodnu ravnopravnost*. Posjećeno 15.07.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020nbspnbsp2025
39. Europska komisija (2021.) *Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava*. Posjećeno 16.07.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/hr/#A67>
40. Europska komisija (2021.) *Commission proposes action to uphold child rights and support children in need*. Posjećeno 16.07.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9968&furtherNews=yes#navItem-1>
41. Europska komisija (2021.) *Council adopts European Child Guarantee*. Posjećeno 16.07.2022. na mrežnoj stranici Europske komisije: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10024#navItem-1>
42. Europski parlament (2014.) *Maternity and paternity leave in the EU*. Posjećeno 16.07.2022. na mrežnoj stranici Europskog parlamenta: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_AT_A\(2014\)545695_REV1_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_AT_A(2014)545695_REV1_EN.pdf)
43. Eurostat (2021.) *Formal children, by age of child and duration of care, 2019 (% share of children in each age group) – LCIE 2021*. Posjećeno 26.08.2022. na mrežnim stranicama Eurostata: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Formal_childcare,_by_age_of_child_and_duration_of_care,_2019_\(%25_share_of_children_in_each_age_group\)-LCIE_2021.png&oldid=519748](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Formal_childcare,_by_age_of_child_and_duration_of_care,_2019_(%25_share_of_children_in_each_age_group)-LCIE_2021.png&oldid=519748)
44. Eurydice (2019.) *Ključni podaci o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju u Europi – izdanje 2019. g.* Izvješće Eurydicea. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.
45. Eurydice (2022.) *Early childhood education and care – Croatia*. Posjećeno 28.08.2023.g. na mrežnoj stranici Europske komisije – Eurydice: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/croatia/early-childhood-education-and-care>
46. Eurydice (2023.) *Early childhood education and care – Germany*. Posjećeno 28.08.2023.g. na mrežnoj stranici Europske komisije – Eurydice: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/organisation-centre-based-ecec>

47. Ferragina, E. (2020.) Family policy and women's employment outcomes in 45 high-income countries: A systematic qualitative review of 238 comparative and national studies. *Social Policy & Administration*, 54(7), 1016-1066.
48. Grandey, A. & Cropanzano, R. (1999.) The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behaviour*, 52(2), 350-370.
49. Greenhaus, J. H. & Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2002.) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour* 63(3), 510-531.
50. Greenhaus, J. H. & Ziegert, J. C. & Allen, T. D. (2012.) When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 80(2), 266-275.
51. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (2022.) *Rodiljne i roditeljske potpore*. Posjećeno 01.09.2022. na mrežnim stranicama HZZO-a: <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore>
52. International Labour Organization (2019.) A quantum leap for gender equality; For a Better Future of Work For All
53. International Labour Organization (2022.) *International Labour Standards on maternity protection*. Posjećeno 25.08.2022. na mrežnoj stranici ILO: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>
54. Jaklin, K. & Matković, T. (2022.) Istraživanje iskustva rada na određeno u Hrvatskoj: (ne)jednakosti postupanja i perspektive radnika. U: Matković, T. (ur.) Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rad putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj (str. 76-117). Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu i Savez samostalnih sindikata Hrvatske.
55. Jou, J. & Wong, E. & Franken, D. & Raub, A. & Heymann, J. (2018.) Paid parental leave policies for single-parent households: an examination of legislative approaches in 34 OECD countries. *Community, Work & Family*, 21(5), 1-17.
56. Jurviste, U. & Lecerf, M. EPRS (2022.) *Maternity and paternity leave in the EU*. Posjećeno 25.08.2022. na mrežnoj stranici Europskom parlamenta: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_AT_A\(2022\)698892_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_AT_A(2022)698892_EN.pdf)
57. Kaur, G. & Kumar, R. (2014.) Organisational work pressure rings a „time-out“ alarm for children: A dual-career couple's study. *Asian Journal of Management Research*, 4, 583-596.
58. Klasnić, K. (2017.) *Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.

