

Fleksibilni oblici rada u Republici Hrvatskoj i zemljama Europske unije

Kovač, Josipa

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:773386>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-30**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Josipa Kovač

**Fleksibilni oblici rada u Republici Hrvatskoj i zemljama
Europske unije**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2022.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Diplomski studij Socijalne politike

Josipa Kovač

**Fleksibilni oblici rada u Republici Hrvatskoj i zemljama
Europske unije**

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: Izv. prof. dr. sc. Ivana Dobrotić

Zagreb, 2022.

Sadržaj

1. UVOD.....	1
2. FLEKSIBILNI OBLICI RADA.....	3
3. KOJI SU UČINCI KORIŠTENJA FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA?.....	6
2.1. <i>Fleksibilni oblici rada i organizacijski učinci.....</i>	7
2.2. <i>Fleksibilni oblici rada i dobrobit radnika.....</i>	8
2.3. <i>Fleksibilni oblici rada i zaposlenost majki i njegovatelja.....</i>	10
2.4. <i>Fleksibilni oblici rada i usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada.....</i>	12
2.5. <i>Fleksibilni oblici rada i zadovoljstvo ravnotežom obiteljskih obaveza i plaćenog rada.....</i>	14
4. RASPROSTRANJENOST FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA U EUROPI.....	15
5. FLEKSIBILNI OBLICI RADA U OKVIRU EUROPSKIH POLITIKA.....	22
6. FLEKSIBILNI OBLICI RADA U OKVIRU HRVATSKOG ZAKONODAVSTVA.....	27
7. KOMPARATIVNA ANALIZA FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA U ZEMLJAMA ČLANICAMA EU-a	31
7.1. <i>Fleksibilni radni uvjeti.....</i>	31
7.2. <i>Fleksibilnost u radnom vremenu.....</i>	34
7.3. <i>Fleksibilnost u kontinuitet rada i slobodnog vremena.....</i>	37
8. RASPRAVA.....	41
9. ZAKLJUČAK.....	44
Popis grafova.....	46
Popis tablica.....	47
Literatura.....	48
Popis kratica.....	59

Sažetak

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života uvodi novo pravo za roditelje i pružatelje skrbi, mogućnost da zatraže fleksibilne radne uvjete radi usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenoga rada, čemu će se zakonodavstva brojnih europskih zemalja morati dodatno prilagoditi. Ovaj rad doprinosi boljem razumijevanju fleksibilnih oblika rada s naglaskom na njihove implikacije, rasprostranjenost i postojeća zakonska rješenja koja omogućavaju fleksibilnost rada. Fleksibilne oblike rada možemo kategorizirati s obzirom na vrijeme, mjesto, količinu posla i kontinuitet/slobodno vrijeme. Neki od primjera su: klizno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme i rad na daljinu. Korištenje fleksibilnih oblika rada nosi brojne koristi, od smanjenja troškova organizacije i bolovanja, smanjenja razine stresa i povoljnih učinaka na zdravlje zaposlenika, do zadržavanja roditelja (primarno majki) na tržištu rada i usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenoga rada. No, korištenje fleksibilnih oblika rada može rezultirati zamagljivanjem granica između obiteljske i radne sfere, ali i tradicionalnom raspodjelom obiteljskih obaveza, nižim mogućnostima napredovanja, nižim plaćama i mirovinama. Korištenje fleksibilnih oblika rada varira u zemljama članicama EU-a, od veće razine u nordijskim zemljama do niže razine u bivšim socijalističkim zemljama gdje je praksa korištenja fleksibilnih oblika rada teže ostvariva. Komparativna analiza daje uvid u trenutne prakse zemalja članica EU-a glede prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta, prava na smanjenje broja radnih sati i prava na bolovanje zbog skrbi o bolesnom članu obitelji. Izneseni rezultati pokazuju razlike u reguliranim pravima i potrebu uvođenja prava na traženje fleksibilnih oblika rada u nacionalna zakonodavstva radi implementacije direktive. Trenutna rasprava o izmjenama radnog zakonodavstva pokazuje da i Hrvatska ide u tom smjeru.

