

Jesu li fleksibilni oblici rada uvijek dobri? Fleksibilni oblici rada usmjereni roditeljima i pružateljima skrbi u zemljama Europske unije*

IVANA DOBROTIĆ*
JOSIPA KOVAČ

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

Pregledni rad
UDK: 331.52-055.52-058.855(4-6EU)
doi: 10.3935/rsp.v30i2.2006
Primljeno: veljača 2023.

Promjene u svijetu rada vode rastućoj potrebi za reguliranjem fleksibilnih oblika rada, a za roditelje i pružatelje skrbi to dodatno traži Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (EU/2019/1158) koju je Hrvatska prenijela u nacionalno zakonodavstvo 2022. godine. Istovremeno, istraživanja ukazuju kako prilagodbe radnog zakonodavstva u tom smjeru, uz pozitivne, mogu imati i negativne učinke na dobrobit zaposlenika i rodnu ravnopravnost te je bitno voditi računa o javnopolitičkom, organizacijskom i kulturnom kontekstu unutar kojeg se fleksibilni oblici rada reguliraju. Kako je potonja rasprava izostala u procesu prilagodbe hrvatskog zakonodavstva, ovaj rad promišlja jakosti i slabosti trenutnog uređenja fleksibilnih oblika rada za roditelje i pružatelje skrbi u Hrvatskoj, stavljajući ga u komparativnu perspektivu te u kontekst dosadašnjih spoznaja o učincima fleksibilnih oblika rada na dobrobit zaposlenika i rodnu ravnopravnost. Ukazuje kako šire reguliranje prava na fleksibilne oblike rada zbog potrebe skrbi nije pratilo promišljanje negativnih učinaka koje takvi oblici rada mogu imati na dobrobit zaposlenika i rodnu ravnopravnost te time niti uvođenje mehanizama koji bi iste mogli prevenirati ili ublažiti.

Ključne riječi: fleksibilni oblici rada, rad na daljinu, rad u nepunom radnom vremenu, skrb.

UVOD

Promjene u svijetu rada, posebice one izazvane rastućim zahtjevima za boljom ravnotežom između rada i privatnog života, digitalizacijom i uštedama, pandemijom COVID-19 te pitanjima vezanima uz

zaštitu okoliša, vode rastućem interesu za fleksibilne oblike rada. Potražnja za fleksibilnim oblicima rada koji omogućavaju prilagodbu vremena i mjesta rada posebice je izražena kod mlađih generacija te se predviđa da će kod mnogih zanimanja

* Ovaj je rad dijelom temeljen na diplomskom radu Josipe Kovač izrađenom pod mentorstvom izv. prof. dr. sc. Ivane Dobrotić na diplomskom studiju socijalne politike pri Studijskom centru socijalnog rada, Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

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

fleksibilni oblici rada postati pravilo, a ne iznimka (Austin-Egole i sur., 2022.; Chung, 2022.). Fleksibilni oblici rada vide se i sve važnijom mjerom usklađivanja obiteljskih obaveza te općenito obaveza koje proizlaze iz privatnog života i plaćenog rada, a što se dodatno naglašava u najnovijoj direktivi Europske unije (EU) koja regulira ovo područje – Direktivi o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (EU/2019/1158). Potonja direktiva, uz roditeljske dopuste (za detalje vidi Dobrotić, 2019.), regulira upravo pravo roditelja i pružatelja skrbi na fleksibilne oblike rada.

Potreba za uređenjem fleksibilnih oblika rada roditelja i pružatelja skrbi stoga sve više dolazi i na dnevni red donositelja odluka u europskim zemljama. Isto možemo vidjeti i u Hrvatskoj gdje su krajem 2022. godine, upravo zbog potrebe usklađivanja s Direktivom EU/2019/1158, uslijedile opsežnije izmjene radnog zakonodavstva, a kako bi se detaljnije regulirali i pojedini aspekti fleksibilnih oblika rada. Istovremeno, istraživanja u zemljama koje imaju nešto dužu tradiciju fleksibilnih oblika rada ukazuju na „paradoks fleksibilnosti“ (eng. *flexibility paradox*), odnosno činjenicu kako autonomija u organizaciji radnih sati i mjesta rada vrlo lako vodi »samoiskorištavanju« (Chung, 2022.: 1). Drugim riječima, zaposlenici koji imaju autonomiju nad time gdje će i kada će raditi, lako se nađu u situaciji da rade stalno i svugdje, a što može imati negativne učinke. Primjerice, može dovesti do poremećaja spavanja i povećanog stresa te nepovoljnih zdravstvenih ishoda (de Menezes i Kelliher, 2011.; Afonso i sur., 2022.). Osim toga, dok fleksibilni oblici rada mogu ublažiti sukob između profesionalnog i obiteljskog života te doprinijeti dobrobiti pojedinca, pojedini oblici rada (npr. rad u nepunom radnom vremenu) mogu biti problematični s aspekta rodne

ravnopravnosti jer olako dovode do sekundarnog položaja žena na tržištu rada i zadržavanja tradicionalnih obrazaca ponašanja u privatnoj sferi (npr. Hilbrecht i sur., 2008.; OECD, 2011.).

Slijedom toga, opravdano se postavlja pitanje na koji način regulirati fleksibilne oblike rada, a da se u najvećoj mogućoj mjeri izbjegniju negativne implikacije na dobrobit zaposlenika te rodnu ravnopravnost. Potonja je rasprava izostala u procesu prilagodbe hrvatskog zakonodavstva Direktivi EU/2019/1158 i uvođenja *prava na fleksibilne oblike rada* roditelja i pružatelja skrbi. Stoga ovaj članak promišlja jakosti i slabosti trenutnog uređenja fleksibilnih oblika rada za roditelje i pružatelje skrbi u Hrvatskoj, stavljajući ga u komparativnu perspektivu te u kontekst dosadašnjih spoznaja o učincima fleksibilnih oblika rada na dobrobit zaposlenika i rodnu ravnopravnost. Članak započinje pregledom dosadašnjih spoznaja o pozitivnim i negativnim učincima fleksibilnih oblika rada s posebnim fokusom na dobrobit zaposlenika, odnosno mogućnost usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te pitanja rodne ravnopravnosti, a koja su u pozadini donošenja Direktive EU/2019/1158. Potom se daje komparativni uvid u uređenje fleksibilnih oblika rada roditelja i pružatelja skrbi u zemljama članicama EU-a, posebice se osvrćući na jakosti i slabosti postojećeg uređenja fleksibilnih oblika rada u Hrvatskoj. Zaključno, članak ukazuje da šire reguliranje prava na fleksibilne oblike rada zbog potrebe skrbi nije pratilo promišljanje negativnih učinaka koje takvi oblici rada mogu imati na dobrobit zaposlenika i rodnu ravnopravnost te time niti uvođenje mehanizama koji bi iste mogli prevenirati ili ublažiti.

FLEKSIBILNI OBLICI RADA I NJIHOVI UČINCI NA DOBROBIT ZAPOSLENIKA I RODNU RAVNOPRAVNOST

Fleksibilni se oblici rada najčešće razlikuju s obzirom na vrijeme, količinu, mjesto te kontinuitet rada (Kossek i sur., 2014.; Austin-Egole i sur., 2022.). *Fleksibilno radno vrijeme* vid je fleksibilnosti koji nudi najviše različitih mogućnosti fleksibilnog rada poput, primjerice, smjenskog rada, skraćenog radnog tjedna, godišnjeg izračuna sati ili kliznog radnog vremena kao jednog od najučestalije korištenih oblika fleksibilnosti u pogledu radnog vremena (Austin-Egole i sur., 2020.). Rad u nepunom radnom vremenu (eng. *part-time work*) također je jedan od češće korištenih oblika fleksibilnosti na tržištu rada i on uz rad sa smanjenim opterećenjem (eng. *reduced-load work*) i dijeljenje posla/radnog mjesta (eng. *job sharing*) odražava *fleksibilnost u količini obavljenog rada* (Austin-Egole i sur., 2021.). Rad na daljinu (eng. *telework*) bazični je oblik *fleksibilnosti mjesta rada*, dok mogućnost korištenja dužih (studijskih) dopusta ili kredita radnog vremena (eng. *time credits*) pruža *fleksibilnost u kontinuitetu rada* (Austin-Egole i sur., 2022.). Kredite radnog vremena možemo, primjerice, naći u Belgiji, koja od sredine 1980-ih zaposlenicima nudi godinu dana plaćenog dopusta tijekom radnog vijeka – u punom ili nepunom radnom vremenu – bilo radi brige o djeci i članovima obitelji s zdravstvenim teškoćama te pružanja palijativne skrbi bilo radi doškoloovanja (Merla i Deven, 2019.; Koslowski i sur., 2022.).

Za većinu zaposlenih osoba (60,8%) u EU-27 odluku o radnom vremenu donosi njihov poslodavac, organizacija ili klijenti. Tek 18,1% zaposlenika ima slobodu u potpunosti samostalno odlučivati, a njih 21,2% djelomično samostalno organizira svoje radno vrijeme. Udio osoba koje nemaju autonomiju upravljati niti jednim aspektom svog radnog vremena varira od 29,9% u Finskoj do 79,4% u Bugarskoj, uz bok koje se smjestila i Hrvatska (73,4%) (Eurostat, 2019.a). Situacija je ponešto bolja sagledamo li mogućnost korištenja „hitnog“ dopusta radi ispunjava obaveza skrbi te je većini zaposlenih osoba u EU-27 vrlo do prilično lako uzeti jedan ili dva dana dopusta u kratkom roku (54,8%), a i Hrvatska se tu nalazi iznad prosjeka (62,1%). Za trećinu zaposlenih osoba u EU-27 to je teže ostvariva praksa (Eurostat, 2019.b).

