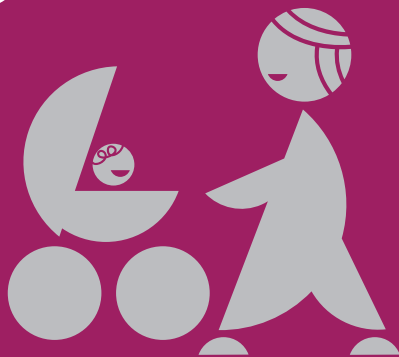




Uloga i važnost politika
usklađivanja obiteljskih
obaveza i plaćenog rada

posao **ILI** obitelj



PRAVOBRANITELJ ICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA



This project is funded
by the European Union

Nakladnik/ca: Pravobranitelj/ca za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske

Za nakladnika/cu: Višnja Ljubičić, dipl.iur.,
pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Naziv brošure: Posao ili obitelj? Uloga i važnost politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada

Projekt: Prema stvarnoj ravnopravnosti muškaraca i žena: usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života / In pursuit of full Equality between men and women: Reconciliation of Private and Professional Life

No.JUST/2014/RGEN/AG/GEND/7796

EU Rights, Equality and Citizenship Programme

Izvršitelj/ca projekta: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
Preobraženska 4/II, 10 000 Zagreb

Autorica publikacije: doc.dr.sc. Ivana Dobrotić

Urednica publikacije: Hana Grgić

Partneri u projektu:

Hrvatsko narodno kazalište u Splitu

Spona ltd – MAMFORCE

Udruga Riječi/Prave/Predstave

Lektura: Gnosis

Dizajn i tisak: Kerschhoffset d.o.o.

Naklada: 500 primjeraka

ISBN 978-953-59121-2-5



This information has been published within the RightS, Equality and Citizenship (REC) Programme of the European Union, project "In pursuit of full Equality between men and women: Reconciliation of Private and Professional Life" No.JUST/2014/RGEN/AG/GEND/7796. The contents of this publication are the sole responsibility of Ombudsperson for Sex Equality of the Republic of Croatia and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.



Uloga i važnost politika
usklađivanja obiteljskih
obaveza i plaćenog rada

posao **ILI** obitelj

Sadržaj

Uvod	3
Rodne razlike u raspodjeli kućanskih poslova i obiteljskih obaveza	5
Položaj žena i muškaraca na tržištu rada	12
Tradicionalne rodne prakse i politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada	18
Literatura	26

Uvod

Recentne promjene na tržištu rada i u obitelji stavljaju pred pojedinca/ku dodatni vremenski pritisak koji vodi rastućem sukobu privatnih i obiteljskih obaveza te obaveza koje proizlaze iz istovremena sudjelovanja na tržištu rada, a u konačnici i nerijetko smanjenoj kvaliteti (obiteljskog) života. Trendovi s jedne strane ukazuju na rastuću praksu sudjelovanja žena na tržištu rada te na pomak prema kulturi dugih radnih sati, povećanog radnog intenziteta i nesigurnosti radnih mjesta, dok su s druge strane evidentne promjene u strukturi obitelji i kulturno određenim idealima roditeljstva koji pred roditelje stavljaju viša očekivanja glede njihova angažmana oko kvalitetnog provođenja vremena s djecom (Hilbrecht i sur., 2008.). Kako masovan ulazak žena na tržište rada i porast tzv. obitelji dvostrukog hranitelja nisu pratile jednako intenzivne promjene u raspodjeli obaveza između muškaraca i žena u privatnoj sferi, rodne razlike u obilježjima zaposlenosti te raspodjeli kućanskih poslova i obiteljskih obaveza opstaju (Bianchi i sur., 2012.; Dobrotić, 2015.).

Vremenski je pritisak višestrukih zahtjeva posebice prisutan kod žena. Iako se s ulaskom žena na tržište rada smanjuje broj sati koje one provode u obavljanju kućanskih poslova, porast u količini vremena koje muškarci provode obavljajući kućanske poslove bio je manjeg intenziteta. Tako unatoč danas sličnim radnim satima žene i nadalje provode daleko više vremena od muškaraca u obavljanju kućanskih poslova (Bianchi i sur., 2000.).

Štoviše, razlike su prisutne i u vremenu koje muškarci i žene provode u brizi za djecu. Ulazak žena na tržište rada nije pratio smanjeni broj sati koje one provode u brizi za djecu te je porasla količina vremena koje i zaposlene majke i zaposleni očevi provode u brizi za djecu (Sullivan, 2013.) što je na tragu pridavanja veće važnosti tzv. intenzivnom roditeljstvu koje u prvi plan ističe dobrobit djece te stavlja pred roditelje pojačane zahtjeve glede načina i količine provođenja zajedničkog vremena (Hilbrecht i sur., 2008.).

Iako opisane promjene dovode do rastuće važnosti politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u većini europskih zemalja, kao i širih politika rodne ravnopravnosti, činjenica je da je njihov učinak na rodne prakse u privatnoj sferi bio ograničena dosega. Naime, dok mjere poput plaćenih roditeljskih dopusta ili zaposlenosti s fleksibilnim radnim vremenom olakšavaju istovremeno roditeljstvo te sudjelovanje muškaraca i žena na tržištu rada, one ne naslovljavaju u dovoljnoj mjeri problem

tradicionalnih rodni uloga i praksi (Morgan, 2009.). Tako unatoč sve opsežnijem institucionalnom i javnopolitičkom okviru na području politika rodne ravnopravnosti u europskim zemljama bilježimo nedovoljan napredak po pitanju promjena u stvarnim rodni praksama te su žene nadalje u nepovoljnijem položaju kako na tržištu rada tako i u privatnoj sferi.

Hrvatska se ne izuzima od tih trendova. Upravo je tradicionalna raspodjela odgovornosti između muškaraca i žena u Hrvatskoj središnje pitanje ove publikacije, a posebice njezine implikacije na položaj žena i muškaraca u javnoj i privatnoj sferi, odnosno na položaj žena na tržištu rada te mogućnost uspostavljanja kvalitetnog odnosa između očeva i djece. Prvo se daje pregled istraživanja koja naslovljavaju pitanje rodne raspodjele kućanskih poslova i obiteljskih obaveza u Hrvatskoj, čemu slijedi prikaz podataka koji govore o položaju žena i muškaraca na tržištu rada. Nastavno se kratko ističe kakve implikacije tradicionalna raspodjela odgovornosti između muškaraca i žena ima s jedne strane na karijerni put i profesionalne aspiracije žena te mogućnosti razvijanja kvalitetnog odnosa između očeva i djece s druge strane. Zatim se temeljem kratkog uvida u postojeća istraživanja učinaka politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada na položaj žena i muškaraca u javnoj i privatnoj sferi te stanje postojećih politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj iznose preporuke za potrebnim promjenama. Naime, upravo su politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada područje javne intervencije koje ima najdirektniji utjecaj na rodne prakse u javnoj i privatnoj sferi.

Mjere se najčešće dijele u dvije skupine (Estes i sur., 2007.): mjere podrške obitelji i mjere podrške na radnom mjestu. Mjere podrške obitelji zahvaćaju mjere poput roditeljskih dopusta, očevidnih i roditeljskih dopusta te bolovanja i drugih dopusta usmjerenih njezi ovisnih članova obitelji i omogućavaju zaposlenima da kratkoročno ili dugoročno smanje radni angažman. Mjere podrške na radnom mjestu zahvaćaju fleksibilne oblike rada poput kliznog radnog vremena ili rada od kuće te usluge ili pak subvencije za usluge čime se prepoznaje potreba brige za ovisne članove obitelji, ali se ne smanjuju stvarni radni sati zaposlenih.

Rodne razlike u raspodjeli kućanskih poslova i obiteljskih obaveza

Iako žene već desetljećima rastuće ulaze i sudjeluju na tržištu rada, uvjerenje o dodijeljenim rodnim ulogama nadalje doprinosi tradicionalnoj raspodjeli neplaćenog rada između žena i muškaraca. Asimetrična raspodjela kućanskih poslova i aktivnosti vezanih uz brigu o ovisnim članovima obitelji tako ostaje norma (Coltrane i Shih, 2010.) te žene u tim aktivnostima provode dva do deset puta više vremena negoli muškarci, ovisno o karakteru javnih politika, kulturnim normama ili socioekonomskoj situaciji te položaju pojedinaca/ki u pojedinom društvu (Ferrant i sur., 2014.).

Štoviše, raspodjela je kućanskih poslova i obiteljskih obaveza izrazito rodno segregirana, odnosno žene učestalije obavljaju rutinske kućanske poslove poput kuhanja, čišćenja ili pranja odjeće koji se obavljaju na dnevnoj bazi i bitni su za svakodnevno funkcioniranje obitelji te ih karakterizira niska kontrola rasporeda obavljanja, a što ih ostavlja bez mogućnosti da fleksibilno upravljaju svojim vremenom. Muškarci, s druge strane, najčešće obavljaju povremene poslove poput popravaka u kući, iznošenja smeća ili plaćanja računa koji su povremena karaktera i fleksibilniji glede vremenskog okvira u kojem ih treba obaviti (Coltrane, 2000.; Barnett i Shen, 1997.; Bartley i sur., 2005.). Slična je situacija i po pitanju brige za djecu, gdje su žene učestalije uključene u rutinske aktivnosti poput mijenjanja pelena i hranjenja, dok muškarci i žene podjednako sudjeluju u aktivnostima poput igre s djecom (Roeters i sur., 2009.; Thomas i Hildingsson, 2009.).

