



Otvorena medijska grupacija  
Bauerova 6  
10 000 Zagreb  
Hrvatska



**Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu  
politiku**

# Prava roditelja u jednoroditeljskim obiteljima

Svrha ovog teksta senzibilizacija poslodavaca i povećanje svijesti javnosti o potrebi fleksibilnijeg odnosa spram radnika koji dolaze iz jednoroditeljskih obitelji i koji imaju malodobnu djecu li i ukazivanje na prava radnika iz jednoroditeljskih obitelji. Priređeno je u okviru projekta S.O.L.O. Mama S.O.L.O. Tata kojeg financira Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

## Sadržaj

<b>JEDNORODITELJSKE OBITELJI .....</b>	<b>3</b>
<b>SAMOHRANI RODITELJI .....</b>	<b>4</b>
PRAVA SAMOHRANIH RODITELJA .....	4
KAO SAMOHRANI RODITELJ, OVISNO O VAŠOJ FINANCIJSKOJ SITUACIJI, MOŽETE OSTVARITI I ODREĐENA PRAVA IZ SUSTAVA SOCIJALNE SKRBI, KAO ŠTO SU:.....	5
<b>ZAKON O RADU .....</b>	<b>6</b>
ZAKON O RADU U SVOJIM ODREDBAMA SPOMINJE SAMOHRANE RODITELJE U KONTEKSTU PREKOVREMENOG RADA, PRERASPODJELE RADNOG VREMENA, VREMENA NOĆNOG RADA I IZUZETAKA OD NOĆNOG RADA ŽENA U INDUSTRIJI. ....	6
FLEKSIBILNE PRAKSE NA RADNOM MJESTU .....	7
MIROVANJE RADNOG ODNOSA DO TREĆE GODINE ŽIVOTA DIJETETA .....	8
PREMA ZAKONU O POSREDOVANJU .....	10
KOLEKTIVNI UGOVORI .....	10
<b>ZAJAMČENA MINIMALNA NAKNADA.....</b>	<b>11</b>
TKO MOŽE OSTVARITI PRAVO NA ZAJAMČENU MINIMALNU NAKNADU? .....	12
VISINA ZAJAMČENE MINIMALNE NAKNADE.....	12
TKO NEMA PRAVO NA ZAJAMČENU MINIMALNU NAKNADU? .....	12
<b>UDRUGE KOJE PRUŽAJU PODRŠKU JEDNORODITELJSKIM OBITELJIMA .....</b>	<b>14</b>
<b>IZVORI.....</b>	<b>15</b>

## Jednoroditeljske obitelji

U suvremenom društvu socijalizacijska funkcija obitelji ostvaruje se unutar sve prisutnijih novih oblika obitelji koji se razlikuju od klasične definicije obitelji kao osoba koje su povezane brakom ili pak krvnim srodstvom i usvajanjem. Među njima su i Jednoroditeljske obitelji u kojima jedan roditelj sam, bez drugog roditelja brine za djecu. Razlog može biti razvod, smrt drugog roditelja ili rođenje djeteta izvan braka. O procesu pluralizacije obiteljskih oblika svjedoči podatak da je jednoroditeljskih obitelji u razvijenim industrijskim zemljama danas između 15 i 30% (Puljiz i Zrinščak, 2002.). U Hrvatskoj se tijekom posljednja tri desetljeća u ukupnom broju obitelji bilježi znatno smanjenje udjela bračnih parova s djecom te povećanje broja jednoroditeljskih obitelji.

Skrb o djetetu postavlja na roditelja povećane financijske, materijalne, emocionalne i praktične zahtjeve, koji su još izraženiji ukoliko izostaje podrška drugog roditelja. Istraživanja dosljedno pokazuju da su samohrani roditelji izloženi većem ekonomskom pritisku i većim naporima na poslu i kod kuće, a također preuzimaju veći psihički i fizički teret odgovornosti za djecu te, u usporedbi s roditeljima iz dvoroditeljskih obitelji, iskazuju niže zadovoljstvo životom, lošije zdravlje i veću depresivnost (Amato, 2000.; Bogenschneider, 2000.; Raboteg-Šarić i sur., 2003.; Simons i sur., 1996.). Kada zahtjevi roditeljske uloge (ili njezinog usklađivanja s drugim ulogama) nadilaze mogućnosti roditelja da zadovolji potrebe obitelji, obitelj se oslanja na neformalne društvene mreže u svojoj okolini ili sustave socijalne sigurnosti u široj društvenoj zajednici. Neku društvenu aktivnost nazivamo socijalnom podrškom ako primatelj tu aktivnost doživljava kao jačanje osjećaja vlastite vrijednosti ili ako uključuje pružanje instrumentalne i/ili emocionalne pomoći u svladavanju stresa. U određenju koncepta socijalne podrške mogu se razlikovati dva šira pristupa. Prvi pristup socijalnu podršku povezuje sa suočavanjem sa stresom i doprinosom socijalne okoline, a drugi pristup socijalnu podršku sagledava u kontekstu razvoja ličnosti te ističe utjecaj osobe prema kojoj je podrška usmjerena na količinu i vrstu primljene podrške iz okoline (prema Pierce i sur., 1996.). Socijalna podrška doprinosi dobrobiti primatelja kako neposredno, tako i posredno, djelujući kao činitelj zaštite od akutnog i kroničnog stresa. Ublažavanje učinaka stresa može se odvijati pomoću dva procesa. Prvo, osoba s više socijalne podrške može procijeniti stresnu situaciju manje ugrožavajućom nego osoba s manje socijalne podrške jer zna da postoje drugi ljudi koji su joj spremni pomoći. Socijalna podrška može također ublažiti negativan utjecaj stresa poboljšavajući sposobnost osobe za suočavanje sa stresorom. Naime, osoba se može djelotvornije suočiti s povećanim zahtjevima situacije kada su joj dostupni drugi koji pružaju različite oblike emocionalne, praktične ili materijalne pomoći (Cohen i Wills, 1985., prema Stroebe i Jonas, 2003.).

