

Usklađivanje radne i obiteljske uloge žena u Hrvatskoj

Marinović, Lea

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

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:199:362181>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-15**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Lea Marinović

USKLADIVANJE RADNE I OBITELJSKE ULOGE ŽENA
U HRVATSKOJ

ZAVRŠNI RAD

Zagreb, 2024.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Lea Marinović

**USKLADIVANJE RADNE I OBITELJSKE ULOGE ŽENA U
HRVATSKOJ**

ZAVRŠNI RAD

prof.dr.sc. Zoran Šućur

Zagreb, 2024.

Sadržaj:

1. Uvod.....	1
2. Obitelj i tipovi obiteljske politike	3
3. Zaposlenost žena u Hrvatskoj	6
4. Mjere obiteljske politike u Hrvatskoj	8
4.1. <i>Dopusti za skrb o djeci</i>	8
4.2. <i>Prava roditelja na tržištu rada</i>	11
4.3. <i>Novčane naknade za obitelji s djecom</i>	13
4.4. <i>Rani i predškolski odgoj i obrazovanje</i>	16
5. Ravnoteža između plaćenog rada i obiteljskih obveza žena u Hrvatskoj	20
6. Zaključak	23
Popis tablica.....	25
Literatura.....	26

Usklađivanje radne i obiteljske uloge žena u Hrvatskoj

Sažetak:

Sociodemografske promjene i promjene na tržištu rada uzrokovane ponajviše masovnim ulaskom žena u svijet rada dovele su do promjena tradicionalnih obiteljskih funkcija. Sve te promjene utjecale su na pojavu novog socijalnog rizika koji se odnosi na usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog posla. Navedenim socijalnim rizikom su više opterećene žene jer se, zbog prevladavajućih tradicionalnih rodnih uloga, skrb za djecu i kućanski poslovi još uvijek smatraju dužnošću žena. Isto tako su žene na tržištu rada u nepovoljnijem položaju nego muškarci što se ogleda u rodnoj segregaciji i rodnom jazu u plaćama. Kako bi se ženama, a i roditeljima općenito, olakšalo uspostavljanje ravnoteže između poslovne i privatne sfere, ključne su javne politike. U središtu ovog rada su mjere obiteljske politike u Hrvatskoj, poglavito dopusti za skrb o djeci te usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, koje su ključne za roditelje mlađe djece jer upravo ti roditelji, a prvenstveno majke doživljavaju najveći sukob obiteljskog i poslovnog života.

Ključne riječi: usklađivanje obiteljske i poslovne uloge žena, nejednakosti, obiteljska politika

Reconciling the work and family roles of women in Croatia

Abstract:

Socio-demographic changes and changes in the labour market caused mostly by the mass entry of women into the world of work have led to changes in traditional family functions. All these changes have affected the emergence of a new social risk related to the reconciliation of family obligations and paid work. This social risk is more burdensome for women because, due to the prevailing traditional gender roles, childcare and household chores are still considered women's duty. Women in the labour market are also at a disadvantage than men in gender segregation and gender pay gap. Public policies are essential to make it easier for women and parents in general to balance the business and private sphere. At the heart of this paper are family policy measures in Croatia, especially permits for childcare and early childhood education and care services, which are crucial for parents of younger children because these parents, primarily mothers, are experiencing the greatest conflict between family and work life.

Keywords: reconciling the family and business role of women, inequalities, family policy

Izjava o izvornosti

Ja, Lea Marinović pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog 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: Lea Marinović

Datum: 13.9.2024.g.

1. Uvod

Posljednjih nekoliko desetljeća dolazi do promjena unutar obitelji, odnosno mijenja se struktura obitelji te odnos ljudi prema obitelji kao instituciji. Dolazi do pomaka od tradicionalnog shvaćanja obitelji te se javlja pojam suvremena obitelj. Do samih promjena dolazi, između ostalog, zbog promjene položaja žena u društvu i obitelji (Puljiz, 1995). Žene se u sve većem broju uključuju na tržište rada te dvohraniteljski model obitelji, koji uključuje zaposlenost obaju roditelja, postaje dominantan u razvijenim europskim zemljama (Damjanić, 2014). Zaposlenost žena pozitivno utječe na povećanje dohotka obitelji, ali istovremeno dolazi do dvostrukog opterećenja žena poslom i obiteljskim obvezama (Puljiz, 1995). S obzirom da su u Hrvatskoj još uvijek prisutne tradicionalne rodne uloge i rodni stereotipi, žene su u većini isključivo te koje skrbe o djeci i obavljaju svakodnevne kućanske poslove (Bertek i Dobrotić, 2016). Stoga je ženama znatno otežano usklađivanje radne i obiteljske uloge te se navedeno smatra novim socijalnim rizikom (Bežovan i sur., 2019). Osim što su žene u Hrvatskoj u velikoj mjeri opterećene obiteljskim obvezama, također je prisutna rodna segregacija na tržištu rada te rodni jaz u plaćama. Žene se nalaze u nepovlaštenom položaju i suočene su s brojnim preprekama koje proizlaze iz rodne neravnopravnosti u svijetu rada. S druge strane očekivanja od žena su velika i na tržištu rada i u obitelji te su žene „rastrgane“ kako bi ispunile zahtjeve iz obje sfere (Galić, 2011). Značajnu ulogu u odluci roditelja da sudjeluju na tržištu rada, osim same ponude radnih mjesta i individualnih preferencija, imaju mjere obiteljske politike. Mjere obiteljske politike kao što su plaćeni dopusti, adekvatni predškolski odgoj i obrazovanje i slično mogu doprinijeti uključivanju i sudjelovanju roditelja na tržištu rada (OECD, 2011., prema Dobrotić 2019).

Na tragu prethodno navedenog u okviru ovog rada se u početku daje kratki pregled promjena u obitelji koje su, između ostalog, povezane s ulaskom žena na tržište rada te se ukratko pojašnjavaju tipovi obiteljske politike karakteristični za europske zemlje. Zatim se prikazuje položaj žena na tržištu rada u Hrvatskoj koji je nepovoljan jer samo

tržište rada favorizira muškarce koji su, za razliku od žena, manje odsutni s tržišta rada zbog roditeljstva (Akrap i Čipin, 2010). U središtu rada su mjere obiteljske politike u Hrvatskoj usmjerene roditeljima, tj. obiteljima s djecom predškolske dobi, iz razloga što roditelji, poglavito majke, djece predškolske dobi najčešće izbivaju s tržišta rada zbog skrbi o djeci (Dobrotić, 2019). U prvom redu se analiziraju dopusti namijenjeni za skrb o djeci koji se u sve većoj mjeri usklađuju s europskim standardima. Osim primjereno plaćenih dopusta, ključan čimbenik u usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života roditelja su usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Iz tog razloga ukratko će biti prikazana analiza dostupnosti, priuštivosti i kvalitete predškolskih programa u Hrvatskoj te velike regionalne nejednakosti u samim programima. Isto tako će biti nabrojana te ukratko pojašnjena prava roditelja na tržištu rada kao i novčane naknade za obitelji s djecom. Dakle, u radu će se raspraviti o ulozi države, ali i društva u omogućavanju usklađivanja radne i obiteljske uloge žena u Hrvatskoj. Iako su mjere obiteljske politike pod ingerencijom države, društvo itekako može pozitivno doprinijeti uspostavljanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života kroz smanjenje rodnih stereotipa i mijenjanje tradicionalnih rodnih uloga.

2. Obitelj i tipovi obiteljske politike

U današnje vrijeme je poprilično izazovno definirati obitelj zbog brojnih tipova obitelji koji postoje, kao i mnogobrojnih promjena same strukture obitelji (Miroslavljević i sur., 2016). Teško je ponuditi definiciju koja bi obuhvatila sve vrste obitelji koje egzistiraju u modernom društvu. Međutim, može se reći da obitelj predstavlja temeljnu instituciju društva (Janković, 2008). Štalekar (2010.) navodi da je obitelj skupina kojoj čovjek prvo pripada te da je obitelj znatno više od pukog zbroja pojedinaca koji dijele zajednički fizički i psihosocijalni prostor. Spomenuta autorica obitelj definira kao „prirodni socijalni sustav koji ima svoju strukturu, funkcije, pravila, uloge, načine komuniciranja, načine suočavanja s problemima i njihovim rješavanjem“ (Štalekar, 2010.:243). Unatoč promjenama u funkcijama, odnosno ulozi obitelji, obitelj je i dalje primarna društvena grupa koja predstavlja temelj čovjekovog ostvarivanja i uključivanja u širu društvenu zajednicu (Nimac, 2010).