Rad u nepunom radnom vremenu jedan je od raširenijih oblika fleksibilnog rada u zemljama EU-a pa je tako u trećem kvartalu 2022. godine 17,4% zaposlenika radilo u nepunom radnom vremenu. Poslije Nizozemske (42,6%), približno četvrtina zaposlenih osoba s nepunim radnim vremenom radila je u Austriji (29,3%), Njemačkoj (28%), Belgiji (23,8%) i Danskoj (24,2%). Kod ovih je zemalja poprilično izražen i rodni jaz te znatno više žena nego muškaraca radi u nepunom radnom vremenu (Eurostat, 2022.), a i kod žena je upravo skrbi jedan od glavnih razloga rada u nepunom radnom vremenu (Eurostat, 2022.a).¹ Rodne se razlike javljaju i po pitanju prelaska s nepunog radnog vremena na puno radno vrijeme, pri čemu je dvostruko više muškaraca (28%) nego žena

¹ Primjerice, u Nizozemskoj je 2021. godine 34,4% muškaraca (20 – 64 godine) radilo u nepunom radnom vremenu zbog obrazovanja/osposobljavanja (13% žena); dok je 46,4% žena radilo u nepunom radnom vremenu zbog skrbi za djecu ili odrasle osobe s teškoćama/invaliditetom (12,4% muškaraca). Dok je u Hrvatskoj glavni razlog za rad u nepunom radnom vremenu činjenica da osoba nije mogla naći posao u punom radnom vremenu (32,8% muškaraca i 36,9% žena), možemo vidjeti rodne razlike po pitanju skrbi (3,8% muškaraca i 11,9% žena skrbi navodi kao razlog za rad u nepunom radnom vremenu) (Eurostat, 2022.a).

(14%) u EU-27 prešlo s nepunog na puno radno vrijeme (EIGE, 2019.). Važno je ukazati kako rad s nepunim radnim vremenom nije raširena praksa u svim zemljama EU-27. Primjerice, u bivšim socijalističkim zemljama, među kojima se nalazi i Hrvatska (4,8%), udio radnika zaposlenih u nepunom radnom vremenu ne premašuje udio od 10%, uz manje rodne razlike (Eurostat, 2022.). Potonje ne iznenađuje s obzirom na činjenicu da je takav rad u tim zemljama, kao što se raspravlja kasnije, tradicionalno bio slabije reguliran.

S pandemijom COVID-19 mijenjaju se i neki trendovi, pa tako do prije pandemije slabo zastupljen rad na daljinu (prosjeck EU-a 5,4% u 2019.) postaje sve rasprostranjeniji oblik rada te doseže 13,4% radnika u 2021. godini. Trend porasta može se uočiti i u Hrvatskoj: s 1,9% 2019. godine na 4,6% 2021. godine (Eurostat, 2021.). Iako je početkom 2022. godine vidljiva stabilizacija trenda, rad od kuće postaje sve traženiji od strane zaposlenika (Eurofound, 2021., 2022.). Zaposlenicima postaje sve zanimljivije kombinirati rad u prostorijama poslodavca i rad od kuće – način rada koji je puno češći u zapadnim nego istočnim zemljama EU-27. Takvi oblici rada posebice su zastupljeni u IT i financijskom sektoru te ekstrateritorijalnim organizacijama (Eurofound, 2022.), a zaposlenici na hijerarhijski višim radnim pozicijama puno se učestalije koriste i kliznim radnim vremenom (Austin-Egole i sur., 2020.), što stvara svojevrsan klasni efekt. Na to ukazuju i istraživanja koja govore kako pristup fleksibilnim oblicima rada ponajprije imaju visokokvalificirani radnici i radnici u bolje plaćenim profesijama, pri čemu je primarni motiv omogućavanja takvih oblika rada vrlo često bolje poslovanje poduzeća te ne nužno stvaranje uvjeta za lakše usklađivanje obaveza radnika koje proizlaze iz privatne i radne sfere (vidi Chung, 2022.).

Kako su fleksibilni oblici rada postajali sve učestalija praksa, tako su – kako u zemljama Europe, tako i u SAD-u i Kanadi – rasla i istraživanja koja sagledavaju samu prirodu fleksibilnih oblika rada, ponajprije kroz učinke njihova korištenja na organizaciju te dobrobit zaposlenika. Istraživanja, uz pozitivne, sve više ukazuju na negativne učinke fleksibilnih oblika rada (npr. povećani sukob posao – obitelj; van der Lippe i Lippényi, 2020.), pri tome ističući i važnu ulogu šireg socioekonomskog, javnopolitičkog i kulturnog konteksta u kojem se takvi oblici rada implementiraju, kao i sama obilježja poduzeća te pojedinaca (Chung, 2022.). Osim toga, nemaju svi fleksibilni oblici rada jednake učinke i oni se negativniji često vežu uz »negativne« oblike fleksibilnosti poput (nedobrovoljnog) rada u nepunom radnom vremenu ili rada na određeno vrijeme (npr. Joyce i sur., 2010.; OECD, 2011.).

Vrlo grubo gledano, istraživanja su primarno usmjerena na nekoliko skupina učinaka počevši od općih organizacijskih učinaka (npr. profit, fluktuacija radnika, odsustvo s posla; vidi npr. Stavrou, 2005.; de Menezes i Kelliher, 2011.; za Hrvatsku Klindžić i Marić, 2019.), pa preko opće dobrobiti zaposlenika (npr. razina stresa i drugi zdravstveni ishodi; npr. Halpern, 2005.; Costa i sur., 2006.; Joyce i sur., 2010.) do zaposlenosti majki (npr. Chung i van der Horst, 2018.) i usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada (npr. Hill i sur., 2004.; van der Lippe i Lippényi, 2020.). Istraživanja daju mješovite rezultate, a što ne iznenađuje uzmemo li u obzir veliku raznolikost fleksibilnih oblika rada te važnost socioekonomskog i šireg javnopolitičkog i kulturnog konteksta i same organizacijske kulture u kojoj se oni implementiraju te s tim povezane metodološke izazove mje-

renja ishoda² (vidi npr. Joyce i sur., 2010.; de Menezes i Kelliher, 2011.; Allen i sur., 2015.). Ipak, pojedina saznanja imaju relativno čvrstu potporu u podacima, a i sve je više metaanaliza. U svijetlu ciljeva Direktive EU/2019/1158, u ovom se radu primarno osvrćemo na istraživanja koja se tiču učinka fleksibilnih oblika rada na dobrobit zaposlenika i usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada te rodnu ravnopravnost. No, prije toga, valja ukratko spomenuti kako kod organizacijskih učinaka istraživanja daju najveću potporu argumentu da korištenje fleksibilnih oblika rada u vidu rada na daljinu može rezultirati smanjenim odsustvom s posla i manjom željom za promjenom posla, a što znači manje izazova (i troškova) vezanih uz zapošljavanje novih radnika te važne uštede za poslodavce. Iako je učinak na produktivnost te druge financijske mjere poslovanja manje jasan, novija istraživanja i tom argumentu daju sve veću podršku, posebice u odnosu na rad na daljinu i fleksibilan radni raspored (usp. de Menezes i Kelliher, 2011.; Klin-džić i Marić, 2019.).

Sagledamo li istraživanja koja razmatraju učinak fleksibilnih oblika rada na dobrobit zaposlenika, nalazi su mješoviti. Osvrnemo li se na pozitivne učinke, istraživanja ukazuju na nižu razinu sukoba između posla i obitelji/privatne sfere te nižu razinu emocionalne iscrpljenosti i sagorijevanja na poslu kod zaposlenika koji koriste fleksibilne oblike rada (Almer i Kaplan, 2002.). Osim toga, ti su zaposlenici zadovoljniji poslom te iskazuju dugoročniju namjeru ostanka u organizaciji (Almer i Kaplan, 2002.; Costa i sur., 2006.;

Gajendran i Harrison, 2007.). Po pitanju stresa, nalazi nisu jednoznačni te se razlikuju i u odnosu na oblik fleksibilnog rada koji se koristi. Naime, dok pojedina istraživanja govore kako fleksibilni oblici rada mogu doprinijeti nižoj razini stresa kod zaposlenika (npr. Halpern, 2005.; Chandola i sur., 2019.),³ druga ukazuju kako fleksibilni oblici rada mogu voditi većem stresu i zdravstvenim teškoćama, a posebice rad na daljinu/rad od kuće (de Menezes i Kelliher, 2011.) i načini rada koji su motivirani poslovanjem organizacije (npr. prekovremeni rad ili nedobrovoljni rad u nepunom radnom vremenu; Costa i sur., 2004.; Joyce i sur., 2010.). Zaposlenici koji rade na daljinu češće se osjećaju usamljeno (Mann i Holdsworth, 2003.), dobivaju manje socijalne podrške (Trent i sur., 1994.) i ukazuju na veću razinu konflikta s kolegama (Gajendran i Harrison, 2007.). Na negativne aspekte rada na daljinu vezane uz dobrobit pojedinca ukazala su i istraživanja provedena za vrijeme *lock-down*-a uzrokovanog pandemijom COVID-19. Primjerice, u istraživanju Afonso i sur. (2020.) čak je 74% zaposlenika koji su radili na daljinu imalo vrlo lošu kvalitetu sna, a nerijetko su doživljavali i simptome anksioznosti i depresije. Važno je istaknuti i autonomiju kao važan element reguliranja fleksibilnih oblika rada budući da se visoka razina autonomije u reguliranju vremena i mjesta rada povezuje s boljim zdravstvenim ishodima (Joyce i sur., 2010.), dok se niska razina autonomije upravljanja radnim vremenom povezuje s problemima sa sluhom, bolovima u trbuhu, leđima i glavoboljom, razdražljivosti, problemima sa spavanjem te problemima

²Primjerice, osim raznolikosti u javnopolitičkom uređenju fleksibilnih oblika rada (uključivši njihovu kompleksnost s drugim mjerama na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada poput roditeljskih dopusta i pristupa uslugama skrbi; vidi Dobrotić, 2023.), imamo vrlo veliku heterogenost populacije s kojom su provedena istraživanja, ishoda koji se mjere te i samih dizajna studija (Joyce i sur., 2010.).