Istraživanja također pokazuju da su muškarci, u situaciji kada imaju različite životne probleme, manje od žena skloni tražiti stručnu pomoć kao i pomoć neformalne socijalne mreže (Addis i Mahalik, 2003.; Lu i Argyle, 1992., prema Cohen i Savaya, 2000.). U skladu s time su i rezultati koji pokazuju da rastavljeni samohrani očevi traže i primaju manje socijalne podrške nego rastavljene samohrane majke (Arendell, 1995.; Cohen i Savaya, 2000.). Vezano uz pružanje formalne podrške, zanimljiva su istraživanja koja ukazuju na diskriminiranje korisnika i ženskog i muškog spola, svake grupe na drugačiji način, zbog tradicionalnih spolnih stereotipa socijalnih radnika (Kullberg, 2002.). Tako je, primjerice, utvrđeno da socijalni radnici različito procjenjuju probleme i potrebe samohranih roditelja u identičnoj situaciji ovisno o tome radi li se o majci ili o ocu (Kullberg, 2004.). Navedeno upućuje na relevantnost uključivanja varijable spola primatelja u razmatranje društvene podrške roditeljima. Uz navedene oblike neformalne i formalne podrške obiteljima, treba stvarati uvjete koji će članovima obitelji omogućiti udovoljavanje sve većim i složenijim zahtjevima koje suvremeno društvo pred njih postavlja i koji će doprinijeti boljem usklađivanju njihovih radnih, roditeljskih i ostalih uloga (Raboteg-Šarić i sur., 2003.). To se ponajprije odnosi na osiguravanje zadovoljavajućih materijalnih uvjeta života, raznovrsnosti i dostupnosti usluga za djecu, informiranje roditelja o njihovim pravima, dostupnost stručne psihološke pomoći roditeljima i djeci, podupiranje osnivanja i rada udruga samohranih roditelja, senzibiliziranje društva za probleme roditeljstva, promicanje majčinstva i očinstva, kao i ravnopravne

podjele neplaćenog rada u obitelji te, općenito, na stvaranje okružja u društvu koje će biti prijateljski naklonjeno prema obitelji.<sup>1</sup>

U populaciji obitelji u Hrvatskoj ukupno je 188 001 ili 15 posto samohranih roditelja. Od toga 83 posto ili 156 036 čine majke s djecom, dok 17 posto ili 31 965 čine očevi s djecom. S obzirom na društvene norme, pretpostavlja se, pogrešno na žalost, da je majka ta koja će bolje skrbiti o djeci. Potrebno je podržati individualni pristup što znači da se svaka situacija treba gledati i o njoj odlučivati zasebno. U ukupnom broju obitelji s djecom u Hrvatskoj, kojih je 914 000, udio samohranih roditelja je 20,6 posto ili svaka peta obitelj s djecom. No koliko je ukupno obitelji gdje je otac taj roditelj, nije poznato.

## Samohrani roditelji

Roditelj u jednoroditeljskoj obitelji nije nužno samohran. Prema Zakonu o socijalnoj skrbi – „samohrani roditelj je roditelj koji sam skrbi za svoje dijete i uzdržava ga“. Za razliku od ove definicije, jednoroditeljska obitelj je „obitelj koju čine dijete/djeca i jedan roditelj“. Drugi roditelj postoji, no ne živi s obitelji. U obvezi je skrbiti o djetetu i uzdržavati ga iako to možda ne čini.

Potvrdu da je neki roditelj samohran izdaje Centar za socijalnu skrb (CZSS), a to neće učiniti ako je drugi roditelj živ i nije mu oduzeta roditeljska skrb. Na ovaj način događa se da roditelji koji nominalno nisu samohrani, a faktički to jesu, ne mogu ostvariti prava koja bi imali da im je dodijeljen status samohranog roditelja. Stoga bi preporuka zakonodavcu bila da povede računa o ovom problemu i redefinira kriterije dodjeljivanja statusa samohranog roditelja, tako da isti ide u korist jednoroditeljskim obiteljima.<sup>2</sup>

Propisi kojim se reguliraju prava samohranih roditelja u Hrvatskoj?

1. Obiteljski zakon NN 103/15
2. Zakon o socijalnoj skrbi NN 157/13, 152/14, 99/15, 52/16
3. Zakon o radu NN 93/14
4. Zakon o privremenom uzdržavanju NN 92/14
5. Ovršni zakon NN 112/12, 25/13, 93/14, 55/16
6. Zakon o dječjem doplatku NN 94/01, 138/06, 107/07, 37/08, 61/11, 112/12, 82/15
7. Kazneni zakon NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15

Adrese i telefonske brojeve možete naći u adresaru ustanova Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku

## Prava samohranih roditelja

Jednoroditeljska obitelj ne mora nužno biti obitelj samohranog roditelja i djeteta/ce, jednoroditeljska obitelj je i ona u kojoj dijete/djeca žive samo s jednim roditeljem, a da drugi roditelj ne živi u istoj obitelji, no i dalje ima roditeljske obveze i prava. Samohrani roditelj je, prema propisima iz socijalne skrbi, roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi i uzdržava svoje dijete/djecu – drugim riječima, roditelj koji uistinu "sam hrani" i nema onog drugog roditelja da financijski i na druge načine sudjeluje u brizi i odgoju djece.