Šezdesetih godina 20. stoljeća dolazi do demografske recesije u Europi koja se, u prvom redu, očituje padom stope fertiliteta. U razvijenim europskim državama stopa fertiliteta je pala ispod razine reprodukcije stanovništva. Dok je u Hrvatskoj stopa fertiliteta 1960. godine iznosila 2.18, u 1970. godini 1.89, u 1980. godini 1.92, a u 1990. godini 1.75 (Wertheimer - Baletić, 1992., prema Puljiz, 1995). Kao glavni uzroci demografske recesije ističu se sve veća zaposlenost žena, promijenjen odnos, to jest stavovi mladih ljudi prema obitelji te kontrola rađanja djece. U drugoj polovici 20. stoljeća sredstva kontracepcije postaju znatno dostupnija u odnosu na prijašnje razdoblje što je omogućilo kontrolu fertiliteta. Također, u to vrijeme dolazi do snažnog rasta zaposlenosti žena koji je povezan i sa sve većim stupnjem obrazovanja žena. Aktivno sudjelovanje na tržištu rada ženama je omogućilo veću uključenost u društveni život izvan obitelji kao i dvostruki dohodak u obitelji. Ove promjene su za posljedicu imale pluralizaciju obiteljskih oblika. Prvenstveno, valja spomenuti, pad stope nupcijaliteta, odnosno pad broja sklopljenih brakova. Dok istodobno raste stopa divorcijaliteta, tj. broj razvedenih brakova se povećava. Bilježi se i porast jednoroditeljskih obitelji kao i parova bez djece (Puljiz, 1995). Posljednjih desetljeća u društvu prevladava trend kasnijeg stupanja u brak te raste broj tzv. alternativnih

zajednica dok su dvogeneracijske obitelji dominantan tip obitelji (Štalekar, 2010). Dakle tradicionalna obitelj, koja podrazumijeva dominaciju muškarca, veću važnost reprodukcije od romantične ljubavi, proširenu obitelj koja stanuje zajedno, striktnu podjelu uloga gdje je muškarac hranitelj obitelji dok žena preuzima praktičnu brigu za djecu i kućanstvo, sve je manje prisutna u današnjem društvu (Nimac, 2010).

Jednu od značajnijih tipologija obiteljske politike donijela je Jane Lewis koja razlikuje tri tipa obiteljske politike koji su prevladavali u socijalnim državama 20. stoljeća. Prvi od triju tipova je model čvrstog muškog hranitelja koji je, u tom vremenu, karakterističan za Veliku Britaniju i Irsku. Unutar tog modela primarna uloga žene je uloga supruge i majke (Lewis, 1994). Udate žene su ovisne o zaradi hranitelja obitelji, odnosno o muževoj zaradi. Udio žena na tržištu rada je minoran, dok žene koje su zaposlene uglavnom rade u nepunom radnom vremenu ili se sekvencijalno zapošljavaju što znači da izmjenjuju razdoblja rada i skrbi za djecu (Puljiz i Zrinščak, 2002). Zemlje unutar ovog modela nastoje jasno razgraničiti obiteljsku od javne odgovornosti. Od žena koje sudjeluju na tržištu rada se očekuje da to čine pod identičnim uvjetima kao i muškarci, bez ikakvih povlastica. Dok se istovremeno od žena očekuje da osiguravaju skrb o djeci i obitelji s minimalnim pogodnostima glede: dopusta vezanih za skrb o djeci, plaće i mogućnosti ponovnog zaposlenja. Javne usluge namijenjene obiteljima i djeci su nedovoljno razvijene što predstavlja barijeru za uključivanje žena u svijet rada (Lewis, 1994). Drugi tip obiteljske politike prevlada u Francuskoj, a radi se o modelu modificiranog muškog hranitelja kojeg karakterizira značajna zaposlenost žena s punim radnim vremenom. U Francuskoj se sustav socijalne sigurnosti temelji na horizontalnoj preraspodjeli između obitelji sa i bez djece, umjesto vertikalne preraspodjele između bogatih i siromašnih. Na ovaj način su obitelji s djecom uživale dobru socijalnu zaštitu od strane države koja je na taj način kompenzirala roditeljima troškove uzdržavanja djece. Izdašne obiteljske naknade su čvrsto vezane uz zaradu pa je ovakav tip obiteljske politike pogodovao ženama koje su istovremeno i majke i zaposlenice (Lewis, 1994). Iako je ovakav tip obiteljske politike povoljan za žene ipak zahtijeva visoka državna izdvajanja pa je teže izvedivo da model modificiranog muškog hranitelja bude dominantan u slabije razvijenim državama (Puljiz i Zrinščak, 2002). Treći tip obiteljske politike jest meki model

muškog hranitelja odnosno model dvaju hranitelja koji je karakterističan za nordijske zemlje, a poglavito za Švedsku. Ovaj model se temelji na ravnopravnosti muškaraca i žena na tržištu rada kao i na ravnoteži plaćenog rada na tržištu i neplaćenog rada kod kuće. Dakle, model dvaju hranitelja pruža socijalna prava roditeljima koja su vezana uz zaposlenički status, primjerice roditeljski dopust, dopust za skrb u slučaju bolesti djeteta, te socijalne usluge za djecu u vidu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Navedeno omogućava prvenstveno ženama da se ostvare i u ulozi majke i zaposlenice. Međutim žene češće koriste roditeljski dopust, više su angažirane u neplaćenom obiteljskom radu te su češće zaposlene na slabije plaćenim radnim mjestima u odnosu na muškarce što dovodi do svojevrsnog rodnog jaza (Lewis, 1994). Bez obzira na prethodno navedeno, nordijske zemlje prednjače u emancipaciji žena i stvaranju pozitivnog socijalnog ozračja za obitelj (Puljiz i Zrinščak, 2002).

3. Zaposlenost žena u Hrvatskoj

U Hrvatskoj u socijalističkom razdoblju dolazi do povećanja zaposlenosti žena o čemu svjedoče podaci o porastu zaposlenosti žena, koja se gotovo povećala sedam puta, od početka pedesetih do kraja osamdesetih godina 20. stoljeća (Kerovec, 2003). Iz godišnjeg prosjeka ukupnog broja zaposlenih vidljivo je da je od 1998. do 2023. g. broj zaposlenih žena u Hrvatskoj porastao za oko 137 000. Paralelno je rastao i broj zaposlenih muškaraca pa je udio zaposlenih žena u ukupnom broju zaposlenih u Hrvatskoj u periodu od 1998. do 2023. g. relativno stagnirao te je 2023. g. iznosio 46,6%.¹ Najviše žena je zaposleno u sljedećim sektorima: trgovina na veliko i malo, obrazovanje, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te prerađivačka industrija. Nabrojene djelatnosti spadaju rang slabije ili srednje plaćenih u Hrvatskoj.² U navedenim su sektorima žene uglavnom zastupljenije nego muškarci, što je osobito izraženo u djelatnosti odgoja i obrazovanja te socijalne skrbi. Dok su muškarci češće zaposleni u stručnim, znanstvenim i tehničkim djelatnostima, djelatnostima poslovanja nekretninama te informacijskim i komunikacijskim djelatnostima koje se vežu uz veću zaradu.³ Dakle u Hrvatskoj je prisutna horizontalna ili sektorska segregacija na tržištu rada koja se ogleda zaposlenošću muškaraca i žena u određenim sektorima, tj. zanimanjima. Jednostavnije rečeno na tržištu rada je i dalje vidljiva podjela na „muške“ i „ženske“ poslove što dovodi do razlika u plaćama između muškaraca i žena te različite raspodjele društvene moći u korist muškaraca. Osim horizontalne, u Hrvatskoj je prisutna i vertikalna segregacija na tržištu rada koja označava podjelu muškaraca i žena na različitim hijerarhijskim položajima unutar sektora odnosno zanimanja. Žene su u vrlo malom broju zastupljene na pozicijama moći, to jest na rukovodećim pozicijama (Vučemilović, 2011). I horizontalna i vertikalna segregacija odražavaju se na rodni jaz u plaćama koji se očituje u razlikovanju plaća muškaraca i žena u korist muškaraca. Prema podacima za prvo tromjesečje 2024. g. muškarci imaju veće plaće u gotovo svim djelatnostima u usporedbi sa ženama. Razlike u plaćama su najizraženije u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja te u djelatnostima

¹ Državni zavod za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/hr/statistika-u-nizu/>. Posjećeno 10.6.2024.