³Pri tome je važno istaknuti kako je istraživanje Chandola i sur. (2019.) pokazalo da rad u nepunom radnom vremenu – ali ne i drugi fleksibilni oblici rada – djeluje ublažavajuće na stres majki.

prilagodbe obiteljskim i društvenim obavezama (Costa i sur., 2006.).

Fleksibilni oblici rada mogu ublažiti sukob između posla i obitelji (Kosseck i sur., 2006.), posebice kod roditelja u ranoj fazi roditeljstva (Erickson i sur., 2010.). No, nalazi u tom pogledu također nisu jednoznačni. Dok je metaanaliza Gajendran i Harrison (2007.) pokazala kako redovitiji rad na daljinu (više od 2,5 dana u tjednu) može umanjiti sukob između poslovnih i obiteljskih obaveza,⁴ studije u pojedinim zemljama govore da rad od kuće može rezultirati većim sukobom plaćenog rada i obiteljskih obaveza i preopterećenosti uloga zbog istovremenih zahtjeva iz obje sfere (npr. Velika Britanija, Moore, 2006.; Njemačka, Yucel i Chung, 2021.). Učinci se ponovno razlikuju i s obzirom na oblik fleksibilnosti te smjer sukoba – obitelj – rad ili rad – obitelj (vidi Allen i sur., 2013.), pri čemu osjećaj autonomije također igra važnu ulogu (Chung, 2022.). Primjerice, u Nizozemskoj su zaposlenice iskazale bolju ravnotežu između obiteljskih obaveza i plaćenog rada zahvaljujući većoj autonomiji u kreiranju vlastitog radnog rasporeda, dok zaposlenice koje rade na daljinu nisu imale bolju ravnotežu između obiteljskih obaveza i plaćenog rada u usporedbi s onima na radnom mjestu (Peters i sur., 2009.). Rad od kuće može posebice dovesti do sukoba između poslovne i obiteljske sfere u ozračju radne kulture koja podrazumijeva naporan, prekovremeni rad i »nošenje posla kući« (der Lippe i Lippényi, 2020.). Uz organizacijski kontekst (usp. Chung, 2022.), važnu moderirajuću ulogu mogu imati i individualna obilježja. Primjerice, zaposlenice (ali ne i zaposlenici) u Njemačkoj koje rade od kuće ukazuju na veći sukob poslovnih i obiteljskih uloga na obje relacije posao – obitelj i obitelj –

posao (Yucel i Chung, 2021.; usp. van der Lippe i Lippényi, 2020.).

Potonje nas dovodi do studija koje su detaljnije propitivale *rodne aspekte fleksibilnih oblika rada*. U okviru javnopolitičkih rasprava ponajprije se naglašava važnost fleksibilnih oblika rada za ravnopravnije sudjelovanje žena na tržištu rada. Dok istraživanja pokazuju kako je ženama koje imaju veću autonomiju u pogledu mjesta i vremena rada (npr. koristeći klizno radno vrijeme i rad od kuće) lakše zadržati povezanost s tržištem rada u ranoj fazi roditeljstva (Chung, 2022.; usp. Chung i van der Horst, 2018.; Fuller i Hirsh, 2018.), ona ukazuju i na negativne aspekte fleksibilnosti. Primjerice, žene su češće nego očevi stigmatizirane kada koriste fleksibilne oblike rada (npr. SAD, Munsch, 2016.), a ukoliko u kontekstu fleksibilnog radnog rasporeda rade prekovremeno, dobivaju manje financijske naknade nego muškarci (npr. Njemačka, Lott i Chung, 2016.). Posebno problematičnim pokazao se rad u nepunom radnom vremenu koji nerijetko rezultira nižom zaradom, manjom mogućnošću osposobljavanja i napredovanja, u većoj nesigurnosti zaposlenja te problemima (pod)osiguranja žena, kao i tradicionalnoj raspodjeli poslova unutar kućanstva (Hill i sur., 2004.; Haas, 2005.; OECD, 2011., prema Dobrotić, 2017.: 20; usp. Chung, 2022.). Zadržavaju se prevladavajuće rodne norme u društvu budući da žene koje koriste fleksibilne oblike rada preuzimaju veći dio obiteljskih obaveza (Sullivan i Lewis, 2001.; Radcliffe i Cassell, 2014.). Primjerice, majke koje rade od kuće, slobodno vrijeme koje su uštedjele jer nisu morale putovati na posao iskorištavaju za skrb o djeci, kućanske poslove ili drugi plaćeni posao (Kanada, Hilbrecht i sur., 2008.). U

⁴ Usp. metaanaliza Allen i sur. (2013.) o prisutnoj, ali relativno slaboj, povezanosti fleksibilnih oblika rada i sukoba obiteljskih i radnih uloga.

skladu s time, fleksibilni oblici rada mogu dovesti do kontraefekta kroz održavanje ili produbljivanje tradicionalne raspodjele rada unutar kućanstva (Sullivan i Lewis, 2001.; Lott i Chung, 2016.; Chung i van der Lippe, 2020.).

KOMPARATIVNA ANALIZA FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA USMJERENIH RODITELJIMA I PRUŽATELJIMA SKRBI U ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE

Prije analize *prava na fleksibilne oblike rada* zbog potrebe skrbi za djecu ili druge članove obitelji/bliske osobe, koji su u središtu interesa Direktive EU/2019/1158 te time i ovog članka, daje se uvid u temeljni zaštitni element radnog zakonodavstva ponajprije usmjeren (budućim) majkama – karakter i opseg zaštite od otkaza zbog korištenja prava s osnove roditeljstva. Polazeći iz perspektive rastuće prekarizacije na tržištu rada te nepovoljnijeg položaja žena na tržištu rada, potonje je pravo bilo jedna od tema rasprave prilikom donošenja izmjena radnog zakonodavstva u Hrvatskoj krajem 2022. godine kojima se uređivalo *pravo na fleksibilne oblike rada za roditelje i pružatelje skrbi* (vidi CESI, 2022.). Osim toga, i sama Direktiva EU/2019/1158 s kojom se radno zakonodavstvo usklađivalo traži da države članice poduzmu potrebne mjere kako bi zabranile otkaz radnicima na temelju toga što su tražili ili koristili dopuste za skrb ili fleksibilne oblike rada. Analiza se stoga iznosi kroz tri skupine prava koja roditeljima i pružateljima skrbi omogućavaju određeni vid fleksibilnosti na tržištu rada: (1) mehanizme zaštite i fleksibilnosti na tržištu rada u ranoj fazi roditeljstva, (2) fleksibilnost u pogledu vremena, mjesta i količine rada roditelja i pružatelja skrbi i (3) dopust za pružatelje skrbi. Počiva na

bazama: International Network on Leave Policies & Research (Kosłowski i sur., 2022.), ILO Travail legal database (2022.) i MISSOC (2022.).

Mehanizmi zaštite i fleksibilnosti na tržištu rada u ranoj fazi roditeljstva: zaštita od otkaza i stanka za dojenje

Sve zemlje EU-a propisuju neki oblik zaštite od otkaza za vrijeme trudnoće i rodiljnog dopusta (Tablica 1.). To ne iznenađuje jer je bazičnu zaštitu od otpuštanja trudnih radnica i radnica na rodiljnom dopustu već tražila Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje. No, zemlje se uvelike razlikuju u samom karakteru te zaštite. Ponajprije se razlikuje trajanje zaštite od otkaza: u trećini zemalja ona ne izlazi izvan razdoblja trajanja rodiljnih (i eventualno roditeljskih) dopusta, dok druge zemlje reguliraju i tzv. dodatno razdoblje zaštite od otkaza po povratku na tržište rada. Najčešće se radi o dodatnih jedan do dva mjeseca, no neke zemlje poput, primjerice, Estonije propisuju i duže razdoblje. Ovdje je važno istaknuti da, iako Estonija propisuje zaštitu od otkaza od treće godine starosti djeteta, u Estoniji je i sam roditeljski dopust moguće koristiti do treće godine te u slučajevima korištenja cjelokupnog roditeljskog dopusta ova odredba ne donosi dodatnu zaštitu po samom povratku na tržište rada. Stoga je razdoblja zaštite uvijek važno sagledati u povezanosti s trajanjem rodiljnih/roditeljskih dopusta.