---

<sup>1</sup> Pećnik, N. and Raboteg-Šarić, Z. (2005) 'Neformalna i formalna podrška jednoroditeljskim i dvoroditeljskim obiteljima', *Revija za socijalnu politiku*, 12(1), pp. 1–21. doi: [10/b5882z](https://doi.org/10.5582z)

<sup>2</sup> <http://pravo.roda.hr/prava-roditelja-i-djece/roditeljska-prava/primjeri-diskriminacije-jednoroditeljskih-i-samohranih-roditelja.html>

Roditelji koji sami skrbe i uzdržavaju svoju djecu imaju pravo na zaštitu od prekovremenog rada i rada u preraspodijeljenom odnosno nejednakom radnom vremenu, kao i na različite oblike pomoći iz sustava socijalne skrbi. Samohrani roditelj je, prema propisima iz socijalne skrbi, roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi i uzdržava svoje dijete.

Kao samohrani roditelj, na radnom mjestu uživajte zaštitu od prekovremenog rada (do šeste godine života djeteta). U tom razdoblju prekovremeno možete raditi samo ako poslodavcu dostavite pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Samohrani roditelj može samo uz pisani dobrovoljni pristanak raditi u preraspodijeljenom odnosno nejednakom radnom vremenu. Raspodjela radnog vremena znači da ono tijekom jednoga razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.

Kao samohrani roditelj možete ostvariti sljedeća prava iz sustava socijalne skrbi a zahtjev za priznavanje prava podnosite Centru za socijalnu skrb prema mjestu prebivališta:

- savjetovanje
- pomaganje u prevladavanju posebnih teškoća
- zajamčenu minimalnu naknadu
- pomoć za podmirenje troškova stanovanja
- jednokratnu naknadu
- druge pomoći, kao što su: pomoć u prehrani, pomoć za odjeću i obuću, pomoć za osobne potrebe korisnika stalnog smještaja, podmirenje pogrebnih troškova i podmirenje troškova ogrjeva.

Kao samohrani roditelj ne ostvarujete neka posebna prava. Primjerice, nemate prednost pri zapošljavanju, niti ste na temelju statusa samohranog roditelja zaštićeni od otkaza. Ipak, imate određena prava na radnom mjestu te u sustavu socijalne skrbi.

Prekovremeni rad - kao samohrani roditelj, do šeste godine života djeteta uživajte zaštitu od prekovremenog rada. U tom razdoblju možete raditi prekovremeno samo ako poslodavcu dostavite pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena - kao samohrani roditelj možete samo uz pisani dobrovoljni pristanak raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu (preraspodjela radnog vremena znači da ono tijekom jednoga razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, i ne smatra se prekovremenim radom).

Djeca samohranih roditelja imaju prednost pri upisu u redoviti program dječjeg vrtića. Pravilnikom o upisu djece u dječji vrtić osnivači vrtića (gradovi i općine) propisuju broj dodatnih bodova za djecu samohranih roditelja. Isto tako, gradovi i općine mogu odrediti olakšice (niže cijene) vrtića.

Prava samohranih roditelja iz sustava socijalne skrbi

Kao samohrani roditelj, ovisno o Vašoj financijskoj situaciji, možete ostvariti i određena prava iz sustava socijalne skrbi, kao što su:

Zajamčena minimalna naknada - pravo na novčani iznos za zadovoljavanje osnovnih životnih potreba kućanstva koji nemaju dovoljno sredstava za podmirenje osnovnih životnih potreba. Iznos naknade koju kućanstvo može dobiti je zbroj iznosa za svakog člana kućanstva, s tim da udjeli članova kućanstva iznose:

- za samohranog roditelja: 100 posto = 800 kuna
- za odraslog člana kućanstva: 60 posto = 480 kuna

- za dijete: 40 posto = 320 kuna
- za dijete samohranog roditelja odnosno dijete u jednoroditeljskoj obitelji: 55 posto = 440 kuna.

Iznos zajamčene minimalne naknade za kućanstvo ne može biti veći od bruto iznosa minimalne plaće u Republici Hrvatskoj.

- pomoć za podmirenje troškova stanovanja je pomoć koju možete dobiti za plaćanje najamnine, komunalne naknade, električne energije, plina, grijanja, vode, odvodnje i drugih troškova stanovanja.
- jednokratnu naknadu kao pomoć u podmirenju troškova zbog rođenja ili školovanja djeteta, bolesti ili smrti člana obitelji, elementarne nepogode i sl.
- druge pomoći, kao što su: pomoć u prehrani, pomoć za odjeću i obuću, pomoć za osobne potrebe korisnika stalnog smještaja, podmirenje pogrebnih troškova i podmirenje troškova ogrjeva.

Uz ova financijska prava, Centri za socijalnu skrb pružaju i druge oblike pomoći, kao što je besplatno savjetovanje i pomaganje u prevladavanju posebnih teškoća.

O pravima iz socijalne skrbi i načinu podnošenja zahtjeva raspitajte se u centru za socijalnu skrb u svom mjestu prebivališta. Adrese i telefonske brojeve možete naći u adresaru ustanova Ministarstva socijalne politike i mladih.

## Zakon o radu

Zakon o radu u svojim odredbama spominje samohrane roditelje u kontekstu prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena, vremena noćnog rada i izuzetaka od noćnog rada žena u industriji.

Članak 41., stavak 1. Zakona o radu kaže da u slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punoga radnog vremena (prekovremeni rad), najviše do 10 sati tjedno, a stavak 6. istog članka da trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi prekovremeno samo ako dade pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 43., stavak 1. Zakona o radu definira preraspodijeljeno radno vrijeme “Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja traje duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće od punoga ili nepunog radnog vremena”. Stavak 8. istog članka spominje samohrane roditelje na način da trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako dade pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Ovlaštenje inspektora rada je da zabrani rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu osobe koja nije dala pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu (članak 43., stavak 9.). Također, inspektor rada može dati suglasnost najduže za kalendarsku godinu (članak 43., stavak 11.).