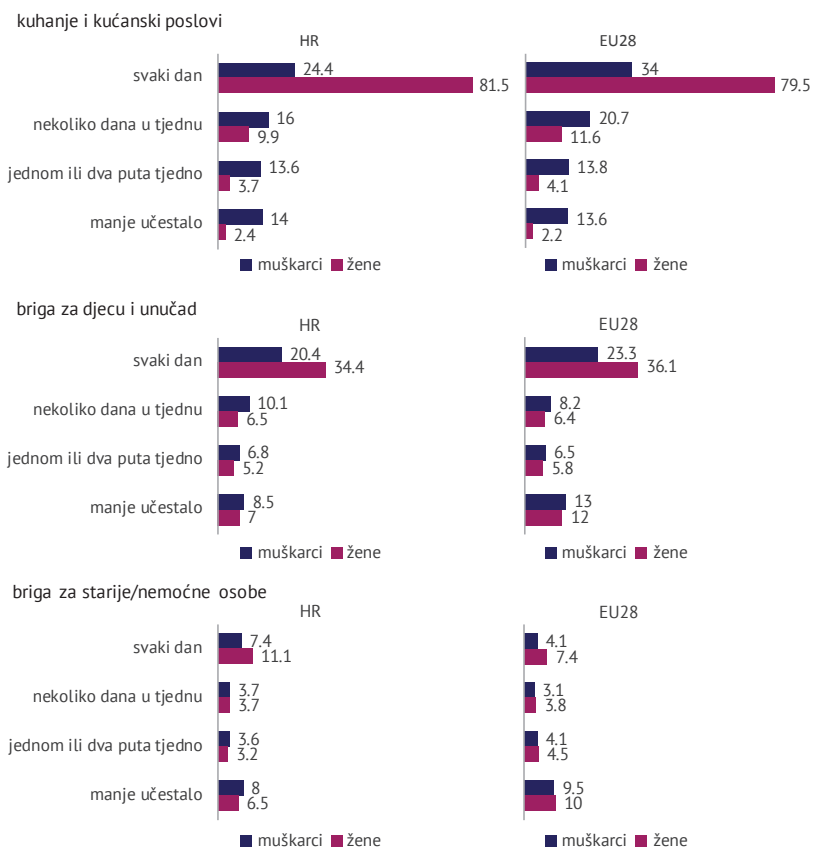
Trendovi u Hrvatskoj sličnog su karaktera te istraživanja dolaze do sličnih spoznaja.

- ▀ Prvo, rodne razlike u privatnoj sferi čvrsto su ukorijenjene i žene u Hrvatskoj obavljaju većinu kućanskih poslova i aktivnosti vezanih uz brigu o ovisnim članovima obitelji (Leinert Novosel, 1999.; Tomić-Koludrović i Kunac, 2000.; Topolčić, 2001.; Kamenov i sur., 2007; Kamenov i Jugović, 2011.; Dobrotić i Pećnik, 2013.). Neravnopravnost je u raspodjeli obiteljskih obaveza prisutna neovisno o tome je li žena zaposlena ili ne (Kamenov i sur., 2007; Kamenov i Jugović, 2011.).

- ▮ Drugo, asimetrična raspodjela kućanskih poslova i obiteljskih obaveza varira s obzirom na vrstu aktivnosti te je ona najjače izražena kod obavljanja kućanskih poslova neovisno o dobi, stupnju obrazovanja ili urbaniziranosti sredine u kojoj žene žive, dok muškarci i žene nešto ravnopravnije dijele obaveze vezane uz brigu o djeci (Topolčić, 2001.; Kamenov i Jugović, 2011.; Dobrotić i Pećnik, 2013.). U većini obitelji partneri prilično ravnopravno sudjeluju u upravljanju obiteljskim novcem te donošenju važnih odluka (Kamenov i Jugović, 2011.).
- ▮ Treće, raspodjela je obaveza rodno segregirana, a posebice raspodjela kućanskih poslova. Istraživanja koja su se detaljnije bavila raspodjelom kućanskih poslova pokazuju kako žene učestalije obavljaju rutinske poslove s niskom mogućnošću kontrole poput kuhanja, čišćenja, glačanja ili pranja rublja, a muškarci sitne popravke po kući te brinu oko automobila (Tomić-Koludrović i Kunac, 2000.; Topolčić, 2001.; Bartolac i Kamenov 2013.). Iako manje izražena, rodna je segregacija roditeljskih aktivnosti također prisutna. Dok su očevi i majke podjednako uključeni u aktivnosti poput igre s djecom ili šetnji, očevi manje sudjeluju u hranjenju djece te rjeđe uzimaju bolovanje ako je dijete bolesno (Tomić-Koludrović i Kunac, 2000.). Upravljanje financijama te donošenje važnih odluka također je pod utjecajem tradicionalnih rodni uloga. Iako postoji načelna ravnopravnost u tom pogledu, žene su više angažirane oko kupovine namirnica, odjeće i obuće te donošenja odluka vezanih uz djecu, a muškarci oko osiguranja, plaćanja računa, kućanskih popravaka te brige o automobilu što je u skladu s tradicionalnom raspodjelom poslova unutar obitelji (Bartolac i Kamenov 2013.).

Ovdje se detaljnije iznose podaci Europskog istraživanja kvalitete života (*European Quality of Life Survey, EQLS, 2012*). Iako ovo istraživanje ne daje detaljan uvid u vrstu aktivnosti koje muškarci i žene obavljaju u privatnoj sferi, ono omogućava općenitu usporedbu situacije u Hrvatskoj s drugim europskim zemljama po pitanju rodni razlika u učestalosti i vremenskom intenzitetu obavljanja kućanskih poslova i aktivnosti vezanih uz brigu o djeci i starijim/ovisnim članovima/cama obitelji. Rodne su razlike u učestalosti obavljanja kućanskih poslova i obiteljskih obaveza evidentne na svim promatranim pokazateljima. Usporedimo li situaciju u Hrvatskoj s prosjekom EU28, možemo vidjeti kako je rodni jaz¹ u Hrvatskoj izraženiji kod obavljanja kućanskih poslova i brige za djecu/unučad gdje su muškarci u Hrvatskoj nešto rjeđe uključeni u te aktivnosti nego što je to slučaj u EU28. Također, iako se radi o manje prisutnoj aktivnosti, i žene i muškarci u Hrvatskoj učestalije brinu za starije/nemoćne osobe (Slika 1). Osvrnemo li se na praxe pojedinih EU zemalja, zanimljivo je istaknuti kako Hrvatska uz južnoeuropske zemlje ima jedan od najizraženijih rodni jazova u obavljanju kućanskih poslova što dovodi žene u tim zemljama u nepovoljniju situaciju. Štoviše, Hrvatska se zajedno s južnoeuropskim zemljama svrstava među zemlje s

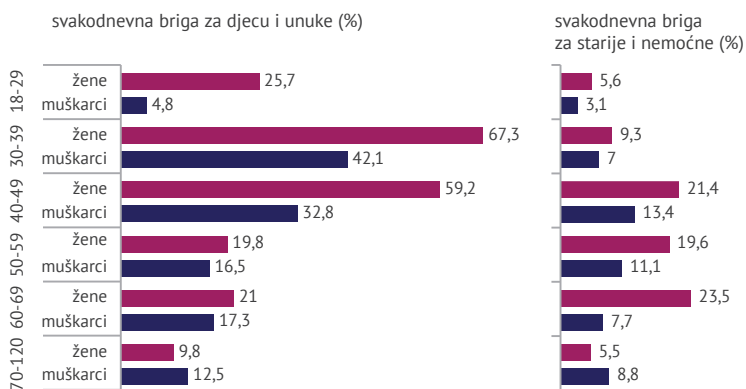
¹ Rodni jaz se odnosi na razliku u učestalosti obavljanja pojedine aktivnosti između žena i muškaraca.



Slika 1: Učestalost uključenosti u kuhanje i obavljanje kućanskih poslova te brigu za djecu/unučad i starije/nemoćne osobe u Hrvatskoj i EU28, po spolu
Izvor: EQLS 2012

najizraženijim rodnim razlikama u EU i po pitanju svakodnevne uključenosti u brigu o djeci/unučadi, ali i uz zemlje poput Njemačke, Austrije, Luksemburga, Velike Britanije i Irske koje su povijesno imale tradicionalne ili pak nerazvijene obiteljske politike.

Učestalost obavljanja kućanskih poslova i obiteljskih obaveza, kao i intenzitet rodnih razlika, varira kroz životni ciklus, odnosno prati promjene u životnim okolnostima pojedinca/ke. To je posebice izraženo kod aktivnosti koje se vežu uz brigu o ovisnim članovima obitelji gdje možemo vidjeti kako intenzitet uključenosti u te aktivnosti te rodni jaz u svakodnevnoj uključenosti u brigu o djeci postaje izraženiji kod ispitanika srednje dobi (dobne skupine 30–39 i 40–49), pri čemu žene znatno učestalije nego muškarci



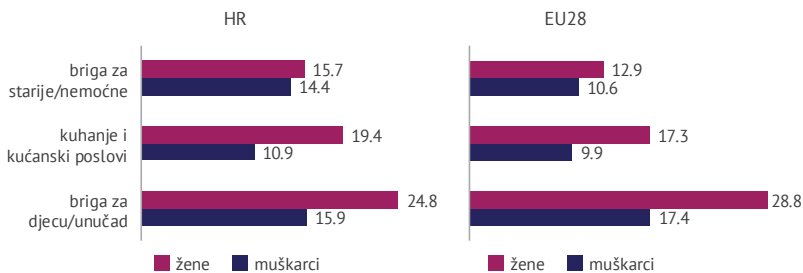
Slika 2: Učestalost uključenosti u brigu za djecu/unučad i starije/nemoćne osobe u Hrvatskoj, po spolu i dobi
Izvor: EQLS 2012

sudjeluju u svakodnevnim aktivnostima vezanima uz brigu o djeci. Slično, sa starijom dobi raste učestalost brige za starije/nemoćne članove obitelji, kao i rodni jaz gdje žene ponovno na sebe preuzimaju veći udio brige za starije/ovisne osobe.

Važno je istaknuti kako usporedba na oba pokazatelja ukazuje da je u posebice teškoj situaciji dobna skupina 40–49 godina koja je pod višestrukim zahtjevima za intenzivnijom uključenosti u aktivnosti vezane uz brigu za ovisne članove obitelji – djecu, unučad i starije/nemoćne osobe (Slika 2).

Slijedom toga ne iznenađuju pokazatelji koji govore kako žene provode daleko više sati tjedno u obavljanju kućanskih poslova i obiteljskih obaveza nego muškarci. U usporedbi s prosjekom EU28 muškarci i žene u Hrvatskoj provode više sati tjedno u kuhanju i kućanskim poslovima te brizi za starije osobe, dok su manje uključeni u aktivnosti vezane uz brigu o djeci i unučadi (Slika 3). I na ovom se pokazatelju Hrvatska zajedno s južnoeuropskim zemljama svrstava među one zemlje u kojima su žene daleko više opterećene kućanskim poslovima od muškaraca te one u prosjeku tjedno provode 8,5 sati više nego muškarci u kuhanju i kućanskim poslovima. Usporedimo li Hrvatsku s drugim zemljama, rodni je jaz manjeg intenziteta kod količine vremena provedene u brizi za ovisne članove obitelji. Primjerice, u Velikoj Britaniji žene u prosjeku provode 25 sati tjedno više nego muškarci u brzi za djecu/unučad, u odnosu na 8,9 sati u Hrvatskoj (Slika 3; EQLS, 2012.).