Ključne riječi: fleksibilni oblici rada, ravnoteža obiteljskih obaveza i plaćenog rada, pravo na traženje fleksibilnih oblika rada, nepuno radno vrijeme, rad na daljinu, obveze skrbi

Abstract

The Work-life Balance Directive creates a new right for parents and carers – the ability to request flexible working arrangements for caring purposes, and the member states need to adjust to this request. This thesis contributes to a better understanding of flexible working arrangements, emphasizing their implications and prevalence, and analysing existing flexible working arrangement provisions. Flexible working arrangements can be classified into four categories regarding time, location, amount of work and continuity/time off. Some examples are flexitime, part-time work and telework. Flexible working arrangements have many benefits, from reducing organizational costs, illness, and absenteeism, reducing stress, and having positive effects on employees' health to preventing parents (primarily women) from dropping out of the labour market, and work-life balance. In contrast, flexible working arrangements can result in boundary-blurring of work and home, as well as in the traditional distribution of family obligations, weak promotion opportunities, lower wages, and pensions. Flexible working arrangements prevalence varies across EU member countries, with a higher share in Nordic countries and a lower share in former Communist countries where flexible working arrangements are less likely used. The analysis compares the right to request flexible working arrangements, the right to reduce working hours and the right to leave in the case of a child's illness in EU member states. The study results show the differences in the provision and point out the need to introduce the right to request flexible working arrangements into national legislation to implement the directive. The current discussion on labour law changes shows that Croatia is also moving in that direction.

Keywords: *Flexible working arrangements, work-life balance, right to request flexible working arrangements, part-time work, telework, care responsibilities*

Izjava o izvornosti

Ja, Josipa Kovač (ime i prezime studenta/ice) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Josipa Kovač

Datum: 7.9.2022.

1. UVOD

Globalizacija je, uz pomoć napretka informacijskih i komunikacijskih tehnologija (ICT), omogućila brze promjene u svijetu rada, a koje karakteriziraju novi trendovi oko načina i mjesta rada. Pandemija COVID-19, koja je nedavno zaustavila cijeli svijet, jednako je pridonijela popularizaciji ovih novih oblika rada poznatih kao fleksibilni oblici rada, a koji zaposlenicima omogućuju da mogu raditi bilo kada i s bilo kojeg mjesta (Austin-Egole i sur., 2022). Stoga se i kontrola radnika nad time kada i gdje rade značajno povećala tijekom godina u većini industrijaliziranih zemalja, a sve je veća i potražnja za fleksibilnošću na radnom mjestu, posebice od strane mlađih generacija. Vrlo je vjerojatno da će u budućnosti fleksibilne prakse na radnom mjestu postati norma kod mnogih zanimanja, a ne iznimka (Chung, 2022). Novije promjene na tržištu rada, u kombinaciji s promjenama u obitelji, pojedincima stvaraju znatan vremenski pritisak koji povećava sukob poslovnih zahtjeva i obiteljskih obaveza, a što često vodi i smanjenoj kvaliteti života (Dobrotić, 2017). Sve je više govora o važnosti politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada, posebice na europskoj razini, pri čemu se fleksibilni oblici rada smatraju jednim od bitnih javnopolitičkih instrumenata. Primjerice, postizanje ravnoteže poslovnog i obiteljskog života naglašava se kao jedan od jasnih ciljeva socijalne politike u inicijativama Europskog Vijeća putem kojih se poziva države članice da politike oblikuju na način da budu prilagođene obiteljima (Kanjuo Mrčela i Černigoj Sadar, 2012), a isto ističe i nedavno usvojena Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (EU/2019/1158). Fleksibilni oblici rada jedan su od načina kojima se mogu povećati resursi radnika, posebice žena, te im omogućiti da poslovne zahtjeve prilagode obiteljskima (Chung i van der Lippe, 2020).