Vrijeme noćnog rada radnika je definirano člankom 59. Zakona “Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom, ako za određeni slučaj ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno”, a članak 61. Zakona su određeni izuzeci od zabrane noćnoga rada žena u industriji da zbog potrebe boljeg iskorištavanja sredstava za rad, povećanja zaposlenosti ili sličnih važnih gospodarskih ili socijalnih razloga, ministar nadležan za rad može odlučiti da se noćnim radom smatra vrijeme različito od vremena propisanog Zakonom te da trudnica i majka do dvije godine djetetova života te samohrana

majka s djetetom do tri godine djetetova života, ne smije biti izuzeta od zabrane noćnoga rada, osim ako to sama traži (članak 61., stavak 3.).

Kao najteži prekršaji opisani u članku 248., koji se kažnjavaju novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba (stavak 1.):

- ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovoga pisanog pristanka, naredi prekovremeni rad (točka 18.),
- ako trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, bez njegovoga pisanog pristanka, naredi rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu (točka 21.),
- ako protivno odredbama ovoga Zakona ženi zaposlenoj u industriji naredi noćni rad (točka 26.).  
Inspekcija rada i zaštite na radu Državnog inspektorata

Inspekcija rada i zaštite na radu Državnog inspektorata nadzire primjenu zakona i drugih propisa kojima se uređuju odnosi između poslodavaca i zaposlenika (radni odnosi i zaštita na radu), a posebice primjenu propisa koji se odnose na:

- obvezu poslodavca da zaposlenike u propisanim rokovima prijavljuje nadležnim tijelima mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, -radno vrijeme, plaće, zapošljavanje i rad malodobnika, žena, trudnica, porodilja, invalida, stranaca i dr.,
- uvjete rada, zaštitu zaposlenika, sigurnost i zaštitu zdravlja zaposlenika, -osobito zaštitu zdravlja malodobnika, žena i invalida. Podnesak ili prijava je svaki zahtjev, molba, prigovor i drugo obraćanje fizičke ili pravne osobe nekom tijelu državne uprave. Podnesak može biti u pisanom obliku, ali i usmen, potpisan i anonimn. Prednost je potpisanog podneska (s adresom podnositelja podneska) što je u tom slučaju obveza tijela nadležnog za rješavanje podneska da o svemu poduzetom izvijesti onoga koji je dao podnesak.

## Fleksibilne prakse na radnom mjestu

Fleksibilne prakse na radnom mjestu – važno je da zaposlenici imaju kontrolu nad vlastitim radnim vremenom.

Dvije vrste fleksibilnosti – fleksibilnost u pogledu radnog vremena i fleksibilnost u pogledu radnog mjesta. Pokazalo se da je fleksibilnost u pogledu radnog vremena uspješnija strategija u nošenju s istovremenim zahtjevima koji proizlaze iz obitelji i tržišta rada.

Rad u nepunom radnom vremenu te fleksibilno radno vrijeme (npr. klizno radno vrijeme te razlika u trajanju radnog dana, računi radnog vremena) najučestaliji su oblici, rad na daljinu slabije je rasprostranjen. Pristup je pravima određen veličinom poduzeća, djelatnošću, strukturom radne snage te položajem radnika unutar poduzeća.

Učinci za usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u pravilu su pozitivni. Učinci na položaj pojedinca na tržištu rada i u privatnoj sferi su različiti. Dok klizno radno vrijeme nema negativnih učinaka, posebice se problematičnim pokazao rad u nepunom radnom vremenu koji u pravilu koriste žene. Takvo zaposlenje olakšava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada i uz njega vežu pozitivni zdravstveni ishodi, ali činjenica jest da rezultira u tradicionalnoj podjeli obaveza unutar kućanstva, nižim plaćama te mirovinama, odnosno u općenito manjoj zaradi po satu rada, manjoj mogućnosti stručnog osposobljavanja i napredovanja, manjoj sigurnosti radnog mjesta te problemima osiguranja, a može rezultirati i u „nezaposlenosti u nepunom radnom vremenu“.

Mjere zaštitnog karaktera - stanka za dojenje djeteta, mjere vezane uz sigurnost zdravlja trudnica i roditelja s malom djecom te zaštitu zaposlenja za vrijeme trajanja dopusta;

Antidiskriminacijsko zakonodavstvo Hrvatska prepoznaje mjere zaštitnog karaktera, dok je situacija lošija u pogledu fleksibilnih mogućnosti roditelja na tržištu rada - država eksplicitno ne podupire fleksibilne oblike zaposlenosti roditelja i oni se mogu koristiti regulatornim okvirom usmjerenim svim radnicima u Hrvatskoj te eventualno povoljnijim pravima koja proizlaze iz kolektivnih ugovora ili prijateljski usmjerenih praksi pojedinih poduzeća (npr. Microsoft, Erickson Nikola Tesla, VIPnet itd.).

Zakon o radu uređuje mogućnost rada u nepunom radnom vremenu (manje od 40 radnih sati tjedno) te obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada (npr. kod kuće). Propisana je i mogućnost preraspodjele radnog vremena, no takav je oblik zaposlenosti ponajprije predviđen za situacije u kojima to traže zahtjevi posla, a ne kao oblik fleksibilnog zaposlenja roditelja ukoliko im je isto potrebno zbog obiteljskih obaveza (trudnice i roditelji s djetetom mlađim od tri godine mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako pristanu na takav rad). Zakon o radu propisuje zaštitu trudnica i roditelja djece do treće godine života (do šeste godine ukoliko se radi o jednoroditeljskoj obitelji) od potrebe prekovremenog rada. Zakon o radu nudi mogućnost korištenja sedam dana plaćenog dopusta za važne osobne potrebe poput sklapanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže obitelji i sl. (Zakon o radu, NN 93/2014).

