

Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada

IVANA DOBROTIĆ*

Studijski centar socijalnog rada
Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Zagreb, Hrvatska

Pregledni rad
UDK: 331.101.25:37.018
doi: 10.3935/rsp.v22i3.1258
Priljeno: prosinac 2014.

Novi izazovi s kojima se nose socijalne države doveli su do promijenjenih prioriteta na području socijalnih politika te rastuće promocije modela dvostrukog hranitelja u europskim zemljama. Kako obrasci ponašanja muškaraca i žena na tržištu rada nisu tek odraz ekonomske situacije te kulturnog konteksta i individualnih uvjerenja, već i postojećih institucionalnih uređenja na području socijalnih politika, upravo politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada postaju višestruko važne te područje rastuće intervencije u mnogim zemljama. Varijacije u politikama usklađivanja i ekonomskoj aktivnosti te obilježjima zaposlenosti roditelja u europskim zemljama dovode pitanje njihova učinka na ishode roditelja na tržištu rada u središte interesa javnopolitičkih i znanstvenih rasprava, a posebice se pokušava dati odgovor na pitanje kakve sheme politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada stvarno i doprinose većim stopama zaposlenosti roditelja i njihovim boljim ishodima na tržištu rada, što je središnje pitanje i ovog rada. Nakon kratkog uvida u položaj roditelja na tržištu rada u zemljama EU-a, posebice se fokusirajući na rodne razlike te razlike između roditelja i pojedinaca bez djece, daje se detaljan pregled rezultata istraživanja koja su se bavila djelovanjem različitog institucionalnog konteksta, odnosno politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, na ishode roditelja na tržištu rada. U zaključnom se dijelu kratko raspravljaju implikacije prikazanih rezultata komparativnih studija za stanje i razvoj mjera na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj, a koje jasno ukazuju na nužnost reformi.

Ključne riječi: politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, rodni jaz zaposlenosti, roditeljni i roditeljski dopust, predškolski odgoj i obrazovanje, fleksibilni oblici zaposlenosti.

* Ivana Dobrotić, Studijski centar socijalnog rada, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu / Department of Social Work, Faculty of Law, University of Zagreb, Nazorova 51, 10 000 Zagreb, Hrvatska / Croatia, ivana.dobrotic@pravo.hr

UVOD

Pomirivanje obaveza koje proizlaze iz istovremenog roditeljstva te sudjelovanja na tržištu rada ubraja se među »nove« socijalne rizike (Bonoli, 2005., 2007.), koji traže sve veću pozornost donositelja odluka.¹ Dok su se politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u svojim začecima vidjele isključivo »instrumentom« promicanja zaposlenosti žena te jačanja njihove povezanosti s tržištem rada, danas se pred njih stavljaju višestruke funkcije. Tako se smatra da će dodatna ulaganja u mjere na tom području dovesti do pozitivnih učinaka i u nekim drugim segmentima s kojima se suvremene socijalne države suočavaju, kao što su suzbijanje (dječjeg) siromaštva te ublažavanje njegovih posljedica, potreba za poboljšanjem obrazovnih ishoda i dodatnim ulaganjem u ljudski kapital, dosezanje rodne ravnopravnosti i ublažavanje društvenih razlika, ublažavanje demografskih pritisaka te poboljšanje dugoročne održivosti sustava socijalnog osiguranja (Esping Andersen, 2009.; Hegewisch i Gornick, 2011.). Time politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada dobivaju na višestrukoj važnosti te u nekim europskim zemljama postaju područjem rastuće intervencije i u kriznim godinama (vidi npr. Gauthier, 2010.; Richardson, 2010.; Blum i sur., 2014.).

Potreba se za dodatnim ulaganjem u politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada sve više zagovara i od strane EU-a, pozivajući se pri tome na elemente

koncepta socijalnog ulaganja (vidi npr. Europska komisija, 2013.). No, dok koncept socijalnog ulaganja podrazumijeva kako se uz aktivacijsku dimenziju moraju poštovati i dimenzije jednakosti/ravnopravnosti te kvalitete i jamčiti određena socijalna sigurnost (Morel i sur., 2012.), recentna kretanja pokazuju da uslijed rastućih ekonomskih pritisaka na važnosti dobiva primarno aktivacijska komponenta. Tako se mjere politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u pravilu zagovaraju i podupiru u funkciji ekonomskih ciljeva rasta zaposlenosti i konkurentnosti. To se ponajprije odražava u samom karakteru mehanizama koje je EU razvila na tom području, a koji su primarno usmjereni k održavanju povezanosti roditelja s tržištem rada, dok se sve češće zanemaruju pitanja rodne ravnopravnosti te dobrobiti obitelji.² Takav je instrumentalistički pristup i ranije nailazio na čestu kritiku znanstvenika (npr. Daly, 2005.; Lewis, 2009.),³ a za pretpostaviti je da će novija kretanja na razini EU-a, koja fokus stavljaju isključivo na kontrolu javnih troškova, ostavljajući socijalnu dimenziju Europskog semestra po strani, samo otežavati implementaciju sveobuhvatnije perspektive socijalnog ulaganja na tom području.

Kako su zahtjevi koje EU stavlja pred zemlje članice na tom području minimalni, položaj je roditelja na tržištu rada u europskim zemljama raznolik. To se s jedne strane pokušava objasniti razlikama u individualnim preferencijama, ljudskom kapitalu, kulturnom kontekstu i sl., dok s druge

¹ Ovaj je rad nastao u sklopu znanstveno-istraživačkog projekta »Socijalna politika i socijalni rad u RH« Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

² Danas su aktualne dvije direktive kojima se propisuje pravo na minimalno 14 tjedana roditeljskog dopusta (Council directive 92/85/EEC) te četiri mjeseca roditeljskog dopusta po roditelju, uz jedan neprenosivi mjesec (Council directive 2010/18/EU), i tzv. barcelonski ciljevi na području predškolskog odgoja i obrazovanja, koji traže pokrivenost 33% djece jasličke dobi i 90% djece vrtićke dobi predškolskim programima (European Council, 2002.), ne propisujući posebne smjernice usmjerene poboljšanju priuštivosti i kvalitete tih programa.

³ Daly (2005.: 379) primjerice naglašava da se obiteljska politika sužava u svom fokusu te postaje tek »podrška politici zapošljavanja«, dok se drugi bitni segmenti kao što je i kvaliteta obiteljskog života ostavljaju po strani.

strane, raste broj istraživanja koja isto pokušavaju objasniti upravo razlikama u politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada (Boeckmann i sur., 2013.), budući da one mogu podupirati različite ideale i prakse skrbi te doprinijeti većoj ili manjoj povezanosti roditelja s tržištem rada (vidi npr. Daly, 2011.). Štoviše, varijacije u politikama usklađivanja i ekonomskoj aktivnosti roditelja u europskim zemljama, kao i promijenjeni prioriteti na području socijalnih politika gdje se zaposlenost svih odraslih vidi nužnim rješenjem sve rastućeg problema održivosti sustava socijalne sigurnosti, društvenih nejednakosti te (dječjeg) siromaštva (npr. Esping-Andersen, 2009.) doveli su pitanje učinka pojedinih mjera na kretanje zaposlenosti u središte interesa znanstvenih rasprava. Tako se sve veći broj komparativnih studija bavi učincima pojedinih javnopolitičkih mjera na ishode na tržištu rada, a posebice pokušava dati odgovor na pitanje kakve sheme politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada stvarno i doprinose većim stopama zaposlenosti roditelja i njihovim boljim ishodima na tržištu rada.

Slijedom navedenoga, ovaj rad prvo daje kratak uvid u aktualna kretanja na tržištu rada u zemljama EU-a, posebice se fokusirajući na rodne razlike te razlike u položaju na tržištu rada između roditelja i osoba bez djece. Zatim slijedi detaljan pregled istraživanja koja su se bavila djelovanjem različitog institucionalnog konteksta, u ovom slučaju politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, na ishode roditelja na tržištu rada. U zaključnom se dijelu raspravljaju implikacije nalaza iznesenih komparativnih studija na stanje i razvoj mjera na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj.

POLOŽAJ RODITELJA NA TRŽIŠTU RADA

Jedna se od vidljivijih promjena na europskim tržištima rada veže uz rastuće stope zaposlenosti žena, praćena raznolikošću obrazaca zaposlenosti kako unutar pojedine zemlje, tako i među zemljama. Analize ukazuju na razlike u stopama participacije muškaraca i žena na tržištu rada te roditelja i osoba bez djece, obliku njihove zaposlenosti, plaćama, kvaliteti zaposlenosti i položaju u zaposlenosti, a koje su dodatno izražene uzmemo li u obzir čimbenike poput, primjerice, obrazovnog statusa, dobi te obiteljskog statusa (npr. OECD, 2002.; Matković, 2008.; Keck i Saraceno, 2013.).

Iako se rodni jaz u obilježjima zaposlenosti smanjuje, za većinu su zemalja i danas karakteristične vidljive rodne razlike kako u samoj participaciji na tržištu rada, tako i u obilježjima sudjelovanja na tržištu rada bilo da se radi o intenzitetu zaposlenosti, razlikama u plaćama, vertikalnoj i horizontalnoj segregaciji na tržištu rada ili različitom ponašanju muškaraca i žena po pitanju preuzimanja odgovornosti za pružanje skrbi (OECD, 2002.; Dobrotić i sur., 2013.). Osvrnemo li se na samu participaciju na tržištu rada, podaci o općim stopama zaposlenosti (dobna skupina 20-64) pokazuju kako se rodni jaz zaposlenosti⁴ u zemljama članicama EU-a unazad zadnja dva desetljeća smanjuje. Tako se npr. 1992. godine rodni jaz u stopama zaposlenosti u tadašnjim zemljama članicama EU-a kretao između -3,1 i -39,7 postotnih bodova, da bi do 2013. godine pao na između -2,8 i -19,9 postotnih bodova (-11,7 postotnih bodova u EU28). Promjene su različitog intenziteta u pojedinim zemljama, pa se tako najveći napredak bilježi u južnoeuropskim zemljama te Irskoj, koje unazad dvadesetak

⁴ Rodni jaz zaposlenosti izražen je u postotnim bodovima, a mjeri se kao razlika u stopama zaposlenosti žena i muškaraca, pri čemu negativna vrijednost ukazuje na više stope zaposlenosti muškaraca.

godina karakterizira masovnijim ulazak žena na tržište rada, dok Hrvatska zauzima središnju poziciju te je rodni jaz u stopi zaposlenosti od -15,4 postotna boda 2002. godine snižen na -8,8 postotnih bodova 2013. godine. S druge se strane nalaze nordijske zemlje koje tradicionalno karakterizira niži rodni jaz u stopama zaposlenosti (Eurostat, 2014.).

