

Rodiljne naknade i položaj žena na tržištu rada u Hrvatskoj

Dragosavac, Slađana

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, The Faculty of Political Science / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet političkih znanosti**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:114:292387>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-26**



Repository / Repozitorij:

[FPSZG repository - master's thesis of students of political science and journalism / postgraduate specialist studies / dissertations](#)



Sveučilište u Zagrebu
Fakultet političkih znanosti
Diplomski studij politologije

Sladana Dragosavac

RODILJNE NAKNADE I POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U
HRVATSKOJ

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2023.

Sveučilište u Zagrebu
Fakultet političkih znanosti
Diplomski studij politologije

RODILJNE NAKNADE I POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U
HRVATSKOJ

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Zdravko Petak

Studentica: Slađana Dragosavac

Zagreb
rujan, 2023.

IZJAVA O AUTORSTVU

Izjavljujem da sam diplomski rad Rodiljne naknade i položaj žena na tržištu rada u Hrvatskoj, koji sam predala na ocjenu mentoru prof. dr. sc. Zdravko Petak, napisala samostalno i da je u potpunosti riječ o mojem autorskom radu. Također, izjavljujem da dotični rad nije objavljen ni korišten u svrhe ispunjenja nastavnih obaveza na ovom ili nekom drugom učilištu, te da na temelju njega nisam stekla ECTS - bodove. Nadalje, izjavljujem da sam u radu poštivala etička pravila znanstvenog i akademskog rada, a posebno članke 16-19. Etičkoga kodeksa Sveučilišta u Zagrebu.

SADRŽAJ

POPIS TABLICA.....	1
1. UVOD.....	2
2. ZAŠTO SE BAVITI OBITELJSKIM POTPORAMA?	4
3. RAZVOJ SOCIJALNE DRŽAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ	6
4. MODELI OBITELJSKE POLITIKE S OBZIROM NA STATUS HRANITELJA	8
5. OBITELJSKA POLITIKA	11
6. ZAŠTITA MATERINSTVA	14
7. ZAKON O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA	16
8. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA	19
9. POMIRENJE POSLOVNIH I OBITELJSKIH OBAVEZA	23
10. ZAKLJUČAK	30
11. LITERATURA.....	32
12. IZVORI	34
13. SAŽETAK.....	39

POPIS TABLICA

Tablica 1. Broj zaposlenih žena i muškaraca u RH, dobne skupine 25 do 49 godina.	24
Tablica 2. Novac utrošen na rođiljne naknade od 2008. do 2017. godine.	26
Tablica 3. Broj korisnika rođiljnih i roditeljskih potpora.	28

1. UVOD

Populacijske, obiteljske i socijalne politike teme su koje se vežu jedna na drugu. Obrađene su u mnogim radovima u kojima se raspravljalo o pojedinim elementima. Tema ovoga rada veže se uz obiteljske politike, odnosno njene instrumente i mjere. Obiteljska politika provodi se preko instrumenata, odnosno mjera koje su podijeljene u tri osnovne skupine: novac, vrijeme i usluge. Pod novcem se smatraju naknade, transferi i slično, dakle financijska potpora ili olakšice. Vrijeme kao mjeru čine porođiljni i roditeljski dopusti. Mjera usluge obuhvaća „usluge namijenjene roditeljima s djecom uz koje mogu ostvariti usklađenu obiteljsku, ali i radnu funkciju“ (Vidmar Ivezić, 2016: 18).

Instrument koji je predmet ovog istraživanja je novac, odnosno rođiljne naknade. Važno je razlikovati rođiljne naknade od rođiljinih, odnosno roditeljskih potpora. Iako se može činiti kako se riječ o istom pojmu, to nije slučaj. Rodiljne i roditeljske potpore dio su obiteljske politike i sastoje se od tri ranije navedene skupine instrumenata, dok su rođiljne naknade jedan od instrumenata, vezan za kategoriju novca (Božić, 2019: 2, 7). Formiranje i provođenje obiteljske politike je kompleksno i nju samu se ne može izdvojiti od utjecaja drugih elemenata socijalne politike poput mirovinskog sustava, zdravstvene politike, politike zapošljavanja, socijalne pomoći i stambene politike (Lekić, 2017: 9). Faktor koji će prvenstveno utjecati je primarni cilj obiteljske politike, u ovom slučaju to je obiteljska politika Republike Hrvatske. Obiteljske politike se razlikuju prema tome imaju li za cilj zaštitu djece, izjednačavanje prava žena i muškaraca na tržištu rada ili u obitelji (Puljiz, 2001: 171).

Ovim istraživanjem nastoji se ispitati imaju li rođiljne naknade utjecaja na povećanje broja korisnica, odnosno na njihovu odluku o privremenom izlasku s tržišta rada. Cilj je ispitati koliko su naknade atraktivne ženama koje su majke ili to namjeravaju postati s obzirom na nesigurnost radnog mjesta i diskriminaciju kojoj su žene češće izložene nego muškarci. Kako je i ranije spomenuto u tekstu, rođiljne naknade se ne mogu izdvojiti kao samostalan instrument, već je važno promatranje zajedno u kontekstu s drugim mjerama i instrumentima. Posebna napomena je to što se neke mjere ne mogu ostvariti bez ostvarenja uvjeta za drugu (Božić, 2019: 10). Pretpostavka je kako se donošenjem različitih zakona i mjera koje se tiču materinstva nije pogodovalo povećanju broja korisnica rođiljnih naknada. Rad se sastoji od 8 dijelova koji se bave pitanjem zašto je važno baviti se obiteljskim politikama, zatim slijedi i pregled razvoja socijalne politike u Republici

Hrvatskoj kako bi se stvorio kontekst te modeli obiteljske politike s obzirom na status hranitelja. U dijelu nakon toga riječ je o obiteljskoj politici koja je objašnjena općenito, ali je prikazana i ona u Republici Hrvatskoj kao pozadina za mjere rodiljnih i roditeljskih potpora koje se provode. Iza obiteljske politike slijedi pregled mjera zaštite materinstva te pregled Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama. Sljedeći dio bavi se položajem žena na tržištu rada. U tom dijelu su prikazane prepreke s kojima se žene suočavaju na tržištu rada. Te prepreke potencijalni su razlog zašto se žene ne odlučuju na osnivanje obitelji. Dio iza toga bavi se temom pomirenja poslovnih i obiteljskih obaveza, konkretno rodiljnim dopustima i njihovim optimalnim trajanjem. U tom dijelu nastoji se povezati iznos novca potrošen na rodiljne naknade s brojem korisnika od 2009. do 2017. godine te vidjeti postoji li utjecaj ili je riječ o utjecaju drugih faktora. Ukazuje se i na ograničenja istraživanja koja su uzrokovana nedostatkom podataka te nejednakim metodama prikupljanja podataka u izvorima.

2. ZAŠTO SE BAVITI OBITELJSKIM POTPORAMA?

Zaposlenost, odnosno nezaposlenost stanovnika u Republici Hrvatskoj tema je od velike pažnje javnosti još od osamostaljenja „unatoč određenim periodima gdje je stopa padala ispod 10% može se reći kako je visoka nezaposlenost u Hrvatskoj dugotrajno stanje koje traje preko dva desetljeća“ (Rančić i Durbić, 2016: 41). Niz je događaja koji je utjecao na zaposlenost, odnosno nezaposlenost. Riječ je o događajima poput tranzicije krajem 1990.-ih, ekonomske krize 2008. godine, ali i krize uzrokovane pandemijom Covid-19 iz 2020. godine (Rančić i Durbić, 2016: 42-48; Bilić i Mokrović, 2021: 526). Stopa zaposlenosti u Republici Hrvatskoj 2015. godine iznosila je 59,2%, odnosno 10% niže od prosječne stope zaposlenosti u Europskoj uniji koja je iznosila 69,2% (Rančić i Durbić, 2016: 41). Prema podacima Eurostata za 2022. godinu stopa zaposlenosti na razini Europske unije iznosila je 74,6%, a u Hrvatskoj je, prema podacima Državnog zavoda za statistiku, iznosila 65,6% u četvrtom tromjesečju (ec.europa.eu, 2023; DZS, 2023).

Nezaposlenost kao i sve manji broj rođene djece problemi su za koje se može reći kako idu ruku pod ruku zajedno i država se njima intenzivnije bavi još od 2000. godine. Riječ je o problemima, odnosno stanju koje se ne može zaobići. Demografska slika Hrvatske negativna je gotovo od samog osamostaljenja. Zbog ratnih zbivanja broj umrlih u odnosu na broj rođenih je bio veći u razdoblju od 1990. godine do 1995. godine nakon čega slijedi razdoblje pozitivnog prirodnog kretanja stanovništva do 1998. godine. Nakon 1998. godine do 2017. godine prirodno kretanje stanovništva je negativno, odnosno godišnje više ljudi umre, nego što se žive djece rodi (DZS, 2010: 110, DZS, 2018: 115). Dakle, dolazi do pada broja rođene djece. Za razdoblje 2000. do 2004. godine prosječan broj živorođene djece je 40 961,6, za razdoblje 2005. do 2009. godine prosječan broj je 42 835,6 (DZS, 2005, 2010). Za razdoblje 2009. do 2013. godine prosječan broj je 42 169 te za razdoblje 2013. do 2017. godine prosječan broj je 38 220,2 (DZS, 2014, 2018). Za razdoblje 2018. do 2022. godine prosječan broj je 35 863,2 (DZS, 2023a). Osim pada prosječnog broja rođene djece dolazi i do pomicanja u starosti majke prilikom prvog poroda. Dob majke se od 2000. godine do 2021. godine sa prosječnih 25,9 godina pomaknula na 29,6 godina (DZS, 2005, 2023a).

Zašto je potrebno osvrnuti se i promatrati navedene brojke i postotke? Demografski problemi, prvenstveno starenje stanovništva uz sebe vežu i niz drugih socijalnih problema. Veliki dio socijalnih i obiteljskih potpora isplaćuje se iz državnog proračuna, a mirovinski sustav počiva na

međugeneracijskoj solidarnosti (Vuković, 2005: 377). Starenjem stanovništva smanjuje se i broj radno sposobnog stanovništva koje može doprinositi financiranju socijalnih usluga. Istovremeno, kod kreiranja i provođenja demografskih mjera potrebno je uzeti u obzir položaj onih koje su, može se reći osnova svega, a to su žene.

Prema Ustavu Republike Hrvatske, kako je navedeno u Temeljnim odredbama „Republika Hrvatska jedinstvena je i nedjeljiva demokratska i socijalna država“ (Ustav RH, 2023). Posebna pažnja u ovom radu se posvećuje posljednjem elementu u citiranoj rečenici, a to je socijalna država. Socijalna država se definira kao ona koja je „na sebe preuzela jamstvo temeljnih egzistencijalnih uvjeta građana“ (Puljiz, 2000: 189). To uključuje obitelji, posebice obitelji s djecom. Dakle, spomenutu nezaposlenost i broj rođene djece spadaju u određenoj mjeri pod nadležnost socijalne politike, odnosno obiteljske politike koje bi preko mjera i potpora trebale osiguravati zaštitu građana, između ostaloga žena koje su majke. Mjere koje su se u Europi pokazale najbolje kada je riječ o podršci obiteljima su mjere materijalne podrške i redistribucije dohotka, a servisi su podigli životni standard (Puljiz, 1994: 242). Kako bi se bolje razumjelo trenutno stanje u nastavku slijedi kratki pregled kako se socijalna država, odnosno socijalne politike razvijale u Republici Hrvatskoj.