Desetak zemalja jamstvo zaštite od otkaza proširuje i na razdoblje trajanja roditeljskih dopusta, a koji mogu trajati do tri godine (npr. Češka). Slično vrijedi i za Hrvatsku gdje jamstvo zabrane od otkaza vrijedi za vrijeme te 15 dana nakon završetka korištenja svih prava s osnove

roditeljstva, a što uključuje i roditeljski dopust te fleksibilne oblike rada (Zakon o radu, NN, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22). No, ovo jamstvo ne nosi dodatnu zaštitu ukoliko osoba ima ugovor o radu na određeno vrijeme. Štoviše, ukoliko ugovor o radu na određeno vrijeme istekne tijekom roditeljskog dopusta te osoba koja koristi dopust izgubi status (samo)zaposlene osobe, izgubit će i pravo na plaćeni roditeljski dopust te će eventualno moći pokrenuti zahtjev za korištenjem roditeljske pošte-de od rada (vidi Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, 152/22). Drugim riječima, jedan će od roditelja moći nastaviti koristiti pravo na minimalnu naknadu (€309,01), a koja može biti znatno niža od naknade koju bi primao ukoliko bi imao status (samo)zaposlene osobe (u potonjem slučaju maksimalna roditeljska naknada može iznositi €995,45 mjesečno). Istraživanja u Hrvatskoj ukazuju kako se roditelji u nesigurnoj i netipičnoj zaposlenosti

često susreću s takvim iskustvom, a što ima negativne implikacije za kontinuitet zaposlenosti majki te financijsku situaciju obitelji (Dobrotić, 2021.). Zabrana od otkaza ponekad predviđa i iznimke za roditelje koji rade na ugovorima na neodređeno vrijeme (npr. u Hrvatskoj u slučaju smrti poslodavca, prestankom obrta ili tijekom postupka likvidacije), pri čemu je u nekim zemljama (npr. Austrija, Portugal, Slovenija) otkaz u iznimnim situacijama moguć samo uz odobrenje posebnog tijela (npr. suda, inspektorata). Konačno, postoje i iznimke za određene skupine roditelja (npr. duže trajanje zabrane od otkaza ukoliko se djetetu pruža dugotrajna skrb u Češkoj ili dodatna zaštita jednoroditeljskih obitelji u Slovačkoj; vidi Tablica 1.), a Grčka je uvela i zabranu otkaza zaposlenim očevima u razdoblju od šest mjeseci nakon rođenja djeteta (Kosłowski i sur., 2022.).

Tablica 1.

Zabrana od otkaza za vrijeme trudnoće i roditeljnog/roditeljskog dopusta u EU zemljama (2022.)

	Jamstvo zabrane od otkaza tijekom trudnoće i roditeljnog dopusta	Dodatno razdoblje zabrane od otkaza nakon isteka roditeljnog dopusta (mjeseci po isteku roditeljnog dopusta ako nije drugačije specificirano)
Austrija	[da]	4
Belgija	da	1
Bugarska	da*	[3 godine starosti djeteta]
Cipar	da	3
Češka	da*	0 ¹
Danska	da*	0
Estonija	da	3 godine starosti djeteta
Finska	da	0
Francuska	da	2.3
Grčka	da	18 mjeseci starosti djeteta
Hrvatska	da*	15 dana
Irska	da	0
Italija	da*	12 mjeseci starosti djeteta
Latvija	da	12 mjeseci starosti djeteta te dok traje dojenje (majka)
Litva	da	1 ²
Luxemburg	da*	1
Mađarska	da*	0
Malta	da	1.2
Nizozemska	da	1.5
Njemačka	da*	2.1
Poljska	da	12
Portugal	[da]	0
Rumunjska	da*	6
Slovenija	[da*]	1 mjesec starosti djeteta te dok traje dojenje
Slovačka	da*	0 ³
Španjolska	da	9 mjeseci starosti djeteta te dok traje dojenje
Švedska	da*	0

Napomene: * Zabrana vrijedi i za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta; [] otpuštanje je iznimno moguće samo uz dozvolu suda, inspektorata ili posebnog državnog tijela. 1=moguće samo kada radnik/ca pruža dugotrajnu skrb (sa čime se usuglasio poslodavac) za dijete mlađe od 10 godina; 2=ukoliko radnik/ca ima dijete mlađe od tri godine, ugovor o radu ne može biti prekinut bez da su oni to izazvali svojom osobnom krivnjom; 3=ukoliko se radi o samcu, zaštita traje do treće godine djeteta neovisno o tome da li je na roditeljskom dopustu.

Izvor: European Commission (2017.); ILO Travail legal database (2022.).

Tablica 2.
Stanka za dojenje djeteta u EU zemljama (2022.)

	Dob djeteta do koje je moguće koristiti pravo (mjeseci)	Trajanje prava unutar osmosatnog radnog vremena (u minutama)	Visina naknade (% primanja)
Austrija	nije definirana	45	100%
Belgija	9	60	82%
Bugarska	8	120	100%
Cipar	9	60	100%
Češka	12	60	100%
Danska	-	-	-
Estonija	18	60	100%
Finska	-	-	-
Francuska	12	60	100%
Grčka	-	-	-
Hrvatska	12	120	paušalna naknada
Irska	6	60	100%
Italija	12	120	100%
Latvija	18	60	100%
Litva	nije definirana	60	100%
Luksemburg	nije definirana	90	100%
Mađarska	6	120	100%
Malta	nije definirana	60	100%
Nizozemska	9	120	100%
Njemačka	nije definirana	90	100%
Poljska	nije definirana	60	100%
Portugal	12	120	100%
Rumunjska	12	120	100%
Slovačka	6	60	100%
Slovenija	18	60	100%
Španjolska	9	60	100%
Švedska	nije definirana	nije definirano	100%

Izvor: Koslowski i sur. (2022.); ILO Travail legal database (2022.).

Uz omogućavanje fleksibilnosti pri korištenju roditeljskih dopusta,⁵ stanka za dojenje bazični je mehanizam fleksibilnosti na tržištu rada usmjeren roditeljima u najranijoj fazi roditeljstva. Većina zemalja definira gornju dobnu granicu djeteta do koje se može koristiti pravo na stanku za dojenje, a koja se kreće od 6 do 18 mjeseci. Drugim riječima, u većini zemalja radi se o pravu koje u određenoj mjeri nadilazi trajanje roditeljskog dopusta (u većini zemalja EU-a on traje 6 do 16 tjedana nakon poroda; Koslowski i sur., 2022.), ali rijetko i trajanje roditeljskog dopusta. Takav je primjer i Hrvatska gdje ovo pravo ponajprije pomaže majkama koje su se vratile na radno mjesto prije isteka prava na roditeljski dopust. Hrvatska odskaače od drugih zemalja i glede visine naknade koju majka može ostvariti za vrijeme trajanja prava – samo se u Hrvatskoj radi o niskoj paušalnoj naknadi,⁶ dok se u drugim zemljama radi o 100% primanja osobe koja koristi pravo (Tablica 2.). Također, radi se o pravu različitog trajanja te se najčešće radi o jednom ili dva sata dnevno, koji se mogu koristiti u dijelovima ili u cijelosti te u potpunom slučaju i kao rad u nepunom radnom vremenu. Osim toga, u nekim zemljama (npr. Portugal), pravo je definirano kao rodno neutralno te ga mogu koristiti i majke i očevi (Koslowski i sur., 2022.).

Fleksibilnost u pogledu vremena, mjesta i količine rada roditelja i pružatelja skrbi

Direktiva EU/2019/1158 otišla je korak dalje od traženja do sada analiziranih

bazičnih prava na tržištu rada vezanih uz rano roditeljstvo. Tako ona traži da zemlje članice EU-a opsežnije definiraju prava radnika s obavezama skrbi na fleksibilne oblike rada, odnosno da za roditelje do određene dobi djeteta (najmanje do osme godine) te općenito za osobe s obavezama skrbi propišu *pravo na traženje fleksibilnih oblika rada* zbog obaveza skrbi. To podrazumijeva obavezu poslodavca da pravodobno razmotri zahtjev radnika i odgovori na njega, a u slučaju odbijanja zahtjeva navede razloge svoje odluke. Bazična je pretpostavka iza ove odredbe da poslodavac može odbiti zahtjev samo u iznimnom slučaju (npr. ako bi to štetilo poslovanju), ali praksa je u tom pogledu neizvjesna. Osim toga, direktiva ističe kako bi zaposlenici koji koriste neki od fleksibilnih oblika rada zbog obaveze skrbi trebali imati pravo vratiti se na izvorni oblik rada po završetku dogovorenog razdoblja, odnosno, da to mogu zatražiti i prije isteka dogovorenog razdoblja ukoliko se okolnosti promijene. No, iako je poslodavac potonji zahtjev dužan razmotriti, nije dužan na njega pozitivno odgovoriti. Direktiva također traži da se zaposlenici koji ostvaruju prava na fleksibilne oblike rada (ali i dopuste s osnova skrbi) zaštite od diskriminacije, ali i od otkaza za vrijeme korištenja prava (Waddington i Bell, 2021.).