Zanimljivo se osvrnuti na kretanje zaposlenosti kroz životni ciklus budući da ono ukazuje na obrasce ulaska i izlaska s tržišta rada u različitim razdobljima života. Krivulja kretanja zaposlenosti kroz životni ciklus u pravilu poprima obrnuti U-oblik te upravo u razdoblju formiranja obitelji stope zaposlenosti dosežu svoj vrhunac i tamo se zadržavaju do starije dobi, odnosno do izlaska pojedinaca s tržišta rada. Ipak, detaljnije analize kretanja u stopama zaposlenosti muškaraca i žena pokazuju kako se njihova životna putanja na tržištu rada nešto razlikuje te kod žena češće pokazuje tzv. M-efekt krivulje budući da stope zaposlenosti žena u razdoblju formiranja obitelji, odnosno u ranoj fazi roditeljstva (dobna skupina 25 do 35 godina) nešto jače padaju u odnosu na stope zaposlenosti muškaraca, a nakon čega ponovno rastu (OECD, 2014.). Taj je efekt različit od zemlje do zemlje, pri čemu ponovno uočavamo sličan obrazac, odnosno M-efekt krivulje najmanje je izražen u nordijskim zemljama, dok se s druge strane nalaze zemlje pripadnice liberalnih režima, dio južnoeuropskih (npr. Italija, Grčka) te postkomunističkih zemalja (npr. Češka, Slovačka, Mađarska) u kojima je rodni jaz u stopama zaposlenosti u fazi ranog roditeljstva znatno izraženiji (OECD, 2014.; Eurostat, 2014.).

Kada se promatra učinak roditeljstva na ishode na tržištu rada, dodatno se razmatra kretanje stopa zaposlenosti osoba u fertilnoj dobi (25-49). Usporedimo li roditelje i osobe bez djece u toj dobnoj skupini, vidljiv je sličan obrazac kretanja na tržištu rada te se nalaze tek manje razlike u njihovim stopama zaposlenosti (Eurostat, 2014.).⁵ Ipak, usmjerimo li se na kretanja na tržištu rada roditelja s djecom u dobi do 6 godina, a posebice u kombinaciji s rodnim razlikama, razlike u zaposlenosti postaju puno izraženije (Slika 1.). Tako možemo vidjeti da dok roditeljstvo ima pozitivan učinak na participaciju očeva na tržištu rada, to u pravilu nije slučaj kod majki te upravo one u fazi ranog roditeljstva puno češće izlaze s tržišta rada. Štoviše, rodni jaz u stopama zaposlenosti dodatno raste s brojem djece te s nižom dobi djece (Slika 2.). Te su razlike dodatno izražene uzmemo li u obzir obrazovna obilježja roditelja, pri čemu je izglednije da će majke nižeg obrazovnog statusa biti izvan tržišta rada, dok majke višeg obrazovnog statusa pokazuju obrasce zaposlenosti sličnije očevima (Keck i Saraceno, 2013.; Eurostat, 2014.).

Nepovoljniji se ishodi roditelja, odnosno majki na tržištu rada ne vežu samo uz stope participacije, već sa sobom nose i druge negativne pokazatelje kao što su vertikalna i horizontalna segregacija na tržištu rada, razlike u intenzitetu sudjelovanja na tržištu rada te plaćama. Kao što brojne analize pokazuju, dok stope zaposlenosti žena rastu, njihovo je sudjelovanje na tržištu rada različitog intenziteta (Boeckmann i sur., 2013.), što se može iščitati već iz bazičnih pokazatelja koji govore o učestalosti zaposlenosti u nepunom radnom vremenu muškaraca i žena. Tako su, primjerice, u

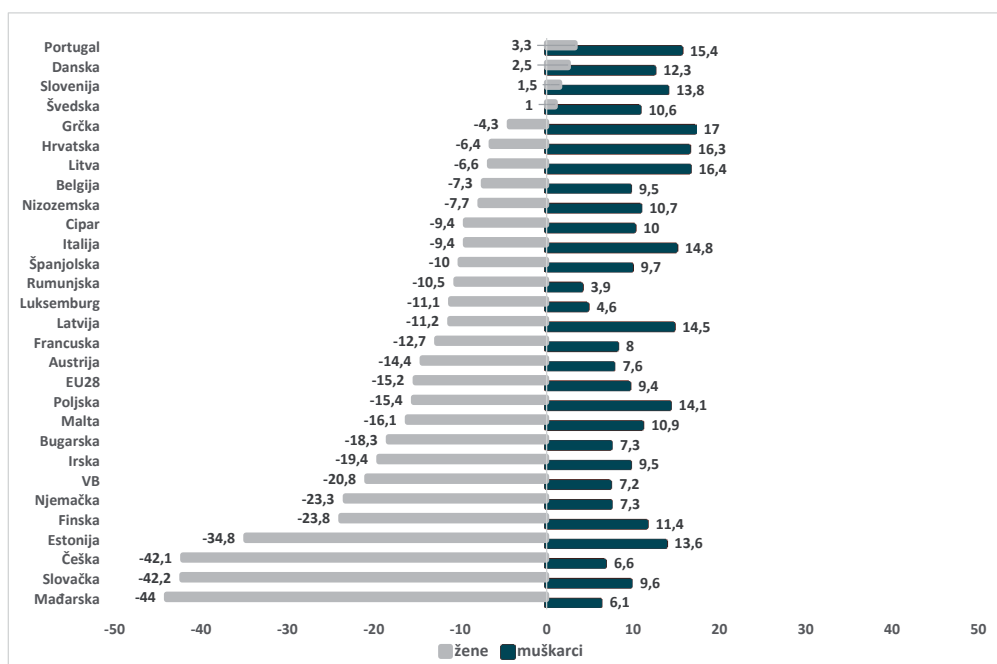
⁵ Primjerice, iako je u nekim zemljama poput Češke, Mađarske, Irske i Velike Britanije izglednije da će osobe bez djece biti prisutnije na tržištu rada, razlika u stopama zaposlenosti roditelja te osoba bez djece 2013. godine ne prelazi 4,5 postotnih bodova. S druge strane, nordijske zemlje te zemlje poput Slovenije i Hrvatske karakteriziraju više stope zaposlenosti roditelja, pri čemu ta razlika ponovno ne prelazi 5,5 postotnih bodova (Eurostat, 2014.).

zemljama koje karakteriziraju visoke stope zaposlenosti žena (npr. nordijske zemlje) žene puno učestalije nego muškarci zaposlene u nepunom radnom vremenu. No, rad u nepunom radnom vremenu nije široko rasprostranjen u svim europskim zemljama te je, primjerice, u postkomunističkim zemljama, među koje se ubraja i Hrvatska, zaposlenost u nepunom radnom vremenu prije iznimka nego pravilo (rijetko dose-

že 10% uz manje izražene rodne razlike). Osvrnemo li se na rodni jaz u plaćama, također dobivamo izrazito mješovitu sliku bez jasnog obrasca kretanja među zemljama te isti varira od 2,5% u Sloveniji do 30% u Estoniji, pri čemu Hrvatska s 18% zauzima središnju poziciju, s nešto izraženijim jazom od prosjeka EU28 (16,5%) (Eurostat, 2014.).

Slika 1.

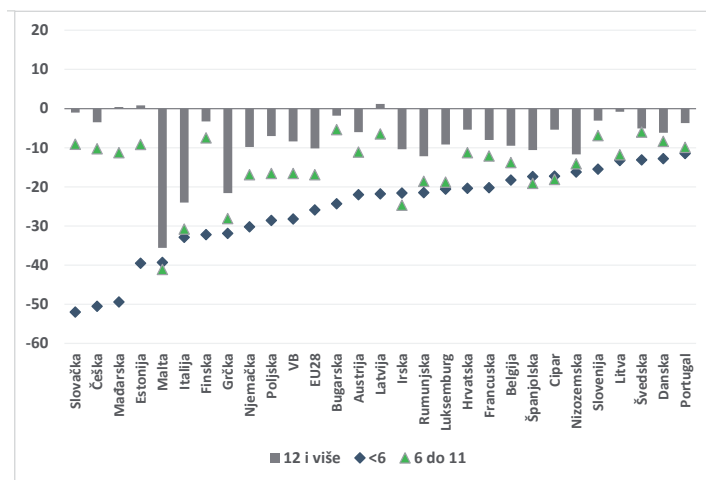
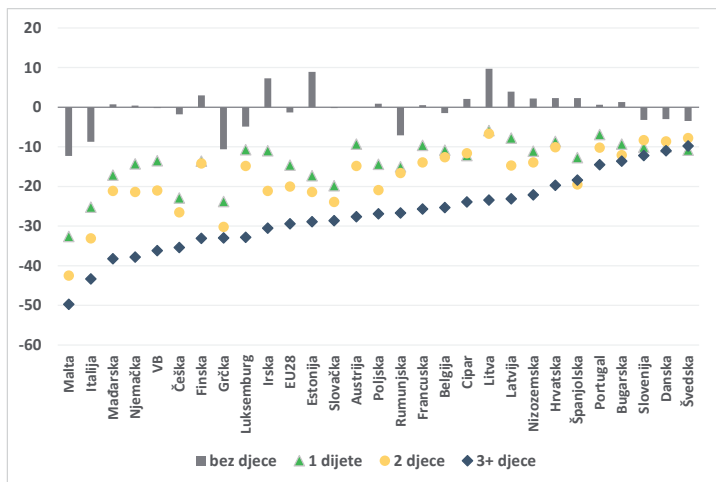
Jaz u stopama zaposlenosti roditelja s djecom < 6 i osoba bez djece 2013. (25-49)



Napomena: Jaz u stopama zaposlenosti roditelja s djecom < 6 i osoba bez djece izražen je u postotnim bodovima te je iskazan kao razlika u stopama zaposlenosti roditelja s djecom mlađom od šest godina i osoba bez djece, pri čemu negativna vrijednost ukazuje na prednost osoba bez djece, odnosno na više stope zaposlenosti osoba bez djece.