3. RAZVOJ SOCIJALNE DRŽAVE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Razvoj socijalne države, odnosno socijalnih politika u Republici Hrvatskoj određen je četirima odrednicama to jest razdobljima. Prva se odnosi na socijalističko naslijeđe iz razdoblja od 1945. do 1990. godine, druga se odnosi na posljedice Domovinskog rata, treća na tranzicijsko razdoblje i probleme te četvrta na „odgođenu europeizaciju“ (Puljiz, 2008: 158). U prvom razdoblju problem koji je bio prisutan jest ograničenost socijalnih prava na javni sektor, a zakoni i mjere su privilegirali socijalistički dio društva. Prevladavala je ideja socijalnog automatizma koja je uporište imala u „u tezi da će razvoj socijalističkog društva, a prvenstveno razvoj socijalističkog gospodarstva, sam po sebi rješavati socijalne probleme koji bi se pojavili u društvu“ (Puljiz, 2004: 9). Zbog industrijalizacije i modernizacije u Hrvatskoj 60-ih godina prošlog stoljeća uvode se univerzalna prava poput univerzalnog obrazovanja, zdravstvene zaštite, mirovinskog osiguranja i slično. Institucionalna infrastruktura koja je tada nastala, u takvom obliku poslužila je kao osnova razvoja nakon što se razvoj socijalne države prekinuo ratnim događanjima 1990-ih (Puljiz, 2008: 159).

Drugo razdoblje, odnosno determinanta jesu ratna zbivanja početkom 1990-ih. Osim prekida razvoja, dolazi i do promjena političkog sustava. U tom razdoblju dolazi do ekonomske krize, siromaštva, nezaposlenosti, a bilo je prisutno i značajno djelovanje humanitarnih organizacija (Puljiz, 2008: 160). Zbog masovnih migracija i velikog broja izbjeglica i prognanika fokus države je bio upravo na tim skupinama koje su uključivale i stradalnike rata, obitelji nestalih i slično. Početak 1990-ih bilo je razdoblje krize socijalne države. „Znatno je snižena razina plaća i socijalnih davanja građanima Hrvatske“ (Puljiz, 2004: 12).

U trećem razdoblju, od 1996. godine do 2000. godine društvo se okreće obnovi i razvoju. Veliki broj stanovnika, odnosno stradalnika rata bio je ovisan o državnim potporama. Na vidjelo su izašli svi problemi, a ponajviše oni vezani za mirovinski sustav (Puljiz, 2004: 13). Bilo je nužno pokretanje socijalnih reformi koje su isprva poticali Svjetska banka i MMF. Kasnije tu ulogu preuzima Europska unija. Pokreće se donošenje novih zakona i mjera poput Zakona o socijalnoj skrbi iz 1997. godine (Puljiz, 2004: 14). Obiteljski zakon donesen je 1998. godine, ubrzo nakon njega i Zakon o dječjem doplatku. Zaštita djece definirana je u više zakona, koji u svom nazivu u nekom obliku imaju riječ djeca ili dječji. Zaštita materinstva bila je definirana kroz nekoliko zakona, odnosno odredaba u zakonima kao što su Zakon o radu iz 1995. godine te Zakon o

mirovinskom osiguranju i Zakon zdravstvenom osiguranju (Puljiz, 2004: 14). Pretpostavka autora poput Puljiza bila je kako će se u Hrvatskoj nastaviti značajnije razvijati model obitelji s dva hranitelja (Puljiz, 1994: 243).

Četvrto razdoblje, nakon 2000. godine u literaturi se dijeli na dvije faze. Prva je od 2000. do 2003. godine te druga od 2004. do 2007. godine. Razdoblje je podijeljeno tako s obzirom na promjene vlasti. Prvu fazu „u znaku je stabilnoga gospodarskog rasta, otvaranja prema svijetu, okretanja prema Europskoj uniji“ (Puljiz, 2008: 165). Druga faza „u znaku je nastavka stabilnoga gospodarskog rasta, ali i intenzivnih priprema za članstvo u Europskoj uniji, koje se ogledaju i na socijalnom planu,“ (Puljiz, 2008: 166). Dolazi do pooštavanja nekih mjera poput promjena cenzusa za dječji doplatok te smanjenja trajanja rodiljnog dopusta. Očekivao se porast broja zaposlenih žena što bi značilo i povećanje rashoda za mjere kojima bi se omogućavalo usklađivanje radnih i privatnih obaveza. Ako se promotri razdoblje od 1990. godine do 2007. godine na ukupnoj razini vidljivo je kako je najveća pažnja bila posvećena mirovinama, odnosno mirovinskom sustavu te socijalnim izdatcima. Kada je riječ o zaštiti obitelji i materinstva, značajan naglasak bio je na populacijskim mjerama koje su bile usmjerene na poboljšanje demografske slike Republike Hrvatske (Puljiz, 2008: 169-170). Dakle, primarni fokus bila je zaštita obitelji te provedba populacijskih mjera. Odnos države i obitelji počinje dobivati više obilježja modela dvaju hranitelja koji će zbog razumijevanja, uz ostala dva modela biti objašnjen u nastavku.

4. MODELI OBITELJSKE POLITIKE S OBZIROM NA STATUS HRANITELJA

„Odnos neplaćenog (uglavnom ženskog) rada u obitelji i zaposlenosti (uglavnom muške) značajno se promijenio tijekom 20. stoljeća. Do prije nekoliko desetljeća socijalni se poredak temeljio na muškom radu izvan kuće i na neplaćenom ženskom radu u kući kao njegovu manje vrijednom dodatku“ (Puljiz, 1999: 26). Međutim, kako je rastao broj zaposlenih žena tako su se mijenjali i odnosi između partnera kada je riječ o spomenutim ulogama zaposlenosti izvan kuće i rada u kući. Shodno tome, autori poput Lewis razlikuju modele obiteljske politike s obzirom na status hranitelja (1994: 293). Modela su tri, a to su 1) čvrsti model muškog hranitelja, 2) model modificiranog muškog hranitelja te 3) meki model muškog hranitelja koji se još naziva model dvaju hranitelja (Lewis, 1994: 293-298).

Čvrsti model muškog hranitelja karakterističan je za Irsku i Veliku Britaniju kroz 20. stoljeće. Taj model karakterizira oslanjanje na muškarca kao hranitelja obitelji dok je uloga žena bila skrb za obitelj te su na tržištu rada bile u nepovoljnijem položaju (Lewis, 1994: 293). Ženama, pa čak i djeci bila su uskraćivana prava poput zdravstvenog osiguranja iako je suprug, odnosno otac bio osiguran. U Britaniji se radilo na obrazovanju žena, ali u svrhe ostanka kod kuće i brige o djeci, mladima i starcima. Partneri u braku nisu bili jednaki, žene su definirane kao ovisne o muževoj plaći, a udate žene su dobivale manje doprinose i naknade (Lewis, 1994: 294). Model čvrstog muškog hranitelja za pretpostavku ima manji broj žena na tržištu rada te nisku razinu socijalnih usluga kao što su vrtići jer potreba za takvom vrstom skrbi ne bi bila izražena s obzirom na majke koje su ostajale kod kuće. Žene ako su i zaposlene riječ je o poslu sa skraćenim radnim vremenom te je takvo zapošljavanje žena od interesa (Lewis, 1994: 294).

Modificirani model muškog hranitelja karakterističan je za Francusku. Za razliku od prethodnog modela žene su u ovom slučaju pretežito zaposlene na puno radno vrijeme. Također, omogućene su im i mjere socijalne sigurnosti poput obiteljske naknade. Cilj obiteljske politike u ovom slučaju je pomoći roditeljima s troškovima djece, ali i kontrola tržišta rada i zaposlenih jer se naknada lako mogla izgubiti ukoliko se nije dolazilo na posao ili štrajkalo (Lewis, 1994: 295). „Praksa izdašnih obiteljskih naknada opravdavala se u Francuskoj pronatalitetnim interesom i brigom. To je rezultiralo značajnim naglaskom na važnosti dobrog materinstva“ (Lewis, 1994: 296).

Za razliku od Britanije gdje su žena naknade bile ograničene, za neke čak i nepostojeće, u Francuskoj se obiteljskim naknadama ženama u urbanim sredinama nastojalo nadoknaditi

propuštenu zaradu. „Francuske vlade izrazile su svoju eksplicitnu privrženost politici neutralnosti u pogledu uloge žena“ (Lewis, 1994: 297). Neutralnost se odražavala u obliku pružanja slobode ženama kada je riječ o odluci o zaposlenju ili ostanku kod kuće. Ipak, obiteljske naknade su više pogodovale obiteljima s jednim hraniteljem jer su se naknade isplaćivale na temelju materijalnog stanja obitelji. Usporedno s Velikom Britanijom u Francuskoj je u istome periodu zaposlenost žena bila veća iako se radilo o zaposlenju na poslovima s pola radnog vremena. Također usluge poput vrtića u Francuskoj su bile razvijenije (Lewis, 1994: 297).

Meki model muškog hranitelja koji se još naziva i modelom dvaju hranitelja. Karakterističan je za Švedsku iako nije tako bilo oduvijek. „Najsnažniji utjecaj u švedskoj socijaldemokraciji imala je ideja o izgradnji "narodnog doma". Ona je sadržavala dvostruku poruku: prvo o društvu i državi kao dobrom obiteljskom domu, u kojem nitko nije privilegiran, svi surađuju i ne pokušavaju steći prednost na tuđi račun, i drugo, o jamstvu da se proizvodni kapaciteti koriste za probitak ljudi i njihovih obitelji“ (Lewis, 1994: 298). Kasnih 40-ih razvija se ideja o dvojnoj ulozi žene te se žene želi potaknuti da se zapošljavaju, rađaju, ali da se nakon određenog vremena vraćaju na posao. Značajan napredak ostvaruje se od 1970-ih od kada se žene tretira kao radnice, a ne samo kao zavisnog člana obitelji. Uvode se mjere obiteljskih potpora poput poreznih olakšica, povećanja broja mjesta u ustanovama za brigu o djeci te potpore u obliku naknade plaće ženama za gubitak zarade na tržištu umjesto jedinstvenog iznosa te potpore. Uvode se roditeljski dopusti, ali je i muškarcima ponuđena nadoknada plaće ukoliko se odluče na skrb o djeci (Lewis, 1994: 299). „Ovaj model dvostrukog hranitelja, koji daje socijalna prava svim odraslima koji ovise o svojem statusu na tržištu rada, čini se nudi više od čvrstih modela obiteljskog hranitelja u pogledu raznih naknada i u pogledu razine skrbi socijalnih službi (...)“ (Lewis, 1994: 299). Ipak, postoje mišljenja kako je model dvaju hranitelja ustvari više pomogao rastu diskriminacije između žena i muškaraca na tržištu rada zbog politika roditeljskog dopusta koje su tradicionalno više koristile majke (Puljiz, 1994: 30).

Svaki od navedenih modela u odnosu na druga dva ima svoje prednosti i nedostatke. Primjena i mjere uvelike ovise o samoj državi, tradiciji društva, ali i potrebama stanovništva. S obzirom na povijesna zbivanja koja su se događala u Hrvatskoj od 1990. godine, ali i ulazak u Europsku uniju 2013. godine donesen je niz mjera i politika koje osnovu nalaze u modelu dvaju hranitelja (DZZOMM, 2003: 9-10).