² Državni zavod za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76732>. Posjećeno 10.6.2024.

³ Ibidem.

zdravstvene zaštite i socijalne skrbi u korist muškaraca.⁴ U Hrvatskoj je 2023. g. rodni jaz u plaćama iznosio 11,2% dok je na razini EU bio 13%.⁵ Rodni jaz u plaćama posljedica je ponajprije sektorske segregacije, zatim nejednakog omjera plaćenog i neplaćenog rada muškaraca i žena, tzv. staklenog stropa te diskriminacije u plaćama.⁶ Iz svega prethodno navedenog jasno je da je u Hrvatskoj prisutna rodna segregacija na tržištu rada. Žene su u znatno nepovoljnijem položaju zbog obiteljskog statusa odnosno zbog uloge majke te su nerijetko diskriminirane na osnovi toga (Galić, 2011). Diskriminacija žena na tržištu rada temeljem obiteljskog statusa je u potpunosti u suprotnosti s Direktivom 2006/54/EZ koja jamči muškarcima i ženama jednake mogućnosti pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te jednake uvjete rada.⁷ Osim zabrane diskriminacije na tržištu rada, navedena direktiva propisuje i zaštitu roditelja glede očuvanja radnog mjesta u slučaju korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta.⁸ Izuzev Direktive 2006/54/EZ, nacionalno zakonodavstvo propisuje zabranu diskriminacije te zaštitu roditelja na tržištu rada izravno i neizravno putem Zakona o radu, Zakona o suzbijanju diskriminacije, Zakona o ravnopravnosti spolova te Ustavom Republike Hrvatske. Iako je prisutna pravna zaštita, diskriminacija žena na tržištu rada je još uvijek prisutna što je vidljivo i iz izvješća pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. U izvješću pravobraniteljice su vidljivi primjeri diskriminacije temeljem trudnoće na probnom radu, odbijanje produživanja ugovora o radu na određeno vrijeme zbog trudnoće (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023). Slijedom navedenog jasno je da su žene na tržištu rada u podređenom položaju te da potrebno prijeći dug put kako bi se izjednačio položaj žena s položajem muškaraca na tržištu rada u Hrvatskoj.

⁴ Državni zavod za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76844>. Posjećeno 10.6.2024.

⁵ Ured za ravnopravnost spolova: <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/europska-komisija-15-studenog-obilježava-dan-jednakih-placa/3636>. Posjećeno 27.7.2024.

⁶ European Commission: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en. Posjećeno 27.7.2024.

⁷ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka). SL 246/2006.

⁸ Ibidem.

4. Mjere obiteljske politike u Hrvatskoj

4.1. Dopusti za skrb o djeci

Dopusti za skrb o djeci predstavljaju jednu od temeljnih mjera usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada. Svrha dopusta za skrb o djeci je da se roditeljima osigura pravo na skrb o djeci u njihovoj najranijoj životnoj dobi te da se održi veza s tržištem rada (Dobrotić, 2015). U Hrvatskoj se dopusti u vremenu oko rođenja djeteta i najranijoj dobi djeteta mogu podijeliti u tri osnovne kategorije: roditeljski, roditeljski te očev dopust (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22). Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22 određuje i druge dopuste za roditelje, osim prethodno navedenih, no o njima će više biti rečeno u potpoglavlju *Prava roditelja na tržištu rada*.

Roditeljski dopust je u pravilu isključivo pravo majke koji se može koristiti 28 (ili iznimno 45) dana prije očekivanoga poroda pa do 6 mjeseci života djeteta. Sastoji se od obveznog i dodatnog roditeljskog dopusta. Obvezni roditeljski dopust može koristiti samo majka, a traje 28 (ili iznimno 45) dana prije očekivanog poroda te 70 dana nakon rođenja djeteta. Dodatni roditeljski dopust traje od 71. dana do 6 mjeseci starosti djeteta i može se u cijelosti ili djelomično prenijeti na oca djeteta ili ga majka može koristiti kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22, čl. 15, st. 1,2,4,5, čl.19). Temeljna svrha roditeljskog dopusta je očuvanje zdravlja majke i djeteta neposredno prije i nakon rođenja djeteta (Bertek i Dobrotić, 2016). Visina roditeljske naknade ovisi o prethodnom osiguranju odnosno o ispunjenju staža osiguranja. Ukoliko majka, odnosno otac pri korištenju dodatnog roditeljskog dopusta, ispunjava propisani staž osiguranja roditeljska naknada će iznositi 100% prethodne zarade bez gornjeg limita.⁹ Podaci pokazuju da je u 2023. g. roditeljski dopust u Hrvatskoj koristilo samo 0,23% očeva što ukazuje na to da se u Hrvatskoj i dodatni roditeljski dopust doživljava kao mjera namijenjena prvenstveno majkama (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023). Pozitivno je delimitiranje

⁹ Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje: <https://hzzo.hr/roditeljske-i-roditeljske-potpore>. Posjećeno 12.6.2024.

rodiljnih naknada i njihova povezanost s prethodnim primanjima jer se time roditeljima omogućava financijska stabilnost i sprječava gubitak zarade (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023). Trajanje rodiljnog dopusta u Hrvatskoj je u skladu s direktivom Europske unije koja nalaže da bi rodiljni dopust trebao trajati najmanje 14 tjedana neprekidno s tim da su najmanje 2 tjedna dio obveznog rodiljnog dopusta.¹⁰

Očinski ili očev dopust je neprenosivo, isključivo pravo zaposlenog ili samozaposlenog oca. Trajanje dopusta je neprekidnih 10 ili iznimno 15 radnih dana u slučaju višestrukih rođenja, a može se koristiti do navršenih 6 mjeseci života djeteta (Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, NN 152/22, čl.16, st.1,2,4). Svrha očinskog dopusta je uspostavljanje rodne ravnopravnosti glede skrbi za dijete, ali i očuvanje najboljeg interesa djeteta (Bertek i Dobrotić, 2016). U Hrvatskoj je očinski dopust u 2023. g. koristilo 16 289 očeva što je gotovo 8 puta više od broja očeva koji su koristili roditeljski dopust. Velika razlika u korištenju očinskog i roditeljskog dopusta od strane očeva se može objasniti činjenicom da naknada plaće za vrijeme očinskog dopusta nije limitirana dok je visina naknade kod roditeljskog dopusta limitirana.¹¹ Što se tiče trajanja očinskog dopusta, Hrvatska po tom pitanju spada među zemlje Europske unije s najkraćim trajanjem očinskog dopusta (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023). Zasiurno je da bi povećanje broja dana očinskog dopusta, doprinijelo većem korištenju samog dopusta što bi se pozitivno odrazilo na povećanje skrbi očeva za dijete u prvim danima života djeteta (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023).

Roditeljski dopust je pravo oba roditelja koje se može koristiti nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta, odnosno nakon proteka dodatnog rodiljnog dopusta. Trajanje roditeljskog dopusta je 8 mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete dok u slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta dopust traje 30 mjeseci. Dakle, 8 mjeseci

¹⁰ Direktiva 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu. SL 348/1992.