Oko polovine žena i muškaraca u Hrvatskoj smatra kako je raspodjela obaveza nepravedna te da žene u pravilu obavljaju više kućanskih poslova nego



Slika 3: Prosječan broj tjednih sati provedenih u obavljanju kućanskih poslova i brizi za djecu/unučad i starije/nemoćne osobe u Hrvatskoj i EU28, po spolu
Izvor: EQLS 2012

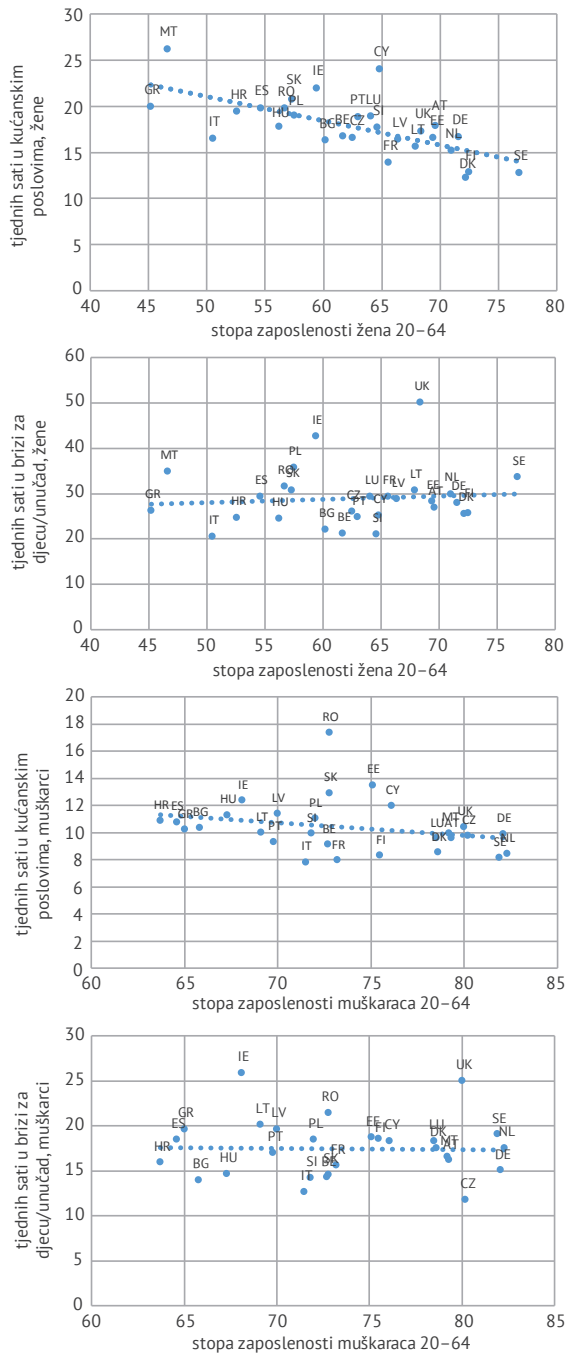
što bi bio njihov pravedan udio (Slika 4). Radi se o važnom pokazatelju budući da sama neravnomjerna raspodjela obaveza unutar obitelji ne vodi nužno do nezadovoljstva takvom situacijom, već upravo percepcija (ne)pravednosti raspodjele obaveza u privatnoj sferi. Naime, iako se smatra kako će neravnomjerna raspodjela odgovornosti unutar obitelji izazvati nezadovoljstvo žena, postoje i ona istraživanja koja ukazuju kako žene iskazuju zadovoljstvo neravnomjernom raspodjelom poslova, posebice ako se radi o ženama koje se izjašnjavaju kao domaćice ili pak su ekonomski ovisnije (vidi Bartolac i sur., 2011.; Bartolac i Kamenov, 2013.).

Dakle, kako u Hrvatskoj tako i u drugim europskim zemljama žene nadalje na sebe preuzimaju daleko veći udio aktivnosti vezanih uz brigu o kućanstvu i ovisnim članovima obitelji. Institucija Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u sklopu projekta »Prema stvarnoj ravnopravnosti muškaraca i žena: usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života« provodi istraživanje o raspodjeli obiteljskih obaveza unutar obitelji s posebnim naglaskom na usklađivanje obiteljskog i poslovnog života »Utjecaj rodne podjele obiteljskih



Slika 4: Percepcija pravednosti raspodjele kućanskih poslova u Hrvatskoj i EU28
Izvor: EQLS 2012

Slika 5:
Odnos stopa zaposlenosti i
količine vremena
provedene u kuhanju
i kućanskim
poslovima te brizi za
djecu/unučad u
zemljama EU, 2012.
Izvor: Eurostat
(2016.); EQLS (2012.)



obaveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena«. Rezultati istraživanja predviđeni su za prvu polovicu 2017. godine te će dati detaljniji uvid u situaciju u Hrvatskoj.

Iako podaci (Slika 5) ukazuju kako se više stope zaposlenosti žena povezuju s nižim brojem sati koje žene provode u obavljanju kućanskih poslova,² činjenica je da isti odnos ne vrijedi za muškarce te rodne razlike i dalje opstaju. Štoviše, istraživanja pokazuju kako muškarci čak i u situacijama kada su ekonomski neaktivni i gdje žene preuzimaju ulogu glavnog hranitelja u obitelji u pravilu ne povećavaju količinu vremena koje provode u obavljanju kućanskih poslova. (npr. Greenstein, 2000.; Bittman i sur., 2003.; Tichenor, 2005.; Legerski i Cornwall, 2010.).

Otpor u preuzimanju veće uloge muškaraca u privatnoj sferi pripisuje se potrebi da se zaštiti vlastiti rodni identitet, ali i činjenici da se o njihovoj ulozi u privatnoj sferi još uvijek govori u terminima pomaganja te se u pravilu ističe kako su oni ti koji »pomažu« ženama oko kućanskih poslova i brige za djecu dok izostaju nove »ideologije« koje bi dale legitimitet promijenjenoj ulozi muškaraca te opravdale njihov veći angažman u privatnoj sferi (Legerski i Cornwall, 2010.).

Također, iako je porasla količina vremena koje muškarci danas aktivno provode s djecom, rastao je i angažman žena u tom pogledu te rodne razlike opstaju. Veći je angažman roditelja na tragu davanja rastuće važnosti tzv. intenzivnom roditeljstvu i dobrobiti djece te danas neovisno o stopama zaposlenosti žene ulažu podjednaku količinu vremena u aktivnosti vezane uz brigu o djeci.³ Štoviše, količina je vremena koju žene provode u aktivnostima s djecom čak i nešto više u zemljama koje imaju visoke stope zaposlenosti žena (Slika 5). Slijedom toga ne iznenađuju podaci koji se iznose u nastavku teksta, a koji govore kako neravnotežan položaj žena u privatnoj sferi prati neravnotežan položaj na tržištu rada. Nedostatak vremena do kojeg dolazi uslijed njihove višestruke opterećenosti u privatnoj sferi vodi nejednakim mogućnostima na tržištu rada koje se ogledaju već u samim stopama sudjelovanja na tržištu rada, ali i u zauzimanju nižih pozicija na tržištu rada, manje kvalitetnih i sigurnih poslova te manjim plaćama (Ferrant i sur., 2014.).

² Takva povezanost ostaje i kada se kontroliraju razina BDP-a pojedine zemlje, stopa fertiliteta, stopa nezaposlenosti žena, razina obrazovanosti žena, razina urbanizacije te uređenost roditeljskih dopusta. Tako podaci jasno ukazuju kako s većom količinom vremena provedenog u obavljanju neplaćenog rada u privatnoj sferi padaju stope aktivnosti žena. U zemljama u kojima žene provode u prosjeku pet sati dnevno u neplaćenom radu aktivno je 50 % žena u radnoj dobi (zaposleno je ili traži aktivno posao), dok se ta brojka penje na 60 % u onim zemljama u kojima žene provode u prosjeku tri sata dnevno u neplaćenom radu (Ferrant i sur., 2014.).

³ Isto je pokazalo i prethodno istraživanje kvalitete života koje je pokazalo kako zaposlenički status majke ne utječe na njezinu angažiranost u brigu oko djece. Tako su majke djece mlađe od 16 godina u Hrvatskoj neovisno o zaposlenosti provodile najčešće pet sati dnevno u brizi za djecu (Dobrotić, 2007.).

Položaj žena i muškaraca na tržištu rada

Karijerni put žena i muškaraca različita je karaktera. Razlike nalazimo kako u samim stopama njihova sudjelovanja na tržištu rada kroz životni ciklus tako i u obrascima njihove zaposlenosti, pokazateljima kvalitete zaposlenosti i položaju u zaposlenosti. Osvrnemo li se na samo sudjelovanje na tržištu rada, unatoč porastu u stopama zaposlenosti žena, žene su još uvijek zastupljene na tržištu rada u manjoj mjeri od muškaraca (OECD, 2014.).

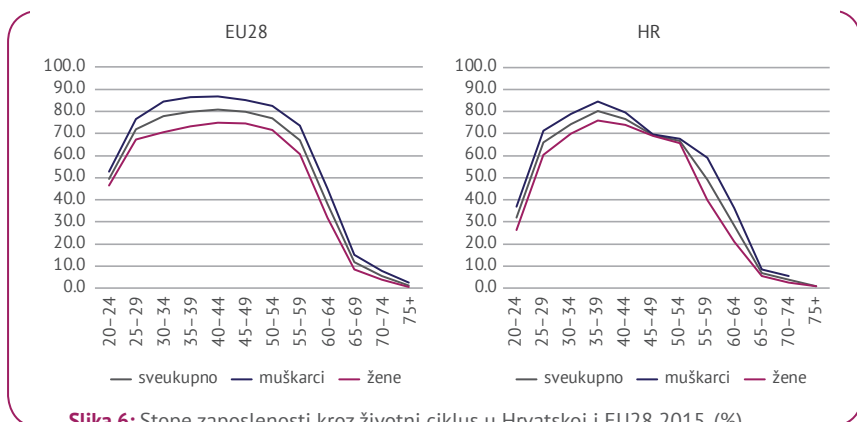
Intenzitet rodnog jaza u stopama zaposlenosti (razlika u stopama zaposlenosti žena i muškaraca) postaje posebice izražen u razdoblju ranog roditeljstva kada žene učestalije nego muškarci (privremeno) izlaze s tržišta rada (OECD, 2014.). Naime, žene češće nego muškarci imaju prekide u karijeri budući da preuzimaju veći dio brige o djeci u njihovoj najranijoj dobi.

Na to dodatno ukazuju podaci koji govore kako su upravo žene još uvijek glavne korisnice roditeljskih dopusta i tzv. bolovanja u situacijama kada je dijete bolesno (Dobrotić i sur., 2013.; Koslowski i sur., 2016.). Takva situacija često vodi diskriminativnim praksama poslodavaca prilikom donošenja odluka o zapošljavanju i napredovanju, budući da upravo pretpostavka kako će se u fazi ranog roditeljstva primarno žene povući s tržišta rada čini žene manje atraktivnom radnom snagom od muškaraca (npr. Glass i Fodor, 2011.). Štoviše, nerijetka je praksa u Hrvatskoj da se žene prilikom razgovora za posao pita o planovima vezanima uz trudnoću i obitelj, kao i da se ženama zbog trudnoće ili roditeljskih obaveza ne produžuju ili im se otkazuju ugovori o radu ili im se pak ne omogućuje napredovanje (Galić i Nikodem, 2009.; Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2012.).