Akrap i Čipin proveli su 2010. godine istraživanje o tome koji model obitelji preferiraju žene u Hrvatskoj. Istraživanje su proveli na uzorku od 1309 zaposlenih žena od 20 do 39 godina (2011: 47). Rezultati su pokazali kako „preferencija prema modelu muškoga hranitelja u odnosu na model dvaju hranitelja opada s brojem djece, pa su žene bez djece ili samo s jednim djetetom znatno manje sklone navedenom modelu nego žene koje imaju troje ili više djece“ (Akrap i Čipin, 2011: 61). Žene bez djece te mlađe žene s djecom sklonije su tvrdnji kako ženama nije isključivo mjesto u kući, već i na tržištu rada (Akrap i Čipin, 2011: 62).

5. OBITELJSKA POLITIKA

Obiteljska politika se u literaturi definira kao „cjelovit i sustavan skup mjera koje djeluju u korist obitelji. (...) Te im mjere pomažu u problematičnim situacijama ekonomskog, socijalnog, zdravstvenog, stambenog i sličnog karaktera: ublažavaju financijski teret što ga za obitelj predstavljaju djeca, omogućuju usklađivanje obiteljskih i radnih obveza, štite trudnice i djecu itd.,, (Stropnik, 1996: 105). Obiteljska politika nerijetko se preklapa s drugim politikama te često nije definirana kao jedan dokument, već se sastoji iz dijelova koji se nalaze u drugim zakonima i strateškim planovima, poput zakona o dječjem doplatku, populacijske politike, zakona o stambenom zbrinjavanju i slično (Stropnik: 1996: 105). S obzirom da se obiteljska politika preklapa s drugim politikama, tako postoji i nesuglasje oko same definicije. Pored ranije navedene definicije koja se smatra užom definicijom, postoji i ona šira koja u obzir uzima sve javne politike koje na neki način pogoduju obiteljima s djecom. Primjeri takvih politika su one koje se tiču dostupnosti javnog prijevoza, obrazovanja, stanovanja i slično (Čipin i Međimurec, 2017: 5).

Često se napominje kako je potrebno razlikovati obiteljsku politiku od populacijske, odnosno demografske politike. Već iz samog naziva moguće je prepoznati neke od razlika. Populacijska politika za cilj ima „svjesno društveno usmjeravanje razvoja ljudske populacije u njegovu kvantitativnom i kvalitativnom smislu, što treba biti usklađeno s najvišim društvenim ciljevima te s primjenom odgovarajućih mjera po načelu njihove dobrovoljnosti“ (Milinković, 1996: 100). Obiteljska politika se dijelom preklapa s populacijskom politikom, većinom kada je riječ o mjerama, a ne o ciljevima te je više svojevrsna nadopuna socijalne politike. Ukratko, populacijska politika većim je dijelom usmjerena na opći porast broja stanovnika, odnosno rast stopa nataliteta, dok je obiteljska politika usmjerena na zaštitu obitelji u materijalnom smislu (Milinković, 1996: 100).

Iako autori poput Stropnik (1996) te Puljiz i Zrinščak (2002) ističu kako treba razlikovati obiteljsku od populacijske politike, u Republici Hrvatskoj 2006. godine donesena je Nacionalna populacijska politika koja u sebi sadrži odjeljak koji se tiče sustava obiteljskih potpora (Hrvatski sabor, 2006). Prema toj politici, cilj obiteljskih potpora jest „osnaživanje obitelji u podizanju djece, počevši od rodiljnog dopusta do prava na rad sa skraćenim radnim vremenom radi skrbi o djetetu, mjesečnih novčanih naknada, jednokratnih pomoći i poreznih olakšica“ (Hrvatski sabor, 2006). Mjere obiteljskih potpora o kojima je tada bila riječ su institucionalizacija sustava obiteljskih potpora,

isplate jednokratnih pomoći za opremu novorođenčadi, osiguravanje dječjeg doplatka, osiguravanje pronatalitetnog dodatka za treće i četvrto dijete, poticaji jedinicama lokalne i regionalne uprave na isplatu dodatka za dijete, isplate naknada za različite kategorije roditelja koji koriste roditeljske dopuste, vezivanje isplate naknada roditeljima uz proračunsku osnovicu i druge (Hrvatski sabor, 2006). Osim navedenih mjera, Nacionalna populacijska politika sadržavala je i mjere koje se tiču održivog gospodarskog razvoja, poreznih olakšica, usklađivanja obiteljskog i poslovnog života, skrbi o djeci, zdravstvenoj zaštiti majke i djeteta te senzibilizacije i informiranja (Hrvatski sabor, 2006). Dakle, radi se o kombinaciji mjera koje bi po ranije spomenutim definicijama dijelom spadale pod obiteljsku, a dijelom pod populacijsku politiku.

Kada je riječ o samoj obiteljskoj politici u Republici Hrvatskoj, pretraživanjem internetskih izvora pronađen je samo jedan dokument pod nazivom Nacionalna obiteljska politika Republike Hrvatske (Sažeta verzija) koju je izradio tadašnji Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži (2003). Prošireno izdanje postoji u obliku knjige pod nazivom Nacionalna obiteljska politika, urednik je Vlado Puljiz (2003) U trenutku pisanja ovog rada prošireno izdanje nije dostupno za posudbu u gradskim knjižnicama. Sažeta verzija Politike osim uvodnog i zaključnog dijela sastoji se od još tri dijela, to su „Obitelj u hrvatskom društvu, Hrvatska obiteljska politika te Prijedlog mjera obiteljske politike“ (DZZOMM, 2003). U odjeljku Obitelj u hrvatskom društvu pored visokog položaja obitelji u društvenoj hijerarhiji i demografske recesije, prepoznat je trend porasta zaposlenosti žena koje su u nepovoljnijem položaju na tržištu rada. „S obzirom na to da Hrvatska dugoročno teži ostvariti model dvohraniteljske obitelji, sve važnije postaje usklađivanje obiteljskog i vanjskog rada, što je jedan od prioriteta obiteljske politike“ (DZZOMM, 2003: 6).

Promjene koje su se događale u razvoju obiteljske politike uvjetovane su ratnim zbivanjima, a nakon njih procesom prilagodbe globalizaciji, ali i približavanja europskim integracijama. Kao ključna mjera obiteljske politike ističu se plaćeni porodni i roditeljski dopusti koji su dio socijalističkog naslijeđa. Spomenuta su neka od prava majki u vidu obaveznog roditeljskog dopusta te roditeljskog dopusta nakon 6 mjeseci starosti djeteta. Ono što je primijećeno jesu promjene vezane za broj godina dopusta na koje imaju majke, odnosno roditelji blizanaca te trećeg i svakog idućeg djeteta (DZZOMM, 2003: 8). Osim roditeljskih dopusta, kao važna mjera obiteljske politike istaknuti su i dječji doplatci i porezne olakšice. Kao nedostatak uočena je nedovoljna razvijenost usluga za djecu i obitelj. Poboljšanje tog područja, odnosno razvoj usluga

od važnosti je s obzirom na ranije spomenutu težnju za ostvarivanjem dvohraniteljskog modela obitelji (DZZOMM, 2003: 9-10).

Predložene mjere obiteljske politike usmjerene su na „demografska kretanja, tržište rada i obitelj, usluge obitelji, afirmaciju roditeljstva, zdravstvenu zaštitu roditelja, dojenčadi i male djece, obiteljske povlastice, obiteljsko pravnu zaštitu obitelji i djece“ (DZZOMM, 2003: 11). Jedan od prijedloga je redefinicija populacijske politike te dublja demografska istraživanja. Predlaže se i profesionalna izobrazba žena radi lakšeg zapošljavanja. Od interesa su i mjere poboljšanja predškolskih usluga te poboljšanje skrbi za djecu s posebnim potrebama (DZZOMM, 2003: 12). Osim formalnog obrazovanja, neformalno obrazovanje i informiranje roditelja je od velike važnosti. Cilj je stvaranje civilnog društva i demokratske kulture. Kada je riječ o zdravstvenoj zaštiti, od posebnog interesa je ona koja se tiče zaštite zdravlja novorođenčadi, djece i zdravlja žena. Predloženim mjerama nastoji se očuvati postojeće obiteljske povlastice, ali ih poboljšati i prilagoditi potrebama korisnika. Osim zdravstvene zaštite, obiteljsko pravna zaštita obitelji i djece važan je element. (DZZOMM, 2003: 13).

Nakon 2003. godine nije donesen ni jedan dokument istog ili sličnoga naziva, već je obiteljska politika u Republici Hrvatskoj definirana kroz strategije i druge dokumente. Od 2011. godine to su dokumenti tadašnjeg Ministarstva socijalne politike i mladih koje od 2016. godine mijenja naziv u Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku (Hrvatski sabor, 2011; Hrvatski sabor, 2016). Od 2020. godine Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku „prestalo je s radom (...) a poslove iz njegova djelokruga koji se odnose na područje socijalne politike i obitelji preuzelo je Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (...) , a poslove koji se odnose na područje demografije i mladih preuzeo je Središnji državni ured za demografiju i mlade“ (Mrosp.gov.hr, 2023). Strategije i dokumenti spomenutog ministarstva svojevrsan su krov pod koji su objedinjeni ciljevi i interesi obiteljske politike, ali se provode pomoću elemenata iz različitih zakona. Razlog zašto je važno spomenuti ove promjene u ustrojstvu i nazivima Ministarstva jest taj što je zbog promjena došlo i do promjena službenih web stranica zbog čega nije moguće pristupiti dokumentima i strategijama koji su nastali prije 2016. godine.

6. ZAŠTITA MATERINSTVA

Kako je i ranije spomenuto, obiteljska politika pa tako i zaštita materinstva u Republici Hrvatskoj od 1990. do danas provodi se sklopu različitih zakona poput Zakona o zdravstvenom osiguranju, Zakona o radu te Zakona o mirovinskom osiguranju. „Po ovim zakonima pravo na roditeljsku naknadu ima majka, odnosno roditelj koji je zaposlenik kod poslodavca, kao i korisnik koji obavlja samostalnu djelatnost“ (Hrvatski sabor, 2006).

Počevši sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju iz 1993. godine. Prema članku 21., točka 6. toga Zakona osigurava se nadoknada plaće osiguraniku u slučaju ako je „privremeno nesposoban za rad zbog trudnoće i korištenja obaveznoga porodnog dopusta uz uvjete propisane ovim zakonom“ (Hrvatski sabor, 1993). Prema zakonu, članak 25. pravo na nadoknadu plaće „osigurava se osiguraniku od prvog dana korištenja toga prava do isteka obaveznoga porodiljskog dopusta“ (Hrvatski sabor, 1993). Nadoknada plaće u slučaju korištenja dodatnog dopusta osigurava se iz državnog proračuna Republike Hrvatske, a nadoknada se isplaćuje putem Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (Hrvatski sabor, 1993). Prema članku 35. toga Zakona, nadoknada plaće ne može biti niža od 80% osnovice za nadoknadu, a nadoknada će iznositi 100% osnovice za nadoknadu „za vrijeme korištenja obaveznog i dodatnog porodnog dopusta, posvojiteljskog dopusta kao i za vrijeme rada sa skraćenim radnim vremenom dok dijete ne navrši jednu, odnosno tri godine života“ (Hrvatski sabor, 1993).