Izvor: Eurostat LFS (2014.).

Slika 2.
Rodni jaz u stopi zaposlenosti 2013. (25-49) – prema broju i dobi djece



Napomena: Rodni jaz u stopama zaposlenosti izražen je u postotnim bodovima te je iskazan kao razlika u stopama zaposlenosti žena i muškaraca, pri čemu negativna vrijednost ukazuje na prednost muškaraca, odnosno na više stope zaposlenosti muškaraca.

Izvor: Eurostat LFS (2014.).

Dok su različiti obrasci ponašanja muškaraca i žena na tržištu rada odraz ekonomske situacije pojedine zemlje te kulturnog konteksta i individualnih uvjerenja

(Boeckmann i sur., 2013.), oni su uvelike određeni i postojećim institucionalnim okvirom na području socijalnih politika, ponajprije obiteljskih politika. Naime, ula-

zak oba roditelja na tržište rada bio je popraćen više ili manje uspješnim politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te postojeća istraživanja ukazuju kako je uređenost upravo ovih politika jedan od bitnih čimbenika sudjelovanja oba roditelja na tržištu rada (OECD, 2011.; Korpi i sur., 2013.). Isto ukazuju i ovdje izneseni bazični pokazatelji o stopama participacije na tržištu rada budući da se razlike među zemljama podudaraju s glavnim obilježjima njihovih politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Tako su rodne razlike u kretanju zaposlenosti roditelja, posebice onih s djecom predškolske dobi, daleko izraženije u zemljama koje su donedavno karakterizirale eksplicitne familističke obiteljske politike (npr. Njemačka, Austrija) ili pak i danas imaju tu tradiciju (npr. Češka, Slovačka), odnosno nude male mogućnosti za usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada budući da počivaju na dugim roditeljskim dopustima (najčešće trogodišnjim) popraćenima niskim naknadama te nerazvijenim uslugama za djecu mlađu od tri godine. Rodni je jaz također izraženiji u zemljama pripadnicama liberalnog režimima s implicitnim familističkim obiteljskim politikama, koje karakterizira slaba intervencija na područje obiteljskih politika te nedostatnost mehanizama koji bi roditeljima olakšali usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada te su oni, najčešće majke, »prisiljeni« povući se na neko vrijeme s tržišta rada. S druge strane, nalazimo, primjerice, nordijske zemlje koje karakterizira defamilizam/individualizam na području obiteljskih politika,

odnosno veće mogućnosti usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada budući da se radi o zemljama s dobro uređenim dopustima usmjerenima obojici roditelja te razvijenim sustavima javno pružanih usluga predškolskog odgoja i obrazovanja.⁶

No, postavlja se pitanje potvrđuju li takvu vezu i postojeća istraživanja koja se bave evaluacijom učinaka politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, odnosno pojedinih njezinih mjera na položaj roditelja na tržištu rada. Također, takva kretanja nameću pitanje kakve sheme politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada daju optimalne rezultate glede nesmetanih mogućnosti sudjelovanja oba roditelja na tržištu rada, a istovremeno uvažavajući druge bitne aspekte kao što su primjerice zdravlje majke i dobrobit djeteta. Slijedom toga, u nastavku rada slijedi prikaz istraživanja na tom području.

UČINAK POLITIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH OBVEZA I PLAĆENOG RADA NA POLOŽAJ RODITELJA NA TRŽIŠTU RADA

Odnos je politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te ishoda roditelja na tržištu rada izrazito kompleksan što je ponajprije rezultat širokog raspona mjera koje te politike zahvaćaju te njihove otežane usporedbe. Naime, politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada zahvaćaju kako mjere uže obiteljske politike (npr. roditeljski dopusti te naknade, usluge za ovisne članove obitelji i sl.),⁷ tako i mjere na tržištu rada (npr. fleksiji-

⁶ Za rasprave o konceptu familizma i defamilizma/individualizma vidi Esping-Andersen (1999.), Leitner (2003.), Ostner (2003.) i Daly (2011.), a za recentne analize sustava obiteljskih politika u europskim zemljama npr. Hantrais (2004.), Lewis (2009.), Daly (2011.), Seeleib-Kaiser (2010.) i Blum i sur. (2014.).

⁷ Ponekad se i novčana davanja poput dječjih doplata i poreznih olakšica smatraju bitnim segmentom, no činjenica je da danas većina europskih zemalja ima individualne porezne sustave za koje se smatra da su neutralni po pitanju utjecaja na položaj roditelja na tržištu rada, dok sustavi dječjih doplata prema Saxonbergu (2010.) u većini zemalja nisu dovoljno izdašni da bi podupirali tradicionalne obrasce ponašanja unutar obitelji, odnosno destimulirali ulazak žena na tržište rada.

bilne mogućnosti na tržištu rada poput rada u djelomičnom radnom vremenu, rad na daljinu, računa radnog vremena) te mjere usmjerene dosezanju rodne ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi (npr. očevi dopusti) (Lewis i Giullari, 2005.). Dok već samo određenje politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada govori o njihovoj kompleksnosti te teškoj usporedivosti, činjenica da u praksi zemlje razvijaju pojedine mjere različitom dinamikom te nerijetko istovremeno implementiraju mjere koje iza sebe nose sasvim drugačiju logiku, odnosno podupiru različite ideale i prakse roditeljstva⁸, čini komparativne analize na tom području još težima. Također, usporedba je pojedinih mjera na velikom broju zemalja izrazito zahtjevna, jer bilo da se radi o, primjerice, programima predškolskog odgoja i obrazovanja ili pak shemama dopusta, postoje velike razlike u kriterijima ostvarivanja tih prava, njihovom trajanju i izdašnosti, fleksibilnosti i sl., a što čini operacionalizaciju te usporedbu pojedinih mjera izrazito zahtjevnom.

Stoga su se i radovi na ovom području tradicionalno bavili bilo studijama slučajeva, bilo manjim komparativnim istraživanjima kvalitativnog karaktera. Ipak, danas su u porastu i kvantitativne studije koje teže sistematizaciji postojećeg komparativnog znanja o razvoju politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te mjerenju njihova učinka, posebice na ishode na tržištu rada. Kako je mjerenje učinka cjelokupnih shema politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada otežano (vidi npr. Ronsen i Kitterod, 2014.), studije

se najčešće usmjeravaju na pojedinu mjeru. Najveći je broj dosadašnjih istraživanja bio usmjeren na učinke shema dopusta na samu participaciju roditelja (primarno majki) na tržištu rada te u nešto manjoj mjeri i na druge ishode na tržištu rada kao što su segregacija ili pak rodni jaz u plaćama. Nešto se manji broj studija bavio pitanjem dostupnosti i priuštivosti programa predškolskog odgoja i obrazovanja te položajem roditelja na tržištu rada, dok je pitanje fleksibilnih radnih uvjeta i njihova učinka na položaj roditelja na tržištu rada puno manje istraženo. Naime, radi se o novijem području državne intervencije koje je još uvijek slabije uređeno na zakonodavnoj razini te su prava nerijetko definirana kolektivnim ugovorima ili pak se radi o neformalnom dogovoru s poslodavcem i daleko ih je teže komparativno zahvatiti. Stoga je i u nastavku ovog rada iznesen najveći broj studija koje se bave upravo pitanjem dopusta i njihova učinka.

Učinci dopusta namijenjenih skrbi za djecu

Polazeći od koncepta socijalnih prava, dopusti su priznati kao pravo na davanje skrbi te prepoznaju potrebu i pravo građana kao pružatelja skrbi (Knijn i Kremer, 1997.).⁹ Promatrajući s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, oni mogu imati kako pozitivne tako i negativne učinke. Dopusti namijenjeni skrbi za djecu¹⁰ omogućavaju roditeljima privremeni izlazak s tržišta rada te na taj način neposredno podupiru roditeljsku skrb u ranom djetinjstvu, ujedno doprinoseći dobiti

⁸ Npr. neke zemlje istovremeno osiguravaju javne i priuštive programe predškolskog odgoja i obrazovanja s ciljem poticanja sudjelovanja oba roditelja na tržištu rada te tzv. naknade za skrb (eng. *cash-for-care*) koje pak potiču roditeljsku skrb i djeluju demotivirajuće na ulazak roditelja na tržište rada (vidi npr. Sipilä i sur., 2010).

⁹ Knijn i Kremer (1997.) ističu kako uključujuće i rodno ravnopravno društvo traži prepoznavanje i osiguravanje prava na pružanje skrbi (npr. u obliku dopusta namijenjenih skrbi za djecu i druge ovisne članove obitelji) te prava na davanje skrbi (npr. u obliku različitih usluga namijenjenih djeci, starijima te drugim ovisnim osobama).