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014) predviđa sljedeće mjere: slobodni radni dan za prenatalni pregled, stanka za dojenje, dopust trudne radnice/radnice koja je rodila/radnice koja doji dijete, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta do 3. godine života te mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života. (Tablica 4.) Roditelji tijekom korištenja prava na mirovanje ostaju bez prava na zdravstveno i mirovinsko osiguranje temeljem svog zaposleničkog statusa.

Rad u nepunom radnom vremenu u Hrvatskoj nije rasprostranjen (<10%), istraživanja pokazuju kako u dvije trećine slučajeva o radnom vremenu odlučuje isključivo poslodavac te samostalnu odluku o svom radnom vremenu donosi 18,2% muškaraca i 13,5% žena; polovina zaposlenih teško izdvaja sat ili dva tijekom radnog vremena radi obavljanja osobnih ili obiteljskih stvari (EWCS, 2010.), dok se četvrtina radnika može koristiti kliznim radnim vremenom (EQLS, 2012.).

## Mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta

Znate li da kao zaposleni roditelj djeteta mlađeg od tri godine, imate pravo korištenje mirovanja radnog odnosa do njegove treće godine? Prema Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama ovo pravo može se koristiti nakon što je iskorišteno pravo na roditeljski dopust, kao i na posvojiteljski dopust, ili nakon iskorištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena, a može ga koristiti bilo otac, bilo majka, odnosno posvojitelj(ica) djeteta, sve dok dijete ne navršiti tri godine života.

### Što se za to vrijeme događa s pravima iz radnog odnosa?

Za vrijeme korištenja prava na mirovanje radnoga odnosa do treće godine djetetova života, prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje te pravo na mirovinsko osiguranje ostvaruje se prema propisima kojima je uređeno to pravo.

Tako će poslodavac radnika, koji koristi navedeno pravo, objavit u službama Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, te je radnik za vrijeme trajanja mirovanja zdravstveno i mirovinski neosiguran.

Ipak radnik i za vrijeme mirovanja radnog odnosa može ostvariti mirovinsko i zdravstveno osiguranje.



Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju, osobe kojima je prestalo obvezno mirovinsko osiguranje mogu se osigurati na produženo osiguranje ako od prestanka obveznog osiguranja nije proteklo više od 12 mjeseci i ako podnesu prijavu osiguranja u tom roku. Zakon o mirovinskom osiguranju izričito navodi da je osiguranje na produženo osiguranje moguće, između ostaloga, za vrijeme mirovanja radnog odnosa dok dijete ne navrší tri godine života. Radnik koji koristi pravo na mirovanje radnog odnosa može se zdravstveno osigurati na dva načina.

Prema Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju, status osigurane osobe kao član obitelji može steći, između ostalog, supružnik (bračni ili izvanbračni) osiguranika, kao nositelja obveznog zdravstvenog osiguranja, pod uvjetom da status u obveznom zdravstvenom osiguranju ne može ostvariti po nekoj drugoj osnovi osiguranja te da ima prebivalište ili odobreni stalni boravak u Republici Hrvatskoj.

Druga mogućnost je da osobe s prebivalištem, odnosno odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj koje pravo na obvezno zdravstveno osiguranje ne mogu ostvariti prema jednoj od osnova osiguranja koje su propisane zakonom obvezne su se osigurati na obvezno zdravstveno osiguranje kao osigurane osobe. Takve osobe prava i obveze iz obveznoga zdravstvenog osiguranja stječu pod uvjetom da su prethodno jednokratno uplatile doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje na najnižu osnovicu za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje od dana prestanka ranijeg statusa osigurane osobe, a najdulje za razdoblje od 12 mjeseci.

#### Kako ostvariti ovo pravo?

Radnik odnosno zaposleni roditelj/posvojitelj koji namjerava koristiti pravo na mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta, dužan je najmanje 30 dana ranije o tome pismenim putem obavijestiti poslodavca. Poslodavac je dužan nakon primitka pisane obavijesti izdati pisanu izjavu u kojoj izražava svoju suglasnost s namjerom radnika.

#### Može li vas poslodavac spriječiti u korištenju ovog prava?

Poslodavac ne može radnika spriječiti u korištenju ovog prava. Ipak, poslodavcu je drugim pravnim propisom (Zakonom o radu) dana mogućnost da u slučajevima kao što su izvanredno povećanje opsega rada, viša sila i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe propisanim zakonom, iskaže nesuglasnost u pogledu korištenja prava radnika na mirovanje radnog odnosa, ali najviše za razdoblje od 30 dana. Dakle, u konačnici bi se početak korištenja ovog prava mogao temeljem ove odredbe odgoditi za 30 dana.

#### Pravo povratka na radno mjesto

Zaposleni roditelj koji je koristio pravo mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta ima pravo povratka na isto radno mjesto odnosno na iste poslove na kojima je prethodno radio. To pravo propisano je i uređeno Zakonom o radu. Tako nakon proteka mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta, radnik koji je koristio navedeno pravo, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava na mirovanje radnog odnosa, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Također, radnik koji se koristio navedenim pravom, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Poslodavac koji ne postupi na navedeni način čini teži prekršaj. Zakon o radu propisuje da će se novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kazniti poslodavac pravna osoba ako radnika koji je koristio pravo na mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava, ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako ga u slučaju prestanka korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihova korištenja.