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zdravstvenom osiguranju iz 2001. godine mijenja se članak 25. Zakona te se utvrđuje visina nadoknade plaće za vrijeme korištenja obaveznog porodiljskog dopusta te nakon obaveznog dopusta „osigurava se najmanje u visini najnižeg iznosa nadoknade plaće za vrijeme korištenja porodiljskog dopusta od šestog mjeseca do jedne godine života djeteta propisanog zakonom o izvršavanju državnog proračuna. Tako određena nadoknada pripada osiguranicima za vrijeme korištenja obaveznoga porodiljskog dopusta, ako je povoljnija od nadoknade plaće utvrđene prema članku 33. i članku 34. stavku 2. točki 3. ovoga Zakona“ (Hrvatski sabor, 2001). U članak 25. dodan je i dio o novčanim naknadama za nezaposlene majke te majke na redovitom školovanju. Članak 30. također dobiva dopunu prema kojoj korisnik nekog od prava (trudnoća, porodiljski dopust i sl.) ima pravo na nadoknadu plaće i po prestanku radnog odnosa sve dok ne istekne vrijeme korištenja prava (Hrvatski sabor, 2001).

Zakon o radu iz 1995. godine definira pravo na ostvarivanje i trajanje rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta, tada nazivanog porodni dopust. Prema članku 58. toga Zakona, rodiljni, odnosno porodni dopust moguće je koristiti od već od 45 dana prije poroda, a 28 dana prije poroda do 6 mjeseci djetetova života dopust je obavezan. Prema članku 65. toga zakona „zaposlenik koji ga koristi ima pravo na naknadu plaće prema posebnim propisima“ (Hrvatski sabor, 1995). Također, iskazano je u članku 70. kako trudnica, odnosno korisnik dopusta ne može dobiti otkaz (Hrvatski sabor, 1995). Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2003. godine ukida se članak 63. Zakona o radu koji se tiče prava majke odgajateljice. Status majke odgajateljice stjecale su majke, zaposlene i nezaposlene s četvero i više djece. Prava koja su ostvarivale tim statusom su „pravo na novčanu naknadu, mirovinsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i druga prava u skladu s posebnim propisima“ (Hrvatski sabor, 2003).

Zakon o mirovinskom osiguranju iz 1998. godine u članku 25. u staž osiguranja kao vrijeme provedeno u zaposlenju s punim radnim vremenom računa i „razdoblje koje u zaposlenju sa skraćenim radnim vremenom koje provedu: 1) zaposleni roditelj koji radi s polovicom punoga radnog vremena nakon proteka obveznoga porodiljnog dopusta (...)“ (Hrvatski sabor, 1998.) Članak 141. i 145. toga Zakona bave se pitanjima izračuna osnovice za obračunavanje i plaćanje doprinosa te obveze plaćanja doprinosa (Hrvatski sabor, 1998). Naknadnim izmjenama Zakona o mirovinskom osiguranju nisu donesene promjene koje bi imale utjecaj na položaj majke kao osiguranika.

7. ZAKON O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA

Zakon koji, može se reći, sadržava elemente ranije spomenutih zakona u jednome donesen je 2008. godine pod nazivom Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Hrvatski sabor, 2008). Potpore se prema Zakonu dijele na vremenske i novčane. Vremenske potpore uključuju dopuste, poštete od rada te propisano vrijeme za brigu o djetetu. Novčane potpore, koje su fokus ovog rada, jesu „naknada plaće, novčana naknada, novčana pomoć i jednokratna novčana potpora za novorođeno dijete“ (Hrvatski sabor, 2008). Potpore mogu ostvariti majka i otac djeteta ili osoba koja se skrbi o djetetu sukladno zakonima te se odredbe jednako primjenjuju i na roditelje i u bračnoj i u izvanbračnoj zajednici (Hrvatski sabor, 2008).

U Zakonu je definirano u članku 7. tko je to, odnosno tko može biti korisnik roditeljskih i roditeljskih potpora. Kako bi ostvario neku od potpora, roditelj, odnosno korisnik mora imati priznat status osiguranika obaveznog zdravstvenog i mirovinskog osiguranja. Time se pravo priznaje skupinama korisnika koji su zaposleni kod domaćeg ili stranog poslodavca sa sjedištem tvrtke u Republici Hrvatskoj, koji imaju prebivalište u Republici Hrvatskoj, ali rade u inozemstvu (Hrvatski sabor, 2008). Pravo uključuje i samozaposlene korisnike koji imaju priznat status osiguranika obaveznog zdravstvenog i mirovinskog osiguranja. U tu skupinu spadaju korisnici koji obavljaju obrtničke djelatnosti, slobodna zanimanja, osobe koje obavljaju djelatnost poljoprivrede te službenici vjerskih zajednica (Hrvatski sabor, 2008).

Prava koja korisnik može ostvariti su: „1. roditeljski dopust, 2. roditeljski dopust, 3. rad s polovicom punoga radnog vremena, 4. rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, 5. stanku za dojenje djeteta, 6. dopust trudnoće ili majke koja doji dijete, 7. dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, 8. mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta“ (Hrvatski sabor, 2008). U fokusu ovog rada su roditeljski i roditeljski dopust. Pravo na roditeljski, odnosno roditeljski dopust te pravo na rad s polovicom radnog vremena povezani su s pravom na naknadu plaće. Prema Zakonu, Članak 24., zaposleni ili samozaposleni roditelj korisnik prava na roditeljski dopust ili prava na rad s polovicom radnog vremena ima pravo na naknadu u iznosu 100% osnovice za nadoknadu plaće (Hrvatski sabor, 2008). Općenito, nakon isteka obaveznog roditeljskog dopusta te po isteku roditeljskog dopusta do druge, odnosno treće godine života djeteta, ukoliko roditelj uzima više dodatnog roditeljskog dopusta, iznos naknade na koju roditelj ima pravo smanjuje se. Dodatno su definirana i prava

roditelja s djecom s poteškoćama u razvoju te u pravilu ta kategorija roditelja ima pravo na nešto duže trajanje dopusta ili pravo na skraćeno radno vrijeme koje im se plaća kao puno (Hrvatski sabor, 2008). „Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj, koji ne ispunjava uvjet staža osiguranja u trajanju od najmanje 12 mjeseci neprekidno, za vrijeme korištenja prava utvrđenih ovim Zakonom ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 50% proračunske osnovice“ (Hrvatski sabor, 2008). Napomena je kako naknada za spomenutu kategoriju roditelja ne može bit niža od 50% proračunske osnovice (Hrvatski sabor, 2008).

Kada je riječ o kategorijama roditelja poljoprivrednika i nezaposlenih roditelja koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na potpore iz ranije spomenutog Članka 7. Zakona, oni imaju pravo na „rodiljnu i roditeljsku poštedu od rada te pravo na novčanu naknadu za vrijeme korištenja tih prava“ (Hrvatski sabor, 2008). Za kategoriju nezaposlenih roditelja važno je spomenuti i dodatne uvjete potrebne za ostvarenje prava, a uvjeti se odnose na posjedovanje hrvatskog državljanstva, prebivalište u Republici Hrvatskoj tri godine i duže, zdravstveno osiguranje te da se osoba vodi u evidenciji nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje „najmanje 9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine prije rođenja djeteta“ (Hrvatski sabor, 2008). U situacijama gdje su roditelji izvan sustava rada, majka je ta koja može ostvariti neka od prava kao što je novčana pomoć za vrijeme trajanja rodiljske pomoći dok se dio prava poput neiskorištenog dijela prava može prenijeti na oca pod uvjetom da je u istom statusu kao i majka. Novčana pomoć u ovakvim slučajevima iznosi 50% proračunske osnovice (Hrvatski sabor, 2008). Kao kategorija novčane potpore postoji i jednokratna novčana potpora za novorođeno dijete. Pravo na tu potporu ostvaruje se slično kao i pravo na naknadu plaće uz neke dodatne uvjete. Iznos jednokratne novčane potpore jest 70% proračunske osnovice (Hrvatski sabor, 2008).

Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama od 2008. godine do 2022. godine imao je 8 ispravaka, izmjena i nadopuna. Najčešće je riječ o promjenama visine postotka proračunske osnovice koji se isplaćuje kao naknada, o promjenama duljine trajanja prava na potpore za određene kategorije roditelja u različitim situacijama kao što su smrt djeteta, smrt roditelja, gubitak prava na roditeljsku skrb nad djetetom i slično (Hrvatski sabor, 2011a).

Najviše izmjena imao je Članak 24. Zakona. Prve izmjene nastale su 2013. godine te prema Zakonu ukoliko samo jedan roditelj koristi prava tada prvih 6 mjeseci nakon rođena djeteta ima pravo na 100% iznosa naknade plaće, odnosno proračunske osnovice. Ukoliko pravo koriste oba

roditelja tada je vrijeme trajanja isplate takve naknade produženo na 8 mjeseci (Hrvatski sabor, 2013).

Posljednji Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama iz 2022. godine značajno je proširen u odnosu na onaj iz 2008. godine. Člankom 18. toga Zakona definirano je kako roditeljski dopust može trajati 8 ili 30 mjeseci ovisno o broju rođene djece te o načinu na koji se dopust koristi. Dopust roditelji koriste podijeljeno, u načelu svaki po pola, s tim da svakome ostaju 2 mjeseca koje ne mogu prenijeti na onog drugog (Hrvatski sabor, 2022a). Za vrijeme korištenja prava „zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj ima prava iz obveznoga mirovinskog osiguranja i pravo na plaćene doprinose prema propisima kojim se uređuju prava iz mirovinskog osiguranja i propisima kojima su uređeni obvezni doprinosi“ (Hrvatski sabor, 2022a). Naknada ne može iznositi više od 225,5% proračunske osnovice mjesečno, odnosno više od 995,45 eura ili 7500,13 kuna. Naknada može iznositi manje od 100% osnovice za plaće ako „100% od osnovice za naknadu plaće iznosi manje od toga iznosa, s tim da nikako ne može iznositi manje od 70% proračunske osnovice (309,01 EUR/2.328,20 kuna)“ (HZZO, 2023).

Najveći novitet koji je donesen s novim Zakonom jest pravo na očinski dopust. Člankom 7. Zakona, očinski dopust definira se kao „dopust zaposlenog ili samozaposlenog oca ili njemu izjednačene osobe koja se brine o djetetu, povodom rođenja djeteta, radi pružanja njege i podizanja tog djeteta“ (Hrvatski sabor, 2022a). Očinski dopust traje ovisno o broju djece, od 10 radnih dana za jedno do 15 radnih dana za blizance. Očinski dopust za razliku od roditeljskog dopusta nije prenosiv. Za vrijeme korištenja očinskog dopusta, otac ima pravo na naknadu plaće u visini od 100% osnovice za nadoknadu plaće (Hrvatski sabor, 2022a).

Pregledom dokumenata i zakona jasno je vidljivo kako zakonodavni okvir i mjere za zaštitu materinstva u Republici Hrvatskoj postoje te se postupno razvijaju i proširuju na različite kategorije majki, odnosno roditelja. Međutim, postavlja se pitanje koliko su te mjere učinkovite te koliko doprinose ili odmažu ženama na tržištu rada. Ravnopravnost žena i muškaraca na tržištu rada spominje se i u samoj Nacionalnoj obiteljskoj politici zajedno sa idejom, odnosno težnjom ka ostvarivanju dvohraniteljskog modela obitelji (DZZOMM, 2003). Ipak, jesu li žene zaista ravnopravne?

8. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Feminizacija radne snage u Hrvatskoj je prisutna još iz tranzicijskog razdoblja. U Europi je od 2000. godine u porastu i broj parova gdje su oba partnera zaposlena. „Takvoj situaciji su svakako doprinijele brojne sociodemografske, socioekonomske i kulturološke promjene u sveukupnom položaju žena“ (Kerovec, 2003: 264). To uključuje duže obrazovanje žena, prvenstveno završavanje srednje škole, zatim i fakulteta, sve kasnijeg rađanja te ih više ulazi na tržište rada. Ravnopravnost žena i muškaraca u Republici Hrvatskoj uređeno je Zakonom o ravnopravnosti spolova, Zakonom o suzbijanju diskriminacije te Zakonom o radu (Zlatkov, 2022: 5-10). Usprkos tome još uvijek se mogu zabilježiti nejednakostima što po pitanju zaposlenja i radnih mjesta, što po pitanju plaća. „Diskriminacija žena u okviru rada najviše pogađa one starije, žene u trudnoći i žene s djecom“ (Zlatkov, 2022: 12). Diskriminacija se manifestira u izravnom i neizravnom obliku. U izravnom obliku riječ je o diskriminatornim oglasima za posao koji su nerijetko napisani na način da odbiju osobe određenih karakteristika, oglasi koji nisu pisani neutralno, već dodjeljuju neku ulogu spolu (npr. žena za čišćenje), razlike u plaćama između žena i muškaraca na istom radnom mjestu i slično. Kod diskriminacije u neizravnom obliku najčešće je riječ o ne prilagođavanju vremena održavanja tečajeva za osposobljavanje, zahtijevanje uvjeta i vještina koje nisu neophodne i slično (Zlatkov, 2022: 13). Uzme li se sve navedeno zajedno u obzir, diskriminacija žena na poslu, odnosno tržištu rada može se podijeliti na četiri vrste: “1) otežano zapošljavanje žena, 2) niže plaće, 3) segregacija zanimanja po spolu te 4) uvjeti napredovanja na poslu“ (Zlatkov, 2022: 14).

Otežano zapošljavanje žena prisutno je u nekoliko oblika među kojima su diskriminacija već na samom razgovoru za posao te sklapanjem ugovora na određeno vrijeme. Oglasi za posao prva su stanica. Oglas može biti napisan na način da favorizira jedan spol. Iako postoje situacije kada je to opravdano, nerijetko nema opravdanja za takvo pisanje oglasa s obzirom na to da uvjet za odabir zaposlenika ne bi trebao, a ni smio biti spol, već isključivo kompetencije kandidata. Kada je riječ o samim razgovorima za posao, neprimjerena pitanja upućena ženama više su postala očekivana, nego neočekivana. Takva pitanja obuhvaćaju ona koja se tiču bračnog statusa, trudnoće i materinstva (Zlatkov, 2022: 15). Zakon o radu takva pitanja nema popisana (Hrvatski sabor, 2014), već su ona dio opće poslovne prakse. Kandidat, odnosno kandidatkinja nije dužna odgovoriti na takva pitanja, ali odgovaraju zbog straha od potencijalnog odbijanja od strane poslodavca (Zlatkov, 2022: 16). Pitanje o trudnoći ili planiranju trudnoće poslodavci nerijetko pitaju žene zbog

planiranja poslovanja s obzirom na to kako je za žene obavezan rodiljni dopust, a za vrijeme dopusta za zaposlenicu je potrebno pronaći zamjenu. Osim toga, žene tradicionalno češće uzimaju bolovanje kako bi brinule o djeci u slučaju bolesti, zato poslodavci češće između ženskog i muškog kandidata za isto radno mjesto odabiru muškarca (Zlatkov, 2022: 16).

Postojanje razlike u plaćama između žena i muškaraca opće je poznato. Prema Zakonu o radu „poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti“ (Hrvatski sabor, 2022). Ipak, iznosi prosječne mjesečne neto plaće za isto zanimanje nisu jednaki za žene i muškarce. U prvom tromjesečju 2023. godine prosječna neto plaća iznosila je 1100 eura. Za žene prosječan iznos neto plaće bio je 1069 eura, a za muškarce 1145 eura. Dakle, sama prosječna neto plaća za žene bila je niža od ukupne prosječne neto plaće (DZS, 2023b). Prosječna bruto plaća za žene u istom razdoblju iznosila je 1466 eura, a za muškarce 1577 eura. Prosječan broj plaćenih radnih sati za žene je 171, a za muškarce 172. Za jedan radni sat žene su u prosjeku plaćene 6,10 eura, a muškarci 6,51 euro (DZS, 2023b).

U 19 skupina zaposlenja u pravnim osobama prema NKD-u 2007. prosječne neto plaće žena u većini skupina bile su niže od plaća muškaraca. Negdje je riječ o iznosima od 6 ili 7 eura, dok je u nekim skupinama razlika i do 100 eura. Djelatnosti u kojima su žene ostvarile veću prosječnu neto plaću su opskrba vodom i gospodarenje otpadom te građevinarstvo (DZS, 2023b). Ipak, treba uzeti u obzir kako je riječ o prosječnim neto plaćama te uzeti u obzir i odnos broja zaposlenih žena i muškaraca po djelatnostima. U nekim djelatnostima žene čine pola ili gotovo pola ukupnog broja zaposlenih, dok u nekim djelatnostima poput prijevoza i skladištenja gdje je ukupan broj zaposlenih 75 511, a žena je 17 734 (DZS, 2023c). S druge strane, u djelatnostima kojima su prosječne neto plaće žena veće poput opskrbe vodom i gospodarenjem otpadom broj zaposlenih žena je 5 654 od ukupnog broja zaposlenih koji je 25 997, a u djelatnosti građevinarstva broj žena je 11 118 od ukupnog broja 108 197 (DZS, 2023c). Spomenute tri skupine djelatnosti specifične su i svojevrsna su iznimka, ipak problem su ostale skupine gdje su žene pola ili gotovo pola od ukupnog broja zaposlenih, a prosječne neto plaće im iznose manje nego muškim kolegama.

Segregacija zanimanja prema spolu usko je povezano s ranije objašnjenim razlikama u plaćama žena i muškaraca. Profesionalna segregacija postoji u obliku horizontalne i vertikalne segregacije. Horizontalna se odnosi na podjele poslova na tradicionalno ženske i muške te zapošljavanje žena najčešće na administrativnim poslovima te u uslužnim djelatnostima dok se muškarci zapošljavaju

u djelatnostima koje pretežito obuhvaćaju fizičke poslove (Galić, 2011: 40). Vertikalna segregacija podrazumijeva zapošljavanje žena na položajima koji su niži u hijerarhiji određene djelatnosti. Riječ je o položajima koji ne pružaju ili pružaju manje društvenog ugleda te na tim poslovima postoji manje šanse za napredovanje na viši položaj (Galić, 2011: 40).

Napredovanje na poslu u slučaju žena na tržištu rada jest fenomen staklenog stropa. Taj fenomen podrazumijeva razlike u plaćama žena i muškaraca na istim radnim mjestima, razlike u razini odgovornosti posla, razlike u vrednovanju doprinosa žena na radnom mjestu. Također, uključuje i postojanje razlike u mogućnostima zapošljavanja, razlike u mogućnostima za napredovanje, neodgovarajući broj radnih sati te nemogućnost obrazovanja. Sve navedeno zajedno ograničava mogućnost žene da napreduje u hijerarhiji tvrtke u kojoj radi (Koričan i Jelavić, 2008: 60).

Navedene vrste diskriminacije žena na radnom mjestu prikazuju zašto je zapošljavanje i ostanak na nekom radnom mjestu za žene otežan. Situacija se dodatno komplicira za žene koje se odluče postati majke ili to već jesu. „Pomirivanje obaveza koje proizlaze iz istovremenog roditeljstva te sudjelovanja na tržištu rada ubraja se među »nove« socijalne rizike (...)“ (Dobrotić, 2015: 354). Osim toga, participacija žena na tržištu rada je u porastu, kako je i ranije spomenuto broj rođene djece se smanjuje, dolazi i do promjena u samom sastavu obitelji. Sve zajedno došlo je na stol donositeljima odluka, ali i istraživačima (Dobrotić i Laklija, 2009: 45). Tom temom nije se moguće baviti unutar samo jedne discipline, već je riječ o mnogo faktora koji se međusobno preklapaju i imaju utjecaj jedni na druge iako to možda pri prvom pogledu nije očito.

Sukob obiteljskih i radnih obaveza može se definirati kao nemogućnost usklađivanja uloga koje pojedinac ima u privatnoj sferi i u poslovnoj sferi. Istovremeno osoba se nalazi pod pritiscima i zahtjevima koji dolaze iz obje sfere (Dobrotić i Laklija, 2009: 46). Sukob obitelj i posao je dvosmjernan što znači kako se manifestira u obliku sukoba obitelj – posao gdje je obitelj ona sfera koja je dominantna i otežava ispunjavanje poslovnih obveza ili pronalaženje odgovarajućeg posla. Drugi smjer sukoba je smjer posao – obitelj. U ovom slučaju poslovne obveze su dominantne i utječu na ispunjavanje privatnih. Sukob obitelj – posao, odnosno posao – obitelj je poput neprekinutog kruga jer se nezadovoljstvo zbog neispunjavanja obaveza iz druge sfere zbog dominantne sfere prenosi natrag na dominantnu sferu (Dobrotić i Laklija, 2009: 46).

Istraživači se slažu kako je postojanje sukoba posao – obitelj češće nego obrnuto, ali isti čimbenici utjecaja ne daju jednake rezultate u različitim istraživanjima. Dijelom su uzrok takvih rezultata

sociokulturne odrednice, dio leži i u samoj metodologiji istraživanja i dostupnom uzorku, ali i samoj procjeni istraživača o tome što je negativno, a što pozitivno (Dobrotić i Laklija, 2009: 47). „Za hrvatsku su obitelj karakteristične i spore vrijednosne promjene te ona još uvijek zadržava tradicionalna obilježja“ (Dobrotić i Laklija, 2009: 49). Iako je u hrvatskom društvu došlo do emancipacije žena i njihovog ulaska na tržište rada kućanski poslovi i poslovi brige oko obitelji još su uvijek poslovi koje primarno rade žene. „Uzmemo li u obzir i u Hrvatskoj u pravilu prevladavajuću zaposlenost u punom radnom vremenu koja pred pojedinca stavlja sasvim drugačije zahtjeve od onih u obitelji, opterećenje je višestruko“ (Dobrotić i Laklija, 2009: 49).

Istraživanje koje su provele Dobrotić i Laklija na primjeru Republike Hrvatske potvrdilo je ranije spomenutu tvrdnju kako je sukob posao – obitelj češći nego obrnuto (2009: 56). Također, žene češće nego muškarci iskazuju kako u njihovom slučaju postoji sukob u oba smjera. Paralelno s time prema rezultatima Europske studije vrednota većina građana u Hrvatskoj smatra kako žena mora raditi, ali istovremeno više od pola ispitanih (63%) smatra kako su ženama prioritet dom i obitelj. Prema tim odgovorima vidljivo je kako se na žene stavlja dodatno opterećenje, samim time jasno je kako su potrebne mjere obiteljske politike, odnosno mjere kojima bi se prvenstveno za žene omogućilo pomirenje poslovnih i obiteljskih obaveza (Dobrotić i Laklija, 2009: 56).