Većina EU zemalja do travnja 2022. godine (Tablica 3.) nije u potpunosti uskladila svoje radno zakonodavstvo sa zahtjevima Direktive EU/2019/1158. Ze-

⁵ Zemlje propisuju različite oblike fleksibilnosti u pogledu korištenja roditeljskih dopusta: 1) dopust se može koristiti u punom ili nepunom radnom vremenu (npr. roditelj pola radnog vremena radi, a u drugoj polovici koristi roditeljski dopust); 2) dopust se koristi u jednom ili više kraćih dijelova/blokova; 3) mogu se koristiti duži periodi dopusta uz nižu naknadu i obrnuto; 4) dopust se može prenijeti na osobe koje nisu roditelji; 5) dopust se može koristiti kada roditelji žele, do propisane dobi djeteta (npr. dok dijete ne navrší osam godina); 6) dodatni dopust u slučaju višestrukih rođenja ili u drugim okolnostima (npr. zdravstvene teškoće); 7) oba roditelja mogu dopust koristiti u isto vrijeme (Koslowski i sur., 2022.).

⁶ Paušalna naknada za sate provedene na stanci za dojenje preračunava se koristeći proračunsku osnovicu; za 2023. godinu iznosi €441,44.

mlje koje imaju regulirane specifičnosti u pogledu prava na fleksibilne oblike rada roditelja, imaju propisane različite dobne granice djece do koje je prava moguće koristiti i ta je dob još uvijek nerijetko ispod granice od osam godina koju traži direktiva. Zanimljivo je istaknuti kako u Portugalu postoje različite dobne granice za pojedini vid fleksibilnosti te je rad u nepunom radnom vremenu moguće koristiti najkraće (do druge ili treće godine; Tablica 3.). Potonje ne iznenađuje s obzirom na ranije istaknute negativne učinke rada u nepunom radnom vremenu na položaj žena na tržištu rada (usp. OECD, 2011.) i općenito veliki naglasak reformi na području roditeljskih prava u Portugalu na pitanjima rodne ravnopravnosti (vidi Meil i sur., 2022.). Gornja dobna granica djeteta u pojedinim se zemljama povećava, primjerice, ukoliko dijete ima teškoće u razvoju (npr. Italija) ili ukoliko roditelj ima veći broj djece (npr. Mađarska). Važno je istaknuti i kako je pravo na fleksibilne oblike rada do sada bilo u pravilu regulirano isključivo za roditelje i ne općenito za sve osobe s obavezama skrbi, dok Bugarska odskaka po tome da regulirala pravo na rad na daljinu samo za majke. Vidljive su i određene razlike između javnog i privatnog sektora (npr. Grčka, Malta; Tablica 3.), pri čemu valja napomenuti kako je potonje prisutno i u drugim zemljama budući da kolektivni ugovori (ili individualni dogovori s poslodavcem) variraju od sektora do sektora i od poduzeća do poduzeća.

Osim razlika u tome kada je i pod kojim okolnostima moguće zatražiti pravo na fleksibilne oblike rada (npr. u nekim je zemljama potreban i prethodni staž osiguranja), postoje i razlike u tome koje je oblike fleksibilnog rada moguće tražiti zbog obaveza skrbi (Tablica 3.). Kod roditelja s manje djece tako se mahom preciznije regulira tek mogućnost rada u nepunom radnom vremenu (npr. La-

tvija, Mađarska), pri čemu tek tri zemlje predviđaju neku vrstu »kompenzacije« za roditelje koji rade u nepunom radnom vremenu: Slovenija i Španjolska u vidu plaćenih doprinosa za socijalno osiguranje, a Rumunjska mogućnost rada dva sata manje dnevno uz zadržavanje pune plaće (Tablica 3.). Pravo na fleksibilnost u pogledu vremena i mjesta rada zbog obaveze skrbi još je uvijek rjeđe regulirano kako za roditelje (npr. Portugal), tako i kao općenito pravo. Kako s pandemijom COVID-19, rad na daljinu postaje sve zastupljeniji (Eurofound, 2022.), za očekivati je da će se isti opsežnije regulirati. Dakle, ne samo zbog zahtjeva koji proizlaze iz Direktive EU/2019/1158, već i zbog objektivnih promjena na tržištu rada. Na to ukazuju i recentne promjene radnog zakonodavstva u Europi (Chung, 2022.) i Hrvatskoj budući da se pravo na fleksibilne oblike rada detaljnije regulira kao opće pravo te kao odgovor na promjene na tržištu rada i ne samo kao pravo roditelja i pružatelja skrbi (vidi Vlada RH, 2022.; usp. Zakon o radu, NN, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22; Chung, 2022.).

Hrvatska u prosincu 2022. godine u potpunosti preuzima zahtjeve Direktive EU/2019/1158, što je svrstava među nekoliko zemalja (npr. Grčka, Španjolska, Švedska) koje propisuju šire mogućnost traženja prava na fleksibilne oblike rada temeljem obaveza skrbi. Većina zemalja do sada u pravilu nije imala zasebno regulirano pravo na fleksibilne oblike rada za roditelje/osobe s obavezama skrbi (Tablica 3.) te se s obzirom na zahtjeve direktive mogu očekivati daljnje izmjene u velikom broju EU zemalja. To nužno ne znači da fleksibilni oblici rada u tim zemljama nisu uopće bili regulirani na tržištu rada (vidi npr. Nizozemska, Litva), već da nije bilo zasebnog prava na fleksibilne oblike rada zbog obaveza skrbi. No, važno je ukazati kako samo reguliranje prava na fleksibilne

oblike rada nužno ne znači pozitivne učinke na dobrobit zaposlenika, kao što je i istaknuto ranije, ali i na rizik implementacijskog jaza. Naime, sama regulacija fleksibilnih oblika rada zbog obaveza skrbi nužno ne znači i veće mogućnosti roditelja na tržištu rada te su one – kao i ishodi – uvelike predodređene kulturom rada/organizacijskom kulturom, ali i socioekonomskim te širim javnopolitičkim kontekstom (Chung, 2022.). Primjerice, u Bugarskoj majke djece mlađe od šest godina u načelu imaju pravo na rad od kuće, ali u praksi to nije primjenjivo jer poslodavci u privatnom sektoru pokazuju otpor prema fleksibilnim oblicima rada (Kosłowski i sur., 2022.). To se očituje i u podacima koji govore kako tek 1,5% zaposlenih žena koje brinu o djeci i starijim srodnicima koristi fleksibilno radno vrijeme, pri čemu samo 0,8% njih ima slobodu samostalno određivati svoje radno vrijeme (NSI, 2011.,

prema Kosłowski i sur., 2022.). S druge strane, Finska, jedna od zemalja koja daleko opsežnije regulira pravo na fleksibilne oblike rada za sve zaposlenike (i tek rad u nepunom radnom vremenu detaljnije kao mjeru za roditelje; Tablica 3.), pokazuje kako i opći propisi mogu donijeti dobiti i za roditelje i pružatelje skrbi ukoliko postoji kultura rada koja ovakve oblike rada prihvaća (vidi Härmä i Karhula, 2020.). Naime, kao odgovor na promjene koje se događaju na tržištu rada i u načinima rada, Finska je zaposlenicima dala autonomiju u pogledu odluke kada će i gdje će raditi najmanje polovicu svog radnog vremena, a o ostatku (do 49%) odlučuje poslodavac. Smatra se da su takva prava moguća u ozračju visoke razine povjerenja i visokih zahtjeva za boljom ravnotežom između obiteljskih i poslovnih obaveza te niske tendencije dugih radnih sati (Chung, 2022.: 27).

Tablica 3.
Pravo na fleksibilne oblike rada zbog obaveza skrbi za dijete u EU zemljama (2022.)

	Dob djeteta do koje je moguće tražiti fleksibilne oblike rada	Fleksibilni oblici rada koje je moguće tražiti
Austrija	4–7 godina ¹	Rad u nepunom radnom vremenu (min. 12 sati tjedno); Promjena u rasporedu radnih sati
Belgija	-	-
Bugarska	Nakon povratka s roditeljskog dopusta (nije specificirano koliko dugo)	Promjena u radnim satima ili rasporedu radnih sati Rad na daljinu (pravo majke)
Cipar	-	-
Češka	-	-
Danska	-	-
Estonija	-	-
Finska	8 godina (ili dok dijete ne završi drugi razred OŠ) ²	Rad u nepunom radnom vremenu
Francuska	Nije specificirano (obiteljski razlozi su osnova za traženje fleksibilnih oblika rada)	Rad u nepunom radnom vremenu
Grčka	Privatni sektor: 12 godina ³ Javni sektor: mogućnost rada u nepunom radnom vremenu u trajanju od 5 godina (do 8. godine djeteta nije potrebna suglasnost poslodavca)	Promjena u radnim satima ili rasporedu ili mjestu rada Rad u nepunom radnom vremenu
Hrvatska	8 godina	Rad na daljinu; rad u nepunom radnom vremenu ili promjena rasporeda radnog vremena ³ Rad u nepunom radnom vremenu (uz naknadu)
Irska	Dijete s teškoćama u razvoju (dok traje potreba)	Rad u nepunom radnom vremenu (uz naknadu)
Italija	Nakon povratka s roditeljskog dopusta (nije specificirano koliko dugo)	Promjena u radnim satima ili rasporedu ili mjestu rada
Latvija	6 godina (18 ako dijete s teškoćama u razvoju) 14 godina (18 ako dijete s teškoćama)	Promjena u radnim satima ili rasporedu ili mjestu rada
Litva	[-]	Rad u nepunom radnom vremenu [-]
Luksemburg	-	-
Mađarska	3 godine (5 godina ako troje ili više djece)	Rad u nepunom radnom vremenu (4 sata dnevno)
Malta	Javni sektor: 16 godina	Rad u nepunom radnom vremenu; fleksibilni radni sati/ra-spored ⁴ ; rad na daljinu ⁵
Nizozemska	[-]	[-]
Njemačka	-	-
Poljska	Dijete s teškoćama u razvoju (nema dobne granice)	Promjena u radnim satima ili rasporedu ili mjestu rada