Usporedimo li kretanja na tržištu rada u Hrvatskoj s prosjekom EU28, uz općenito niže stope zaposlenosti⁴ u Hrvatskoj je nešto manje izražen rodni jaz u stopama zaposlenosti (Slika 6).⁵ Iako Hrvatsku možemo svrstati među

⁴ Stopa zaposlenosti 20–64 u Hrvatskoj jedna je od najnižih u EU28. Tako je Hrvatska 2015. godine uz Italiju imala najnižu stopu zaposlenosti u EU (60,5 %) te jednu od najnižih stopa zaposlenosti žena (55,8 %). Usporedbe radi prosjek EU28 na istom pokazatelju iznosio je 70 %, odnosno 64,2 % za žene (Eurostat, 2016.).

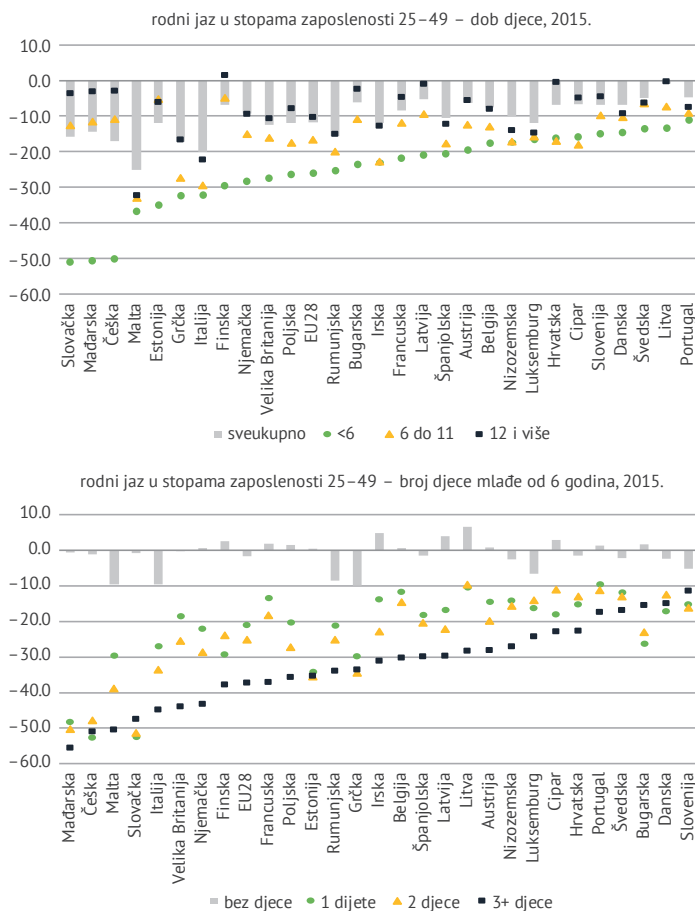
⁵ Ovdje je važno ukazati kako Dobrotić i sur. (2013.) ističu da je uslijed masovne prakse ranog umirovljenja braniteljske populacije (velik broj invalidskih mirovina) stopa aktivnosti muškaraca u Hrvatskoj niska te iz tog razloga nije izražen rodni jaz glede ekonomske aktivnosti. Također, rodni je jaz manji kod populacije u dobi 25–49 godina što ukazuje na niske stope zaposlenosti mladih te starijih žena.



Slika 6: Stope zaposlenosti kroz životni ciklus u Hrvatskoj i EU28 2015. (%)
Izvor: Eurostat LFS (2016.)

zemlje sa slabije izraženim rodnim jazom u stopama zaposlenosti, činjenica je da on raste s brojem djece te su stope zaposlenosti žena s većim brojem djece daleko od stopa zaposlenosti muškaraca s istim brojem djece (Slika 7). Štoviše, u Hrvatskoj se svakim sljedećim djetetom povećavaju šanse da žena bude nezaposlena za 25 % ili neaktivna za 45 % (Gelo i sur., 2011.). Rodni jaz u stopama zaposlenosti najizraženiji je kod roditelja djece predškolske i rane osnovnoškolske dobi, dok kod roditelja starije djece doseže prosječne razine rodnog jaza u stopama zaposlenosti ili pak postaje gotovo neprimjetan (Slika 7). Izglednije je da će izvan tržišta rada biti žene nižeg obrazovnog statusa, dok žene višeg obrazovnog statusa pokazuju obrasce zaposlenosti sličnije onima muškaraca (Eurostat, 2016.). Općenito gledano, situacija je glede samog sudjelovanja žena na tržištu rada nešto povoljnija u zemljama s razvijenijim politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, odnosno zemljama koje imaju roditeljske dopuste umjerenog trajanja praćene visokim zamjenskim stopama dohotka i razvijene predškolske programe (vidi Dobrotić, 2015.).

Osvrnemo li se na radni intenzitet, Hrvatska se svrstava u sam vrh zemalja članica EU-a. Za Hrvatsku je karakteristična zaposlenost u punom radnom vremenu te prosječan broj tjednih radnih sati iznosi 39,5, što je iznad prosjeka EU28 od 37,1 sata. U prosječnom broju tjednih radnih sati u Hrvatskoj nalazimo tek manje razlike između muškaraca i žena, što nije slučaj osvrnemo li se na prosjek EU28. Tako prosječan broj tjednih radnih sati muškaraca u Hrvatskoj iznosi 40,3 radna sata tjedno (u EU28 40,1), a žena 38,6 radnih sati tjedno (u EU28 33,6). U velikom je broju europskih zemalja raširena zaposlenost u nepunom radnom vremenu, posebice kod žena. Dok je u Hrvatskoj 7,3 % žena zaposleno u nepunom radnom vremenu, čime se Hrvatska uz Bugarsku smještava na samo dno ljestvice EU zemalja, u pojedinim zapadnoeuropskim zemljama gotovo polovina (npr. Austrija) ili čak tri četvrtine (npr. Nizozemska) zaposlenih žena radi u nepunom radnom vremenu (prosjeak EU28 iznosi 31,5 %). Štoviše, svega 6,9 % žena zaposlenih u



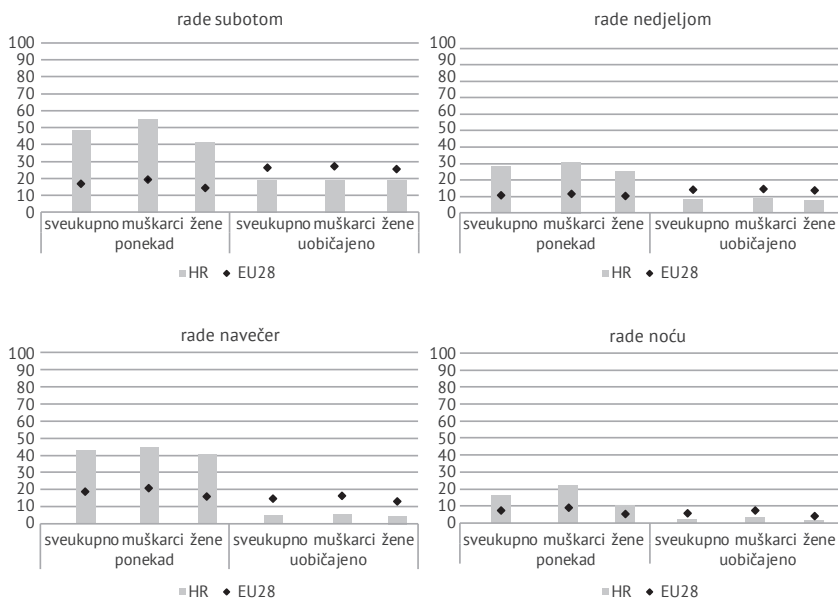
Slika 7: Rodni jaz u stopama zaposlenosti (25-49), 2015.

Napomena: Rodni jaz u stopama zaposlenosti označava razliku u stopama zaposlenosti između žena i muškaraca (negativna vrijednost označava nepovoljniji položaj žena).

Izvor: Dobrotić (2015.), korigirano i nadopunjeno s Eurostat LFS (2016.)

nepunom radnom vremenu u Hrvatskoj takav oblik zaposlenosti bira radi potrebe brige za djecu ili ovisne odrasle osobe, dok je među europskim zemljama to daleko rasprostranjenija praksa (u EU28 28,1 % žena radi u nepunom radnom vremenu radi brige za ovisne članove obitelji) (Dobrotić, 2016.b; Eurostat, 2016.).

Hrvatska se nalazi pri vrhu ljestvice europskih zemalja po udjelu zaposlenih na određeno radno vrijeme, što je posebice izraženo kod mladih, a podjednako pogađa i muškarce i žene (Dobrotić, 2016.b). Primjerice, 2015. godine jedna petina zaposlenih u Hrvatskoj bila je zaposlena s ugovorom na odre-



Slika 8: Učestalost rada u »nesocijalnim« radnim satima 2015.
Izvor: Eurostat LFS (2016.)

đeno vrijeme (13,2 % u EU28), pri čemu je u takvom obliku zaposlenosti bilo 20,1 % muškaraca i 19,5 % žena. Slična je situacija i sa smjenskim radom. Hrvatska tako odskoče od prosjeka EU28 po udjelu zaposlenih u smjenskom radu (35,3 % zaposlenih u smjenskom radu u Hrvatskoj u odnosu na prosjek EU28 od 18,5 %), pri čemu se ponovno radi o praksi koja podjednako zahvaća muškarce (35,6 %) i žene (34,9 %) (Eurostat, 2016.). Osvrnemo li se na učestalost tzv. nesocijalnih radnih sati, možemo vidjeti da dok je nešto veći udio radne snage u Hrvatskoj zahvaćen takvim oblicima rada, posebice radom subotom i u večernjim satima, takav je rad u Hrvatskoj nešto manjeg intenziteta u odnosu na prosjek EU28. U ovom se slučaju radi o praksama koje nešto češće pogađaju mušku radnu snagu, iako su rodne razlike niskog intenziteta (Slika 8).