### Mogućnost otkaza ugovora o radu

Zakon o radu nije predvidio zabranu otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca za vrijeme korištenja prava na mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta, ali je dao mogućnost radniku kojemu radni odnos miruje do treće godine života djeteta da, u skladu s posebnim propisom, otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom no najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na posao.<sup>3</sup>

### Prema Zakonu o posredovanju

Prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti u članku 11., stavku 2., Zavod za zapošljavanje prestaje voditi osobu kao nezaposlenu u osnovnoj evidenciji ako ta osoba ne prihvati ponuđeno zaposlenje u okviru stečene stručne spreme i radnog iskustva ili ako svojim postupanjem uzrokuje odbijanje zaposlenja od strane poslodavca izvan mjesta prebivališta ili boravišta udaljenom do 80 km, pod uvjetom da poslodavac snosi troškove putovanja sredstvima javnog prijevoza ili sam organizira prijevoz na posao i s posla s tim da prijevoz u jednom smjeru ne traje duže od 90 minuta (stavak 2.) ili izvan mjesta prebivališta ili boravišta bez obzira na udaljenost pod uvjetom da je osiguran odgovarajući smještaj, osim ako odbije zaposlenje iz razloga što poslodavac redovno ne ispunjava obveze prema radnicima (stavak 3.). Navedene odredbe se ne odnose na trudnicu, majku s djetetom do 3 godine života, samohranog roditelja s djetetom do 10 godina života i jednog od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju, osim ako dade pisanu izjavu da prihvaća posao.

Slično, prema članku 41., stavku 2. i 3., pravo na novčanu naknadu nezaposlenom samohranom roditelju s djetetom do 10 godine života ne prestaje ako ne prihvati ponuđeno zaposlenje u okviru stečene stručne spreme i radnog iskustva ili ako svojim postupanjem uzrokuje odbijanje zaposlenja od strane poslodavca izvan mjesta prebivališta ili boravišta udaljenom do 80 km pod uvjetom da poslodavac snosi troškove putovanja sredstvima javnog prijevoza ili sam organizira prijevoz na posao i s posla s tim da prijevoz u jednom smjeru na traje duže od 90 minuta ili izvan mjesta prebivališta ili boravišta bez obzira na udaljenost pod uvjetom da je osiguran odgovarajući smještaj.

Ukoliko samohrani roditelj ne prihvati zaposlenje u mjestu prebivališta ili boravišta, navedena prava prestaju.

### Kolektivni ugovori

Kolektivnim ugovorima su uređena posebna prava samohranih roditelja u određenim profesijama, uglavnom u području trajanja godišnjeg odmora (dodatni dani, kao dio posebnih socijalnih uvjeta u obiteljima) i plaćenog dopusta, u slučaju smrti supružnika.

---

<sup>3</sup> <http://pravo.roda.hr/prava-roditelja-i-djece/radna-prava/mirovanje-radnog-odnosa-do-trece-godine-zivota-djeteta.html>

Pojedini kolektivni ugovori ističu jednoroditeljstvo kao kategoriju radnika kojima su priznata dodatna prava u području raskida radnog odnosa “*ovlaštena osoba je dužna svoju namjeru da otkáže ugovor o radu priopćiti radničkom vijeću, te se dužna savjetovati s radničkim vijećem na način i u rokovima određenim zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, u protivnom će odluka Društva biti ništava. Ovlaštena osoba Društva može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu zbog poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, samo uz suglasnost radničkog vijeća (Sindikata) u slučaju kad se radi o samohranom roditelju, odnosno samohranom usvojitelju sa djetetom do 15 godina starosti*” (Kolektivni ugovor Croatia osiguranja d.d., Narodne novine 136/06, članak 114.). Slično govori i Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama Republike Hrvatske<sup>185</sup> “*Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog vijećnika ne može se otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora samohranom roditelju malodobnog djeteta*”. Kolektivni ugovor za Zagrebačku banku d.d.<sup>186</sup> unutar izvanrednih potpora (članak 101.), predviđa mogućnost da radnik ili njegova obitelj imaju pravo na potporu u visini najvišeg neoporezivog iznosa koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak u slučaju smrti supružnika (ili nekog drugog užeg člana obitelji, rizika bolesti ili invalidnosti).

Iznos potpore u svakom pojedinom slučaju ovisi i o kriteriju samohranosti radnika i ostalih događaja koji radnika dovode u težak materijalni položaj (npr. materijalni status uže obitelji i prosjek primanja po članu obitelji, teška/kronična bolest, medicinska rehabilitacija, nabava lijekova, mnogočlana obitelj/broj djece, nezaposlenost ostalih članova uže obitelji, podstanarski status).

Specifičan je i Kolektivni ugovor HT – Hrvatskih telekomunikacija d.d.<sup>187</sup> poslodavac može određene poslove povjeriti radnicima da ih obavljaju kod kuće, osobito (između ostalih) i samohranom roditelju s djetetom do 10 (deset) godina starosti (članak 8.). U članku 66. istog Ugovora, određeno je da se mjesečna novčana pomoć (od 500 kn za dijete predškolskog uzrasta do 1.300 kuna za dijete u srednjoj školi) daje za školovanje djece umrlih radnika i djeci samohranih. Samohranim roditeljem, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, se smatra roditelj:

- djeteta kojem otac nije utvrđen, izvanbračnog djeteta kojem je otac utvrđen, a ne živi u zajedničkom domaćinstvu, a ostvaruje pravo na dječji doplatak,
- djeteta kojem je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj, a roditelj ostvaruje pravo na dječji doplatak,
- kojem je bračni drug umro ili proglašen nestalim.* Samohranog roditelja se spominje i u vezi naknade štete (koja je definirana Zakonom o radu) na način da će se naknada štete smanjit pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni, ako se radi o... invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku. Smanjenje štete iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete (Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Narodne novine 9/05, članak 48.). Isti Kolektivni ugovor u članku 49. govori da se bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može otkazati ugovor o radu samohranom roditelju malodobnog djeteta. Ako se sindikalni povjerenik u roku 8 dana ne izjasni, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

## Zajamčena minimalna naknada

Zajamčena minimalna naknada je pravo na novčani iznos kojim se osigurava zadovoljavanje osnovnih životnih potreba samca ili kućanstva koji nemaju dovoljno sredstava za podmirenje osnovnih životnih potreba.