¹⁰ Dopusti namijenjeni skrbi za djecu (eng. *child-related leaves*) obično zahvaćaju rodiljni (eng. *maternity leave*) te roditeljski dopust (eng. *parental leave*), dok sve veći broj zemalja uvodi i očeve dopuste (eng. *paternity leave*).

djeteta.¹¹ Pri tome samo dobro plaćeni dopusti kombinirani sa zaštitom zaposlenja omogućavaju zaposlenim roditeljima nesmetanu mogućnost korištenja tog prava (Gornick i sur., 1997.; Korpi, 2000.; Lambert, 2008.). Štoviše, izdašnost je naknada za vrijeme trajanja dopusta (posebice roditeljskih) ključni čimbenik korištenja prava na dopuste te bitno određuje i stvarni učinak dopusta (Akgunduz i Plantenga, 2013.).

Istraživanja ukazuju na kompleksan te nerijetko i ambivalentan utjecaj dopusta namijenjenih skrbi za djecu na kretanje stope i obilježja zaposlenosti, a čiji je stvarni učinak moderiran brojnim čimbenicima. Dok je postojanje dopusta danas pravilo u europskim zemljama, različite ekonomske mogućnosti, saznanja i uvjerenja o optimalnom trajanju dopusta i primjerenim oblicima skrbi za djecu najmlađe dobi te posljedično ciljevi iza obiteljskih politika dovode do velike raznolikosti njihovih shema. Tako se zemlje prilično razlikuju u trajanju dopusta i visini naknade za vrijeme dopusta, kao i kriterijima ostvarivanja prava na dopuste (uključivši i rodnu dimenziju dopusta) te fleksibilnim mogućnostima njihova korištenja (vidi npr. Ray i sur., 2010.; LP&R network, 2014.), a što čini komparativne analize izrazito kompliciranima. Također, činjenica da prakse skrbi nisu rezultat samo makro- i mikroekonomskih

okolnosti te postojećeg institucionalnog uređenja dopusta i drugih mjera obiteljske politike, već i postojećih ideala skrbi u pojedinom društvu, odnosno prevladavajućih uvjerenja o tome što se smatra dobrim roditeljstvom (vidi Kremer, 2006., 2007.), te ujedno i klasno pitanje (Hegewisch i Gornick, 2011.; Korpi i sur., 2013.) čini evaluaciju postojećih shema u pojedinim zemljama još težom.

Postojeća su se istraživanja u pravilu bavila učincima dopusta na položaj žena na tržištu rada, budući da upravo one koriste većinu dopusta, a i bilježe evidentan pad u stopama zaposlenosti u razdoblju formiranja obitelji. Istraživanja pokazuju kako postojanje plaćenih dopusta jača povezanost žena s tržištem rada, odnosno doprinosi većim stopama zaposlenosti žena, smanjuje izlazak majki s tržišta rada,¹² povećava vjerojatnost povratka radnika kod istog poslodavca nakon rođenja djeteta te povećava broj radnih sati žena (npr. Ruhm, 1998.; Smith i sur., 2001.; Hofferth i Curtin, 2003.; Jaumotte, 2003.; Pronzato, 2009.; Ray i sur., 2010.; OECD 2011.; Akgunduz i Plantenga, 2013.; Thévenon i Solaz, 2013.). Postojanje plaćenih dopusta smanjuje kako rodni jaz u stopama zaposlenosti (Thevenon i Solaz, 2013.), tako i jaz u stopama zaposlenosti majki i žena bez djece (eng. *motherhood employment gap*) (Boeckman i sur., 2013.).¹³

Rodiljni dopusti su u pravilu namijenjeni isključivo majkama i zdravstvenom oporavku majke oko rođenja djeteta, očevi dopusti isključivo su pravo očeva i u pravilu se uvode s ciljem promicanja rodne ravnopravnosti u ranoj brizi za dijete, dok su roditeljski dopusti pravo oba roditelja.

¹¹ Istraživanja, primjerice, pokazuju kako je roditeljska skrb, posebice tijekom prve godine, važna za kognitivni i zdravstveni razvoj djeteta (za pregled vidi Pronzato, 2009.).

¹² Primjerice, istraživanja u SAD-u provedena na majkama koje su bile zaposlene prije rođenja djeteta pokazala su kako je vjerojatnije da će se na posao vratiti one majke koje su imale pravo na 12 tjedana plaćenog dopusta nego one majke koje takvo pravo nisu imale (Berger i Waldfogel, 2004., prema OECD, 2011.; Joesch, 1997., prema Hegewisch i Gornick, 2011.).

¹³ Pri tome je zanimljivo napomenuti kako Boeckman i sur. (2013.) pokazuju da dok izdašnost dopusta, odnosno postojanje dobro plaćenih dopusta (koji su obično i kraćeg trajanja), smanjuje jaz u stopama zaposlenosti majki i žena bez djece, sveukupno trajanje dopusta (plaćenih i neplaćenih) pokazuje obrnutu vezu te je predviđeni jaz u vjerojatnostima zaposlenosti u zemljama s najkraćim dopustima (plaćenima i neplaćenima) 13,6 postotnih bodova, a u zemljama s dopustima dužima od tri godine 18 postotnih bodova.

No, pokazalo se kako pozitivni učinci na stope zaposlenosti i obilježja zaposlenosti postoje kod dopusta umjerenog trajanja¹⁴ te oni slabe s dužim trajanjem dopusta. Tako analize povezanosti trajanja roditeljskih dopusta i zaposlenosti žena s djecom predškolske dobi ukazuju na obrnuti U-odnos, odnosno, dok dopusti umjerenog trajanja imaju pozitivan učinak na zaposlenost žena, to ne vrijedi i za duže dopuste (Pettit i Hook, 2005.). Štoviše, gledano iz perspektive položaja na tržištu rada, duži dopusti sa sobom nose i druge negativne implikacije budući da djeluju destimulirajuće na (ponovni) ulazak žena na tržište rada (Jaumotte, 2003.; Akgunduz i Plantenga, 2013.; Thevenon i Solaz, 2013.) i »nagrizažu« ljudski kapital, odnosno rezultiraju u gubitku znanja i vještina te negativno utječu na buduće zarade i razvoj karijera (Jaumotte, 2003.; Akgunduz i Plantenga, 2013.). Zemlje s dužim dopustima karakteriziraju niže stope zaposlenosti žena i veći rodni jaz u stopama zaposlenosti (OECD, 2011.).¹⁵

Pri tome se opravdano postavlja pitanje što su »dugi dopusti«? Istraživanja ne daju jednoznačan odgovor na ovo pitanje, pri čemu dio problema leži u činjenici da analiziraju reforme u različitim vremenskim razdobljima te polaze od različite operacionalizacije roditeljskih/roditeljskih dopusta. Tako neka istraživanja uzimaju u obzir samo plaćene dopuste, tj. varijablu dopusta čini trajanje dopusta uteženo s nadomjesnom stopom dohotka ili pak sveukupno trajanje plaćenog dopusta neovisno o visini naknade, a druga sveukupno trajanje plaćenih i

neplaćenih dopusta, različito se tretiraju paušalne naknade i gornje granice naknada te sama izdašnost naknada i sl. Primjerice, analizirajući reforme u devet zapadnoeuropskih zemalja u razdoblju 1969.-1993. godine, Ruhm (1998.) je procijenio da postojanje 40 tjedana plaćenog roditeljskog dopusta, praćenog sa zaštitom zaposlenja, doprinosi rastu stope zaposlenosti žena u ranoj fertilnoj dobi (25 do 35 godina) od 7 do 9%, dok je taj rast za cjelokupnu žensku radnu snagu procijenjen na 4%. No, podaci na kojima je Ruhm radio analize zahvaćali su dopuste u trajanju do 40 tjedana te nisu analizirani učinci dužih dopusta.¹⁶ Analiza Jaumotte (2003.) provedena na 17 zemalja OECD-a zahvaćajući reforme u razdoblju 1985.-1999. godine ukazuje na optimalno trajanje plaćenog dopusta od 20 tjedana, nakon čega se javlja negativan učinak na stope participacije žena u dobi 25-54 godina na tržištu rada. Analizirajući reforme u 30 OECD zemalja u razdoblju od 1970.-2010. godine, Thevenon i Solaz (2013.) nisu naišli na učinak plaćenih dopusta na stope zaposlenosti muškaraca, no njihove analize pokazuju kako stope zaposlenosti žena u dobi 25-54 godina dosežu svoj vrhunac u točki u kojoj dopusti dosežu granicu trajanja od dvije godine, dok nakon toga slijedi obrnuti trend te se ujedno povećava i rodni jaz u stopi zaposlenosti. Isti učinak na stope zaposlenosti žena u dobi 25-54 godina u 12 zapadnoeuropskih i južnoeuropskih EU zemalja nalaze i Genre i sur. (2010.), no njihove analize pokazuju kako negativan učinak na stope zaposlenosti žena postaje evidentan već kod dopusta u trajanju od

¹⁴ Jako kratki dopusti također mogu negativno utjecati na stope zaposlenosti, budući da mogu dovesti do većeg izlaska s tržišta rada uslijed majčinstva (vidi npr. Misra i sur., 2011.).

¹⁵ Vjerojatnije je da će duge dopuste koristiti majke nižeg obrazovnog statusa ili migrantice što dovodi do klasnih razlika, a koje su još uvijek nedovoljno istražene kada govorimo o učincima pojedinih mjera obiteljske politike (Hegewish i Gornick, 2011.).

¹⁶ Zanimljivo je istaknuti i da dok dopust u trajanju od 40 tjedana sa sobom nosi negativan utjecaj na visinu plaće (pad od oko 3%), takav efekt nije nađen kod dopusta u trajanju od 20 tjedana, koji pak nešto manje povećavaju stope zaposlenosti (za oko 3 do 4%).

osam do devet mjeseci. Slično pokazuju i Akgunduz i Plantenga (2013.) koji su analizirajući učinak reformi roditeljskih dopusta u zemljama EU15 i Norveškoj u razdoblju od 1970. do 2010. godine procijenili kako je optimalno trajanje plaćenih dopusta koje maksimizira stope zaposlenosti žena u dobi 25-34 godine 28 tjedana (za nešto više od 2,5%, dok je efekt za dobnu skupinu 15-64 nešto manji, oko 1,8%).