9. POMIRENJE POSLOVNIH I OBITELJSKIH OBAVEZA

Politike usklađivanja poslovnih i obiteljskih obaveza kada su se počele značajnije primjenjivati i provoditi za cilj su imale poticanje žena na priključivanje tržištu rada. U međuvremenu prepoznato je kao bi dodatno ulaganje u te mjere omogućilo postizanje rezultata i u drugim područjima socijalne države kao što su „suzbijanje (dječjeg) siromaštva te ublažavanje njegovih posljedica, potreba za poboljšanjem obrazovnih ishoda i dodatnim ulaganjem u ljudski kapital, doseganje rodne ravnopravnosti i ublažavanje društvenih razlika, ublažavanje demografskih pritisaka te poboljšanje dugoročne održivosti sustava socijalnog osiguranja“ (Dobrotić, 2015: 354). Dodatna ulaganja zagovara i Europska unija uz napomenu kako je nužno poštivanje jednakosti te omogućavanje određene razine socijalne sigurnosti. Takvi su i mehanizmi Europske unije za to područje, „a koji su primarno usmjereni k održavanju povezanosti roditelja s tržištem rada, dok se sve češće zanemaruju pitanja rodne ravnopravnosti te dobrobiti obitelji“ (Dobrotić, 2015: 354). Ipak, Europska unija pred zemlje članice ne stavlja konkretne zahtjeve po tom pitanju, već je položaj roditelja različit od zemlje do zemlje i ovisi preferencijama i kulturi, ali drugo objašnjenje ističe kako je riječ i o samim politikama usklađivanja koje su ključan faktor utjecaja na sam položaj roditelja (Dobrotić, 2015: 354).

Obrasci ulaska i izlaska s tržišta rada nisu jednaki za žene i muškarce te se oblik krivulje kretanja zaposlenosti može značajno razlikovati od osobe do osobe. „Krivulja kretanja zaposlenosti kroz životni ciklus u pravilu poprima obrnuti U-oblik te upravo u razdoblju formiranja obitelji stope zaposlenosti dosežu svoj vrhunac i tamo se zadržavaju do starije dobi, odnosno do izlaska pojedinaca s tržišta rada“ (Dobrotić, 2015: 356). Kada je riječ o ženama oblik te krivulje nešto je drugačiji i više ima oblik slova M. Razlog zašto se krivulja tako oblikuje jest izlazak žena s tržišta rada u periodu osnivanja obitelji, najčešće između 25 i 35 godina. Razlike u zaposlenosti između žena i muškaraca fertilne dobi¹ još su izraženije kada je djece više i mlađe su dobi (Dobrotić, 2015: 3356). Prema dostupnim podacima za Republiku Hrvatsku dobna skupina je određena od 25 do 49 godina. Iako se raspon godina može činiti predug u obzir treba uzeti prosječnu dob majke pri rađanju prvog djeteta, prema podacima iz 2017. godine to je 28,9 godina, te kako su majke te koje češće izlaze s tržišta rada kako bi brinule o djeci bilo da je riječ o napuštanju posla ili korištenju bolovanja (DZS, 2018). Promatrane su brojke za prvo i drugo polugodište za 2001., a za 2011. i

¹ Razbolje od 25 do 49 godina života uzima se kao fertilno doba i za žene i za muškarce.

2021. godinu su promatrane prosječne godišnje brojke. Razlog takvog odabira podataka jest razlika u dostupnosti podataka o prosjeku koji se za tu kategoriju podataka računa tek od 2008. godine (DZS, 2001, 2011, 2022).

	Žene	Muškarci
2001. I	472 000	532 000
2001. II	454 000	539 000
2011.	401 000	445 000
2021.	491 000	557 000

Tablica 1. Broj zaposlenih žena i muškaraca u RH, dobne skupine 25 do 49 godina.

Izvor: Autorica prema podatcima DZS (2001, 2011, 2022).

Krivulje kretanja zaposlenosti koje su prikazane u izvorima DZS-a slične obliku slova M, ali sa blažim spuštanjem u sredini. Ono što je odmah vidljivo na usporedno postavljenim krivuljama kretanja zaposlenosti žena i muškaraca jest kako je krivulja za žene nalazi niže, odnosno ima niže vrijednosti, nego ona za muškarce (DZS, 2001, 2011, 2022). Korišteni su podatci sa po 10 godina razmaka. Za 2001. godinu pomalo je i očekivano kako postoje razlike u broju zaposlenih žena i muškaraca s obzirom na cijeli proces tranzicije i prilagodbe nakon rata. Međutim, podatci 10 i 20 godina kasnije pokazuju kako razlike postoje i nakon proteka toliko vremena i nakon donošenja zakona i mjera za podršku roditeljima.

Ishodi politika usklađivanja obiteljskog života nerijetko se u istraživanju mjere tako što se svaka mjera promatra zasebno. Istraživanje koje je provela Dobroć objedinjuje nekoliko mjera na jednome mjestu (2015: 360). Ipak, fokus ovog rada je na roditeljskim potporama, odnosno dopustima i naknadama. Kako je rečeno i ranije, roditeljske naknade se vežu uz roditeljske dopuste. „Dopusti namijenjeni skrbi za djecu omogućavaju roditeljima privremeni izlazak s tržišta rada te na taj način neposredno podupiru roditeljsku skrb u ranom djetinjstvu, ujedno doprinoseći dobrobiti djeteta“ (Dobroć, 2015: 360-361). Dodatna korist od dopusta ostvaruje se kada je dopust primjereno plaćen. „Štoviše, izdašnost je naknada za vrijeme trajanja dopusta (posebice roditeljskih) ključni čimbenik korištenja prava na dopuste te bitno određuje i stvarni učinak dopusta“ (Dobroć, 2015: 361). Na visine naknade i trajanje dopusta ovise o obiteljskim

politikama države, ali i o idealima skrbi. U Republici Hrvatskoj zaštita materinstva i djece prioritet je koji je naveden u nizu zakona i politika (Hrvatski sabor, 1993, 2008, 2006).

Osim visine naknade za vrijeme trajanja dopusta u obzir treba uzeti i samo trajanje dopusta. Prema Zakonu o roditeljskim potporama iz 2022. godine obvezni roditeljski dopust traje 98 dana, a sam roditeljski dopust uključivo sa obaveznim traje do navršenih 6 mjeseci djeteta. Od djetetovih navršenih 6 mjeseci započinje roditeljski dopust koji traje 8 do 30 mjeseci ovisno je li riječ o prvom, drugom, trećem djetetu ili blizancima (Hrvatski sabor, 2022a). Dopusti omogućavaju ženama povezanost s tržištem rada umjesto potpunog isključenja te je šansa za povratak na posao veća. Postavlja se pitanje koja je optimalna duljina trajanja dopusta koja je istovremeno korisna za dijete, ali i poticajna za roditelje da se vrate na tržište rada (Dobrotić, 2015: 361). „Dopusti se dovode u vezu i s rodnim razlikama u plaćama. Dok istraživanja potvrđuju kako žene koje u potpunosti iskoriste pravo na roditeljski dopust u prosjeku zarađuju manje nakon što se vrate na posao, ona nisu jednoznačna oko toga koliko dugo negativan učinak na plaće traje“ (Dobrotić, 2015: 363).

Pokazalo se kako duži dopusti imaju negativan učinak na vjerojatnost da se žena vrati na posao. Osim toga dolazi i do „nagrizanja ljudskog kapitala“ što se očituje u nedostatku ili slabijim znanjima i vještinama. Ipak, nema jednoznačnog zaključka o tome koja duljina trajanja dopusta je preduga. Razlog tome je različito računanje dopusta u smislu računanja plaćenog i neplaćenog dopusta zajedno ili odvojeno (Dobrotić, 2015: 362). Neka od mišljenja i nalaza ističu kako je 40 tjedana, odnosno 10 mjeseci, plaćenog dopusta optimalno i za dijete i za mogućnost žene za povratak na posao. Druga istraživanja pokazuju kako je 20 tjedana, odnosno 5 mjeseci optimalno te kako svaki tjedan više ima negativan učinak (Dobrotić, 2015: 362). Pokazalo se i kako očinski dopusti za razliku od roditeljskih, odnosno onih koje koriste žene, nemaju učinak na zaposlenost muškaraca. „Postojeće analize pokazuju kako dopusti u trajanju do šest mjeseci imaju neutralni učinak na visinu plaća, dok su negativni učinci prisutni kod dužih dopusta“ (Dobrotić, 2015: 363). Opći zaključak na temelju svih istraživanja koje je Dobrotić spomenula bio bi kako dopust duži od pola godine ima negativan učinak na položaj žene na radnom mjestu što se očituje u slabljenju vještina te izlasku iz poslovnih tokova. Također, duži dopusti dovode i do diskriminacije žena na tržištu rada jer je pretpostavka kako će žena iskoristi dopust do kraja, što za poslodavca nije isplativo (Dobrotić, 2015: 363).

Vratimo li se na primjer Republike Hrvatske stanje po pitanju mjera roditeljskih i roditeljskih potpora je sljedeće: Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama donesen je 2008. godine (Hrvatski sabor, 2008) Prve izmjene koje se tiču duljine trajanja dopusta donesene su 2011. godine kada je trajanje roditeljskog dopusta nakon poroda produženo sa 42 dana na 70 dana. Vrijeme trajanja roditeljskog dopusta ostalo je nepromijenjeno u trajanju 6, odnosno 30 mjeseci (Hrvatski sabor, 2011a). Od 2011. godine roditeljski dopust produžava se na 8 do 30 mjeseci (Hrvatski sabor, 2013). Izmjenama iz 2017. godine podignute su gornje granice visine naknade po kategorijama za roditelje korisnike potpora (Hrvatski sabor, 2017). Postavlja se pitanje jesu li te izmjene zakona imale utjecaja kada je riječ o broju korisnika naknada? To će se pokušati utvrditi na temelju iznosa potrošenih na roditeljske naknade te na temelju broja korisnika naknada. U nastavku se nalaze tablice 2 i 3 sa spomenutim podacima.

Tablica 2 sadrži podatke o količini novca potrošenoga na roditeljske naknade za vrijeme trajanja roditeljskog dopusta u vremenu od 2008. godine do 2017. godine. Tamnijim slovima naznačene su godine kada je donesen Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, odnosno njegove izmjene.

Godina	Iznos u HRK	Godina	Iznos u HRK
2008.	893 453 560	2013.	866 589 985
2009.	971 808 102	2014.	827 271 532
2010.	948 976 511	2015.	853 782 648
2011.	895 935 273	2016.	844 579 612
2012.	907 596 550	2017.	887 898 801

Tablica 2. Novac utrošen na roditeljske naknade od 2008. do 2017. godine.

Izvor: Autorica prema HZZO²

Prema Tablici 2 vidljivo je kako porast iznosa potrošenog novca nije konstantan. Nakon 2008. godine dolazi do porasta iznosa što se i nije očekivalo s obzirom na ekonomsku krizu iz 2008. godine. U obzir treba uzeti i podatak za 2007. godinu kada je iznos bio 684 116 167 te je u 2008. godini značajno narastao zbog delimitiranja iznosa naknada (HZZO, 2009). Trend se nastavio i na 2009. godinu. Iako je iznos bio veći 2009. godine nego 2008. godine taj rast se nije nastavio i u 2010. godini. Nove izmjene Zakona dogodile su se 2011. godine, kako je ranije spomenuto

² HZZO – Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2009, 2010, 2011, 2012, 2014, 2016, 2018.

produžilo se trajanje roditeljskog dopusta te je pretpostavka kako je do povećanja došlo zbog povećanja broja korisnika potpora. (Hrvatski sabor, 2011a). Nove izmjene Zakona donesene su 2013. godine kada je produžen roditeljski dopust (Hrvatski sabor, 2013). Ipak, umjesto porasta iznosa u 2014. godini dolazi do njegovog smanjenja. U sljedeće tri godine nije bilo konstante, 2015. potrošeni iznos bio je veći nego 2014. godine, ali 2016. godine iznos je manji te 2017. godine ponovo raste, ali nije veći od iznosa prije 2013. godine. Postavlja se pitanje je li povećanje iznosa zaista uvjetovano porastom broja korisnika ili je riječ povećanju iznosa, a broj korisnika je isti ili manji? Za odgovor na to pitanje potrebno je promotriti podatke u Tablici 3.