¹¹ Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje: <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore>. Posjećeno 12.6.2024.

roditeljskog dopusta se dijeli na četiri mjeseca po svakom zaposlenom roditelju. Od tih 4 mjeseca 2 mjeseca se mogu prenijeti s jednog roditelja na drugog uz uvjet da oba roditelja rade, a 2 mjeseca su neprenosiva i nazivaju se kvotama. Fleksibilnost u korištenju roditeljskog dopusta se ogleda u mogućnosti njegova korištenja do 8. godine života djeteta u cijelosti ili u dijelovima te mogućnošću rada s polovicom punog radnog vremena (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22, čl.18, st.1,2,3,4,5, čl.19, st.4). Što se tiče trajanja samog roditeljskog dopusta ne postoji usuglašenost na globalnoj razini oko optimalne duljine dopusta. Međutim na temelju istraživanja se smatra kako trajanje roditeljskog dopusta ne bi trebalo biti kraće od 6 mjeseci niti duže od godinu dana. Kod određivanja trajanja dopusta potrebno je uspostaviti ravnotežu između očuvanja dobrobiti djeteta u najranijoj dobi i očuvanja povezanosti roditelja, poglavito žena, s tržištem rada (Bertek i Dobrotić, 2016). Roditeljski dopust u 2023. g. je koristilo 95,8% majki, dakle samo 4,2% očeva. Broj očeva koji su koristili roditeljski dopust u 2023. g. se blago povećao u odnosu na prethodnu godinu što se može objasniti povećanjem naknade plaće za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta. Međutim broj očeva koji koriste roditeljski dopust u Hrvatskoj je minoran što dijelom ukazuje na postojanje stereotipa da su žene te koje su skrbnice u obitelji i da je njihova obveza preuzeti brigu za članove obitelji i kućanstvo. S druge strane, muškarci u Hrvatskoj u prosjeku zarađuju više od žena pa im je s ekonomskog aspekta neisplativije koristiti roditeljski dopust nego ženama. Također je problematična i nepoticajna radna okolina za očeve da koriste dopust. Poslodavci bi trebali pružati podršku očevima glede korištenja dopusta kako bi se uspostavio balans između plaćenog rada i obiteljskih obveza očeva, a time bi se pozitivno utjecalo i na uspostavljanje rodne ravnopravnosti muškaraca i žena u pružanju skrbi za ovisne članove obitelji (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023). S obzirom na mali udio očeva koji koriste roditeljski dopust, roditeljski dopust koriste uglavnom majke i to u trajanju od 6 mjeseci jer su 2 mjeseca prenosiva s jednog roditelja na drugog. Kvota, odnosno neprenosiva 2 mjeseca roditeljskog dopusta su pozitivna mjera koja bi trebala motivirati očeve za korištenje dopusta jer ukoliko se ta 2 mjeseca ne iskoriste onda propadaju (Dobrotić, 2019). Međutim zasigurno bi povećanje naknade za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta dodatno motiviralo očeve na korištenje. Naime istraživanja su pokazala da neprenosivi dio roditeljskog

dopusta za čijeg je trajanja naknada plaće adekvatna, doprinosi korištenju roditeljskog dopusta od strane očeva (O'Brien i Wall, 2017.; Dobrotić i Varga, 2018., prema Dobrotić, 2021). Naknada plaće tijekom korištenja roditeljskog dopusta iznosi 100% prethodne plaće, ali je gornja granica 995,44 eura.¹² U svrhu poticanja očeva na korištenje roditeljskog dopusta trebalo bi delimitirati iznos naknade u potpunosti. Delimitiranje naknade bi pozitivno utjecalo na uključenost očeva oko brige za djecu te olakšalo ženama uključivanje, održavanje i napredovanje na tržištu rada (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023).

4.2. Prava roditelja na tržištu rada

Fleksibilne mogućnosti na tržištu rada, tj. na radnom mjestu uvelike mogu doprinijeti usuglašavanju poslovnog i privatnog života, a poglavito u slučaju kada zaposlenici mogu uspostaviti kontrolu nad svojim radnim vremenom. Osim toga, izrazito su važne mjere zaštitnog karaktera, primjerice zaštita zaposlenja tijekom korištenja dopusta, stanka za dojenje djeteta, mjere očuvanja zdravlja trudnica i roditelja s malom djecom, ali i mjere suzbijanja diskriminacije roditelja, prvenstveno majki, na tržištu rada (Bertek i Dobrotić, 2016). Mjere zaštitnog karaktera su prisutne u domaćem zakonodavstvu i usmjerene su očuvanju položaja i zaštiti roditelja na tržištu rada. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama određuje sljedeća prava roditelja na tržištu rada: pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, stanka za dojenje, dopust trudne radnice/ radnice koja je rodila/ radnice koja doji dijete, slobodan radni dan za prenatalni pregled, mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života, pravo na dopust radi njege djeteta s teškoćama u razvoju (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22).

Tablica 4.1.

Prava roditelja u Hrvatskoj na tržištu rada

¹² Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje: <https://hzzo.hr/roditeljne-i-roditeljske-potpore>. Posjećeno 12.6.2024.

Vrsta prava	Sadržaj prava	Naknada
rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta	pravo može koristiti jedan od roditelja do 3. godine života djeteta kojem je prema ocjeni nadležnog tijela vještačenja HZZO-a potrebna pojačana briga i njega, a ne radi se o djetetu s teškoćama u razvoju	125% proračunske osnovice mjesečno (551,80 eura)
stanka za dojenje	pravo majke zaposlene u punom radnom vremenu, 2 sata dnevno do navršene 1. godine života djeteta	100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu
dopust trudne radnice/ radnice koja je rodila/ radnice koja doji dijete	pravo majke koja radi na štetnim poslovima po njezino ili djetetovo zdravlje, a poslodavac ju nije rasporedio na druge odgovarajuće poslove; do prve godine djetetova života	prosječna plaća isplaćena u 3 mjeseca koja prethode mjesecu u kojem stječe pravo na ovaj dopust, na teret poslodavca
slobodan radni dan za prenatalni pregled	jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda, sati se mogu rasporediti i koristiti višekratno tijekom više radnih dana sukladno dogovoru s poslodavcem	smatra se danom provedenim na poslu te ne utječe na visinu plaće
mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života	pravo jednog od roditelja nakon što je u cijelosti iskorišteno pravo na roditeljski i roditeljski dopust	-
pravo na dopust radi njege djeteta s teškoćama u razvoju	pravo jednog od roditelja djeteta s teškoćama u razvoju nakon isteka roditeljskog dopusta; do navršene 8. godine djetetova života	125% proračunske osnovice mjesečno (551,80 eura)

Izvor: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22.; Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23.

Iz Tablice 4.1. vidljivo je da su prava roditelja na tržištu rada prvenstveno usmjerena na očuvanje zdravlja majke i djeteta. Izuzev toga se ističe pravo na mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života koje predstavlja određeni vid fleksibilnosti za roditelje na tržištu rada. Međutim roditelji tijekom korištenja tog prava nemaju naknadu plaće kao niti mirovinsko ni zdravstveno osiguranje temeljem zaposleničkog statusa (Dobrotić, 2019).

Hrvatska zaostaje za većinom europskih država koje nude razne fleksibilne oblike zaposlenja roditeljima s ovisnom djecom. Iako je zakonom omogućen rad u nepunom

radnom vremenu, rad na izdvojenom mjestu rada te preraspodjela radnog vremena, u Hrvatskoj su ti načini obavljanja posla rijetkost (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23). Štoviše, preraspodjela radnog vremena se uglavnom koristi kada to traži poslodavac, a ne kada je to roditeljima potrebno zbog obiteljskih obveza. Dakle, u Hrvatskoj su mjere usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada putem fleksibilnih oblika zaposlenja vrlo ograničene i ponajviše ovise o volji samih poslodavaca (Dobrotić, 2019). Međutim valja spomenuti i nepovoljne učinke fleksibilnih oblika rada na dobrobit zaposlenika i na rodnu ravnopravnost. Zaposlenici koji mogu birati gdje i kada će raditi mogu se „samoiskorištavati“ što može rezultirati narušavanjem vlastitog zdravlja (Dobrotić i Kovač, 2023., prema Chung, 2022.:1). Također fleksibilni oblici rada, poglavito rad u nepunom radnom vremenu, su problematični s aspekta rodne ravnopravnosti jer su žene te koje zbog skrbi o djeci češće obavljaju posao na takve načine. Navedeno rezultira nižom zaradom žena uz istovremeno veće opterećenje u privatnoj sferi zbog tradicionalne podjele rodni uloga (Dobrotić i Kovač, 2023., prema Sullivan i Lewis, 2001.; Radcliffe i Cassell, 2014). Isto tako je nužno fleksibilne oblike rada usuglasiti s drugim mjerama obiteljske politike koje reguliraju prava roditelja (npr. dopusti za skrb) kako bi se doprinijelo usklađivanju radne i obiteljske uloge (Dobrotić i Kovač, 2023).