Konačno, važno je istaknuti kako hrvatsko tržište rada karakterizira rastuća muško-ženska segregacija na privatni i javni sektor, odnosno žene se sve više nego muškarci zapošljavaju u javnom sektoru koji pruža određenu dozu sigurnosti i stabilnosti zaposlenja (Matković, 2008.; Dobrotić i sur., 2013.). Uz to, žene se u Hrvatskoj dominantno zapošljavaju u sektorima poput obrazovanja, zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, uslužnih djelatnosti te financijske i djelatnosti osiguranja (Vučemilović, 2011.). Horizontalnu segregaciju na tržištu rada prati i vertikalna segregacija te žene puno teže od muškaraca dolaze na najviših pozicija unutar poduzeća. Štoviše, muškarci

čak i u onim sektorima gdje im je zastupljenost manja zauzimaju više položaje u hijerarhiji (Mrnjavac i Bečić, 2014.). U odsustvu sustavnog praćenja podataka, posebice su indikativni podaci istraživanja koje je provodila Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2014.) koji pokazuju kako je u upravljačka tijela trgovačkih društava na hrvatskom tržištu uključena svega četvrtina žena. Slijedom toga ne iznenađuju podaci koji ukazuju na postojani rodni jaz u plaćama. Dok se prema podacima Eurostata Hrvatska smještava među zemlje s nižim rodni jazom u EU (npr. rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj je 2014. godine iznosio 10,4 % spram 16,7 % u EU28), analiza Nestića (2010.) pokazuje kako je rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj zapravo viši ako se u obzir uzmu osobne karakteristike zaposlenih žena (npr. njihova obrazovna struktura).

Izneseni podaci ukazuju kako je roditeljstvo jedan od bitnih čimbenika koji se veže uz nepovoljniji položaj žena na tržištu rada, posebice ako izostaju razvijeni programi podrške usmjereni usklađivanju obiteljskih i profesionalnih obaveza.⁶

Nepovoljni se učinci ogledaju već u samom pristupu tržištu rada, ali i u nesigurnosti zaposlenja, horizontalnoj i vertikalnoj segregaciji na tržištu rada te rodnom jazu u plaćama. Također, unatoč sličnom radnom intenzitetu žena i muškaraca u Hrvatskoj, žene provode daleko više sati nego muškarci u obavljanju kućanskih poslova i aktivnosti vezanih uz brigu o ovisnim članovima obitelji što pred njih stavlja izraziti vremenski pritisak i vodi dodatnim poteškoćama u usklađivanju obiteljskih i profesionalnih obaveza. Slijedom toga ne iznenađuje činjenica da se Hrvatska smještava među europske zemlje u kojima zaposleni ukazuju na visoku razinu sukoba obiteljskih obaveza i plaćenog rada (vidi npr. Dobrotić, 2007.).

Uz općeniti problem zadržavanja tradicionalnih rodni praksi u hrvatskom društvu i spomenute negativne učinke koje takve prakse nose za sobom glede diskriminacije žena na tržištu rada te u konačnici ograničene mogućnosti njihova društvenog i političkog angažmana,⁷ takvi podaci dodatno zabrinjavaju sagledamo li ih u svjetlu rezultata istraživanja koji pokazuju kako se visoke razine sukoba između obiteljskih i profesionalnih obaveza negativno odražavaju na fizičko i psihičko zdravlje pojedinca/ke (npr. povećane razine stresa, depresije, lošije fizičko zdravlje). To može imati ozbiljne implikacije na dobrobit pojedinca te njegove obitelji, ali i radne organizacije (npr. dodatni troškovi zbog pada produktivnosti, bolovanja, otkaza i za-

⁶ Na to ukazuje i podatak koji govori kako je 25 % žena u zemljama članicama EU nezaposleno ili radi u nepunom radnom vremenu zbog toga što su im nedostupni predškolski programi, a njih 53 % zbog toga što su im predškolski programi nepriuštivi (European Commission, 2014.).

⁷ Istraživanja u Hrvatskoj jasno ukazuju i na nepovoljan položaj žena u drugim područjima života poput političke participacije (za pregled vidjeti Dobrotić, 2016.a), no to nije tema ove publikacije te se ne raspravlja detaljnije.

pošljavanja novih radnika) (Frone i sur., 1992.; Korabik i sur., 2003.; Hill i sur., 2004.; Coltrane i Shih, 2010.) te društva u cjelini (npr. smanjeni fertilitet, održivost sustava socijalne sigurnosti) (npr. Oláh, 2003).⁸ Također, podaci su ukazali kako muškarci i žene u Hrvatskoj raspodjelu kućanskih poslova smatraju neravnopravnom, dok istraživanja pokazuju kako je upravo percepcija (ne)pravednosti raspodjele kućanskih poslova blisko povezana sa zadovoljstvom bračnim životom, odnosno osobe koje smatraju kako na sebe preuzimaju više aktivnosti nego što je pravedno nezadovoljnije su bračnim životom i u većem su riziku od razvoda braka/raspada veze (za pregled vidjeti Coltrane i Shih, 2010.). Konačno, ovakvo je stanje bitno sagledati i s aspekta važnosti aktivne uključenosti očeva u odgoj djece budući da istraživanja pokazuju kako aktivnija očeva uključenost u brigu oko djeteta nosi brojne prednosti za dijete. Naime, djeca čiji su očevi aktivnije uključeni u njihov odgoj imaju povećane kognitivne i socijalne sposobnosti, razvijeniju empatiju, viši stupanj samopoštovanja, ostvaruju bolje rezultate u školi te imaju manje izražena rodno stereotipna uvjerenja (npr. Naz, 2007.; Lamb, 2010.). Sve to ukazuje na iznimnu važnost politika usklađivanja obiteljskih i plaćenog rada, posebice jer su opisane rodne razlike te poteškoće daleko izraženije u zemljama s nerazvijenim politikama usklađivanja, dakle u zemljama koje nude male ili nikakve mogućnosti za usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obaveza te zemljama čiji modeli obiteljskih politika počivaju na dugim roditeljskim dopustima primarno usmjerenima majkama koje prate niske naknade te nerazvijenim uslugama za djecu jasličke dobi (Dobrotić, 2015.).

⁸ Primjerice, Oláh (2003.) ukazuje kako je vjerojatnije da će drugo dijete imati parovi koji ravnopravnije dijele obiteljske obaveze nego parovi s tradicionalnim obrascima ponašanja. Slično, Humer i Kuhar (2010.) daju kratki pregled slovenskih istraživanja koja pokazuju kako su neravnopravna raspodjela obiteljskih obaveza te nezadovoljstvo usklađivanjem obiteljskih obaveza i plaćenog rada bitni čimbenici niskog fertiliteta u Sloveniji.



Tradicionalne rodne prakse i politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada

Kako u Hrvatskoj nedostaje istraživanja koja bi se bavila ulogom postojećih javnih politika u održavanju ili »izazivanju« tradicionalnih rodni praksi, do sada iznesene podatke možemo dodatno sagledati tek u kontekstu postojećih inozemnih istraživanja. Radi se o zahtjevnom zadatku pošto je odnos politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te ishoda glede raspodjele obaveza između muškaraca i žena u privatnoj sferi i njihova položaja na tržištu rada izrazito kompleksan. Tako istraživanja često dovode do proturječnih zaključaka glede učinaka politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada na rodne prakse (Estes i sur., 2007.; Dobrotić, 2015.). Naime, s jedne se strane radi o javnim politikama koje zahvaćaju širok spektar mjera kreiranih s različitim svrhom pa ovisno o dizajnu u pojedinoj zemlji mogu istovremeno i poticati i prevenirati tradicionalnu raspodjelu obaveza i odgovornosti između muškaraca i žena, dok je s druge strane korištenje pojedinih mjera pod utjecajem različitih individualnih obilježja pojedinaca (npr. socijalnog kapitala, individualnih preferenci i uvjerenja), specifične socio-ekonomske situacije u pojedinoj zemlji te prevladavajućih kulturnih normi, posebice ideala roditeljstva. Uz to nedostaje i kvalitetnih (komparativnih) podataka koja bi omogućila mjerenje učinaka pojedinih mjera (OECD, 2011.; Sullivan, 2013.; Dobrotić, 2015.).

Komparativno gledano, napredak u smanjenju rodni razlika u raspodjeli kućanskih poslova i obiteljskim obavezama najvidljiviji je u onim zemljama koje podupiru tzv. model dvostrukog hranitelja koji počiva na razvijenim politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, ponajprije rodno neutralnim roditeljskim dopustima umjerenog trajanja praćenima visokom zamjenskom stopom dohotka, raširenim uslugama te fleksibilnim mogućnostima na tržištu rada (Sullivan, 2013.). Također, zemlje s razvijenijim politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada povećavaju šanse za zaposlenost žena pripadnica različitih klasa, a u usporedbi s tradicionalnijim obiteljskim politikama koje inzistiraju na ulozi muškarca kao primarnog hranitelja obitelji te ih karakteriziraju duži roditeljski dopusti praćeni niskim naknadama i odsustvo usluga predškolskog odgoja i obrazovanja, posebice za djecu jasličke dobi (Korpi i sur., 2013.). Dodatno, za doseganje ravnopravnije raspodjele obaveza u privatnoj sferi posebice je bitno da se mjerama politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog

rada eksplicitno ciljaju muškarci ponajprije u situacijama kada muškarci koriste mjere usklađivanja, posebice mjere usmjerene na podršku obitelji poput roditeljskih i očevih dopusta te bolovanja radi njege djeteta pri čemu dolazi do ravnopravne raspodjele obiteljskih obaveza (Estes i sur., 2007.).

Unatoč općenito gledano pozitivnom učinku politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada na položaj žena u javnoj i privatnoj sferi, činjenica je da je slika puno kompleksnija kada se usmjerimo na učinak pojedinih mjera. Naime, učinak je pojedinih mjera najčešće ambivalentnog karaktera te dok većina mjera s jedne strane vodi olakšanom usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada i poboljšanom položaju žena u javnoj sferi, činjenica je da s druge strane nerijetko doprinose održavanju tradicionalnih rodni uloga, posebice u privatnoj sferi (Daly, 2011.; OECD, 2011.). Stoga se u nastavku, prije sagledavanja stanja hrvatskog sustava i davanja smjernica za budući razvoj, u kratkim crtama iznose dosadašnje spoznaje o pozitivnim i negativnim učincima glavnih mjera politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada – usluga predškolskog odgoja i obrazovanja, roditeljskih dopusta i fleksibilnih mogućnosti na tržištu rada (Tablica 1).

Istraživanja provedena do sada najjasnija su po pitanju učinaka usluga predškolskog odgoja i obrazovanja. Iako pojedini autori (npr. Lappegard i sur., 2012.) smatraju kako javno subvencionirani predškolski programi olakšavaju muškarcima da ostanu u ulozi »sekundarnog skrbnika«, činjenica je da je razvijanje kvalitetnih i priuštivih predškolskih programa izrazito bitno kako bi se stvorili preduvjeti za ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada. Javno (su)financirani programi olakšavaju usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada i čine rad isplativim te upravo zemlje s razvijenijim sustavima, posebice za djecu jasličke dobi, pokazuju najviše stope zaposlenosti žena (detaljniji pregled istraživanja u Dobrotić, 2015.) i posljedično manju opterećenost žena obiteljskim obavezama.