Portugal	12 godina (bez limita za djecu s teškoćama u razvoju) 2 godine (3 u slučaju troje ili više djece ili djeteta s teškoćama u razvoju) 3 godine	Fleksibilan radni raspored Rad u nepunom radnom vremenu Rad na daljinu
Rumunjska	1 godina	Pravo smanjiti radni dan za dva sata dnevno uz punu plaću (na trošak poslodavca)
Slovačka	15 godina	Rad u nepunom radnom vremenu
Slovenija	3 godine (do kraja prvog razreda ako dvoje djece; do 18 godine ako dijete s teškoćama u razvoju)	Rad u nepunom radnom vremenu ⁶
Španjolska	12 godina	Promjena u radnim satima ili rasporedu ili mjestu rada ⁷
Švedska	8 godina	Rad u nepunom radnom vremenu (min 75% radnog vremena)

Napomene: [-] pravo na fleksibilne oblike rada opće je regulirano, odnosno, svaki zaposlenik/ca ima pravo tražiti fleksibilne oblike rada (u Nizozemskoj se pravo ne odnosi na osobe koje rade u poduzećima s manje od 10 zaposlenih, a da bi mogla tražiti ovo pravo, osoba mora raditi kod poslodavca 6 mjeseci); 1 = do 7. godine ako rade kod većeg poslodavca (20 ili više zaposlenih) i ako su za poslodavca radili minimalno 3 godine u kontinuitetu; do 4. godine (ako rade kod manjeg poslodavca, manje od 20 zaposlenika); 2 = pravo ima osoba koja je radila kod poslodavca 6 mjeseci unazad godinu dana (pravo oba roditelja, koje mogu koristiti istovremeno, ali u različite sate u danu); 3 = pravo ima roditelj koji je radio 6 mjeseci kod poslodavca; 4 = pravo ima roditelj koji je radio 1 godinu u javnoj službi; 5 = pravo ima roditelj kojem je završio probni rok i čija ocjena na radu govori da je primjeren kandidat/kinja za rad na daljinu; 6 = za sate u kojima roditelj ne radi plaćeni su doprinosi za socijalno osiguranje (temeljem primanja unazad 12 mjeseci); 7 = roditelji koji rade u nepunom radnom vremenu imaju pravo ostvariti do dvije godine doprinosa za socijalno osiguranje.

Izvor: Koslowski i sur. (2022.).

Dopust za pružatelje skrbi

Zakonski je okvir EU-a na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada s Direktivom EU/2019/1158 po prvi put eksplicitnije izašao van razumijevanja skrbi kao rizika koji se veže isključivo uz roditeljstvo i na isti gleda kao rizik koji se javlja kroz cijeli životni ciklus pojedinca te po prvi put – uz ranije raspravljano pravo na fleksibilne oblike rada za pružatelje skrbi (i ne samo za roditelje) – uvodi i pravo na dopust za pružatelje skrbi (vidi Dobrotić, 2019.; više o potrebi skrbi kroz životni ciklus u Baird i sur., 2022.). Iako, radi se tek o bazičnom pravu od pet *neplaćenih* radnih dana godišnje koji ne nose veliki napredak u većini zemalja (usp. Tablica 4.) i za sve radnike. Naime, istraživanja na području roditeljskih dopusta pokazuju da ukoliko dopust nije (dobro) plaćen, manje je vjerojatno da će ga radnici (moći) koristiti, a posebice oni nižeg socioekonomskog statusa (npr. Marshall, 2003.) te možemo slično očekivati i kod ovog prava. Osim toga, i do sada je većina EU zemalja regulirala neki oblik dopusta za pružatelje skrbi (Tablica 4.), u pravilu pravo na kraće razdoblje privremene – i uglavnom plaćene – nesposobnosti za rad zbog njege bolesnog partnera (ponekad i člana obitelji) koje se ostvaruje temeljem liječničke preporuke unutar zdravstvenog sustava. Tek nekoliko zemalja daje šire mogućnosti korištenja plaće-

nog dopusta, najčešće u slučaju potrebe za dugotrajnom skrbi, pri čemu je najzanimljiviji slučaj Italije koja daje mogućnost da se zbog potrebe skrbi kroz radni vijek zaposlenika mogu iskoristiti dvije godine dopusta uz 100% naknade plaće (uz gornju granicu naknade od €47,351 godišnje; Koslowski i sur., 2022.).

Slabija uređenost dopusta za dugotrajnu skrb ne iznenađuje s obzirom na slabiju političku pozornost koja se davala politikama dugotrajne skrbi u velikom broju europskih zemalja (a do nedavno i na razini EU) (vidi npr. Filipović Hrast i Rakar, 2021.). Osim toga, nema jasnih preporuka oko samog dizajna dopusta za dugotrajnu skrb, posebice s obzirom na vremensku neizvjesnost trajanja same potrebe skrbi u odrasloj dobi (npr. kod male djece taj vremenski okvir puno izvjesniji) te saznanja o negativnim učincima dugih roditeljskih dopusta na položaj žena na tržištu rada i u privatnoj sferi (npr. Morgan i Zippel, 2003.; Akgunduz i Plantenga, 2013.), ali i o zdravstvenim rizicima s kojima se nose neformalni skrbnici (Berglund i sur., 2015.; Gérardin i Zech, 2020.). Stoga i sama Europska strategija za skrb ističe kako primarno treba ulagati u usluge dugotrajne skrbi kako bi neformalna skrb bila »izbor, a ne potreba« i kako bi osoba mogla odlučiti u kojoj mjeri želi kombinirati skrb s plaćenim radom (European Commission, 2022.).

Tablica 4.
Dopust za pružatelje skrbi (2022.)

	Trajanje dopusta			Teže bolesni član obitelji / palijativna skrb		
	dana/tjedana u godini	visina naknade*	dana/tjedana po bolesti	visina naknade*	mjeseci	visina naknade*
Austrija	1 tjedan	100%	/	/	6 mjeseci	55%
Belgija	10 dana	-	/	/	do 12 mjeseci u blokovima od 1-2 mjeseca (+2 mjeseca za palijativnu skrb)	€765,33
Bugarska	60 kalend. dana	80%	/	/	-	-
Cipar	7 dana	-	/	/	-	-
Češka	/	/	9 dana [#]	60%**	-	-
Danska	-	-	-	-	[-]	[-]
Estonija	/	/	7 kalend. dana	80%**	5	paušalna naknada
Finska	individualni dogovor s poslodavcem	-	/	/	-	-
Francuska	-	-	-	-	do 3 godine	€43,87 /dan za 310 dana
Grčka	JS: 22-32 [#] PS: 5-7	100%	/	/	- ¹	-
Hrvatska	5	-	20 [#]	70%**	-	-
Irska	3 dana	100%			13-104 tjedana	-
Italija	-	-	-	-	do 2 godine kroz cijeli radni vijek	100%**
Latvija	-	-	-	-	-	-
Litva	-	-	-	-	-	-
Luksemburg	-	-	-	-	-	-
Mađarska	-	-	-	-	-	-
Malta	JS: do 365 dana PS: /	-	/	/	JS: 1 godina (moguće produžiti)	-

Nizozemska	2 x broj radnih sati tjedno (80 sati za puno radno vrijeme)	70%	-	-	6 x broj radnih sati tjedno po godini, koji se mogu uzeti kao rad u nepunom radnom vremenu	-
Njemačka	10 dana po osobi (jednom za jednu osobu)	90%	/	/	6 mjeseci za dugotrajnu skrb pravo smanjiti broj radnih sati na 15 sati tjedno ²	-
Poljska	14 dana	80%	/	/	-	-
Portugal	15 dana	JS: 65% PS: -	/	/	15 dana	JS: 65% PS: -
Rumunjska	-	-	-	-	45 dana kao pratnja osobi koja se liječi od karcinoma	85%
Slovačka	-	-	14 dana	55%	-	-
Slovenija	/	/	7 dana	80%	do 6 mjeseci za teško bolesnog člana obitelji	80%
Španjolska	/	/	PS: 2 do 4 dana JS: 3-5 dana	100%	PS: do 2 godine za ozbiljno bolesnog srodnika ³ JS: do 3 godine ³	-
Švedska	/	/	100 dana po osobi [#]	80%	-	-

Napomene: * izražena kao udio u prethodnoj plaći; ** postoji gornja granica na visinu naknade plaće; # samo za teže bolesnog partnera/supružnika; [-] zaposlenici mogu, ako tako procijene djelatnici lokalne zajednice, ostvariti pravo na naknadu za skrb ukoliko skrbe za teško bolesnog srodnika ili bliskog prijatelja kod kuće (lokalna zajednica donosi odluku o trajanju i visini naknade; uz to se ne veže pravo na dopust); 1 = slobodni radni dani za pratnju partnera/supružnika na kemoterapiju; 2 = radnici koji manje zarađuju mogu zatražiti besplatnu pozajmicu, koju su dužni vratiti unutar 48 mjeseci od početka dopusta; ukoliko se skrb pruža najmanje 14 sati tjedno i pružatelj skrbi ne radi više od 30 sati tjedno, ima pravo na plaćene dodatne doprinose; 3 = plaćeni doprinosi za socijalno osiguranje, a u nekim je regijama moguće dobiti i naknadu za skrb.