4.3. Novčane naknade za obitelji s djecom

U Hrvatskoj su obiteljima s djecom namijenjene sljedeće naknade: doplatak za djecu i pronatalitetni dodatak, novčana potpora za novorođeno dijete te porezne olakšice (Dobrotić, 2019). Navedene mjere ne igraju ključnu ulogu u olakšavanju uspostavljanja ravnoteže između obiteljskih obveza i plaćenog rada, ali se mogu odraziti na odluku roditelja o zaposlenosti (Bertek i Dobrotić, 2016). Primjerice, previsoki iznosi dječjeg doplatka mogu dovesti do izlaska roditelja s tržišta rada, ali takvo nešto nije slučaj u Hrvatskoj (Saxonberg, 2010., prema Bertek i Dobrotić, 2016). Naime u Hrvatskoj doplatak za djecu nije univerzalno pravo kao što je to slučaj u većini zemalja Europske unije, nego ovisi o dohodovnom statusu obitelji

(Dobrotić, 2019). U Hrvatskoj je doplatka za djecu pravo koje koristi roditelj ili druga osoba određena Zakonom o doplatku za djecu, radi potpore u uzdržavanju i odgoju djece, a ovisi o ukupnom dohotku obitelji, tj. kućanstva (Zakon o doplatku za djecu, NN 94/01, 138/06, 107/07, 37/08, 61/11, 112/12, 82/15, 58/18, 156/23, 156/23). Pravo na doplatku može se ostvariti ako prosječni mjesečni dohodak po članu kućanstva u prethodnoj kalendarskoj godini ne prelazi 140% proračunske osnovice, odnosno 618,02 eura.¹³ Razlikuje se pet cenzusnih skupina prema kojima se određuju iznosi doplatka za djecu (Tablica 4.2.).

Tablica 4.2.

Određivanje svote doplatka za djecu

Ukupni dohodak po članu kućanstva mjesečno	Visina doplatka za djecu u % od proračunske osnovice	Svota doplatka u eurima
do 20% PO (0-88,29 eura)	14 %	61,80
iznad 20% do 40% PO (88,30-176,58 eura)	12,5 %	55,18
iznad 40% do 60% PO (176,59-264,86 eura)	11 %	48,56
iznad 60% do 100% PO (264,87-441,44 eura)	9 %	39,73
iznad 100% do 140% PO (441,45-618,02 eura)	7 %	30,90

Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje:

<https://www.mirovinsko.hr/hr/odredjivanje-svote-doplatka-za-djecu/270>.

Posjećeno 16.6.2024.

Određene kategorije korisnika imaju pravo na uvećani dječji doplatku. Tako se iznosi dječjih doplatka određeni prema cenzusnim skupinama (Tablica 4.2.) uvećavaju za 25% za dijete bez oba roditelja, odnosno za 15% za dijete bez jednog roditelja ili ako su oba ili jedan roditelj: nepoznat, nepoznatog prebivališta, potpuno nesposoban za samostalan život i rad ili mu je oduzeta poslovna sposobnost ili je lišen prava na roditeljsku skrb ili je lišen poslovne sposobnosti u odnosu na roditeljsku skrb. Obitelji s troje i više djece imaju, uz doplatku za djecu, pravo i na

¹³ Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje: <https://www.mirovinsko.hr/hr/dohodovni-cenzus-i-svota-doplatka-za-djecu-za-2024/272>. Posjećeno: 16.6.2024.

pronatalitetni dodatak. Dakle, na iznos doplatka za djecu korisniku se pridodaje 66,36 eura ako ostvaruje pravo na doplatu za troje djece, a ukoliko ostvaruje doplatu za četvero i više djece, dodaje se iznos od 132,72 eura mjesečno.¹⁴

Jednokratna novčana potpora za novorođeno dijete je univerzalno pravo koje je jednako za svako novorođeno dijete u Hrvatskoj te iznosi 70% proračunske osnovice, tj. 309,01 euro.¹⁵ Osim univerzalne novčane potpore na državnoj razini, postoje i novčane potpore na razini općina i gradova. Iznos novčanih potpora je često stupnjevan ovisno o broju rođene djece, tako se uglavnom za rođenje trećeg djeteta dobiva veća potpora, nego za rođenje prvog i drugog djeteta. Međutim problematične su velike regionalne razlike u novčanim potporama za novorođeno dijete. Primjerice dok općina Sali izdvaja gotovo 8 000 eura za svako novorođeno dijete, većina općina i gradova izdvaja znatno manje od tog iznosa, a šest općina u Hrvatskoj ne daje potporu za novorođeno dijete. Što se tiče županija, većina ih ne isplaćuje novčanu potporu za novorođeno dijete, odnosno samo devet županija isplaćuje navedenu potporu (Ministarstvo demografije i useljeništva, 2024).

Osim prethodno navedenih mjera, u Hrvatskoj postoje i porezne olakšice za djecu i uzdržavane članove obitelji (Dobrotić, 2019). Svakom se poreznom obvezniku ostvareni dohodak umanjuje za osnovni osobni odbitak u iznosu od 560 eura mjesečno koji se uvećava sukladno broju uzdržavane djece i članova uže obitelji. Koeficijent osnovnog osobnog odbitka se za prvo uzdržavano dijete uvećava za 0,5 (280 eura mjesečno), za drugo dijete za 0,7 (392 eura), za treće dijete za 1,0 (560 eura), za četvrto dijete za 1,4 (784 eura) te se progresivno uvećava za peto i svako sljedeće dijete za 0,5, 0,6, 0,7, 0,8, 0,9... više u odnosu na koeficijent osnovnog osobnog odbitka za prethodno dijete (Zakon o porezu na dohodak, NN 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22, 114/23).

¹⁴ Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje: <https://www.mirovinsko.hr/hr/odredjivanje-svot-doplatka-za-djecu/270>. Posjećeno 16.6.2024.

¹⁵ Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje: <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore>. Posjećeno 15.6.2024.

4.4. Rani i predškolski odgoj i obrazovanje

Za usklađivanje obiteljskih obveza i plaćenog posla posebno je važan sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja koji značajno olakšava sudjelovanje roditelja na tržištu rada (Bertek i Dobrotić, 2016). Nadalje, adekvatni rani odgoj i obrazovanje djece su ključni za njihove kasnije životne šanse pa se ulaganje u rani i predškolski odgoj i obrazovanje smatra socijalnom investicijom (Jenson i SaintMartin, 2006.; Jensen, 2009., prema Dobrotić, 2013). Na razni Europske unije, barcelonski ciljevi predstavljaju smjer u kojem bi trebao ići taj sustav. Barcelonski ciljevi su usmjereni na povećanje uključenosti žena na tržište rada putem poboljšanja dostupnosti i kvalitete sustava predškolskog odgoja i obrazovanja (Europska komisija, 2022). Barcelonski ciljevi do 2030. g. nalažu da bi minimalno 45% djece mlađe od tri godine te najmanje 96% djece starije od tri godine trebalo sudjelovati u programima odgoja i obrazovanja u ranom djetinjstvu.¹⁶ Barcelonski ciljevi su prvotno utvrđeni 2002. g. i bili su usmjereni postizanju uključenosti minimalno 33% djece mlađe od tri godine i 90% djece starije od tri godine u programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Iz izvješća Europske komisije iz 2018. g. vidljivo je kako je cilj sudjelovanja najmanje 33% djece mlađe od 3 godine u programima skrbi, odnosno ranog odgoja, općenito ostvaren na razini Europske unije. Međutim većina članica, kao ni Hrvatska, nije ostvarila taj cilj; kvota je zadovoljena zbog visoke razine obuhvata djece u onim državama članicama koje su ostvarile ciljnu vrijednost. Drugi cilj koji se odnosi na uključenost minimalno 90% djece starije od tri godine u programe predškolskog odgoja i obrazovanja nije ostvaren na razini Europske unije, ni u Hrvatskoj, prema prethodno navedenom izvješću. Hrvatska je po uključenosti djece i mlađe od tri godine i starije od tri godine u programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja znatno ispod prosjeka, tj. među lošijim zemljama Europske unije (Europska komisija, 2018). Prema podacima za 2023. g. u Hrvatskoj je 29,6% djece jasličke dobi uključeno u predškolske programe dok je prosjek na razini Europske unije 37,5%. Što se tiče djece vrtićke dobi u Hrvatskoj je njih 82,3% uključeno u programe predškolskog odgoja i obrazovanja što je manje od europskog prosjeka (89%). U Hrvatskoj su jaslički

¹⁶ European Public Health Alliance: <https://epha.org/barcelona-targets-for-early-childhood-education-and-care-a-chance-to-create-foundations-for-lifelong-learning-and-wellbeing/>. Posjećeno 16.6.2024.

programi za djecu do tri godine znatno slabije razvijeni od vrtićkih programa. Iako je Hrvatska još daleko od ostvarenja barcelonskih ciljeva, prisutan značajan porast djece uključene u jasličke, a pogotovo u vrtićke programe u posljednjih nekoliko godina.¹⁷

Sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj je decentraliziran te su za osiguravanje i provođenje programa u pravilu zadužene jedinice lokalne samouprave. Međutim decentralizacija dovodi do velikih regionalnih razlika u dostupnosti jaslica i vrtića, njihovoj kvaliteti, priuštivosti te fleksibilnosti (Bertek i Dobrotić, 2016). Dostupnost jaslica i vrtića je direktno povezana s obuhvatom djece programima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Tako je obuhvat programima djece u dobi do dvije godine najveći u Gradu Zagrebu, Istarskoj, Zagrebačkoj, te Primorsko-goranskoj županiji dok je u Virovitičko-podravskoj te Brodsko-posavskoj županiji najmanji. Djeca u dobi od tri do četiri godine najviše su obuhvaćena programima predškolskog odgoja i obrazovanja u Gradu Zagrebu, Istarskoj, Primorsko-goranskoj te Splitsko-dalmatinskoj županiji, a najmanja je uključenost djece u programe u Virovitičko-podravskoj, Požeško-slavonskoj te Sisačko-moslavačkoj županiji (Dobrotić i Matković, 2022). Dakle vidljivo je kako su programi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja najdostupniji u Gradu Zagrebu, Zagrebačkoj županiji te županijama sjevernog Jadrana za razliku od slavonskih županija koje se nalaze znatno ispod nacionalnog prosjeka. Velike regionalne razlike u dostupnosti jaslica i vrtića mogu uzrokovati nejednake životne šanse za djecu iz različitih regija Hrvatske (Dobrotić i Matković, 2022). Istraživanje provedeno u sklopu projekta „Žena, majka, radnica“ je pokazalo da je veća dostupnost vrtića povezana s većim brojem zaposlenih žena u odnosu na broj zaposlenih muškaraca. Slijedom toga županije u kojima je dostupnost vrtića veća imaju višu stopu zaposlenosti žena. Tako Grad Zagreb, koji bilježi najveći obuhvat djece programima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, ima najvišu stopu zaposlenosti žena u omjeru s brojem zaposlenih muškaraca (Bertek i Dobrotić, 2016).

¹⁷ Eurostat:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185_custom_11846503/default/table?lang=en.

Posjećeno 17.6.2024.

Priuštivost predškolskih programa također varira od županije do županije. Naime, u Hrvatskoj subvencije, odnosno participaciju roditelja u predškolskim programima određuju osnivači, a to su uglavnom općine ili gradovi. Tako se iznos roditeljske participacije u troškovima predškolskih programa značajno razlikuje među jedinicama lokalnih samouprava (Dobrotić, 2019). Pema podacima iz 2019. g., za 69% djece u Hrvatskoj je mjesečna participacija fiksna bez obzira na primanja kućanstva, a tek 31% djece živi u općinama i gradovima gdje iznos roditeljske participacije ovisi o primanjima kućanstva. Samo 0,6% djece u Hrvatskoj živi u općinama i gradovima gdje je vrtić besplatan. U pravilu što je jedinica lokalne samouprave razvijenija to su troškovi participacije roditelja niži, a to se poglavito odnosi na ranjive skupine. Roditeljska participacija na državnoj razini u prosjeku iznosi 9,4% prosječne plaće, a u većini županija prosječna participacija roditelja je približna tom iznosu. Međutim, postoje i županije u kojima roditeljsko sudjelovanje iznosi više od 11% prosječne plaće. Uspostava univerzalno definirane roditeljske participacije utemeljene na prihodu kućanstva može doprinijeti većoj priuštivosti predškolskih programa, no potrebno je i obratiti pozornost na očuvanje prihoda vrtića (UNICEF, 2020).

Kvalitetu predškolskih programa je komplicirano mjeriti s obzirom da nedostaju izravni pokazatelji. Međutim za mjerenje kvalitete u obzir se mogu uzeti tražena razina obrazovanja odgojitelja, veličina jasličkih i vrtičkih skupina, odnosno omjer broja djece i odgojitelja. U Hrvatskoj je potrebna visoka razina obrazovanja odgojitelja što je svakako pozitivno s aspekta kvalitete ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. S druge strane veličina i jasličkih i vrtičkih skupina značajno nadmašuje propisani pedagoški standard te i u tom aspektu postoji veliko razlikovanje među županijama. Također broj djece po odgajatelju premašuje propisani pedagoški standard, te su i u tom aspektu izražene regionalne razlike. Iako su se u posljednjih nekoliko godina povećala državna ulaganja, uglavnom korištenjem EU fondova, i dalje je postojala potreba za jačom intervencijom države, ponajprije ulaganjem sredstava, kako bi se uklonile velike regionalne nejednakosti. Stoga je Vlada Republike Hrvatske u rujnu 2023. g. donijela Uredbu o kriterijima i mjerilima za utvrđivanje iznosa sredstava za fiskalnu održivost dječjih vrtića. Navedenom uredbom se iznos cijene dječjih vrtića subvencionira iz državnog proračuna ovisno o stupnju razvijenosti jedinice lokalne i

područne samouprave, od 6,25% za najrazvijenije pa do 50% za najnerazvijenije jedinice lokalne i područne samouprave. Time se omogućava rasterećenje proračuna općina i gradova, ali i smanjenje participacije samih roditelja u troškovima predškolskih programa. Ovaj model bi trebao doprinijeti ublažavanju regionalnih nejednakosti koje su nastale zbog financijske decentralizacije sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Uredba o kriterijima i mjerilima za utvrđivanje iznosa sredstava za fiskalnu održivost dječjih vrtića, NN 109/2023).

Osim programa ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj je prisutno i registrirano čuvanje djece što ga pružaju dadilje. Zakon propisuje da dadilja djelatnost treba obavljati kao obrtnik ili kao osoba zaposlena kod obrtnika koji obavlja djelatnost dadilje i da treba biti upisana u imenik dadilja (Zakon o dadiljama, NN 37/13, 98/19, čl. 5, st. 1). „Djelatnost dadilje obuhvaća čuvanje, brigu i skrb za djecu u dobi do 14 godina u prostoru koji služi za obavljanje djelatnosti dadilje ili u stambenom prostoru roditelja“ (Zakon o dadiljama, NN 37/13, 98/19, čl. 6, st.1). Zakon o dadiljama je, između ostalog, donesen kako bi se reguliralo sivo tržište na području pružanja usluga te vrste. Međutim, s obzirom da je teško kontrolirati pružanje takvih usluga, zasigurno da još uvijek postoje neregistrirani pružatelji takvih usluga (Dobrotić, 2019). U četiri županije u Hrvatskoj (Ličko-senjska, Šibenska, Dubrovačko-neretvanska, Vukovarsko-srijemska) ne postoji niti jedna registrirana dadilja. Međutim bilježi se lagani rast registriranih obrta u posljednjih nekoliko godina u odnosu na vrijeme kada je donesen prvi Zakon o dadiljama, 2013. g.¹⁸ Problematičnim se smatra što se djelatnost dadilja svrstava u sustav socijalne skrbi, a ne u obrazovni sustav (Dobrotić, 2019). Također sufinanciranjem djelatnosti dadilja iz proračuna jedinica lokalne samouprave se uspostavlja određeni paralelizam te se sustav predškolskog odgoja i obrazovanja zakida za ta sredstva (Bertek i Dobrotić, 2016).

¹⁸ Hrvatski zavod za socijalni rad: <https://socskrb.hr/djelatnosti/dadilje/registar-osoba-koje-obavljaju-djelatnost-dadilje/>. Posjećeno 18.6.2024.