Ovi nalazi ne daju jednoznačan odgovor o optimalnom trajanju dopusta, a gledano iz perspektive njihova učinka na samu participaciju žena na tržištu rada. Različiti rezultati ne iznenađuju budući da su analize rađene na različitim setovima podataka koji pokrivaju različita razdoblja reformi te su uvodile različito operacionalizirane nezavisne i zavisne varijable, kao i različite kontrole. Također, sheme su dopusta u različitim zemljama izrazito komplicirane te je kod kreiranja varijable koja mjeri trajanje (plaćenog) dopusta u svakom radu rađeno mnoštvo ustupaka (vidi npr. metodologiju izračuna Akgunduz i Plantenge, 2013.) i polazilo se od različitih pretpostavki. Kao što ističu Hegewisch i Gornick (2011.), dodatan je problem i to što se u izračunima ne uvažava razlika u zaposlenosti s punim i nepunim radnim vremenom, odnosno stope zaposlenosti ne poravnavaju se s brojem radnih sati.¹⁷

Dopusti se dovode u vezu i s rodnim razlikama u plaćama. Dok istraživanja potvrđuju kako žene koje u potpunosti iskoriste pravo na roditeljski dopust u prosjeku zarađuju manje nakon što se vrate na posao, ona nisu jednoznačna oko toga koliko dugo negativan učinak na plaće tra-

je. Postojeće analize pokazuju kako dopusti u trajanju do šest mjeseci imaju neutralni učinak na visinu plaća, dok su negativni učinci prisutni kod dužih dopusta (za pregled vidjeti Hegewisch i Gornick, 2011.). Pregled ranijih istraživanja koji daju Thevenon i Solaz (2013.) pokazuje kako je negativan učinak dopusta na plaće kratkoročnijeg karaktera te se nalazi do osam godina nakon povratka s dopusta. Analiza Akgunduz i Plantenge (2013.) dodatno ukazuje na »klasni učinak«, budući da se pokazalo kako negativan učinak dopusta na zaradu postoji kod žena koje rade na poslovima koji traže višu razinu vještina,¹⁸ a što objašnjavaju činjenicom da je moguće da se kod zaposlenih na radnim mjestima koja traže niže vještine radi o osobama koje su ionako dobivale početničke ili minimalne plaće.

Zanimljivo je istaknuti i kako istraživanja pokazuju da duže trajanje dopusta dovodi do profesionalne segregacije na tržištu rada (Akgunduz i Plantenga, 2013.), kao i da se postojanje prava na duge dopuste dovodi u vezu s diskriminatornim praksama poslodavaca prilikom zapošljavanja i napredovanja (Glass i Fodor, 2011. na primjeru Mađarske koja ima trogodišnji dopust). Naime, upravo postojanje dugih dopusta osnažuje očekivanja kako će se žene povući na duže vrijeme s tržišta rada nakon rođenja djeteta, a što ih čini manje atraktivnom radnom snagom. Štoviše, kako duge dopuste u pravilu koriste žene (Korpi, 2000.), posebice kada su oni slabije plaćeni,¹⁹ takvi dopusti održavaju te jačaju tradicionalnu podjelu poslova i u privatnoj sferi (Leira, 2002.; Morgan i Zippel 2003.; Načinović, 2013.).

¹⁷ Tu je zanimljivo istaknuti istraživanje Misre i sur. (2011.) koje počiva na individualnoj razini podataka te pokazuje kako roditeljski dopusti umjerene duljine (40 do 90 tjedana) imaju najniži negativan učinak roditeljstva na radne sate i plaće zaposlenih žena u dobi 25-45 godina.

¹⁸ Prema njihovim procjenama, trajanje dopusta od 30 tjedana smanjuje plaće za 7,3%.

¹⁹ To je posebice značajka shema s paušalnom naknadom ili pak niskim gornjim granicama naknada.

S ciljem promocije rodne ravnopravnosti na tržištu rada te u privatnoj sferi europske zemlje u zadnja dva desetljeća provode reforme dopusta kojima se (in)direktno usmjeravaju na ponašanje očeva, odnosno, kao što ističu Sullivan i sur. (2009.), na prakse te ideale očinstva. Tako se uvodi individualno pravo na roditeljski dopust, a koje prate mjere eksplicitnije usmjerene na ponašanje očeva: kvote za očeve unutar roditeljskog dopusta (tzv. neprenosivi dio roditeljskog dopusta) i isključivo očevi dopusti (vidi npr. O'Brien, 2009.; LP&R network, 2014.). Dosadašnja su se istraživanja u pravilu bavila čimbenicima koji utječu na stope korištenja tih prava od strane očeva²⁰ te u manjoj mjeri učincima takvih dopusta, gdje je fokus primarno bio na raspodjeli obaveza u privatnoj sferi. Postojeće studije, uz pozitivan učinak očeva korištenja dopusta na djetetov razvoj (Duvander i Johansson, 2012.), ukazuju na pozitivne učinke takvih reformi na rodne prakse te su očevi koji koriste dopuste uključeni u brigu oko djece i kućanske poslove (Chronholm, 2007.; Tanaka i Waldfogel, 2007.; Brandth i Kvande, 2009.). Huerta i sur. (2012.) pokazali su kako se pozitivni učinci javljaju već kod kraćeg korištenja dopusta od strane očeva te su oni očevi koji su bili na dopustima dužima od dva tjedna uključeni u poslove vezane uz brigu o djetetu (npr. hranjenje, mijenjanje pelena, dizanje

noću, kupanje i čitanje knjiga), a u usporedbi s očevima koji nisu uzimali dopuste.

Dakle, dok je evidentno da postojanje dopusta omogućava nesmetani izlazak s tržišta rada i ostvarivanje prava na pružanje skrbi u ranoj djetetovoj dobi te time olakšava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada, posebice jer dopusti umjerenе duljine jačaju vezu roditelja (ponajprije žena) s tržištem rada, izglednije je da će se s njihovim dužim trajanjem javiti i negativni učinci koji dovode do rodne segregacije na tržištu rada bilo da se radi o samoj participaciji na tržištu rada ili pak nekim obilježjima te participacije kao što su niže plaće, profesionalna segregacija ili sporije napredovanje u karijeri (posebice kod žena s višim stupnjem obrazovanja). Tome je posebice tako u kontekstu brzog tehnološkog napretka i rastuće važnosti kontinuiranog ulaganja u ljudski kapital, a kako bi se održala konkurentnost na tržištu rada. S obzirom na iznesene rezultate te gledano s aspekta povezanosti s tržištem rada, dopusti umjerenog trajanja vide se kao optimalno rješenje za osobe visoko povezane s tržištem rada, budući da minimaliziraju negativne učinke na znanje, iskustvo i vještine te posljedično i na buduću karijeru i plaću (vidi i npr. Stropnik i sur., 2008.). Dok istraživanja daju ambivalentne rezultate po pitanju optimalnog trajanja dopusta, uvažavajući saznanja o pozitivnim i negativnim

²⁰ Korištenje dopusta od strane očeva ovisi o samoj shemi dopusta te je evidentnije da će očevi koristiti dopust u zemljama koje su ozakonile eksplicitne sheme usmjerene očevima (npr. kvote, očev dopust) kombinirane s visokim nadomjesnim stopama dohotka i u tim slučajevima u prosjeku preko 70% očeva iskoristi svoja prava (Brandth i Kvande, 2009.; O'Brien, 2009.; LP&R network 2012.; Huerta i sur., 2012.). Rodno neutralne sheme kao što je npr. dijeljeni roditeljski dopust, pa čak ako su i praćene visokim nadomjesnim stopama dohotka, imaju manji učinak, kao i očevi dopusti s niskim nadomjesnim stopama dohotka (Moss, 2008.; O'Brien, 2009.). Korištenje je dopusta ovisno i o individualnim obilježjima te veće stope odlaska na dopuste bilježe primjerice mlađi očevi (Sundström i Duvander, 2002.), očevi višeg obrazovanja (Nepomnyaschy i Waldfogel, 2007.) te očevi koji žive s obrazovanim partnerom (Sundström i Duvander, 2002.; Geisler i Kreyenfeld, 2011.), kao i o obilježjima radne sredine pri čemu je izglednije da će dopuste koristiti očevi koji rade u javnom sektoru (Byrgen i Duvander, 2006.; Geisler i Kreyenfeld, 2011.), većim poduzećima kojima dominira ženska radna snaga (Byrgen i Duvander, 2006.) te na srednjim i prestižnijim poslovima (Nepomnyaschy i Waldfogel, 2007.). Također, novija istraživanja pokazuju kako i u zemljama koje imaju razvijene sheme dopusta usmjerene očevima, korištenje takvih dopusta ostaje klasno pitanje te se razvijaju raznoliki roditeljski modeli koji ovise i o društvenom položaju te etnicitetu (npr. Eydal i Rostgaard, 2011.).

učincima dopusta na položaj žena na tržištu rada te dobrobit djeteta, recentni komparativni radovi u svojim teorijskim postavkama nerijetko polaze od pretpostavke kako se »problematičnijima« mogu smatrati dopusti duži od godine dana (npr. Leitner, 2003.; Lambert, 2008.), budući da rezultiraju izraženijim »nagrizanjem« vještina i znanja, a izglednost se povratka na tržište rada smanjuje (Lambert, 2008.; Hegewisch i Gornick, 2011.). Pri tome je posebice bitno da se paralelno razvijaju i dopusti usmjereni očevima, za koje se pokazalo kako su jedna od rijetkih mjera koja može bitno promijeniti nejednaku podjelu obveza i u privatnoj sferi. No, dopusti nisu jedina mjera bitna s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te su stvarne prakse zaposlenosti i skrbi pod utjecajem drugih mjera kao što su, primjerice, usluge predškolskog odgoja i obrazovanja ili pak fleksibilni uvjeti na tržištu rada.