Upravo su fleksibilni oblici rada u središtu ovog diplomskog rada. Iako je težnja za fleksibilnošću u organizaciji rada bila istaknuta kao obilježje suvremene politike zapošljavanja EU-a, zakonodavstvo je tek postupnim i fragmentiranim intervencijama vodilo u smjeru pružanja ostvarivih prava zaposlenicima koja omogućavaju korištenje fleksibilnih oblika rada. Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života uvodi novo pravo za roditelje i pružatelje skrbi, mogućnost da zatraže fleksibilne uvjete rada u svrhu pružanja skrbi, a što su države članice morale prenijeti u domaće

zakonodavstvo do 2. kolovoza 2022. Cilj ovog rada je stoga analizirati fleksibilne oblike rada, s naglaskom na prava zbog obveze skrbi u zemljama EU-a. Analizom ćemo prikazati kakva je situacija prije potpune implementacije direktive i koliko će promjena ona donijeti zemljama članicama EU-a. Stoga se u ovom radu bavimo pitanjima: Koji fleksibilni oblici rada postoje u zemljama EU-a? Koliko su rasprostranjeni? No, prije toga se također postavlja pitanje koje su implikacije fleksibilnih oblika rada za organizaciju, zaposlenike (posebice zaposlenost majki) i usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada? Za analizu su odabrane države članice EU-a, a prema logici predstavljanja različitih socijalnih režima u kojima podrška usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada varira, vidjet ćemo hoće li postojati varijacije između socijaldemokratskog, konzervativnog, mediteranskog, postkomunističkog i liberalnog režima (Esping-Andersen 1990, 1999, Blossfeld i Drobnič, 2001; prema den Dulk i sur., 2013).

Struktura rada sastoji se od osam poglavlja, a rad započinje uvodom. U drugom poglavlju pojasniti ćemo pojam fleksibilnih oblika rada te nabrojati različite vrste koje se javljaju u praksi. Implikacijama korištenja fleksibilnih oblika rada bavit ćemo se u trećem poglavlju, a u četvrtom prikazati njihovu rasprostranjenost u zemljama članicama EU-a. Peto poglavlje pokriva EU politike kojima se reguliraju fleksibilni oblici rada s naglaskom na Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, dok je u šestom poglavlju fokus na zakonodavnom okviru Republike Hrvatske (RH), točnije na Zakonu o radu i Zakonu o roditeljskim potporama. U sedmom poglavlju slijedi komparativna analiza prava na fleksibilne oblike rada zbog obveze skrbi u zemljama članicama EU-a. U osmom poglavlju kritički se raspravljaju rezultati analize, a rad završava zaključkom u kojem se sumiraju najbitnije spoznaje. U ovom istraživanju korišteni su sekundarni izvori podataka: Eurostat za analizu statističkih podataka o rasprostranjenosti fleksibilnih oblika rada, Eurofound za analizu podataka o fleksibilnim oblicima rada uslijed i poslije pandemije COVID-19 te *International Network on Leave Policies & Research Network* za usporedbu prava na fleksibilne oblike rada zbog obveza skrbi u zemljama EU-a.

2. FLEKSIBILNI OBLICI RADA

Fleksibilni oblici rada omogućavaju zaposlenicima da rad obavljaju izvan tradicionalnih okvira standardne organizacije rada s obzirom na količinu, raspodjelu radnog vremena i mjesto rada (Austin-Egole i sur., 2022). Radi se o praksama na radnom mjestu koje odstupaju od konvencionalne strukture petodnevnog radnog tjedna od, primjerice, 8 do 16 sati te odstupaju od fiksnog dnevnog radnog vremena koje se obavlja u prostorijama poslodavca (Gardiner i Tomlinson, 2009). Osim toga, omogućavaju zaposlenicima da mijenjaju vrijeme i mjesto obavljanja posla (Maxwell i sur., 2007). Kossek i suradnici (2014) klasificiraju fleksibilne prakse na radnom mjestu u četiri kategorije s obzirom na:

- vrijeme,
- mjesto i povezanost,
- količinu posla i
- kontinuitet/slobodno vrijeme.