5. Ravnoteža između plaćenog rada i obiteljskih obveza žena u Hrvatskoj

Usklađivanje poslovnog i obiteljskog života predstavlja novi socijalni rizik te izazov za mnoge europske zemlje pa tako i za Hrvatsku (Bežovan i sur., 2019). Ravnoteža između poslovnog i privatnog života može se definirati kao angažman u višestrukim ulogama s približno jednakom razinom pažnje, vremena, uključenosti ili predanosti (Greenhaus i sur., 2003., prema Sirgy, M. J. i Lee, D. J., 2018). Pojednostavljeno Clark (2000). definira ravnotežu između poslovnog i obiteljskog života kao zadovoljstvo i uspješno funkcioniranje na poslu i kod kuće s minimalnim sukobom uloga. Sukob između obiteljskih obveza i plaćenog rada je učestala pojava, a može se odrediti kao „oblik sukoba među ulogama u kojem su pritisci radnih i obiteljskih uloga višestruko nespojivi“ (Greenhaus i Beutell 1985.:77, prema Dobrotić i Laklija, 2009.:46). Istraživanje, koje su provele Dobrotić i Laklija (2009.), u Hrvatskoj je pokazalo da češće posao nepovoljno djeluje na obiteljski život nego obrnuto. Tako je trećina sudionika navedenog istraživanja izjavila da više puta mjesečno ima poteškoće u ispunjavanju obiteljskih obveza zbog velikog broja sati provedenog na radu. Također ženske sudionice su iskazale negativnije djelovanje radne na obiteljsku ulogu i obiteljske na radnu ulogu nego muškarci. Dakle kod žena je znatno izraženiji sukob između obiteljskih obveza i plaćenog posla. Navedeno se može objasniti tradicionalnim shvaćanjem rodnih uloga gdje se ženi pripisuju obveze skrbi o ovisnim članovima obitelji i briga o kućanstvu dok se istovremeno očekuje sudjelovanje žene na tržištu rada u punom opsegu. Osim toga, nedovoljno razvijene usluge za djecu, nepostojanje dovoljno fleksibilnih mogućnosti na tržištu rada zasigurno doprinose sukobu obitelj-rad (Dobrotić i Laklija, 2009). Sljedeće istraživanje provedeno u Hrvatskoj je pokazalo da trećina ženskih sudionica istraživanja doživljava mali sukob između obiteljskih obveza i plaćenog rada, 24% sudionica doživljava osrednju razinu sukoba, a njih 11% doživljava veliku razinu sukoba između zahtjeva posla i obitelji (Klasnić, 2017). Navedeno istraživanje je pokazalo da su žene zbog skrbi za djecu ponajviše radile pod većim stresom, zatim su trebale pronaći dodatne izvore prihoda zbog povećanja izdataka obitelji, čak trećina ispitanih žena je trebala usporiti napredovanje u karijeri, a četvrtina njih je odustala od željene karijere, petina je trebala promijeniti posao, a dio njih trebao raditi skraćeno radno vrijeme zbog skrbi za djecu

(Klasnić, 2017). Što se tiče posljedica obavljanja kućanskih poslova i ostalih obiteljskih obveza na radnu ulogu, istraživanje je pokazalo da su žene najčešće odustajale od stručnog usavršavanja, od poslovnog putovanja, zatim da su doživljavale sukobe s poslodavcem i kolegama, odbile napredovanje na poslu, primile manju plaću zbog nemogućnosti pravovremenog izvršavanja radnih zadataka (Klasnić, 2017). Pokazalo se da su navedene posljedice prisutne zbog nedovoljnog sudjelovanja muškaraca, tj. partnera u skrbi za djecu i u kućanskim poslovima. Dakle, što je sudjelovanje partnera u odgoju djece i kućanskim poslovima te ostalim obiteljskim obvezama manje, to su posljedice na profesionalni život žena gore (Klasnić, 2017).

Direktiva (EU) 2019/1158 nalaže da bi države članice trebale uspostaviti politike za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života koje će pridonijeti rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnomjernom podjelom skrbi između žena i muškaraca te smanjivanjem rodno uvjetovanih razlika u plaćama.¹⁹ Kako bi se olakšalo usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života, spomenuta direktiva propisuje minimalne zahtjeve glede roditeljskog kao i očinskog dopusta, dopusta za pružatelje skrbi te fleksibilne uvjete rada za roditelje odnosno pružatelje skrbi.²⁰ Iako je kaskala s prenošenjem odredbi Direktive (EU) 2019/1158 u nacionalno zakonodavstvo, Hrvatska je naposljetku uvela mjere propisane direktivom.²¹ Kao što je već prethodno u radu spomenuto, u Hrvatskoj je uveden očinski dopust u neprekidnom trajanju od 10 dana, roditeljski dopust u trajanju od 4 mjeseca po svakom roditelju od čega su 2 mjeseca neprenosiva (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 152/22). Također je propisan neplaćeni dopust od rada za pružanje osobne skrbi u trajanju od 5 dana godišnje za člana uže obitelji, odnosno za člana zajedničkog kućanstva (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, čl.87, st.3,4). Međutim problematično je što je taj dopust kratkog trajanja i što je neplaćen, a to zasigurno djeluje nepoticažno na njegovo korištenje. Dakle, vidljivo

¹⁹ 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. SL 188/2019.

²⁰ Ibidem.

²¹ Predstavništvo Europske komisije u Hrvatskoj: https://croatia.representation.ec.europa.eu/news/komisija-poduzima-mjere-za-promicanje-ravnoteze-izmedu-poslovnog-i-privatnog-zivota-u-eu-u2023-04-19_hr. Posjećeno 23.6.2024.

je kako je Hrvatska poduzela mjere propisane direktivom kako bi se pridonijelo uspostavljanju balansa između poslovnog i privatnog života, no još uvijek u praksi izostaju roditeljima usmjereni fleksibilni radni uvjeti (Dobrotić, 2022). Slijedom svega do sada navedenog kao najveći izazovi glede usklađivanja obiteljskog i poslovnog života u Hrvatskoj se mogu izdvojiti: tradicionalno shvaćanje rodni uloga i postojanje rodni stereotipa, rodna segregacija na tržištu rada i rodni jaz u plaćama, neravnopravna podjela kućanski poslova, nesigurni oblici rada, nedovoljna dostupnost programa ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Bertek i Dobrotić, 2016).

6. Zaključak

Uključenost na tržište rada ženama omogućuje ostvarivanje osobnog dohotka, veću participaciju u društvu, ali istovremeno i teret jer su žene i dalje opterećene tradicionalnom podjelom rodnih uloga u obitelji iako su već odavno masovno uključene na tržište rada kao i muškarci. U Hrvatskoj je izražena tradicionalna podjela rodnih uloga u obitelji gdje se briga za djecu i kućanstvo smatra dužnošću žena bez obzira na njihov zaposlenički status. S druge strane žene se suočavaju s brojnim preprekama na tržištu rada, kao što su rodni jaz u plaćama i rodna segregacija, koje počivaju na rodnoj neravnopravnosti i gdje žene, još uvijek, nisu tretirane na isti način kao i muškarci. Jasna je potreba za izjednačavanjem položaja žena s položajem muškaraca na tržištu rada, no da bi do toga došlo potrebne su korjenite društvene promjene i „brisanje“ rodnih stereotipa i rodnih uloga. Također je potrebno radne uvjete prilagoditi roditeljima na način da postoje određene fleksibilnosti glede vremena i mjesta rada čime bi se, između ostalog, olakšalo ženama usklađivanje radne i obiteljske uloge.

Vrlo važnu ulogu omogućavanju roditeljima da uspostave ravnotežu između posla i obitelji imaju mjere obiteljske politike. Kod zaposlenih roditelja djece najranije dobi najvažniju mjeru obiteljske politike predstavljaju dopusti namijenjeni za skrb o djeci. Uvođenjem očinskog dopusta zasigurno se pozitivno utjecalo na uključenost očeva u skrb o djeci u prvim danima života, no potrebno je povećati trajanje samog dopusta kako bi se pridonijelo postizanju veće rodne ravnopravnosti u skrbi za djecu. Što se tiče roditeljskog dopusta, s aspekta rodne ravnopravnosti pozitivno je uvođenje tzv. kvota odnosno 2 mjeseca neprenosivog dijela roditeljskog dopusta. Međutim iz više razloga je problematično limitiranje naknade za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta. Ograničena visina naknade za vrijeme roditeljskog dopusta negativno utječe na opće korištenje dopusta, a pogotovo na korištenje od strane očeva s obzirom da u Hrvatskoj uglavnom muškarci zarađuju više od žena pa im je korištenje dopusta znatno neisplativije nego li ženama. Osim dopusta, ključne su usluge ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja koje su u Hrvatskoj još uvijek nedovoljno razvijene. Hrvatska je

po uključenosti djece u programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja među najlošijim zemljama Europske unije te daleko od postizanja barcelonskih ciljeva. Također su izražene velike regionalne razlike glede dostupnosti, priuštivosti i kvalitete samih jasličkih i vrtićkih programa. Iako su u posljednjih nekoliko godina povećana ulaganja u sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i dalje su prisutne značajne regionalne razlike koje zahtijevaju intervenciju države. Jasna je potreba za uspostavljanjem univerzalnijeg sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u kojem će jaslički i vrtićki programi biti dostupni i priuštivi svakom djetetu te fleksibilniji programi koji će biti prilagođeni potrebama i vremenu zaposlenih roditelja. Dakle, mjere obiteljske politike su važan čimbenik pri usklađivanju radne i obiteljske uloge.