Učinci sustava predškolskog odgoja i obrazovanja te fleksibilnih praksi na tržištu rada

U europskim zemljama postoje velike varijacije u financiranju, pokrivenosti, radnim satima te drugim obilježjima sustava predškolskog odgoja i obrazovanja, kao i u mogućnostima alternativnih radnih angažmana (Hegewisch i Gornick, 2011.). Sustav je predškolskog odgoja i obrazovanja posebice bitan s aspekta omogućavanja participacije roditelja na tržištu rada te olakšavanja usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada (Lambert, 2008.; Daly, 2011.), a posebice je bitno postojanje usluga za djecu mlađu od tri godine (Korpi, 2000.). Javno (su)financiranje i organiziranje predškolskih programa smanjuje trošak skrbi za djecu te povećava raspoloživi dohodak zaposlenih (Gornick i Meyers, 2004.) i isplativost rada. Stoga danas upravo zemlje s razvijenijim sustavima predš-

kolskog odgoja i obrazovanja pokazuju više stope zaposlenosti žena (Kammerman, 2000.; OECD, 2011.).

Prilikom sagledavanja utjecaja predškolskog odgoja i obrazovanja na položaj roditelja na tržištu rada, bitno je promatrati kako dostupnost predškolskih programa (najčešće mjerenu kroz pokrivenost djece predškolske dobi programima), tako i njihovu priuštivost. Rezultati su istraživanja kod ove mjere jednoznačniji te brojne studije potvrđuju kako postoji pozitivna veza između dostupnosti programa predškolskog odgoja i obrazovanja te sudjelovanja majki na tržištu rada (npr. Del Boca, 2002.; Freeman i Schettkat, 2005.; Pettit i Hook, 2005.; Del Boca i Vuri, 2007.; Del Boca i sur., 2008., 2009.), kao i da je pozitivan učinak veći kod majki nižeg obrazovanja (Del Boca i sur., 2008., 2009.) što ponovno ukazuje na različiti »klasni« učinak mjera usmjerenih usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Važno je istaknuti i kako novija istraživanja pokazuju da je za veću povezanost majki s tržištem rada posebice bitno postojanje usluga za djecu jasličke dobi. Naime, postojanje se usluga za djecu jasličke dobi češće pokazuje značajnim čimbenikom zaposlenosti žena (npr. Misra i sur., 2011.; Keck i Saraceno, 2013.). Ovdje je važno istaknuti i kako se kod predškolskih programa pokazalo da je njihov razvoj često vođen potražnjom, odnosno da prvo dolazi do veće participacije žena na tržištu rada i tek onda do njihova intenzivnijeg razvoja (vidi npr. Dobrotić i sur., 2010.; Genre i sur., 2010.). Usmjerimo li se na dimenziju priuštivosti, veći troškovi predškolskih programa imaju negativan učinak na ponudu radne snage (Han i Waldfogel, 2001.; Powell, 2002., prema Boeckman i sur., 2013.). Naime, cijena je predškolskih programa važan čimbenik odluke o zapošljavanju, što je posebice izraženo kod jednoroditeljskih obitelji (npr.

Blau i Tekin, 2007.; Han i sur., 2009.; Del Boca i sur., 2009.).

Nedostaje istraživanja o učincima fleksibilnih radnih praksi, koje omogućavaju fleksibilnost u pogledu mjesta te vremena obavljanja posla. U europskim je zemljama najraširenija praksa rada u nepunom radnom vremenu (OECD, 2011.), no činjenica je da dok takva mogućnost olakšava usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada i doprinosi većoj stopi zaposlenosti žena (Genre i sur., 2010.), ona ujedno doprinosi održavanju tradicionalnih uloga u obitelji, budući da je dominantno koriste žene (Haas, 2005.). Kao što ističe Daly (2011.), iako se ta mogućnost u pravilu promovira u neutralnim terminima, ona zapravo povlači sa sobom »sekundarnu« ulogu žena na tržištu rada. Tako istraživanja pokazuju da rad u nepunom radnom vremenu nosi sa sobom negativne implikacije kao što su niži položaj na tržištu rada, niže plaće te posljedično mirovine (Warren i sur., 2001.) te da nerijetko rezultira u »nezaposlenosti s nepunim radnim vremenom« (Morgan, 2008.: 409).

ZAKLJUČNA RASPRAVA

Dok politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada postaju sve važnijim područjem državne intervencije, zemlje se bitno razlikuju u njihovom dizajnu, a što dovodi do različitog učinka na položaj roditelja na tržištu rada. U posebice su u nepovoljnom položaju žene, čije su stope aktivnosti u najranijoj djetetovoj dobi u većini zemalja bitno niže od stopa aktivnosti muškaraca, a postoji i izražen rodni jaz u plaćama te horizontalna i vertikalna segregacija na tržištu rada uz vidljive varijacije među zemljama. Upravo ovakva kretanja na tržištu rada dovode do brojnih istraživanja koja se bave učincima pojedinih mjera politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada na položaj roditelja, ponaj-

prije žena, na tržištu rada. Naime, istraživanja pokazuju kako je odluka roditelja o (ponovnom) ulasku na tržište rada pod utjecajem različitih čimbenika, pri čemu uz osobna uvjerenja o primjerenosti dobi djeteta pri ulasku na tržište rada te zaradu partnera posebice važnu ulogu igraju upravo politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada (npr. trajanje plaćenih dopusta, dostupnost i priuštivost ranog odgoja i obrazovanja, podrška na radnom mjestu) (OECD, 2011.).

Općenito gledano, zemlje s razvijenijim politikama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada koje između ostaloga karakteriziraju izdašni dopusti praćeni s visokom zamjenskom stopom dohotka i raširene usluge (npr. nordijske zemlje) povećavaju šansu zaposlenosti žena pripadnica različitih klasa, a u usporedbi s tradicionalnijim politikama koje karakteriziraju dopusti dužeg trajanja praćeni niskim naknadama te odsustvom usluga predškolskog odgoja i obrazovanja (Korpi i sur., 2013.). Činjenica je i da svaka od tih mjera zasebno, ovisno o njezinom dizajnu, ima specifičan utjecaj na položaj roditelja na tržištu rada. Dok su istraživanja oko učinka dostupnosti i priuštivosti predškolskih programa jasnija i pokazuju da njihova razvijenost te javno (su) financiranje olakšavaju sudjelovanje oba roditelja na tržištu rada, situacija je puno kompleksnija kod dopusta i stoga ne iznenađuje rastući istraživački interes upravo za ovo područje. Naime, dopusti u sebi nose višestruke ciljeve, koji odražavaju različite ekonomske mogućnosti te ideale roditeljstva, a što doprinosi kompleksnosti njihova dizajna u europskim zemljama i različitim nalazima o njihovom stvarnom učinku na položaj roditelja na tržištu rada. Pregled dosadašnjih istraživanja iznesenih u ovom radu ukazuje na evidentan pozitivan učinak izdašnih dopusta umjerenog trajanja na položaj majki na tržištu rada, dok duži dopusti

uz pozitivne učinke nose i one negativne, a koji se očituju u nižim plaćama, profesionalnoj segregaciji ili sporijem napredovanju u karijeri, posebice kod žena s višim stupnjem obrazovanja. To ukazuje i na evidentan klasni učinak politika usklađivanja, a koji još uvijek nije dovoljno istražen, iako je poznato da žene nižeg obrazovanja imaju manje stope povratka na radno mjesto (Bosushey, 2005., prema Hegewisch i Gornick, 2011.), preuzimaju veći dio brige za djecu na sebe te raspolažu s manje resursa da osiguraju primjerenu skrb za dijete.

Zanimljivo je istaknuti kako autori (npr. Mendel i Semyonov, 2005.) ističu da razvijene politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada dovode do paradoksa socijalne države, budući da rastuća participacija žena na tržištu rada nije rezultirala njihovim boljim položajem glede segregacije na tržištu rada te rodnog jaza u plaćama. No, kao što i oni sami ističu, značaj tih politika nikako ne treba podcjenjivati, budući da negativni trendovi koji se još uvijek javljaju po pitanju rodnih razlika u obilježjima sudjelovanja na tržištu rada ne znače da bi situacija bila bolja kada takvih politika ne bi bilo. Štoviše, novije istraživanje Korpija i sur. (2013.) u konačnici i pobija tezu o vezi razvijenih obiteljskih politika te rodne segregacije na tržištu rada i dodatno ukazuje na to kako upravo zemlje s razvijenijim obiteljskim politikama unaprjeđuju položaj svih žena na tržištu rada.

Izneseni nalazi ukazuju na potrebu reforme hrvatske obiteljske politike. Naime, kao što su dosadašnje analize pokazale (npr. Zrinščak, 2008.), hrvatska je obiteljska politika unazad dva desetljeća dominantno bila kompenzacijski orijentirana, dok je usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada izrazito nisko na listi prioriteta te su reforme bile u pravilu vođene

demografskim ciljevima (Dobrotić, 2012.). Pitanje razvoja sustava predškolskog odgoja i obrazovanja, a koje se smatra ključnom dimenzijom politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, nije bilo predmetom ozbiljnijih reformi (Dobrotić i sur., 2010.; Baran i sur., 2011.) te Hrvatsku karakterizira jedna od najnižih stopa obuhvata djece predškolskim programima u EU (Matković i Dobrotić, 2013.), a što između ostaloga doprinosi i povlačenju majki s tržišta rada u ranoj dobi djeteta te njihovim nižim stopama zaposlenosti (vidi npr. Dobrotić i sur., 2013.; Dobrotić, 2013.). Povežemo li ovakvu situaciju s nalazima iznesenih istraživanja te podacima o rodnom jazu zaposlenosti, evidentno je da upravo reforme u ovom segmentu mogu bitno promijeniti položaj roditelja, ponajprije majki, na tržištu rada.