Dok samo postojanje roditeljskih dopusta olakšava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada, a posebice jača povezanost žena s tržištem rada, činjenica je da njihov učinak na položaj žena na tržištu rada te u privatnoj sferi uvelike ovisi o shemi dopusta u pojedinoj zemlji.

S aspekta rodne ravnopravnosti optimalni su dopusti umjerenog trajanja s visokom zamjenskom stopom dohotka, dok se prekratki ili predugi dopusti,⁹ a posebice oni koje prate niske roditeljske naknade, povezuju s većim rodnim razlikama u samim stopama zaposlenosti, plaćama, mogućnostima napredovanja i stručnog osposobljavanja, horizontalnom i vertikalnom segregacijom na tržištu rada te održavanjem i jačanjem tradicionalne raspodjele kućanskih poslova i obiteljskih obaveza (detaljniji pregled istraživanja u Dobrotić, 2015.).

⁹ Polazeći od spoznaja o pozitivnim i negativnim učincima dopusta na dobrobit djeteta te položaj žena na tržištu rada smatra se kako se problematičnima mogu smatrati dopusti duži od godine dana te kraći od šest mjeseci (Javornik, 2014.; detaljniji pregled istraživanja u Dobrotić, 2015.).

Tablica 1: Pozitivni i negativni učinci glavnih mjera politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada na položaj žena u javnoj i privatnoj sferi

mjere	pozitivni učinci	negativni učinci
<p>Javno subvencionirane / pružane usluge predškolskog odgoja i obrazovanja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - omogućavaju ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada - čine rad isplativijim te doprinose višim stopama zaposlenosti žena 	<ul style="list-style-type: none"> - olakšavaju muškarcima ulogu »sekundarnog skrbnika«
<p>Roditeljski dopusti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dopusti umjerenog trajanja jačaju povezanost žena s tržištem rada - očeve kvote (individualno neprenosivo pravo očeva na roditeljski dopust) i očevi dopusti (individualno pravo oca na dopust) s visokim zamjenskih stopama dohotka doprinose ravnopravnijoj raspodjeli kućanskih poslova i obiteljskih obaveza 	<ul style="list-style-type: none"> - prekratki dopusti mogu negativno utjecati na stope zaposlenosti žena - predugi dopusti doprinose nižim stopama zaposlenosti žena budući ih one dominantno koriste, njihovim nižim plaćama, mogućnostima napredovanja i stručnog osposobljavanja, horizontalnoj i vertikalnoj segregaciji na tržištu rada te održavaju i jačaju tradicionalnu raspodjelu kućanskih poslova i obiteljskih obaveza
<p>Fleksibilne prakse na radnom mjestu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - olakšavaju zadržavanje na tržištu rada, posebice prakse koje zaposlenicima omogućavaju kontrolu nad vlastitim radnim vremenom - fleksibilnost u radnom rasporedu doprinosi manjoj količini vremena koje žene provode u obavljanju kućanskih poslova 	<ul style="list-style-type: none"> - mjere uglavnom koriste žene što vodi njihovom sekundarnom položaju na tržištu rada i zadržavanju tradicionalne raspodjele kućanskih poslova i obiteljskih obaveza - nepuno radno vrijeme doprinosi lošijem položaju žena na tržištu rada, manjoj mogućnosti napredovanja i stručnog osposobljavanja, manjoj sigurnosti radnog mjesta i zaradi po satu rada, održavanju tradicionalnih rodni praksi i uloga u kućanstvu te tzv. nezaposlenosti s nepunim radnim vremenom rad od kuće doprinosi zadržavanju tradicionalnih uloga žena u kućanstvu

Izvor: priređeno prema Hill i sur. (2004.); Haas (2005.); Chronholm (2007.); Noonan i sur. (2007.); Tanaka i Waldfogel (2007.); Hilbrecht i sur. (2008.); Morgan (2008.); Brandth i Kvande (2009.); Daly (2011.); Misra i sur. (2011.); OECD (2011.); Huerta i sur. (2012.); Lappegard i sur. (2012.); Dobrotić (2015.)

Najvidljiviji pozitivan učinak na rodne prakse imalo je uvođenje tzv. očevih kvota (individualno neprenosivo pravo očeva na roditeljski dopust) i očevih dopusta (individualno pravo oca na dopust),¹⁰ uz uvjet da su oni popraćeni izdašnim naknadama, odnosno visokim zamjenskih stopama dohotka. U tim je situacijama vjerojatnije da će očevi koristiti dopuste, a očevi koji koriste dopuste uključeni su u brigu oko djece i kućanske poslove i nakon isteka dopusta (Chronholm 2007.; Tanaka i Waldfoegel 2007.; Brandth i Kvanne 2009.). Važno je istaknuti kako istraživanja kojima trenutno raspoložemo pokazuju kako je pozitivan učinak korištenje dopusta od strane očeva na njihovu uključenost u brigu o djetetu (npr. hranjenje, mijenjanje pelena, dizanje noću, kupanje i čitanje knjiga) vidljiv već kod dopusta kraćeg trajanja, odnosno kod dopusta u trajanju od 14 dana (Huerta i sur., 2012.). Pored toga, pokazalo se i kako učestalije korištenje dopusta od strane očeva vodi pozitivnim učincima na djetetov kognitivni i socijalni razvoj (Duvander i Johansson, 2012.).

Pitanje fleksibilnih praksi na radnom mjestu puno je kompleksnije. Na fleksibilnost u pogledu radnog vremena (npr. rad u nepunom radnom vremenu, klizno radno vrijeme, skraćeni radni tjedan, računi radnog vremena) te mjesta obavljanja posla (npr. rad od kuće) u pravilu se gleda kao na obitelji prijateljske mjere budući da one u najvećem broju slučajeva olakšavaju usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada, posebice ako zaposlenici imaju kontrolu nad vlastitim radnim vremenom. Pri tome se pokazalo kako je fleksibilnost u pogledu radnog vremena uspješnija strategija u prevladavanju sukoba obiteljskih obaveza i plaćenog rada nego fleksibilnost u pogledu mjesta obavljanja posla (Shockley i Allen, 2007.). No, činjenica je da te mjere kada dođe do roditeljstva najčešće koriste žene te su one problematične s aspekta rodne ravnopravnosti i vode sekundarnom položaju žena na tržištu rada i zadržavanju tradicionalnih obrazaca ponašanja u privatnoj sferi (npr. Hilbrecht i sur., 2008.; OECD, 2011.; Daly, 2011.). Konkretnije, nepuno radno vrijeme, koje je (uz klizno radno vrijeme) jedan od najraširenijih oblika fleksibilnosti na tržištu rada u europskim zemljama, kada dođe do roditeljstva u načelu olakšava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada te smanjuje stres zaposlenika (Hill i sr., 2004.; OECD, 2011.; Higgins i sur., 2000.), no istovremeno vodi brojnim negativnim učincima poput nižeg položaja žena na tržištu rada i manjoj mogućnosti napredovanja te stručnog osposobljavanja, manjoj sigurnosti radnog mjesta, zaradi po satu rada (OECD, 2011.) i održavanju tradicionalnih rodni praksi i uloga u kućanstvu (Hill i sur., 2004.; Haas, 2005.). Također, javljaju se poteškoće prilikom prelaska iz zaposlenosti u nepunom na puno radno vrijeme i dolazi do tzv. nezaposlenosti s nepunim radnim

¹⁰ Dopusti se najčešće dijele na roditeljske (eng. *maternity leave*) i očevske (eng. *paternity leave*) te roditeljske dopuste (eng. *parental leave*), a sve veći broj zemalja uvodi i očeve dopuste (eng. *paternity leave*). Roditeljski dopusti su u pravilu namijenjeni isključivo majkama i zdravstvenom oporavku majke nakon rođenja djeteta, a očevi dopusti su isključivo pravo očeva i u pravilu se uvode s ciljem promicanja rodne ravnopravnosti u ranoj brizi za dijete te dobiti djece. Roditeljski dopusti pravo su oba roditelja koje oni dijele sukladno dogovoru ili se pak propisuju tzv. kvote, odnosno neprenosivi dani/mjeseci dopusta za svakog pojedinog roditelja (Dobroćić, 2015.).

vremenom (Morgan, 2008.). Istraživanja drugih oblika fleksibilnosti na tržištu rada su rjeđa te za sada pokazuju kako klizno radno vrijeme i skraćeni radni tjedan olakšavaju usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada (McNall i sur., 2009.; Russell i sur., 2009.), kao i da fleksibilnost u radnom rasporedu vodi tome da žene obavljaju manje kućanskih poslova, a njihovi partneri više (Noonan i sur., 2007.). Učinak je rada od kuće dvojak. Naime, dok istraživanja s jedne strane govore o pozitivnom učinku koji rad od kuće ima na usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada, druga istraživanja govore o negativnom utjecaju takvog oblika zaposlenosti na usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada (pregled u Hilbrecht i sur., 2008.). Tako ističu kako je sukob obiteljskih i profesionalnih obaveza zapravo veći jer je kod ovakvog oblika zaposlenosti nemoguće izbjeći stalne zahtjeve posla, radnici rade duže i posao se stalno zadržava u obitelji (Russell i sur., 2009.). Štoviše, pokazalo se da takav oblik zaposlenosti također može dovesti do zadržavanja tradicionalnih uloga žena u kućanstvu (Noonan i sur., 2007.; Hilbrecht i sur., 2008.), dok se u situacijama kada su očevi koristili takav oblik rada nije pokazalo da dolazi do promjena u rodnoj raspodjeli obaveza (Diamond, 2002.). Konačno, pokazalo se kako postojanje praksi na radnim mjestima koje olakšavaju usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada smanjuju (skupi) odljev zaposlenika, dok su radnici produktivniji i privrženiji poduzeću (Drago i Hyatt, 2003.). Pristup je fleksibilnim oblicima zaposlenosti uvelike određen veličinom poduzeća, djelatnošću, strukturom radne snage te položajem radnika unutar poduzeća (OECD, 2011.).

Možemo vidjeti kako je odnos između politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te rodni praksi u javnoj i privatnoj sferi iznimno kompleksan. Dok je evidentno da postojanje politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada olakšava ulazak i zadržavanje žena na tržištu rada te usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obaveza, činjenica je da je njihov utjecaj na rodne prakse u javnoj i privatnoj sferi dvojak.