Izvor: Koslowski i sur. (2022.).

ZAKLJUČAK

Pravo na fleksibilne oblike rada kompleksno je područje politika unutar kojeg je često jako teško razlučiti pozitivne i negativne učinke pojedinih aspekta fleksibilnih oblika rada na dobrobit zaposlenika i rodnu ravnopravnost. Oni su određeni kako samim oblikom fleksibilnosti, tako i organizacijskom kulturom te širim javno-političkim, socioekonomskim i kulturnim kontekstom. Stoga i sami učinci prijenosa Direktive EU/2019/1158 u nacionalna zakonodavstva neće biti jednoznačni i uvelike će ovisiti o detaljnijoj regulaciji fleksibilnih oblika rada u pojedinoj zemlji te organizacijskoj kulturi, ali i razini komplementarnosti fleksibilnih oblika rada s drugim mjerama usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, ponajprije roditeljskih dopusta i usluga skrbi (usp. Dobrotić, 2023.). Analiza je ukazala kako će direktiva svakako donijeti (i donosi) šire mogućnosti fleksibilnih oblika rada za osobe s obavezama skrbi. No, fleksibilne oblike rada regulira relativno otvorenom zakonskom normom, koja ne vodi računa o negativnim aspektima fleksibilnosti na tržištu rada na koje su ukazala istraživanja te niti mehanizmima koji bi iste mogli ublažiti. Stoga njezino »slijepo« prenošenje u nacionalne okvire može dovesti u pitanje dosezanje primarnih ciljeva direktive – bolje ravnoteže između obiteljskih obaveza i plaćenog rada te rodne ravnopravnosti.

Sagledamo li prilagodbe koje su se krajem 2022. godine dogodile u okviru hrvatskog radnog zakonodavstva pod utjecajem ove direktive, možemo vidjeti kako Hrvatska upravo to i radi te ne izlazi van okvira definiranog samom direktivom. Drugim riječima, dok otvara širi niz mogućnosti za rad u nekom od fleksibilnih oblika rada zbog potrebe skrbi, isto se pravo vrlo općenito regulira te se ne promišljaju mehanizmi koji bi mogli prevenirati ili ublažiti

negativne učinke koje sa sobom mogu donijeti takvi oblici rada (vidi Joyce i sur., 2010.; OECD, 2011.; Chung, 2022.). Primjerice, nedovoljno se pozornosti posvetilo važnosti autonomije zaposlenika u procesu prilagodbe radnih sati i mjesta rada te nužnosti da je dopust za skrb plaćen kako bi ga svi radnici mogli i koristiti, ali i rodnim aspektima fleksibilnih oblika rada. U potonjem je slučaju najproblematičniji rad u nepunom radnom vremenu koji se sukladno novom uređenju može koristiti do osme godine djeteta, a bez da postoje ikakvi mehanizmi ublažavanja negativnih posljedica koje takav rad nosi za položaj žena u društvu (npr. definiranje niže dobne granice kod ovog oblika rada kao što je to učinio Portugal; kvotni sustav unutar tog prava koji bi definirao koliko pravo može koristiti svaki od partnera; naknada ili plaćeni doprinosi tijekom korištenja rada u nepunom radnom vremenu). Osim toga, pristup je pravu na fleksibilne oblike rada omogućen samo radnicima sa sigurnijim zaposlenjem, što otvara rizik da će u ozračju rastuće prekarizacije na tržištu rada to pravo koristiti tek užoj skupini radnika – onima sa sigurnim zaposlenjem i na dobro plaćenim poslovima – čime će se održavati postojeće i stvarati nove nejednakosti u društvu.

Konačno, uvođenje fleksibilnih oblika rada tek je jedan aspekt politika kojima se može unaprijediti dobrobit zaposlenika i rodna ravnopravnost. Fokus je stoga nužno staviti i na samu komplementarnost fleksibilnih oblika rada s drugim politikama koje uređuju prava roditelja i pružatelja skrbi (npr. dopusti za skrb, rani i predškolski odgoj i obrazovanje i usluge dugotrajne skrbi). Neželjene je posljedice fleksibilnih oblika rada na dobrobit zaposlenika i rodnu ravnopravnost moguće svesti na minimum tek uz dobar balans različitih politika, a koji u hrvatskom kontekstu još uvijek izostaje. Primjerice, Hr-

vatska još uvijek nema regulirano pravo svakog djeteta na rani i predškolski odgoj i obrazovanje po isteku dobro plaćenog roditeljskog dopusta, a što rezultira jazom u skrbi od oko pet godina (Dobrotić, 2022.) koji se tek djelomice može prebroditi korištenjem fleksibilnih oblika rada. Osim toga, kao što ističe Chung (2022.: 18) »slijepo uvođenje fleksibilnog rada kao načina promicanja dobrobiti radnika i usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada neće stvarno funkcionirati na radnom mjestu dok se ne uvedu šire promjene na tržištima rada i u radnoj te rodnoj kulturi«. To nas dovodi do drugog ključnog problema, a to je da se strukturni uvjeti na tržištu rada te sama radna/organizacijska kultura i društvene norme oko rodni uloga, kako i u Hrvatskoj, gotovo ne propituju. Drugim riječima, tek puko širenje prava na fleksibilne oblike rada, bez promišljanja trenutno postojećih rodni normi i radne kulture, može dovesti do više negativnih nego pozitivnih ishoda. Primjerice, fleksibilan rad, u kontekstu kulture dugih radni sati, olako dovodi do zadiranja rada u druge životne sfere i daljnje (samo)eksploatacije radnika (vidi Chung, 2022.) te je nužna bolja zakonska zaštita radnika (npr. reguliranje prava na isključenje). Isto tako, fleksibilan rad sam po sebi ne može dovoljno »uzburkati« rodne norme o »primjerenoj« podjeli poslova u privatnoj sferi i u tom su pogledu nužni mehanizmi usmjereni većoj uključenosti muškaraca u privatnu sferu (npr. kvote).

LITERATURA

- Afonso, P., Fonseca, M., & Teodoro, T. (2022). Evaluation of Anxiety, Depression and Sleep Quality in Full-Time Teleworkers. *Journal of Public Health*, 44(4), 797-804. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab164>
- Akgunduz, Y.E., & Plantenga, J. (2013). Labour Market Effects of Parental Leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), 845–862. <https://doi.org/10.1093/cje/bes052>
- Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburz, K.M., & Shockley, K.M. (2013). Work–Family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–76. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Allen, T.D., Golden, T.D., & Shockley, K.M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Almer, E., & Kaplan, S. (2002). The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout and Behavioural Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1–34. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.1>
- Austin-Egole, I.S., Iheriohanma, E.B.J., & Iheanacho, J.I. (2022). Flexible Working Arrangements (Fwas) and Organizational Performance: An Empirical Comparative Analysis of Production Companies. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 4(4), 131-146. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v4i4.341>
- Austin-Egole, I.S., Iheriohanma, E.B.J., & Nworie, C. (2020). Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 25(5), 50-59.
- Austin-Egole, I.S., Iheanacho, J.I., Ezeji, N.R., & Okafor, H.I. (2021). Flexible Working Arrangements (FWAS) in Unstable Times: An Exploratory Discourse on Current Changing Employment Contexts. *Innovations*, 4(4), 184-200. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v4i4.341>
- Baird, M., Hamilton, M., Dinale, D., Gulesserian, L., & Heron, A. (2022). Broadening Our Conception of Leave: Leave to Care for Self or Others Over the Life Course. U Dobrotić, I., Blum, S., & Koslowski, A. (ur.), *Research Handbook on Leave Policy* (str. 368-383). Cheltenham: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781800372214.00038>
- Berglund, E., Lytsy, P., & Westerling, R. (2015). Health and Wellbeing in Informal Caregivers and Non-Caregivers: A Comparative Cross-Sectional Study of the Swedish General Population. *Health Qual Life Outcomes*, 13(109). <https://doi.org/10.1186/s12955-015-0309-2>
- Chandola, T., Booker, C.L., Kumari, M., & Benzeval, M. (2019). Are Flexible Working Arrangements Associated with Lower Levels of Chronic Stress-Related Biomarkers? A Study of 6025 Employees in the UK Household Longitudinal