Također, došlo je i do pada realne vrijednosti obiteljskih potpora, pri čemu je s aspekta usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada posebice zabrinjavajući pad realne vrijednosti roditeljskih naknada. Naime, dok se reformom krajem 2007. godine uvodi pozitivna novina i roditeljska naknada se limitirana proračunskom osnovicom i iznosi 1.663 - 2.660 kuna mjesečno (Dobrotić, 2012.). Kako se ista ne indeksira s kretanjem životnog standarda, njezina je vrijednost unazad desetak godina vidljivo pala. Primjerice, udio je roditeljske naknade u prosječnoj neto plaći pao s 38-60% udjela u prosječnoj neto plaći 2004. godine na 30-48% u rujnu 2014. godine.²¹ Također, zbog potrebe je usklađivanja s direktivom EU-a unazad godinu dana došlo do reforme roditeljskih dopusta, pri čemu se mijenja shema roditeljskih dopusta na način da svaki roditelj ima pravo na četiri mjeseca roditeljskog dopusta, od čega su dva mjeseca

²¹ Izračun autorice prema podacima DZS-a o kretanju prosječne neto plaće u Hrvatskoj (www.dzs.hr).

ca dopusta neprenosiva (Dobrotić, 2014.). Dok se uvođenje tzv. dvomjesečne kvote za očeve može smatrati pozitivnim pomakom s aspekta rodne ravnopravnosti, činjenica je da niska vrijednost roditeljske naknade neće doprinijeti bitno promijenjenim roditeljskim praksama i položaju žena na tržištu rada, posebice, uvažimo li prikazana istraživanja koja govore da očevi u najvećoj mjeri koriste dopuste koji su dobro plaćeni.

Hrvatska također spada u krug europskih zemalja s trogodišnjim roditeljskim dopustima, gdje su oni u Hrvatskoj namijenjeni roditeljima u slučaju višestrukog rođenja te trećeg i svakog sljedećeg djeteta. Izneseni rezultati istraživanja ukazuju na činjenicu kako dopusti dužeg trajanja nose sa sobom i negativne učinke na položaj žena na tržištu rada, budući da one takve dopuste dominantno i koriste. Pri tome je evidentan i klasni učinak, gdje je negativan učinak izraženiji kod osoba višeg obrazovanja (Pronzato, 2009.). To dovodi do propitivanja i reformi takvih shema roditeljskih dopusta u europskim zemljama, primjerice u Njemačkoj (Seeleib - Kaiser, 2010.), dajući roditeljima mogućnost korištenja kraćih dopusta s izdašnijim naknadama, a kako bi se minimalizirao negativan učinak roditeljstva na njihov položaj na tržištu rada. Stoga bi bilo uputno evaluirati i učinke postojeće sheme dopusta u Hrvatskoj, a posebice uvažavajući specifičnosti hrvatskog tržišta rada.

Zaključno je važno još jednom naglasiti kako se ovaj rad ograničava na tek jedan segment djelovanja politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i to na njihov učinak na neke od ishoda vezanih uz položaj roditelja na tržištu rada, a koji su do sada dobili najviše pozornosti kod istraživača. Čitajući ovaj tekst, ipak valja imati na umu činjenicu da se kod politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada

radi o izuzetno kompleksnom području javnih politika, a koje imaju implikacije i na druge sfere života pojedinca, posebice na pojedine aspekte dobrobiti djece i obitelji kao što su primjerice zdravlje majke i djeteta, dojenje, povezanost djeteta i roditelja, kognitivni razvoj djeteta i sl. (vidi npr. Galtry i Callister, 2005.). Radi se o raznolikim potrebama koje često postavljaju kontradiktorne zahtjeve pred donositelje odluka te vrlo lako mogu dovesti do sukoba u kreiranju mjera na području obiteljskih politika. Stoga bi buduća istraživanja trebala veću pozornost usmjeriti upravo raznolikosti potreba koje se ciljaju mjerama politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, a kako bi se omogućilo informirano donošenje odluka prilikom planiranja reformi na tom području, odnosno, donošenje odluka koje će voditi računa o učincima pojedinih mjera na različite sfere života pojedinca.

LITERATURA

- Akgunduz, Y. E., & Plantenga, J. (2013). Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), 845-862. doi: 10.1093/cje/bes052
- Baran, J., Dobrotić, I., & Matković, T. (2011). Razvoj institucionaliziranog predškolskog odgoja u Hrvatskoj: promjene paradigme ili ovisnost o prijednom putu?. *Napredak: časopis za pedagogijsku teoriju i praksu*, 152(3-4): 521-539. Dostupno na <http://hreak.srce.hr/file/123187>
- Blau, D., & Tekin, E. (2007). The determinants and consequences of child care subsidies for single mothers in the USA. *Journal of Population Economics*, 20(4), 719-741. doi: 10.1007/s00148-005-0022-2
- Blum, S., Formánková L., & 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. doi: 10.1111/spol.12071

- Boeckmann, I., Misra, J., & Budig, M. (2013). Mothers' employment in wealthy countries: How do cultural and institutional factors shape the motherhood employment and working hours gap?. *LIS Working Paper Series* No. 594. hdl: 10419/95495
- Bonoli, G. (2005). The politics of the new social policies: Providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy & Politics*, 33(3), 431–449. doi: 10.1332/0305573054325765
- Bonoli, G. (2007). Time matters: Postindustrialization, new social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5), 495–520. doi: 10.1177/0010414005285755
- Brandth, B., & 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. doi: 10.1177/0002716209334119
- Bygren, M., & Duvander, A. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363–372. doi: 10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x
- Chronholm, A. (2007). Fathers' experience of shared parental leave in Sweden. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38(2), 9–25. doi: 10.4000/rsa.456
- Ciccia, R., & Verloo, M. (2012). Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe. *Journal of European Social Policy*, 22(5), 507–528. doi: 10.1177/0958928712456576
- Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Posjećeno 25. 11. 2014. na http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/;ELX_SESSIONID=2bMFJ3mVmG2yYHHXxwPvYGycX7RTJfhypsMQyYjtq9YhSphv3T6G!1930094867?uri=CELEX:31992L0085
- Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSI-NESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC. Posjećeno 25. 11. 2014. na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EN:PDF>
- Daly, M. (2005). Changing family life in Europe: Significance for state and society. *European Societies*, 7(3), 379–398. doi: 10.1080/14616690500194001
- 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. doi: 10.1093/sp/jxr002
- Daly, M., & Scheiwe, K. (2010). Individualisation and personal obligations – social policy, family policy, and law reform in Germany and the UK. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 24(2), 177–197. doi: 10.1093/lawfam/ebq005
- Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, 15(3), 549–573. doi: 10.1007/s001480100089
- Del Boca, D., & Vuri, D. (2007). The mismatch between employment and child care in Italy: the impact of rationing. *Journal of Population Economics*, 20(4), 805–832. doi: 10.1007/s00148-006-0126-3
- Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C. (2008). Market work and motherhood decisions in context. *IZA Discussion Paper* No. 3303. Available at <http://ftp.iza.org/dp3303.pdf>
- Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C. (2009). Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective. *Oxford Economic Papers*, 61(1), i147–i171. doi: 10.1093/oenp/gpn046
- Dobrotić, I. (2012). *Dejavniki politik usklajevanja plačanega dela in družinskih obveznosti v posocialističnih državah* (doktorska disertacija). Sveučilište u Ljubljani.
- Dobrotić, I. (2013). Dostupnost i korištenje usluga predškolskog odgoja i obrazovanja te drugih oblika skrbi. U N. Pečnik (ur.), *Kako roditelji i zajednice brinu o djeci najmlađe dobi u Hrvatskoj* (str. 166–179). Zagreb: UNICEF.

- Dobrotić, I. (2014). Croatia country note. In P. Moss (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2014*. Dostupno na http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Dobrotić, I., Matković, T., & Baran, J. (2010). Zaposlenost žena i pristup sustavu predškolske skrbi za djecu u Hrvatskoj: postoji li veza?. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 363-385. doi: 10.3935/rsp.v17i3.924
- 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. doi: 10.1111/spol.12016
- Duvander, A., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?. *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330. doi: 10.1177/0958928712440201
- Esping-Andersen, G. (1999). *The social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution: Adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- European Council (2002). *Presidency Conclusions: Barcelona European Council, 15-16 March 2002*. Posjećeno 10. 7. 2009. na mrežnim stranicama Europskog vijeća http://europa.eu/european-council/index_en.htm
- Europska komisija (2013). Prema socijalnom ulaganju za rast i koheziju – uključujući i provedbu Europskog socijalnog fonda za razdoblje 2014.–2020. *Revija za socijalnu politiku*, 20(2), 167-190. doi: 10.3935/rsp.v20i2.1152
- Eurostat (2014). *Employment and unemployment database - LFS module*. Posjećeno 20. 11. 2014. na mrežnim stranicama Eurostata http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
- Eydal, G. B., & Rostgaard, T. (2011). Gender equality revisited – Changes in Nordic childcare policies in the 2000s. *Social Policy & Administration*, 45(2), 161-179. doi: 10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x
- Freeman, R. B., & Schettkat, R. (2005). Marketization of household production and the EU-US gap in work. *Economic Policy*, 20(41), 5-50. doi: 10.1111/j.1468-0327.2005.00132.x
- Galtry, J., & Callister, P. (2005). Assessing the optimal length of parental leave for child and parental well-being: How can research inform policy?. *Journal of Family Issues*, 26(2), 219-246. doi: 10.1177/0192513X04270344
- Gauthier, A. H. (2010). *The impact of the economic crisis on family policies in the European Union*. Brussels: European Commission.
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2011). Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 88-99. doi: 10.1177/0958928710385732
- Genre, V., Salvador, R. G., & Lamo, A. (2010). European women: Why do(n't) they work?. *Applied Economics*, 42(12), 1499-1514. doi: 10.1080/00036840701721547
- Glass, C., & Fodor, É. (2011). Public maternalism goes to market: Recruitment, hiring, and promotion in postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 25(1), 5-26. doi: 10.1177/0891243210390518
- Gornick, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E. (1997). Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states. *Journal of European Social Policy*, 7(1), 45-70. doi: 10.1177/095892879700700103
- Gornick, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E. (2004). Welfare regimes in relation to paid work and care. In J. Z. Giele & E. Holst (Eds.), *Changing life patterns in Western industrial societies* (pp. 45-67). Amsterdam: Elsevier Science Press.
- Han, W. J., Ruhm, C., Waldfogel, J., & Wahbrook, E. (2009). Public policies and women's employment after childbearing. *IZA Discussion Paper No. 3937*. Available at <http://ftp.iza.org/dp3937.pdf>
- Hantrais, L. (2004). *Family policy matters: Responding to family change in Europe*. Bristol: The Policy Press.
- Haas, B. (2005). The work-care balance: Is it possible to identify typologies for cross-national comparison?. *Current Sociology*, 53(3), 487-508. doi: 10.1177/0011392105051337
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries. *Community, Work & Family*, 14(2), 119-138. doi: 10.1080/13668803.2011.571395