Postojeće mjere usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada ne izazivaju dovoljno tradicionalnu raspodjelu kućanskih poslova i obiteljskih obaveza, a u pojedinim slučajevima čak i doprinose održavanju tradicionalnih obrazaca ponašanja u privatnoj sferi.

Za sada je evidentno da najdirektniji utjecaj na izazivanje tradicionalnih obrazaca ponašanja u privatnoj sferi ima uvođenje dobro plaćenih očevis dopusta (i kvota za očeve), a bitan doprinos samom ulasku žena na tržište rada daju i javno subvencionirane i/li pružane usluge za djecu, ali i za druge ovisne članove obitelji. Naime, važan doprinos uz usluge za djecu svakako imaju i usluge za starije/nemoćne članove obitelji, no gledano s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada o tome u Hrvatskoj nedostaje istraživanja. Ono što je evidentno jest da Hrvatska ne slijedi trendove zapadnoeuropskih zemalja koje pridaju sve veću važnost socijalnom riziku dugotrajne skrbi i šire programe na tom području. Tako sustav skrbi za starije osobe u Hrvatskoj ostaje rezidualnog karaktera, fragmentiran i nedovoljno

razvijene infrastrukture (Dobrotić, 2016.c), a briga za starije/nemoćne osobe ponajprije pada na obitelj što dovodi do poteškoća usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada (Dobrotić i Laklija, 2009).

Tradicionalne rodne prakse i politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj – kako dalje?

Iako Hrvatsku prati poduža tradicija sudjelovanja žena na tržištu rada te se radno vrijeme žena bitnije ne razlikuje od radnog vremena muškaraca (rade podjednaki broj tjednih radnih sati, podjednako su zaposleni na radnim mjestima sa smjenskim radom ili asocijalnim radnim satima), evidentno je kako ne dolazi do većih promjena u rodnim praksama u privatnoj sferi.

Tako neovisno o zaposlenju žene na sebe preuzimaju daleko veći udio kućanskih poslova i obiteljskih obaveza, posebice rutinskih aktivnosti koje se obavljaju na dnevnoj bazi te ne nude puno fleksibilnosti glede raspolaganja vlastitim vremenom. Takva situacija s jedne strane ženama ostavlja manje vremena za razvoj karijere, ali i sudjelovanje u aktivnostima slobodnog vremena, dok su muškarci s druge strane manje angažirani u privatnoj sferi, što uključuje i aktivno bavljenje djecom. Štoviše, neravnomjerna raspodjela kućanskih poslova i obiteljskih obaveza održava stereotipe o rodnim ulogama te se nerijetko odražava i reproducira kroz diskriminatorne javnopolitičke i institucionalne prakse.

Dok je očigledno kako je odluka žena i muškaraca o ulasku i intenzitetu te karakteru sudjelovanja na tržištu rada i raspodjeli obiteljskih obaveza pod utjecajem različitih čimbenika poput makro i mikroekonomskih okolnosti te postojećih kulturnih normi i ideala skrbi, činjenica je da ključnu ulogu u tom pogledu ima i karakter javnih politika, ponajprije politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u pojedinoj zemlji (OECD, 2011.). Iako upravo zbog toga pitanje usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada zadnje desetljeće, koje uključuje i krizne godine, postaje područjem rastuće intervencije u brojnim europskim zemljama (Blum i sur., 2013.), usklađivanje je obiteljskih obaveza i plaćenog rada nisko na listi političkih prioriteta u Hrvatskoj te su reforme na području obiteljske politike u pravilu vođene demografskim ciljevima, a mjere kompenzacijski orijentirane. Tako se naglasak najčešće stavlja na novčana davanja usmjerena obiteljima koja unatoč tome ostaju u pravilu neadekvatna, dok pitanje usluga te jednako tako važno pitanje rodne dimenzije politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada ostaje po strani. Stoga još uvijek neadekvatnu shemu roditeljskih dopusta gledano s aspekta rodne ravnopravnosti (npr. niske roditeljske naknade,¹¹ izostanak eksplicitnijih napora usmjerenih rastućem korištenju dopusta od strane očeva, problematično uređenje individualnog

¹¹ Vrijednost je roditeljskih naknada unazad desetak godina vidljivo pala, npr. s 38–60 % udjela u prosječnom neto plaći u Hrvatskoj 2004. godine na 30–48 % u rujnu 2014. godine (Dobrotić, 2015.).

prava očeva na roditeljski dopust koje zaposleni očevi u pojedinim situacijama ne mogu koristiti) prati i nedovoljno razvijen sustav usluga predškolskog odgoja i obrazovanja¹² te usluga usmjerenih djeci (rane) školske dobi (Zrinščak, 2008.; Dobrotić, 2012., 2015., 2016.b) i starijim/nemoćnim osobama (Dobrotić, 2016.c) uz evidentne regionalne razlike u dostupnosti, prisutnosti i kvaliteti tih usluga. Također, uz općenito slabe mogućnosti fleksibilnosti na tržištu rada u pogledu radnog vremena roditelja, u javnom se diskursu nedovoljno problematiziraju pozitivni i negativni učinci uvođenja i jačanja pojedinih oblika fleksibilnosti na tržištu rada.

Izneseni podaci o rodnim praksama i stanju politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj jasno govore o potrebi za promjenama postojećeg stanja. Potreba za promjenama je evidentna kako na vrijednosnoj razini tako i na razini svakodnevnih praksi. Po pitanju je vrijednosnih promjena dodatne napore potrebno usmjeriti ponajprije u suzbijanje rodnih stereotipa i normi kako bi se potaknula ravnopravnija raspodjela odgovornosti između muškaraca i žena u javnoj i privatnoj sferi te u isticanje važnosti aktivne uključenosti i majki i očeva u brigu o djeci s aspekta dobrobiti djeteta. Suzbijanje je rodnih normi i stereotipa jedan od ključnih preduvjeta ravnopravnije raspodjele obaveza u privatnoj sferi te ravnopravnijeg položaja muškaraca i žena na tržištu rada i u drugim sferama javnoga života (Ferrant i sur., 2014.). Pri tome je važno voditi računa o činjenici kako je po pitanju formiranja vrijednosnih uvjerenja najkritičnija socijalizacija u ranoj dobi kada je obitelj uz odgojno-obrazovni sustav najbitniji nositelj vrijednosti, budući da vrijednosti i norme formirane u formativnoj dobi ostaju prilično stabilne i u odrasloj dobi (Alwin i Krosnick, 1991.; Sears i Funk, 1999.).

Po pitanju je javnih politika više nego evidentno da jedno od prioritarnih političkih i društvenih pitanja trebaju postati upravo politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, pri čemu je iste potrebno unaprijediti u svim segmentima uz važnu ulogu kako države tako i poslodavaca. Ponajprije je potrebno usmjeriti dodatna financijska sredstva u razvoj usluga usmjerenih obiteljima, odnosno kvalitetnih usluga za djecu predškolske i školske dobi te starije/nemoćne osobe kako bi one postale dostupnije, ali i prihvatljivije te omogućile nesmetano sudjelovanje na tržištu rada. Dok postojeći sustav dopusta ima pozitivnih rješenja, posebice u vidu dobro plaćenog roditeljskog dopusta i fleksibilnih mogućnosti korištenja dopusta, činjenica je da postojeća shema dopusta nedovoljno eksplicitno cilja ponašanje očeva, a pojedina rješenja vode održavanju ili produbljanju rodnih razlika u privatnoj sferi (npr. praksa trogodišnjih dopusta). Naime, dok se uvođenje tzv. dvomjesečnih očevih kvota u sustav roditeljskih dopusta može smatrati pozitivnim pomakom s aspekta rodne ravnopravnosti, činjenica je da uvažimo li istraživanja koja govore da očevi u najvećoj mjeri koriste dopuste

¹² Hrvatska ima jednu od najnižih stopa obuhvata djece predškolskim programima u EU (Matković i Dobrotić, 2013.) te vidljivo niže stope zaposlenosti majki s djecom predškolske dobi (npr. Dobrotić i sur., 2013.).

koje prate visoke zamjenske stope dohotka (Brandth i Kvande, 2009.; Huerta i sur., 2012.) možemo zaključiti kako je niska vrijednost roditeljske naknade ograničavajući čimbenik te takva mjera nije i neće doprinijeti bitno promijenjenim roditeljskim praksama i položaju žena na tržištu rada i u privatnoj sferi. Štoviše, Hrvatska je jedna od rijetkih europskih zemalja koja nema očev dopust (Kosłowski i sur., 2016.), mjeru za koju se pokazalo kako vodi najvidljivijim promjenama glede ravnopravnije raspodjele kućanskih poslova i obiteljskih obaveza, a ujedno ima i pozitivan utjecaj na kognitivni i socijalni razvoj djece. Također, činjenica da dopusti dužeg trajanja rezultiraju negativnim učincima na položaj žena na tržištu rada te u privatnoj sferi dovodi do propitivanja i reformi takvih shema dopusta u zapadnoeuropskim zemljama (npr. Njemačkoj i Francuskoj) (Seeleib-Kaiser, 2010.; Boyer i Fagnani, 2016.) dajući roditeljima mogućnost korištenja kraćih dopusta s izdašnijim naknadama i širenjem tzv. očevih kvota, a kako bi se minimalizirao negativan učinak roditeljstva na položaj žena na tržištu rada. Konačno, vidjeli smo kako je pitanje fleksibilnih radnih angažmana roditelja na tržištu rada izuzetno kompleksno gledano s aspekta rodne ravnopravnosti. Dok je neupitno kako je za olakšavanje usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada bitno omogućiti fleksibilne radne prakse na tržištu rada i unaprijediti prakse u tom segmentu na hrvatskom tržištu rada, neupitno je i kako pri tome valja biti oprezan te voditi računa o mogućim negativnim implikacijama za položaj žena kako u javnoj tako i privatnoj sferi. Za sada se pokazalo kako rješenja poput fleksibilnog radnog rasporeda imaju najmanje negativnih učinaka s aspekta rodne ravnopravnosti, dok rad u nepunom radnom vremenu te rad od kuće vode tradicionalnijoj raspodjeli odgovornosti između muškaraca i žena.