Tablica 3 sastavljena je od podataka iz Izvještaja pravobraniteljice za ravnopravnost spolova o broju korisnika roditeljskih i roditeljskih potpora, u ovom slučaju to su roditeljski i roditeljski dopusti (PRS, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018). Za razliku od Tablice 2, prva navedena godina u ovoj tablici je 2009. jer je to prva godina za koju su podatci bili dostupni. Tablica je podijeljena na dva dijela. Prvi dio odnosi se na razdoblje 2009. godine do 2012. godine. U tom razdoblju brojke su prikupljane na način da se broj korisnika obaveznog roditeljskog dopusta bilježio odvojeno od broja korisnika roditeljskog dopusta do 6 mjeseci (iako se nastavljaju jedan na drugi do 6 mjeseci starosti djeteta), odnosno roditeljskog dopusta do 180 dana. U drugom dijelu tablice za period od 2013. do 2017. godine u jednu kategoriju se računao roditeljski dopust do 6 mjeseci (obavezni i dodatni dio zajedno) te roditeljski dopust nakon 6 mjeseci.

Rodiljni dopust nakon obaveznog		Roditeljski dopust do 180 dana		
Godina	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
2009.	26 997	146	28 729	731
2010.	28 974	131	29 660	877
2011.	27 718	131	26 852	927
2012.	27 290	133	26 111	1042
	Rodiljni dopust do 6 mjeseci		Roditeljski nakon 6 mj	
<u>2013.</u>	41 971	165	42 343	2023
2014.	40 174	163	39 719	2036
<u>2015.</u>	62 864	170	42 672	2030
2016.	63 923	158	41 704	1930
2017.	65 491	204	42 993	2013

Tablica 3. Broj korisnika rodiljnih i roditeljskih potpora.

Izvor: Autorica prema PRS³.

U Tablici 3. dvije su godine podebljane i podvučene. Razlog takvog označavanja za 2013. jest kako bi se ukazalo na razliku u metodi prikupljanja podataka u odnosu na prethodne godine. Razlog zašto je 2015. godina tako označena jest zato što ponovo dolazi do promjene metodologije prikupljanja podataka te se uz rodiljni, odnosno roditeljski dopust uračunava i mjera rada na pola radnoga vremena (PRS, 2016). Zbog svega navedenog podatci za period od 2009. do 2012. godine nisu usporedivi s podacima nakon 2012., ali su usporedivi međusobno te se koriste kao takvi. Isto vrijedi i za podatke od 2013. do 2015. te od 2015. do 2017. godine. Dostupni su podatci i za godine nakon 2017. godine, ali zbog usporedivosti s drugim podacima promatra se razdoblje od 2008., odnosno 2009. do 2017. godine.

Promatranjem i usporedbom podataka iz Tablice 2. i Tablice 3. moguće je uočiti sljedeće: iznos potrošenih sredstava 2010. u odnosu na 2009. godinu bio je manji, ali je u 2010. bilo više korisnika naknada. Godinu nakon, 2011. iznos sredstava je niži kao i broj korisnika u odnosu na prethodnu

³ PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018.

godinu. Značajan porast iznosa sredstava vidljiv je 2012. godine u odnosu na 2011. ali je 2012. godine bilo manje korisnika nego 2011. godine. Dakle, uzrok rasta utrošenih sredstava nije porast broja korisnika, već izmjene zakona kojima su podignute neke od gornjih granica za naknadu plaća (Hrvatski sabor, 2011a). Godine 2012. i 2013. nije moguće usporediti zbog ranije spomenute drugačije metode obrade podataka. Ipak, usporede li se 2013. i 2014. godina vidljivo je kako u 2014. niži iznos prati i niži broj korisnika. Razdoblje 2015. do 2017. godine promatra se zasebno zbog drugačije metode prikupljanja podataka. Utrošeni iznos za 2015. godinu veći je nego za 2016. godinu, ali 2016. godine ima manje korisnika nego 2015. godine. Povećanje iznosa vidljivo je 2017. u odnosu na 2016. godinu. To povećanje prati i povećanje broja korisnika. Iako je teško usporediti sve odabrane godine međusobno, vidljivo je kako nije pravilo da potrošeni iznos i broj korisnika prate, odnosno povećavaju ili smanjuju.

Problem na koji se nailazi pri ovoj analizi jest mijenjanje metoda prikupljanja podataka zato je teško pratiti promjene i vidjeti realnu sliku o učincima Zakona o rodiljnim i roditeljskim potpora na broj korisnika, odnosno korisnica jer je prema Tablici 3. vidljivo kako rodiljne, ali i roditeljske dopuste većinom koriste majke. Značajnog povećanja broja očeva koji koriste dopuste u smislu povećanje te brojke na broj s tisućicom, a da to povećanje nije uzrokovano spajanjem više kategorija u jednu zbog drugačije metode prikupljanja podataka. Broj očeva koji koriste roditeljski dopust veći je, nego broj očeva koji koriste rodiljni dopust, ali je i na tu brojku utjecala promjena metode. Nedostatak je i dostupnost, odnosno nedostupnost podataka s obzirom na to kako su podatci o iznosima potrošenima na rodiljne naknade navedeni u dokumentima drugačijih naziva i opsega, a podatci o broju korisnika naknada nisu dostupni na stranicama HZZO-a koji je nadležan za njihovu isplatu, već su ti podatci pronađeni u izvještajima Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. Ni ti izvještaji nemaju ujednačene podatke što nije odgovornost te institucije, već one koja podatke prikuplja i dostavlja, dakle HZZO.

10. ZAKLJUČAK

Negativna demografska slika Republike Hrvatske i nezaposlenost teme su od velike važnosti. Potencijalno rješenje problema ili barem umanj enje nije moguće bez uzimanja u obzir više elemenata različitih politika kao ni bez zaštite osnove svega, a to su žene. Nezaposlenost žena, zaposlenost na nižim pozicijama, nemogućnost napredovanja i drugi oblici diskriminacije faktori su utjecaja na položaj žena na tržištu rada. Otežan položaj ujedno znači i manju vjerojatnost da se žena odluči privremeno izaći s tržišta rada u vidu rodiljnog dopusta. U Republici Hrvatskoj doneseni su zakoni i mjere kojim se štiti i nastoji štiti materinstvo što je i očekivano s obzirom da je prevladavajući model obiteljske politike s obzirom na status hranitelja model dvaju hranitelja. Jedan od takvih zakona jest i Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (Hrvatski sabor, 2022a).

Rodiljne i roditeljske potpore dio su obiteljske politike. Instrument obiteljske politike koji su u fokusu ovoga rada su rodiljne naknade. U radu se nastojalo dovesti u vezu visinu iznosa novca potrošenog na rodiljne naknade i broj korisnika naknada. Pretpostavka je kako je produživanje trajanja dopusta kao i podizanje gornje granice iznosa naknade plaće poticajno za povećanje broja korisnika, odnosno korisnica. Zbog nejednake metode prikupljanja podataka u izvorima nije moguće doći do potpune slike kako se situacija mijenjala od 2008. do 2017. godine s obzirom na izmjene Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama. Ipak, vidljivo je kako postoje povećanja visine potrošenog novca koja prati i povećanje broja korisnika. Međutim, prema usporedivim podacima vidljivo je kako od 2011. godine postoje razlike u visini potrošenog novca i broja korisnika, odnosno da je novca potrošeno više na manje korisnika nego prethodne usporedive godine. Uzrok tome leži u promjeni visine gornje granice iznosa naknade za vrijeme korištenja rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta što dovodi do većeg troška za manji broj korisnika.

Pregledom zakona i politika u Republici Hrvatskoj vidljivo je kako okvir za zaštitu materinstva kao i žena na tržištu rada postoji. Iz samog Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama vidljivo je poštivanje i implementiranje direktiva Europske unije (Hrvatski sabor, 2022a). Usprkos tome broj zaposlenih žena fertilne dobi 25 do 49 godina je niži od broja muškaraca iste dobne skupine. Istovremeno broj očeva koji koriste rodiljni i roditeljski dopust je nizak te nerijetko ne prelazi 4% (PRS, 2018). Izmjene zakona kojima su pomican e gornje granice za isplatu naknada donijele su samo povećanje troškova. Iako zakoni i mjere postoje, ne čini se kako su žene na tržištu rada zaštićene ili se barem tako ne osjećaju. Dokaz tome su i teme u izvješćima Pravobraniteljice za

ravnopravnost spolova. Izvješća redovito uključuju teme diskriminacije pri zapošljavanju, diskriminacije na radnom mjestu te primjere pritužbi majki korisnica rodiljnih i roditeljskih potpora kojima su prava uskraćena (PRS, 2018).

Izmjenama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama iz 2022. godine donesena je mjera očinskog dopusta u trajanju od 10 radnih dana za jedno dijete te 15 dana za blizance i više istodobno rođene djece (Hrvatski sabor, 2022a). Tom mjerom nastoji se potaknuti očeve na korištenje roditeljskih potpora. S obzirom kako je prošla tek jedna godina promjene Zakona, tek predstoji vidjeti što je ta izmjena donijela i koliko će koristiti roditeljima. Vidljivo je kako postoji prostor za napredak koji mora uključivati i ostale mjere poput dnevne skrbi za djecu, odnosno vrtića jer prema prikazanome novac nije dovoljan faktor utjecaja. Ponovno se pokazalo koliko se različite politike isprepliću.

11. LITERATURA

1. Akrap, Anđelko i Čipin, Ivan (2011) Usklađivanje poslovnoga i obiteljskog života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja* 20(1): 47-68.
2. Bilić, Andrijana i Mokrović, Domagoj (2021) Očuvanje radnih mjesta u vrijeme krize izazvane pandemijom Covid-a 19. *Zbornik radova pravnoga fakulteta u Splitu* 58(2): 525-552.
3. Božić, Manuela (2019) *Rodiljni i roditeljski dopust*. Požega: Veleučilište u Požegi: Društveni odjel.
4. Čipin, Ivan i Međimurec, Petra (2017) Fertilitet i obiteljska politika u Hrvatskoj. *Političke analize : tromjesečnik za hrvatsku i međunarodnu politiku* 8(31): 3-9.
5. Dobrotić, Ivana (2015) Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku* 22(3): 353-374.
6. Dobrotić, Ivana i Laklija, Maja (2009) Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku* 16(1): 45-63.
7. Galić, Branka (2011) Žene i rad u suvremenom društvu - značaj "orodnjenog" rada. *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornog i sociokulturnog razvoja* 49(1): 25-48.
8. Kerovec, Nada (2003) (Ne)jednakost žena na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku* 10(3-4): 263-282.
9. Korićan, Mirna i Jelavić, Ivija (2008) CSR, women and SMEs: the Croatian perspective. *Social Responsibility Journal* 4(1/2): 56-52).
10. Lekić, Emina (2017) *Usklađivanje poslovnog i obiteljskog vremena zaposlenih žena i obiteljska politika u Republici Hrvatskoj*. Pula: Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“.
11. Lewis, Jane (1994) Sustavi socijalnog blagostanja i odnosi spolova. *Revija za socijalnu politiku* 1(3): 291-301.
12. Milinković, Dušan (1996) Populacijska politika. *Annual of social work* 3(1): 99-109.
13. Puljiz, Vlado (1994) Socijalna politika i obitelj. *Revija za socijalnu politiku* 1(3): 237-244.
14. Puljiz, Vlado (2000) Socijalna država, decentralizacija, socijalna pomoć. *Hrvatska javna uprava* 2(2): 189-222.