Fleksibilnost vremena obavljanja rada je tip fleksibilnosti koji nudi najviše različitih varijanti fleksibilnog rada. Zaposlenicima se daje izbor oko toga na koji će način biti raspoređeni ukupni tjedni sati. Pa tako zaposlenici mogu izabrati odraditi veći broj sati kroz nekoliko dana, na primjer, četiri dana po 10 sati umjesto standardnih pet dana po 8 sati (eng. *compressed hours*) (Chung, 2022). Osim toga, zaposlenici mogu imati mogućnost prilagodbe vremena dolaska na posao i odlaska s posla unutar zadanih parametara, a kako bi zadovoljili svoje osobne potrebe (Avery i Zabel, 2001). Primjerice, fleksibilno radno vrijeme (eng. *flexitime*; u hrvatskom pravnom okviru poznatije kao „klizno radno vrijeme“) omogućuje radnicima s punim radnim vremenom da odaberu kada će započeti i završiti s poslom sve dok su na radnom mjestu tijekom zadanog radnog vremena, na primjer, od 10 do 15 sati (ILO, 2011). U tom je pogledu bitno ukazati na tzv. autonomiju radnog vremena koja podrazumijeva da radnici imaju slobodu da kontroliraju svoj raspored rada i svoje radno vrijeme. Razlika između kliznog radnog vremena i autonomije radnog vremena je u tome što neka ograničenja još uvijek postoje u pogledu kliznog radnog vremena, na primjer, postojanje osnovnog radnog vremena (npr. od 10 do 14 sati) ili definiranog broja

radnih sati koje radnici moraju odraditi u tjednu (npr. 38 sati tjedno) (Chung, 2022). Autonomija radnog vremena znači da radnici mogu raditi kada god žele uz potpunu slobodu oblikovanja rasporeda radnog vremena (Chung, 2017).

Fleksibilni smjenski rad (eng. *flexible shift work*) još je jedan primjer fleksibilnosti u pogledu vremena te uključuje rad izvan standardnog radnog vremena, a nerijetko i rad noću, što omogućuje nesmetanu proizvodnju. Kada govorimo o fleksibilnom smjenskom radu, radnicima je dopušteno odabrati različita vremenska razdoblja (smjene) za rad tijekom jednog dana, čime se osigurava da se posao obavlja bez prestanka 24/7 dok radnici imaju određenu autonomiju prilikom odabira smjene rada (Smith i sur., 2010). Kao jedan od primjera fleksibilnosti u pogledu vremena obavljanja posla možemo uzeti i dijeljenje posla (eng. *job share*) kada dvije osobe rade jedan posao i dijele radne sate. Osim toga, sve je prisutnije postupno umirovljenje (eng. *phased retirement*) jer zadana dob za odlazak u mirovinu postupno blijedi te radnici mogu postepeno otići u mirovinu, odnosno mogu smanjiti svoje radno vrijeme i raditi u nepunom radnom vremenu uz istovremeno primanje (cijele ili dijela) mirovine. Konačno, moguće je i tzv. godišnji raspored radnih sati (eng. *annual hours*), odnosno, dogovor prema kojem zaposlenici rade određeni broj sati tijekom godine pri čemu imaju određenu fleksibilnost oko samog vremena odrađivanja tih sati. Primjerice, u pojedinim prometnim mjesecima radnici rade duže (ali bez naknade za prekovremeni rad), nakon čega slijede mirniji mjeseci u kojima rade kraće. Postoje varijacije ovog godišnjeg sustava sati, gdje se sati mogu izračunati kroz kraće vremensko razdoblje, primjerice kroz šest mjeseci (Chung, 2022).

Fleksibilnost mjesta obavljanja rada i internetska povezanost (eng. *connectivity*), također poznata kao rad na daljinu (eng. *flexiplace*) omogućava zaposlenicima da rade na različitim lokacijama udaljenima od mjesta rada, dok elektronički komuniciraju s poslodavcem i klijentima uz pomoć informacijskih i komunikacijskih tehnologija (Kossek i Michel, 2011). Takav način rada omogućava zaposlenicima da se uključe u redovitu interakciju s radnim kolegama, istovremeno smanjujući vrijeme putovanja na posao i troškove poslovanja (npr. trošak uredskog prostora). Zaposlenici imaju mogućnost raditi od kuće ili u drugim javnim prostorima kao što su kafići ili suradni prostori (eng. *coworking space*) (Chung, 2022).