Literatura

- ▶ Alwin, D. F. i Krosnick, J. A. (1991). Aging, cohorts, and the stability of sociopolitical orientations over the life span. *American Journal of Sociology*, 97(1), 169–195.
- ▶ Barnett, R. C., & Shen, Y. C. (1997). Gender, high- and low-schedule-control housework tasks, and psychological distress: A study of dual-earner couples. *Journal of Family Issues*, 18(4), 403–428.
- ▶ Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228.
- ▶ Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A. i Robinson, J. P. (2012). Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter? *Social Forces* 91(1): 55–63.
- ▶ Bartley, S. J., Blanton, P. W., & Gilliard, J. L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: Decision-making, gender role attitudes, division of household labor, and equity. *Marriage & Family Review*, 37(4), 69–94.
- ▶ Bartolac, A., Kamenov, Ž., & Petrak, O. (2011). Rodne razlike u obiteljskim ulogama, zadovoljstvu i doživljaju pravednosti s obzirom na tradicionalnost stava. *Revija za socijalnu politiku*, 18(2), 175–194.
- ▶ Bartolac, A., & Kamenov, Ž. (2013). Percipirana raspodjela obiteljskih obaveza među partnerima i doživljaj pravednosti u vezi. *Sociologija i prostor* 51(1), 67–90
- ▶ Brandth, B. i Kvande E. (2009). Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624 (1): 177–189.
- ▶ Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbe, N., & Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186–214.
- ▶ Boyer, D. i Fagnani, J. (2016). Recent reforms in parental leave policies in France: key issues, rationales and outcomes. Presentation at annual conference of International Network on Leave Policies and Research, Madrid 2016, www.leave-network.org.
- ▶ Blum, S., Formánková L. i Dobrotić, I. (2014). Family policies in 'hybrid' welfare states after the crisis: Pathways between policy expansion and retrenchment. *Social Policy & Administration*, 48(4), 468–491.
- ▶ Chronholm, A. (2007). Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38 (2): 9–25.
- ▶ Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208–1233.
- ▶ Coltrane, S., & Adams, M. (2008). *Gender and families*. Lanham, MD Rowman & Littlefield.
- ▶ Coltrane, S., & Shih, K. Y. (2010). Gender and the Division of Labour. In J.C. Chrisler & D.R. McCreary (eds.), *Handbook of Gender Research in Psychology* (pp. 401–422). New York: Springer Publishing.
- ▶ Daly, M. (2011). What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18 (1): 1–23.
- ▶ Diamond, C. (2002). Telework: A 'Family-Friendly' Work Arrangement Labour & Industry: a Journal of the Social and Economic Relations of Work, 13 (1): 39–54.
- ▶ Dobrotić, I. (2007). Sastav kućanstva i obiteljski odnosi. U L. Japec & Z. Sućur (ur.), *Kvaliteta života u Hrvatskoj: regionalne nejednakosti* (str. 61–70). Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.
- ▶ Dobrotić, I. i Laklija, M. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obaveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16(1): 45–63.
- ▶ Dobrotić, I. (2012). *Dejavniki politik usklajevanja plaćanega dela in družinskih obveznosti v posocialističnih državah*. Doktorska disertacija, Sveučilište u Ljubljani.
- ▶ Dobrotić, I., & Pečnik, N. (2013). Doživljaj roditeljstva, roditeljsko ponašanje i prakse: postoje li rodne razlike?. U N. Pečnik (ur.), *Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najmlađe dobi u Hrvatskoj* (str. 75–83). Zagreb: UNICEF Hrvatska.
- ▶ Dobrotić, I., Matković, T., & Zrinščak, S. (2013). Gender equality policies and practices in Croatia – The interplay of transition and late europeanization. *Social Policy & Administration*, 47(2), 218–240.
- ▶ Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22(3), 353–374.
- ▶ Dobrotić, I. (2016a). *Position of women in political decision-making*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_si/hr_comments_paper_si_2016_en.pdf
- ▶ Dobrotić, I. (2016b). *Obiteljska politika Hrvatske*. Fakultetski projekt 2016, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- ▶ Dobrotić, I. (2016c). Razvoj i poteškoće sustava skrbi za starije osobe u Republici Hrvatskoj. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 25 (1): 21–42.

- Drago, R. i Hyatt, D. (2003). Symposium: The Effect of Work-Family Policies on Employees and Employers. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42 (2): 139–144.
- Duvander, A. i Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22 (3): 319–330.
- European Commission (2014). *Use of Childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr1_en.pdf
- EQLS (2012). *Dataset: European Quality of Life Survey Integrated Data File, 2003–2012*, UK Data Service, <https://discover.ukdataservice.ac.uk/#7348>.
- Estes, S. B., Noonan, M. C., & Maume, D. J. (2007). Is work-family use related to the gendered division of housework? *Journal of Family Issues*, 28(4), 527–545
- Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Centre, December 2014.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1): 65–78.
- Galić, B., & Nikodem, K. (2009). Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu: pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16(3), 253–270.
- Gelo, J., Smolić, Š., & Strmota, M. (2011). Sociodemografske odrednice zaposlenosti žena u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 20(1), 69–88.
- Glass, C., & Fodor, É. (2011). Public maternalism goes to market: Recruitment, hiring, and promotion in postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 25(1), 5–26.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family*, 62(2), 322–335.
- Haas, B. (2005). The Work-Care Balance: Is it Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparison? *Current Sociology*, 53 (3): 487–508.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). »I'm home for the kids«: contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 454–476
- Hill, J. E., Yang, C., Hawkins, A. J., Ferris, M. (2004). A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5): 1300–1316.
- Huerta, M. C.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.; Lausten, M.; Lee, R. i Waldfogel, J. (2012). Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? Evidence from four OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 140. Posjećeno 20. 11. 2014. na: www.oecd.org/els/workingpapers.
- Humer, Ž., Kuhar, M. (2010). Domaće in skrbstveno delo ter odnosi med spoloma: stare zgodbe v novih preoblikah? *Družboslovne razprave*, XXVI (64): 81–110.
- Javornik, J. (2014). Measuring state de-familialism: Contesting post-socialist exceptionalism. *Journal of European Social Policy* 24(3): 240–257.
- Kamenov, Ž., Jelić, M., Tadinac, M., & Hromatko, I. (2007). Quality and stability of the relationship as a function of distribution of housework, financial investments and decision making between partners. In *15th Psychology Days in Zadar: Book of Selected Proceedings*. University of Zadar.
- Kamenov, Ž. & Jugović, I. (2011). Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne) ravnopravnosti u obitelji. U Ž. Kamenov & B. Galić (ur.), *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje «Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH»* (str. 148–174). Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
- Kan, M. Y. (2008). Measuring housework participation: The gap between «stylised» questionnaire estimates and diary-based estimates. *Social Indicators Research*, 86(3), 381–400.
- Koslowski, A., Blum, S., Moss, P. (2016). *12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016*, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf
- Korabik, K., Lero, D. S., Ayman, R. (2003). A Multi-level Approach to Cross Cultural Work-Family Research: A Micro and Macro Perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3): 289–303.
- Korpi, W.; Ferrarini, T. i Englund, S. (2013). Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20 (1): 1–40.
- Lamb, M. E. (ur.) (2010). *The Role of the Father in Child Development*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Lappegård T., Kjeldstad R. i Skarøhamar T. (2012). The division of housework. Does regional context matter?, *Statistisk sentralbyrå. Forskningsavdelingen*, 689, 1–24.
- Legerski, E. M., & Cornwall, M. (2010). Working-class job loss, gender, and the negotiation of household labor. *Gender & Society*, 24(4), 447–474.
- Leinert Novosel, S. (1999). *Žena na pragu 21. stoljeća – između majčinstva i profesije*. Zagreb: Ženska grupa TOD i EDAC.

- Matković, T. i Dobrotić, I. (2013). Promjene u obuhvatu programima predškolskog odgoja i obrazovanja u Hrvatskoj na nacionalnoj i županijskoj razini između 1990. i 2012. Godine. *Revija za socijalnu politiku* 20 (1): 65–73.
- McNall, L., A., Masuda, A., D. & Nicklin, J., M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-family enrichment. *The Journal of psychology*, 144(1), 61–81.
- Morgan, K. (2008). The Political Path to a Dual Earner/Dual Carer Society: Pitfalls and Possibilities. *Politics & Society*, 36 (3): 403–420.
- Morgan, K. J. (2009). Caring time policies in Western Europe: Trends and implications. *Comparative European Politics*, 7(1), 37–55.
- Mrnjavac, Ž., & Bečić, M. (2014). Utjecaj socio-ekonomskih obilježja na vjerojatnost pojave preobrazovanosti u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 21(3), 309–325.
- Naz, G. (2007). Child Care in Norway: Use of Parental Leave by Fathers. *University of Bergen, Department of Economics, Working Paper*, 12(07), 1–33.
- Nestić, D. (2010). The gender wage gap in Croatia – Estimating the impact of differing rewards by means of counterfactual distributions. *Croatian Economic Survey*, 12(1), 83–119.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2011). *Doing Better for Families*. OECD Publishing.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2014). OECD family database: *Employment profiles over the life-course*. Available at <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>
- Oláh, L. S. (2003). Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary, *Population Research and Policy Review* 22 (2): 171–200.
- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2012). Položaj trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada. Posjećeno 25.6.2016. na mrežnim stranicama Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova: <http://www.prs.hr/attachments/article/737/Polo%C5%BEaj%20trudnica%20i%20majki%20sa%20malom%20djecom%20na%20tr%C5%BEi%C5%A1tu%20rada%20WEB.pdf>
- Roeters, A., Van Der Lippe, T., & Kluwer, E. S. (2009). Parental work demands and the frequency of child-related routine and interactive activities. *Journal of Marriage and Family*, 71(5), 1193–1204.
- Russell, H., O'Connell, P., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, work and organization*, 16(1), 73–97.
- Sears, D. O., & Funk, C. L. (1999). Evidence of the long-term persistence of adults' political predispositions. *The Journal of Politics*, 61(1), 1–28.
- Seeleib-Kaiser, M. (2010). Socio-economic change, party competition and intra-party conflict: The family policy of the grand coalition. *German Politics*, 19(3–4), 416–428.
- Sullivan, O. (2013). What do we learn about gender by analyzing housework separately from child care? Some considerations from time-use evidence. *Journal of Family Theory and Review*, 5(2) 72–84
- Tanaka, S. i Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work and Family*, 10 (4): 409–426.
- Tichenor, V. (2005). Maintaining men's dominance: Negotiating identity and power when she earns more. *Sex Roles*, 53(3–4), 191–205.
- Tomić-Koludrović, I., & Kunac, S. (2000). *Rizici modernizacije: Žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: Udruga građana Stope nade.
- Topolčić, D. (2001). Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji. *Društvena istraživanja*, 10(4–5 (54–55)), 767–789.
- Thomas, J. E., & Hildingsson, I. (2009). Who's bathing the baby? The division of domestic labour in Sweden. *Journal of Family Studies*, 15(2), 139–152.
- Vučemilović, V. (2011). Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. *Praktični menadžment*, 2(1), 68–71.
- Zrinščak, S. (2008). Obiteljska politika Hrvatske. U V. Puljiz (ur.), *Socijalna politika Hrvatske*, 279–336. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.

Partneri u projektu:



thearto / riječi
prave
predstave

MAMFORCE[®]