Zajamčena minimalna naknada priznaje se od dana podnošenja zahtjeva, odnosno od dana pokretanja postupka po službenoj dužnosti, a isplaćuje se mjesečno. Korisnik kojem je priznato pravo na zajamčenu

minimalnu naknadu dužan je centru za socijalnu skrb prijaviti svaku promjenu koja utječe na daljnje korištenje ili na visinu naknade odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

### Tko može ostvariti pravo na zajamčenu minimalnu naknadu?

Pravo na zajamčenu minimalnu naknadu može ostvariti samac ili kućanstvo, podnošenjem zahtjeva u nadležnom centru za socijalnu skrb, ako nema sredstva za uzdržavanje u visini zajamčene minimalne naknade koju bi ostvario samac ili kućanstvo koje nema nikakvih prihoda, niti ih ne može ostvariti radom, primitkom od imovine, kao ni od obveznika uzdržavanja, osim ako centar za socijalnu skrb utvrdi da obveznik uzdržavanja ne može davati uzdržavanje.

### Visina zajamčene minimalne naknade

Iznos zajamčene minimalne naknade za radno sposobnog samca utvrđuje se u iznosu od 100 posto, a od 1. listopada 2015. godine za radno nesposobnog samca u iznosu od 115 posto osnovice (1012 kuna) koju odlukom određuje Vlada RH, dok se za kućanstvo utvrđuje u iznosu koji predstavlja zbroj udjela za svakog člana kućanstva, s tim da udjeli članova kućanstva iznose:

- za samohranog roditelja: 100 posto = 800 kuna
- za odraslog člana kućanstva: 60 posto = 480 kuna
- za dijete: 40 posto = 320 kuna
- za dijete samohranog roditelja odnosno dijete u jednoroditeljskoj obitelji: 55 posto = 440 kuna.

### Tko nema pravo na zajamčenu minimalnu naknadu?

Pravo na zajamčenu minimalnu naknadu nema samac niti kućanstvo ako:

- ima u vlasništvu drugi stan ili kuću, osim stana ili kuće koju koristi za stanovanje, a koji može otuđiti ili iznajmiti i time osigurati sredstva za podmirenje osnovnih životnih potreba, kao i poslovni prostor koji ne koristi za obavljanje registrirane djelatnosti te vrijedne pokretne (plovila, umjetnička djela i sl.);
- je u razdoblju od tri godine prije podnošenja zahtjeva prodao ili darovao imovinu, odrekao se prava na nasljeđivanje ili ustupio svoj nasljedni dio, ako je od iznosa ostvarenog prodajom ili iznosa koji odgovara visini osnovice za plaćanje poreza na promet darovane imovine ili nasljednog dijela kojega se odrekao ili ustupio mogao osigurati uzdržavanje u iznosu zajamčene minimalne naknade i nakon podnošenja zahtjeva za priznavanje prava;
- je vlasnik imovine koju bi mogao koristiti ili prodati bez ugrožavanja osnovnih životnih potreba i time osigurati sredstva u iznosu zajamčene minimalne naknade za osobno uzdržavanje ili uzdržavanje članova kućanstva;
- je vlasnik osobnog vozila, osim osobnog vozila koje služi za prijevoz samca ili člana kućanstva korisnika prava po osnovi invaliditeta, starije i nemoćne teško pokretne osobe ili je prema procjeni stručnog radnika centra za socijalnu skrb osobno vozilo nužno radi prometne izoliranosti;
- koristi osobno vozilo u vlasništvu druge pravne ili fizičke osobe;
- je sklopio ugovor o doživotnom ili dosmrtnom uzdržavanju kao primatelj uzdržavanja;
- radno sposobni samac nije evidentiran kao nezaposlena osoba pri nadležnoj službi za zapošljavanje;
- može osigurati uzdržavanje po drugoj osnovi.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <http://pravo.roda.hr/prava-roditelja-i-djece/naknade/zajamcena-minimalna-naknada.html>



## Udruge koje pružaju podršku jednoroditeljskim obiteljima

### **Hrvatska udruga za ravnopravno roditeljstvo**

Antuna Stipančića 31, Zagreb

Tel.: 098274338

Tel.: 0951990288

E-mail: [udruga.roditeljstvo@gmail.com](mailto:udruga.roditeljstvo@gmail.com)

### **Udruga Let**

Adresa: Sokolgradska 86(ured), Zagreb

Tel.: 015803726

E-mail: [E-mail:let@udruga-let.hr](mailto:let@udruga-let.hr)

### **Udruga samohranih roditelja Karlovačke županije**

Kneza Branimira 15, Karlovac

Tel.: 0981353726

E-mail: [dubravka.kolic@ka.t-com.hr](mailto:dubravka.kolic@ka.t-com.hr)

### **Udruga samohranih roditelja Primorsko Goranske županije MINUS JEDAN**

E-mail: [minus1@net.hr](mailto:minus1@net.hr)

### **Udruga samohranih roditelja grada Slavonskog Broda „Jedro“**

Zrinska 86, Slavonski Brod

Tel.: 0989401209

E-mail: [snezana\\_cikardic@yahoo.com](mailto:snezana_cikardic@yahoo.com)

### **Udruga samohranih, rastavljenih i zlostavljenih roditelja Vukovarsko-Srijemske županije “Dostojanstvo”**

Županija

Tel.: 0922265763

E-mail: [mislav99@online.hr](mailto:mislav99@online.hr)

Udruga “DOSTOJANSTVO” je nevladina, nestranačka, neprofitna organizacija koja okuplja samohrane, rastavljene i zlostavljane roditelje.