- Hofferth, S. L., & Curtin, S. C. (2003). The Impact of parental leave on maternal return to work after childbirth in the United States. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 7. Available at <http://www.oecd.org/unitedstates/2955849.pdf>
- Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W., Lausten, M., Lee, R., & 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. Available at <http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM%282012%2911&docLanguage=En>
- International network on Leave Policies & Research. (2012). *New record of fathers taking parental benefit*. Available at [http://www.leavenetwork.org/news/show/?S=kontrast%3Ftype%3D98&tx_ttnews\[tt_news\]=2486&cHash=aaf5466356b571780ce21f032fc09a6a](http://www.leavenetwork.org/news/show/?S=kontrast%3Ftype%3D98&tx_ttnews[tt_news]=2486&cHash=aaf5466356b571780ce21f032fc09a6a)
- International network on Leave Policies & Research. (2014). *Cross-country comparisons*. Available at http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/cross_country/
- Jaumotte, F. (2003). Labour force participation of women: empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries. *OECD Economic Studies*, 37(2). Available at <http://www.oecd.org/eco/growth/34562935.pdf>
- Kammerman, S. B. (2000). Early childhood education and care: an overview of developments in the OECD countries. *International Journal of Educational Research*, 33(1), 7-29. doi: 10.1016/S0883-0355(99)00041-5
- Keck, W., & Saraceno, C. (2013). The impact of different social policy frameworks on social inequalities among women in the European Union: The labour market participation of mothers. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 20(3), 297-328. doi: 10.1093/sp/jxt005
- Knijin, T., & Kremer, M. (1997). Gender and the caring dimension of welfare states: Toward inclusive citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 4(3), 328-361. doi: 10.1093/oxfordjournals.sp.a034270
- Kremer, M. (2006). The politics of ideals of care: Danish and Flemish child care policy compared. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 13(2), 261-285. doi: 10.1093/sp/jxj009
- Kremer, M. (2007). *How welfare states care: Culture, gender and citizenship in Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Korpi, W. (2000). Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 7(2), 127-191. doi: 10.1093/sp/7.2.127
- Korpi, W., Ferrarini, T., & 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. doi: 10.1093/sp/jxs028
- Lambert, P. A. (2008). The comparative political economy of parental leave and child care: Evidence from twenty OECD countries. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 15(3), 315-344. doi: 10.1093/sp/jxn013
- Leira, A. (2002). *Working parents and the welfare state: Family change and policy reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leitner, S. (2003). Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4), 353-375. doi: 10.1080/1461669032000127642
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance, gender and policy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lewis, J., & Giullari, S. (2005). The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society*, 34(1), 76-104. doi: 10.1080/0308514042000329342
- Matković, T. (2008). Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 15(3), 479-502. doi: 10.3935/rsp.v15i3.802

- Matković, T., & 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. doi: 10.3935/rsp.v20i1.1133
- Misra, J., Budig, M., & Boeckmann, I. (2011). Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages. *Community, Work & Family*, 14(2), 139-157. doi: 10.1080/13668803.2011.571396
- Morel, N., Palier, B., & Palme, J. (2012). Social investment: A paradigm in search of new economic model and political mobilisation. In N. Morel, B. Palier & J. Palme (Eds.), *Towards a social investment welfare state: Ideas, policies and challenges* (pp. 353-376). Bristol: The Policy Press.
- Morgan, K. J., & Zippel, K. (2003). Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 10(1), 49-85. doi: 10.1093/sp/jxg004
- Morgan, K. (2008). The political path to a dual earner/dual carer society: Pitfalls and possibilities. *Politics & Society*, 36(3), 403-420. doi: 10.1177/0032329208320569
- Moss, P. (2008). Making parental leave parental: An overview of policies to increase fathers' use of leave. In P. Moss & M. Korintus (Eds.), *International Review of Leave Policies and related research 2008* (pp. 79-84). London: BERR.
- Načinović, T. (2014). *Pozitivni i negativni aspekti dugih roditeljskih dopusta* (diplomski rad). Studijski centar socijalnog rada, Pravni fakultet u Zagrebu.
- Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, 10(4), 427-453. doi: 10.1080/13668800701575077
- O'Brien, M. (2009). Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 190-213. doi: 10.1177/0002716209334349
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2002). *Women at work: Who are they and how are they faring?*. Paris: OECD Publishing. Available at <http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). *Doing better for families*. Paris: OECD Publishing.
- 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>
- Ostner, I. (2003). Individualisation – The origins of the concept and its impact on German social policies. *Social Policy & Society*, 3(1), 47-56. doi: 10.1017/S1474746403001520
- Pettit, B., & Hook, J. (2005). The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*, 84(2), 779-801. doi: 10.1353/sof.2006.0029
- Pronzato, C. D. (2009). Return to work after childbirth: Does parental leave matter in Europe?. *Review of Economics of the Household*, 7(4), 341-360. doi: 10.1007/s11150-009-9059-4
- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010). Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 196-216. doi: 10.1177/0958928710364434
- Richardson, D. (2010). Child and family policies in a time of economic crisis. *Children & Society*, 24(6), 495-508. doi: 10.1111/j.1099-0860.2010.00334.x
- Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285-317. doi: 10.1162/003355398555586
- Rønsen, M., & Kitterød, R. H. (2014). Gender-equalizing family policies nad mother's entry into paid work: Recent evidence from Norway. *Feminist Economics*, 21(1), 59-89. doi: 10.1080/13545701.2014.927584
- Saxonberg, S. (2010). *Family policy* (neobjavljen tekst).
- 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. doi: 10.1080/09644008.2010.515789

- Sipilä, J., Repo, K., & Rissanen, T. (2010). *Cash-for-childcare: The consequences for caring mothers*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Smith, K., Downs, B., & O'Connell, M. (2001). *Maternity leave and employment patterns: 1961-1995 (Current Population Reports P70-79)*. Available at <http://www.census.gov/prod/2001pubs/p70-79.pdf>
- Stropnik, N., Sambt, J., & Kocourková, J. (2008). Preferences versus actual family policy measures: The case of parental leave and child allowance. *People, Population Change and Policies: European Studies of Population*, 16(1), 391-410. doi: 10.1007/978-1-4020-6609-2_18
- Sullivan, O., Coltrane, S., Mcannally, L., & Altintas, E. (2009). Father-friendly policies and time-use data in a cross-national context: Potential and prospects for future research. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 234-254. doi: 10.1177/0002716209335138
- Sundström, M., & Duvander, A. E. (2002). Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden. *European Sociological Review*, 18(4), 433-447. doi: 10.1093/esr/18.4.433
- Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work and Family*, 10(4), 409-426. doi: 10.1080/13668800701575069
- Thévenon, O., & Solaz, A. (2013). Labour market effects of parental leave policies in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 141. doi: 10.1787/5k8xb6hw1wjf-en
- Warren, T., Rowlingson, K., & Whyley, C. (2001). Female finances: Gender wage gaps and gender assets gaps. *Work Employment Society*, 15(3), 465-488. doi: 10.1177/09500170122119110
- Zrinščak, S. (2008). Obiteljska politika Hrvatske. U V. Puljiz (ur.), *Socijalna politika Hrvatske* (str. 279-336). Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.

Summary

WORK-FAMILY POLICIES AND THE POSITION OF PARENTS ON THE LABOUR MARKET

Ivana Dobrotić

*Department of Social Work, Faculty of Law, University of Zagreb
Zagreb, Croatia*

New challenges that welfare states cope with brought to changed priorities in the area of social policies and the growing promotion of the dual-breadwinner model in European countries. As patterns of behaviour of men and women in the labour market are not just a reflection of the economic situation, the cultural context and individual beliefs, but also of the existing institutional arrangements in the area of social policies, work-family policies are becoming increasingly important and the area of growing intervention in many countries. Variations in work-family policies and economic activity, and the characteristics of the employment of parents in European countries bring the issue of their effect on the outcomes of parents at the labour market in the focus of interest of political and scientific debates, and efforts have been particularly made to answer the question which schemes of work-family policies really contribute to larger employment rates of parents and their better outcomes at the labour market, which is the central question of this paper as well. After a brief insight into the position of parents at the labour market in EU countries, particularly focusing on the gender differences and the differences between parents and childless individuals, the paper presents a detailed review of the results of the research dealing with the effects of different institutional context, i.e. work-family policies, on the outcomes of the parents at the labour market. The final part of the paper contains a brief discussion about the implications of the presented results of comparative studies on the situation and the development of measures in the area of work-family policies in Croatia, which clearly indicate the need for reforms.

Key words: work-family policies, gender gap in employment, maternity and parental leave, early childhood education and care, flexible forms of employment.