59. Koslowski, A. & Blum, S. & Dobrotić, I. & Kaufman, G. & Moss, P. (2022.) *International Review of Leave Policies and Research 2021*. Posjećeno 10.07.2022. na mrežnoj stranici International Network on Leave Policies & Research: https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002197/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2021.pdf
60. Lee, S. & Janta, B. (2020.) *Strengthening the quality of early childhood education and care through inclusion*. Luxemburg, EPIC.
61. Lohmann, H. & Zagel, H. (2015.) Family policy in comparative perspective: The concepts and measurement of familization and defamilization. *Journal of European Social Policy*, 26(1), 1-18.
62. Mandel, H. & Semyonov, M. (2006.) A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910-1949.
63. Majstorić, I. (2019.) Demografski aspekt promjene obitelji i braka u Hrvatskoj. *Geografski horizont*, 65(2), 17-36.
64. Matković, T. & Dobrotić, I. & Baran, J. (2018.) *Što vrtić ima s tim? Pristup ranom predškolskom odgoju i obrazovanju i reprodukcija socijalnih nejednakosti u redovitom školovanju: analiza podataka pisa i timss istraživanja*. Rad izložen na skupu: 4. Dani obrazovnih znanosti "Odgojno-obrazovni sustav: ograničavajuće i/ili poticajno okruženje"
65. McKay, L. & Mathieu, S. & Doucet, A. (2016.) Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian Labour Market Based Leave Policies *Journal of Industrial Relations*, 58(4), 543-562.
66. Morgan, K. (2008.) Toward The Europeanization on Work-Family Policies. The Impact of the EU on Policies for Working Parents. U: Roth, S. (2008) *Gender Politics in the Expanding European Union: mobilization, inclusion, exclusion*. (str. 37- 59).
67. Mortelmans, D., Fusulier, B. (2022.) „Belgium country note“ u Koslowski i sur. (2022.) *International Review of Leave Policies and Research 2022*. Dostupno na mrežnoj stranici International Network on Leave Policies & Research : <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>
68. Nygard, M. & Duvander, A-Z. (2021.) Social Inclusion or Gender Equality? Political Discourses on Parental Leave in Finland and Sweden. *Social Inclusion*, 9(2), 300-312.
69. OECD (2021.) *Trends in leave entitlements around childbirth annex*. Posjećeno 28.08.2022. na mrežnoj stranici OECD-a: https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

70. Podloga za izradu Nacionalnog akcijskog plana za provedbu Europskog jamstva za djecu u Hrvatskoj, pregled ključnih nalaza i preporuka (2022.) Zagreb: UNICEF.
71. Prahbu Shankar, M. R. & Mahesh, B. P. & Nanjundeswaraswamy, T.S. (2016.) Employees' Perception on Work-Life Balance and its Relation with Job Satisfaction and Employee Commitment in Garment Industry – an empirical study. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 3(11), 42-46.
72. Stratigaki, M. (2004.) The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of „Reconciliation of Work and Family“. *Social Politics*, 11(1), 30-56.
73. Štalekar, V. (2010.) Dinamika obitelji i prvi teorijski koncepti. *Medicina*, 46 (3), 242-246.
74. Vlada Republike Hrvatska, Ured za ravnopravnost spolova (2019.) *Usvojena Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi*. Posjećeno 15.07.2022. na mrežnim stranicama Vlade Republike Hrvatske: <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/usvojena-direktiva-o-ravnotezi-izmedju-poslovnog-i-privatnog-zivota-roditelja-i-pruzatelja-skrbi/3239>
75. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20, 85/22.
76. Žnidaršić, J. & Bernik, M. (2021.) Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *Plos ONE*, 16(1), 1-17.
77. Yerkes, M. & Javornik, J. (2018.) Creating capabilities: Childcare policies in comparative perspective. *Journal of European Social Policy*, 29(1), 1-16.
78. Wall, K. & Escobedo, A. (2009.) Thirteen: Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe. U: Kamerman, S. & Moss, P. (ur.) *The politics of parental leave policies* (207-226).
79. Wertheimer-Baletić, A. (2016) Demografski tranzicijski procesi – kontinuitet ili diskontinuitet. *Rad Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti. Razred za društvene znanosti*, 525(51), 7-63
80. Wong, E. & Jou, J. & Raub, A. & Heymann, J. (2019.) Comparing the availability of paid parental leave for same-sex and different-sex couples in 34 countries. *Journal of Social Policy*, 49(3), 1-21.
81. *World Social Protection Report 2020.-2022.: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*. International Labor Office – Geneva: ILO, 2021.