Huga Badalića 2, Zagreb

Email: [udruga\\_dijete\\_razvod@yahoo.com](mailto:udruga_dijete_razvod@yahoo.com)

## Izvori

„IZVJ\_PRAVOBRANIT\_RAVNOPRAVNOST\_SPOLOVA\_2018.pdf“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. [https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-04-26/113102/IZVJ\\_PRAVOBRANIT\\_RAVNOPRAVNOST\\_SPOLOVA\\_2018.pdf](https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-04-26/113102/IZVJ_PRAVOBRANIT_RAVNOPRAVNOST_SPOLOVA_2018.pdf).

„JIM\_rujan\_2012\_VRH.pdf“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. [https://mdomsp.gov.hr/userdocsimages/arhiva/files/64307/JIM\\_rujan\\_2012\\_VRH.pdf](https://mdomsp.gov.hr/userdocsimages/arhiva/files/64307/JIM_rujan_2012_VRH.pdf).

Lakić, Mato. „Jednoroditeljske obitelji“, bez dat., 26.

„OBITELJSKA POLITIKA, Mjere obiteljske politike i njihovi učinci“, bez dat., 48.

Pavlovi, Marina. „KARAKTERISTIKE I POTREBE ČLANOVA JEDNORODITELJSKIH OBITELJI: PERSPEKTIVA STRUČNJAKA U USTANOVAMA RANOG I PREDŠKOLSKOG ODGOJA“, bez dat., 73.

„PRAVA SAMOHRANIH RODITELJA NA TRŽIŠTU RADA - LET“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LxBcWzzAhUAJ:https://www.udruga-let.hr/obavijesti-za-medije/prava-samohranih-roditelja-na-trzistu-rada/+&cd=1&hl=hr&ct=clnk&gl=hr>.

„prirucnik-jednoroditeljske\_obitelji.pdf“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. [http://os-ludbreg.skole.hr/upload/os-ludbreg/images/static3/1944/attachment/prirucnik-jednoroditeljske\\_obitelji.pdf](http://os-ludbreg.skole.hr/upload/os-ludbreg/images/static3/1944/attachment/prirucnik-jednoroditeljske_obitelji.pdf).

RODA. „Kaleidoskop“. RODA, 23. studeni 2015. <http://www.roda.hr/udruga/projekti/kaleidoskop/>.

„Samohrani roditelji“. gov.hr. Pristupljeno 07. kolovoz 2019. <https://gov.hr/moja-uprava/obitelj-i-zivot/roditeljstvo/samohrani-roditelji/329>.

„Socijalna slika Grada Zagreba za 2015 - tisak.doc“, ZAGREB, PROSINAC 2016. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewib1O6zgM3iAhUPJIAKHcagDVcQFjAOegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.zagreb.hr%2FUserDocsImages%2Farhiva%2Fsocijalna\\_skrb%2FLEKTORIRANA%2520ZAVR%25C5%25A0NA%2520VERZIJA---CERANEO%2520-%2520Socijalna%2520slika%2520Grada%2520Zagreba%2520za%25202015%2520%2520-%2520tisak.doc&usq=AOvVaw2wQ5bogXb1VZfyxzy9Dr3T](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewib1O6zgM3iAhUPJIAKHcagDVcQFjAOegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.zagreb.hr%2FUserDocsImages%2Farhiva%2Fsocijalna_skrb%2FLEKTORIRANA%2520ZAVR%25C5%25A0NA%2520VERZIJA---CERANEO%2520-%2520Socijalna%2520slika%2520Grada%2520Zagreba%2520za%25202015%2520%2520-%2520tisak.doc&usq=AOvVaw2wQ5bogXb1VZfyxzy9Dr3T).

„UNDP\_HR\_Unplugged\_HR\_2006.pdf“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. [https://www.undp.org/content/dam/croatia/docs/Research%20and%20publications/socialinclusion/UNDP\\_HR\\_Unplugged\\_HR\\_2006.pdf](https://www.undp.org/content/dam/croatia/docs/Research%20and%20publications/socialinclusion/UNDP_HR_Unplugged_HR_2006.pdf).

„ZA” i “O” JEDNORODITELJSKIM OBITELJIMA“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. [http://www.udruga-let.hr/wp-content/uploads/2014/03/prirucnik2.indd\\_.pdf](http://www.udruga-let.hr/wp-content/uploads/2014/03/prirucnik2.indd_.pdf).

„Udruge jednoroditeljskih obitelji – Samohrani“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. <http://samohrani.com/udruge-jednoroditeljskih-obitelji/>.

„Radna uloga jednoroditeljskih obitelji Kodeks dobre prakse za poslodavce i vladepdf“. Pristupljeno 03. lipanj 2019. <http://www.udruga-let.hr/wp-content/uploads/2014/03/jednoroditeljske-obitelj1.pdf>.

Pećnik, Ninoslava, i Zora Raboteg-Šarić. „Neformalna i formalna podrška jednoroditeljskim i dvoroditeljskim obiteljima“. *Revija za socijalnu politiku* 12, izd. 1 (01. siječanj 2005.): 1–21. <https://doi.org/10/b5882z>.

„Samohrani roditelji“. LET (blog). Pristupljeno 03. lipanj 2019. <https://www.udruga-let.hr/samohrani-roditelji/>.