Popis tablica

Tablica 4.1. *Prava roditelja u Hrvatskoj na tržištu rada*; str. 12.

Tablica 4.2. *Određivanje svote doplatka za djecu*; str. 14.

Literatura

1. Akrap, A. i Čipin, I. (2010). Usklađivanje poslovnoga i obiteljskoga života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 20(1), 47-68.
2. Bertek, T. i Dobrotić, I. (2016). Žena, majka, radnica: Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj. *B.a.B.e. – “Budi aktivna. Budi emancipiran.”*
3. Bežovan, G., Puljiz, V., Šućur, Z., Babić, Z., Dobrotić, I., Matković, T., Zrinščak, S. (2019). *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.
4. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
5. Damjanić, Z. (2014). Komunikacijsko usklađivanje poslovnog i obiteljskog života; utjecaj na majčinstvo. *Media, culture and public relations*, 1, 30-46
6. *Demografske mjere JLP(R)S 2023*. (2024). Zagreb: Ministarstvo demografije i useljništva.
7. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnome mjestu (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ). *Službeni list Europske unije*, br. 348/1992.
8. Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća, od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka). *Službeni list Europske unije*, br. 246/2006.
9. 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. *Službeni list Europske unije*, br. 188/2019.
10. Dobrotić, I. i Laklija, M. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku* 16/1, 45-63.

11. Dobrotić, I. (2013). Dostupnost i korištenje usluga za podršku roditeljima i ranom razvoju djeteta. U N. Pećnik (ur.), *Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najmlađe dobi u Hrvatskoj* (str. 166-178). Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku.
12. Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(3), 353-374.
13. Dobrotić, I. (2019). Obiteljska politika. U G. Bežovan (ur.), *Socijalna politika Hrvatske* (str. 337 – 398). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
14. 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.
15. Dobrotić, I. i Matković, T. (2022). Promjene u obuhvaćenosti djece programima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj 2011.– 2021. *Revija za socijalnu politiku*, 29(3), 445-459.
16. Dobrotić, I. i Kovač, J. (2023). Jesu li fleksibilni oblici rada uvijek dobri? Fleksibilni oblici rada usmjereni roditeljima i pružateljima skrbi u zemljama Europske unije. *Revija za socijalnu politiku*, 30(2), 141-163.
17. Državni zavod za statistiku (2024). *Godišnji prosjek ukupnog broja zaposlenih od 1998. do 2023.* [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/hr/statistika-u-nizu/>
18. Državni zavod za statistiku (2024). *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u prvom tromjesečju 2024.* Posjećeno 10.6.2024. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76844>
19. Državni zavod za statistiku (2024). *Zaposleni prema djelatnostima u travnju 2024.* Posjećeno 10.6.2024. na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76732>
20. European Commission (2022). *The gender pay gap situation in the EU.* Posjećeno 27.7.2024. na mrežnoj stranici European Commission: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

21. European Public Health Alliance (2023). *Barcelona Targets for Early Childhood Education and Care: a chance to create foundations for lifelong learning and wellbeing*. Posjećeno 16.6.2024. na mrežnoj stranici European Public Health Alliance: <https://epha.org/barcelona-targets-for-early-childhood-education-and-care-a-chance-to-create-foundations-for-lifelong-learning-and-wellbeing/>
22. Eurostat (2024). *Formal child care by duration and age group*. Posjećeno 17.6.2024. na mrežnoj stranici Eurostata: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185_custom_11846503/default/table?lang=en
23. Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu–značaj “orodnjenog” rada. *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja*, 49(1(189)), 25-48.
24. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (2024). *Dohodovni cenzus i svote doplatka za djecu za 2024*. Posjećeno 16.6.2024. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje: <https://www.mirovinsko.hr/hr/dohodovni-cenzus-i-svote-doplatka-za-djecu-za-2024/272>
25. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (2024). *Određivanje svote doplatka za djecu*. Posjećeno 16.6.2024. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje: <https://www.mirovinsko.hr/hr/odredjivanje-svote-doplatka-za-djecu/270>
26. Hrvatski zavod za socijalni rad (2024). *Registar osoba koje obavljaju djelatnost dadilje*. Posjećeno 18.6.2024. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za socijalni rad: <https://socs krb.hr/djelatnosti/dadilje/registar-osoba-koje-obavljaju-djelatnost-dadilje/>
27. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (2024). *Rodiljne i roditeljske potpore*. Posjećeno 12.6.2024. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje: <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore>
28. *Izješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i odboru regija o razvoju ustanova za skrb o maloj djeci radi povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, uspostavljanja ravnoteže*

- između poslovnog i privatnog života za zaposlene roditelje te ostvarivanja održivog i uključivog rasta u Europi („ciljevi iz Barcelone”)* (2018). Bruxelles: Europska komisija.
29. *Izješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2023. godinu* (2024). Zagreb: Hrvatski sabor.
30. Janković, J. (2008). *Obitelj u fokusu*. Zagreb: Et cetera.
31. *Kako do vrtića za sve? Mogućnosti financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja* (2020). Zagreb: Ured UNICEF-a za Hrvatsku.
32. Kerovec, N. (2003.), (Ne)jednakost žena na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 10(3): 263-282.
33. Klasnić, K. (2017). *Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.
34. Lewis, J. (1994). Sustavi socijalnog blagostanja i uloga spolova. *Revija za socijalnu politiku*, 1(3), 291-301.
35. Miroslavljević, A., Borić, IJ, & Koller-Trbović, N. (2016). Intervju s obitelji u kvalitativnom istraživanju. *Kriminologija & Socijalna integracija*, 24(1), 145.
36. Nimac, D. (2010). (Ne)mogućnosti tradicijske obitelji u suvremenom društvu. *Obnovljeni život*, 65(1), 23-35.
37. Predstavništvo Europske komisije u Hrvatskoj (2023). *Komisija poduzima mjere za promicanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života u EU*. Posjećeno 23.6.2024. na mrežnoj stranici Predstavništva Europske komisije u Hrvatskoj: https://croatia.representation.ec.europa.eu/news/komisija-poduzima-mjere-za-promicanje-ravnoteze-izmedu-poslovnog-i-privatnog-zivota-u-eu-u2023-04-19_hr
38. *Proposal for a council recommendation on the Revision of the Barcelona Targets on early childhood education and care* (2022). Bruxelles: Europska komisija.
39. Puljiz, V. (1995.) Demografski procesi i struktura obitelji (europska iskustva). *Revija za socijalnu politiku*, 2(2), 123-130.
40. Puljiz, V. i Zrinščak, S. (2002). Hrvatska obiteljska politika u europskom kontekstu. *Revija za socijalnu politiku*, 9(2), 117-137.

41. Sirgy, M. J. i Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.
42. Štalekar, V. (2010). Dinamika obitelji i prvi teorijski koncepti. *Medicina Fluminensis: Medicina Fluminensis*, 46(3), 242-246.
43. Ured za ravnopravnost spolova (2023). *Europska komisija 15.studenog obilježava Dan jednakih plaća*. Posjećeno 27.7.2024. na mrežnoj stranici Ureda za ravnopravnost spolova: <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/europska-komisija-15-studenog-obiljezava-dan-jednakih-placa/3636>
44. Uredba o kriterijima i mjerilima za utvrđivanje iznosa sredstava za fiskalnu održivost dječjih vrtića. *Narodne novine*, br. 109/2023.
45. Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. *Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 2(1), 68-71.
46. Zakon o dadiljama. *Narodne novine*, br. 37/13, 98/19.
47. Zakon o doplatku za djecu. *Narodne novine*, br. 94/01, 138/06, 107/07, 37/08, 61/11, 112/12, 82/15, 58/18, 156/23, 156/23.
48. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju. *Narodne novine*, br. 80/13, 137/13, 98/19, 33/23.
49. Zakon o porezu na dohodak. *Narodne novine*, br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22, 114/23.
50. Zakon o radu. *Narodne novine*, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.
51. Zakon o roditeljskim potporama. *Narodne novine*, br. 152/22.