- Study. *Sociology*, 53(4), 779–799. <https://doi.org/10.1177/0038038519826014>
- CESI. (2022). *Zakon o radu – rodna analiza*. Dostupno na: <http://www.cesi.hr/zakon-o-radu-rodna-analiza/> (9. siječnja 2023.)
- Chung, H. (2022). *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*. Bristol: University of Bristol.
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's Employment Patterns After Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Costa, G., Sartori, S., & Akerstedt, T. (2006). Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-being. *Chronobiology International*, 23(6), 1125–1137. <https://doi.org/10.1080/07420520601087491>
- de Menezes, L.M., & Kelliher, C. (2011). Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x>
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ). *Službeni list Europske unije L 348/1*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=SK>
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog Parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. *Službeni list Europske unije L 188/79*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>
- Dobrotić, I. (2017). *Posao ili obitelj? Uloga i važnost politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada* (brošura). Dostupno na: https://rec.prs.hr/wp-content/uploads/2017/04/Publikacija_PosaoObitelj-web.pdf
- Dobrotić, I. (2019). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi. U: Puljiz, V. (ur.), *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 59-99). Zagreb: Miko Tripalo.
- Dobrotić, I. (2021). „Rastuća (ne)vidljiva većina“? Nesigurna i netipična zaposlenost i roditeljstvo (elaborat/studija). Dostupno na: <https://www.incare-pyc.eu/wp-content/uploads/2021/02/InCARE-report-final-web.pdf>
- Dobrotić, I. (2022). The (in)equality dynamic of childcare-related policy development in post-Yugoslav countries. *Journal of European Social Policy*, 32(3), 270–286. <https://doi.org/10.1177/09589287221088167>
- Dobrotić, I. (2023). Parenting Leave Policies and Their Variations: Policy developments in OECD countries. U: Daly, M., Pfau-Effinger, B., Gilbert, N., & Besharov, D.J. (ur.), *The Oxford Handbook of Family Policy: A Life-Course Perspective* (str. 678-695). Oxford: Oxford University Press.
- EIGE. (2019). *Work-Life balance/Flexible Working Arrangements*. Dostupno na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematicfocus/work-life-balance/flexible-working-arrangements>
- Erickson, J.J., Martinengo, G., & Hill, E.J. (2010). Putting Work and Family Experiences in Context: Differences by Family Life Stage. *Human Relations*, 63(7), 955–979. <https://doi.org/10.1177/0018726709353138>
- Eurofound. (2021). *Living, Working and COVID-19 (Update April 2021): Mental Health and Trust Decline Across EU as Pandemic Enters Another Year*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2022). *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2017). *Study on the Costs and Benefits of Possible EU Measures to Facilitate Work-Life Balance for Parents and Caregivers*. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2022). *Communication on the European care strategy*. COM(2022) 440 final. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0440>
- Eurostat. (2019a). *Persons in Employment by Working Time Flexibility, Educational Attainment Level and Professional Status*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsso_19fxwt01/default/table?lang=en
- Eurostat. (2019b). *Persons in Employment by Level of Difficulty to Take One or Two Days of Leave at Short Notice, Educational Attainment Level and Professional Status*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSO_19FX-WT07/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsso.lfsso.19.lfsso_19fxwt

- Eurostat. (2021). *Employed Persons Working From Home as a Percentage of the Total Employment, by Sex, Age and Professional Status (%)*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table
- Eurostat. (2022). *Part-Time Employment as a Percentage of the Total Employment, by Sex and Age (%)*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_епpg/default/table?lang=en
- Eurostat. (2022a). *Main Reason for Part-Time Employment - Distributions by Sex and Age (%)*. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR_custom_4804911/default/table?lang=en
- Filipović Hrast, M., & Rakar, T. (2021). Care Policy in Slovenia: Divergent Trends and Convergent Attitudes. *Revija za socijalnu politiku*, 27(3), 303-321. <https://doi.org/10.3935/rsp.v28i3.1802>
- Fuller, S., & Hirsh, C.E. (2018). 'Family-friendly' Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3-44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Gajendran, R.S., & Harrison, D.A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gérain, P., & Zech, E. (2020). Do Informal Caregivers Experience More Burnout? A Meta-Analytic Study. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 145-161. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1803372>
- Halpern, D.F. (2005). How Time-Flexible Work Policies can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money. *Stress and Health*, 21(3), 157-168. <https://doi.org/10.1002/smi.1049>
- Härmä, M., & Karhula, K. (2020). *Working Hours, Health, Well-Being and Participation in Working Life: Current Knowledge and Recommendations for Health and Safety*. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki. Dostupno na: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140634/TTL-978-952-261-912-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C., & Andrey, J. (2008). »Γm Home for the Kids: Contradictory Implications for Work-life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hill, E.J., 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. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00094.x>
- ILO Travail legal database. (2022). *Conditions of Work and Employment Programme*. Dostupno na: <https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J.A., & Bambra, C. (2010). Flexible Working Conditions and Their Effects on Employee Health and Wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
- Klindžić, M., & Marić, M. (2019). Flexible Work Arrangements and Organizational Performance – The Difference between Employee and Employer-Driven Practices. *Društvena istraživanja*, 28(1), 89-108. <https://doi.org/10.5559/di.28.1.05>
- Kosłowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., & Moss, P. (2022). *18th International Review of Leave Policies and Related Research 2022*. Dostupno na: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2022/>
- Kossek, E.E., Hammer, L.B., Thompson, R.J., & Burke, L.B. (2014). Leveraging Workplace Flexibility for Engagement and Productivity. *SHRM Society for Human Resource Management*.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A., & Eaton, S.C. (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy use and Practice, Job Control, and Work-family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Marshall, K. (2003). Benefiting From Extended Parental Leave. *Perspectives on labour and income*, 4(3), 5-11.
- Meil, G., Wall, K., Atalaia, S., & Escobedo, A. (2022). Trends Towards De-Gendering Leave use In Spain and Portugal. U: Dobrotić, I., Blum, S., & Kosłowski, A. (ur.), *Research Handbook on Leave Policy* (str. 218-230). Cheltenham: Edward Elgar.
- Merla, L., & Deven, F. (2019). The Time Credit System: The Panacea for a Life Course Approach? U: Moss, P., Duvander, A.Z., & Kosłowski, A. (ur.),

- Parental Leave and Beyond* (str. 299-314). Bristol: Bristol University Press.
- MISSOC - Mutual Information System on Social Protection. (2022). *MISSOC Comparative Tables Database*. Dostupno na: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>
- Moore, J. (2006). Homeworking and Work-Life Balance: Does it Add To Quality of Life? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 56(1), 5–13. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.02.013>
- 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. <https://doi.org/10.1093/sp/jxg004>
- Munsch, C.L. (2016). Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias. *Social Forces*, 94(4), 1567–1591. <https://doi.org/10.1093/sf/sov122>
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). *Doing Better for Families*. OECD Publishing.
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The Effects of Time-Spatial Flexibility and New Working Conditions on Employees' Work-Life Balance: The Dutch Case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279–297. <https://doi.org/10.1080/13668800902968907>
- Radcliffe, L.S., & Cassell, C. (2014). Flexible Working, Work-Family Conflict, and Maternal Gatekeeping: The Daily Experiences of Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 835–855. <https://doi.org/10.1111/joop.12100>
- Stavrou, E.T. (2005). Flexible Work Bundles and Organizational Competitiveness: A Cross-National Study of the European Work Context. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 923–947. <https://doi.org/10.1002/job.356>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-Based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-Residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Trent, J.T., Smith, A.L., & Wood, D.L. (1994). Telecommuting: Stress and Social Support. *Psychological Reports*, 74(3), 1312–1314. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.74.3c.1312>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Vlada Republike Hrvatske. (2022). *Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu br. 394*. Dostupno na: <https://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze-br-394?t=136283&tid=211142>
- Waddington, L., & Bell, N. (2021). The Right to Request Flexible Working Arrangements Under the Work-Life Balance Directive – A Comparative Perspective. *European Labour Law Journal*, 12(4), 508–528. <https://doi.org/10.1177/20319525211038270>
- Yücel, D., & Chung, H. (2021). Working from Home, Work-Family Conflict, and the Role of Gender and Gender Role Attitudes. *Community, Work & Family*, 26(1), 1–32. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>
- Zakon o radu. (2022). *Narodne Novine 151/22*. Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. (2022). *Narodne novine 152/22*. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_152_2372.html

Summary

ARE FLEXIBLE FORMS OF WORK ALWAYS GOOD? FLEXIBLE FORMS OF WORK DIRECTED TOWARDS PARENTS AND CARERS IN EU COUNTRIES*

Ivana Dobrotić, Josipa Kovač

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

Changes in the world of labour lead to the need to regulate flexible forms of work, and in the case of parents and carers this is additionally demanded by the Directive on work-life balance for parents and carers (EU/2019/1158) that was transferred by Croatia to its national legislation in 2022. At the same time, research indicates that adjustments of labour legislation in that direction can also, apart from positive ones, have negative effects on the well-being of employees and gender equality, so it is important to take into consideration the political, organisational and cultural context within which flexible forms of work are regulated. As there was no discussion during the process of the adjustment of the Croatian legislation, this paper considers the strengths and weaknesses of the current regulation of flexible forms of work for parents and carers in Croatia, placing it in a comparative perspective and within the context of current knowledge about the effects of flexible forms of work on the well-being of employees and gender equality. It indicates that the wider regulation of the right to flexible forms of work due to the need for care was not followed by consideration of the negative effects that such forms of work may have on the well-being of employees and gender equality, or by the introduction of mechanisms that could prevent or alleviate them.

Key words: flexible forms of work, remote work, work with reduced working hours, care.

* This paper is partly based on Josipa Kovač's diploma paper prepared under the supervision of Associate Professor Ivana Dobrotić at the graduate study of social policy at the Social Work Study Centre, Faculty of Law, University of Zagreb.