15. Puljiz, Vlado (2001) Reforme sustava socijalne politike u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku* 8(2): 159-180.
16. Puljiz, Vlado (2004) Socijalna prava i socijalni razvoj Republike Hrvatske. *Revija za socijalnu politiku* 11(1): 3-22.
17. Puljiz, Vlado (2008) Hrvatska socijalna država: trendovi i izazovi. U: Kregar, Josip, Flego, Gvozden i Ravlić, Slaven (ur) *Hrvatska-kako sada dalje* (str. 157-182). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
18. Puljiz, Vlado (ur) (2003) *Nacionalna obiteljska politika*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
19. Puljiz, Vlado i Zrinščak, Siniša (2002) Hrvatska obiteljska politika u europskom kontekstu. *Revija za socijalnu politiku* 9(2): 117-137.
20. Rančić, Nenad i Durbić, Jelena (2016) Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno-strukturne reforme u Republici Hrvatskoj. *Pravnik* 50(100): 39-54.
21. Stropnik, Nada (1996) Obiteljske politike u Europi. *Revija za socijalnu politiku* III(2): 105-115.
22. Ustav Republike Hrvatske (2023) <https://zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske> Pristupljeno 4.8.2023.
23. Vidmar Ivezić, Natali (2016) *Obitelj i obiteljska politika*. Pula: Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“.
24. Vuković, Srećko (2005) Mirovinski sustav u Republici Hrvatskoj - temeljni pokazatelji. *Revija za socijalnu politiku* 12(3-4): 377-391.
25. Zlatkov, Iva (2022) Spolna diskriminacija i ekonomski položaj žena na tržištu rada. Zagreb: Pravni fakultet.

12. IZVORI

1. Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži (2003) Nacionalna obiteljska politika Republike Hrvatske (Sažeta verzija). http://mladi-eu.hr/wp-content/uploads/2012/11/nacionalna_obiteljska_politika.pdf Pristupljeno 2.8.2023.
2. DZS – Državni zavod za statistiku (2001) Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u II. polugodištu 2001. https://web.dzs.hr/Hrv/publication/2002/9-2-7_2h2002.htm Pristupljeno 5.8.2023.
3. DZS – Državni zavod za statistiku (2005) Statistički ljetopis 2005. https://podaci.dzs.hr/media/11hptffg/statisticki-ljetopis-2005_web.pdf Pristupljeno 4.8. 2023.
4. DZS – Državni zavod za statistiku (2010) Statistički ljetopis 2010. <https://podaci.dzs.hr/media/5nqny0ks/sljh2010.pdf> Pristupljeno 4.8.2023.
5. DZS – Državni zavod za statistiku (2011) Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2011. prosjek godine. https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/09-02-08_01_2012.htm Pristupljeno 5.8.2023.
6. DZS – Državni zavod za statistiku (2014) Statistički ljetopis 2014. <https://podaci.dzs.hr/media/4uqc5lio/sljh2014.pdf> Pristupljeno 5.8.2023.
7. DZS – Državni zavod za statistiku (2018) Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2018. <https://podaci.dzs.hr/media/wsdkedwa/sljh2018.pdf> Pristupljeno 4.8. 2023.
8. DZS – Državni zavod za statistiku (2022) Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u 2021. prosjek godine. <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256> Pristupljeno 5.8.2023.
9. DZS – Državni zavod za statistiku (2023) Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u četvrtom tromjesečju 2022. <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29254> Pristupljeno 4.8.2023.
10. DZS – Državni zavod za statistiku (2023a) Prirodno kretanje stanovništva u 2022. <https://podaci.dzs.hr/hr/podaci/stanovnistvo/prirodno-kretanje-stanovnistva/> Pristupljeno 4.8. 2023.

11. DZS – Državni zavod za statistiku (2023b) Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih prema spolu u prvom tromjesečju 2023. <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58147> Pristupljeno 5.8. 2023.
12. DZS – Državni zavod za statistiku (2023c) Zaposleni prema djelatnostima u siječnju 2023. <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/57985> Pristupljeno 5.8.2023.
13. Ec.europa.eu (2023) Eurostat - Employment - annual statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics Pristupljeno 4.8. 2023.
14. Hrvatski sabor (1993) Zakon o zdravstvenom osiguranju. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1993_08_75_1535.html Pristupljeno 1.8.2023.
15. Hrvatski sabor (1995) Zakon o radu. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1995_06_38_758.html Pristupljeno 1.8.2023.
16. Hrvatski sabor (1998) Zakon o mirovinskom osiguranju. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1998_07_102_1409.html Pristupljeno 1.8.2023.
17. Hrvatski sabor (2001) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zdravstvenom osiguranju. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2001_09_82_1401.html Pristupljeno 2.8.2023.
18. Hrvatski sabor (2003) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003_07_114_1574.html Pristupljeno 2.8.2023.
19. Hrvatski sabor (2006) Nacionalna populacijska politika. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2006_12_132_2957.html Pristupljeno 2.8.2023.
20. Hrvatski sabor (2008) Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_85_2727.html Pristupljeno 3.8.2023.
21. Hrvatski sabor (2011) Zakon o ustrojstvu i djelokrugu ministarstava i drugih središnjih tijela državne uprave. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_12_150_3085.html Pristupljeno 2.8.2023.
22. Hrvatski sabor (2011a) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_03_34_767.html Pristupljeno 2.8.2023.
23. Hrvatski sabor (2011a) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_03_34_767.html Pristupljeno 3.8.2023.

24. Hrvatski sabor (2013) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_05_54_1091.html Pristupljeno 3.8.2023.
25. Hrvatski sabor (2014) Zakon o radu. <https://narodne-novine.nn.hr/search.aspx?upit=zakon+o+radu&naslovi=da&sortiraj=1&kategorija=1&rpp=10&qtype=3&pretraga=da> Pristupljeno 5.8.2023.
26. Hrvatski sabor (2016) Zakon o ustrojstvu i djelokrugu ministarstava i drugih središnjih tijela državne uprave. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_10_93_1969.html Pristupljeno 2.8.2023.
27. Hrvatski sabor (2017) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_06_59_1295.html Pristupljeno 3.8.2023.
28. Hrvatski sabor (2022) Zakon o radu. <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> Pristupljeno 4.8. 2023.
29. Hrvatski sabor (2022a) Zakon o roditeljskim potporama. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_152_2372.html Pristupljeno 3.8.2023.
30. HZZO (2009) IZVJEŠĆE O FINACIJSKOM POSLOVANJU HRVATSKOG ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE U RAZDOBLJU I. - XII. 2008. GODINE. https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2016/10/financijsko_izvjesce_20080101_20081231.pdf Pristupljeno 15.8.2023.
31. HZZO (2010) IZVJEŠĆE O POSLOVANJU HRVATSKOG ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE ZA 2009. GODINU. https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2016/10/Izvjesce_o_financijskom_poslovanju.pdf Pristupljeno 15.8.2023.
32. HZZO (2011) IZVJEŠĆE O POSLOVANJU HRVATSKOG ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE ZA 2010. GODINU https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2013/10/Izvjesce_hz_1_12_2010_god.pdf Pristupljeno 15.8.2023.
33. HZZO (2012) IZVJEŠĆE O POSLOVANJU HRVATSKOG ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE ZA 2011. GODINU. https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2016/10/20120426_Izvjesce_o_poslovanju_HZZOa_za_2011_godinu.pdf Pristupljeno 15.8.2023.

34. HZZO (2014) Izvješće o poslovanju HZZO-a za 2013. godinu. <https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2014/06/Financijsko-izvje%C5%A1%C4%87e-i-naturalni-pokazatelji-Hrvatskog-zavoda-za-zdravstveno-osiguranje-za-2013.-godinu.pdf> Pristupljeno 15.8.2023.
35. HZZO (2016) IZVJEŠĆE O POSLOVANJU HRVATSKOG ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE ZA 2015. GODINU. https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2016/04/Izvjesce_o_poslovanju_hzzo_za_2015_godinu.pdf Pristupljeno 15.8.2023.
36. HZZO (2018) IZVJEŠĆE O POSLOVANJU HRVATSKOG ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE ZA 2017. GODINU. https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2018/04/Izvjesce_o_poslovanju_hzzo_01122017.pdf Pristupljeno 15.8.2023.
37. HZZO (2023) Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje – Rodiljne i roditeljske potpore. <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore> Pristupljeno 3.8. 2023.
38. Mrosp.gov.hr (2023) O Ministarstvu. <https://mrosp.gov.hr/o-ministarstvu/9> Pristupljeno 2.8.2023.
39. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2010) Izvješće o radu za 2009. godinu. <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/95/Izvjesce%20o%20radu%20za%202009.pdf> Pristupljeno 15.8. 2023.
40. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2011) Izvješće o radu za 2010. godinu. <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/96/Izvjesce%20o%20radu%20za%202010.pdf> Pristupljeno 15.8. 2023.
41. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2012) Izvješće o radu za 2011. godinu. https://arhiva.prs.hr/attachments/article/97/Izvjesce_o_radu_za_2011_Pravobranitelja_ice_za_ravnopravnost_spolova_.pdf Pristupljeno 15.8. 2023.
42. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2013) Izvješće o radu za 2012. godinu. <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/633/IZVJESCE2012web.pdf> Pristupljeno 15.8. 2023.
43. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2014) Izvješće o radu za 2013. godinu. <https://arhiva.prs.hr/attachments/article/997/Izvjesce%20o%20radu%20za%202013%20Pravobraniteljice%20za%20ravnopravnost%20spolova.pdf> Pristupljeno 15.8. 2023.
44. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2015) Izvješće o radu za 2014. godinu. https://arhiva.prs.hr/attachments/article/1555/01_IZVJESCE_2014_CJELOVITO.pdf Pristupljeno 15.8. 2023.

45. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2016) Izvješće o radu za 2015. godinu.
<https://arhiva.prs.hr/attachments/article/1923/Izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20radu%20Pravobraniteljice%20za%20ravnopravnost%20spolova%20za%202015.pdf> Pristupljeno 15.8. 2023.
46. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2017) Izvješće o radu za 2016. godinu.
https://arhiva.prs.hr/attachments/article/2188/IZVJESCE_2016_Pravobraniteljica_za_ravnopravnost_spolova_CJELOVITO.pdf Pristupljeno 15.8. 2023.
47. PRS – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2018) Izvješće o radu za 2017. godinu.
https://arhiva.prs.hr/attachments/article/2404/IZVJE%C5%A0%C4%86E_O_RADU_ZA_2017.pdf Pristupljeno 15.8. 2023.

13. SAŽETAK

Ovaj rad bavi se rodiljnim naknadama kao jednim od instrumenata obiteljske politike. Cilj rada je sažeto prikazati zakone i mjere kojima se štiti materinstvo te ključne izmjene koje su donesene u Zakonu o rodiljnim i roditeljskim potporama te njihov utjecaj na promjene broja korisnika rodiljnih i roditeljskih naknada. Pregledom dostupnih izvora vidljivo je kako novčane potpore same nisu dostatna mjera potpore koja bi potaknula povećanje broja korisnika, odnosno povećanja broja rođene djece. Mjere za zaštitu materinstva postoje, ali je vidljiva potreba za njihovom kontinuiranom doradom.

Ključne riječi: rodiljne naknade, rodiljne potpore, tržište rada, zaštita materinstva, žene