Fleksibilnost u količini obavljenog rada. Dok dijeljenje posla, kao što je istaknuto ranije, neki smatraju fleksibilnošću u pogledu vremena obavljanja posla, Austin-Egole i suradnici (2021) takav oblik rada, zajedno s radom u nepunom radnom vremenu (eng. *part-time work*) te radom sa smanjenim opterećenjem (eng. *reduced-load work*) ističu kao primjere fleksibilnosti u količini obavljenog posla. Rad u nepunom radnom vremenu omogućava osobi da radi u manjem opsegu od punog radnog vremena, obično radeći manje radnih sati u danu ili manje radnih dana u tjednu (Chung, 2022). Rad sa smanjenim opterećenjem uključuje rad kraći od punog radnog vremena, a koji dolazi uz odgovarajuće smanjenje plaće (Lee i sur., 2000), dok dijeljenje posla uključuje dva zaposlenika koji rade na način da njihovo zajedničko tjedno radno vrijeme odgovara standardnom tjednom radnom vremenu jednog zaposlenika (Chung, 2022).

Fleksibilnost u kontinuitetu rada i slobodnog vremena su oni oblici fleksibilnog rada koji dopuštaju kratkoročne stanke u kontinuitetu rada bez gubitka posla (Etzion, 2003), poput dopusta, studijskih dopusta, godišnjih odmora i bolovanja. Zaposlenici mogu podnijeti zahtjev za dopust iz raznih razloga kao što su obrazovne aktivnosti, putovanja ili obavljanje obiteljskih obaveza. Poslodavci podupiru dopuste kako bi njihovi zaposlenici mogli poboljšati vještine i kompetencije, pružati skrb i njegu te brinuti o zdravlju, kao i kako bi se spriječilo sagorijevanje na poslu. U tom pogledu u pravilu govorimo o hitnom, medicinskom i plaćenom obiteljskom dopustu. Osim toga, postoji i pravo na bolovanje, koje je u tradicionalnom smislu pravo na odsustvo s posla uz naknadu plaće koje zaposlenik ima kako bi se pobrinuo za zdravstvene potrebe te pravo na studijski dopust koji se daje zaposleniku radi stručnog osposobljavanja i često je povezan sa sveučilištima i drugim znanstvenim institucijama (Austin-Egole i sur., 2022). Moguće je i kombinirati neke od fleksibilnih oblika, primjerice, rad od kuće uz klizno radno vrijeme (Chung, 2022).

Važno je istaknuti da se fleksibilnost može razlikovati i po tome tko inicira korištenje nekog fleksibilnog oblika rada, odnosno čije potrebe takav način rada zadovoljava. Lewis (2003) te Kotey i Sharma (2016) istaknuli su dva tipa fleksibilnosti. Prvi tip, fleksibilnost s aspekta poslodavca, omogućuje organizacijama da povećaju učinkovitost korištenjem nestandardnih oblika rada i prilagode troškove zapošljavanja obujmu proizvodnje. Neki fleksibilni oblici rada, kao što su rad s nepunim radnim

vremenom, komprimirano radno vrijeme, godišnji raspored radnih sati i klizno radno vrijeme, imaju dugu povijest i tradicionalno su uvedeni mahom radi zadovoljenja proizvodnih potreba poslodavca ili smanjenja troškova poslovanja (Dalton i Mesch, 1990, Krausz i sur., 2000). Fleksibilnost s aspekta poslodavca može zadovoljiti i potrebe zaposlenika, ali to nije nužno slučaj jer takav tip fleksibilnosti nije izbor zaposlenika nego rezultat njegove prilagodbe zahtjevima radnog mjesta. U fokusu ovog rada je drugi tip, fleksibilnost s aspekta zaposlenika, koji zaposlenici često koriste radi lakšeg usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te smanjivanja sukoba između poslovnog i privatnog života (Austin-Egole i sur., 2020). Kakve implikacije korištenje fleksibilnih oblika rada može imati za usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenoga rada, ali i na organizaciju i samog zaposlenika vidjet ćemo u idućem poglavlju.

3. KOJI SU UČINCI KORIŠTENJA FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA?

Sve je veći broj istraživanja kojima se želi odgovoriti na pitanje: Pomažu li fleksibilni oblici rada radnicima ublažiti sukob između plaćenog rada i obiteljskog života? Bazična je pretpostavka iza ovih istraživanja da kada bi se radnicima omogućili fleksibilni oblici rada kako bi bolje zadovoljili zahtjeve iz privatnog života, to bi im pomoglo da smanje sukob između zahtjeva koji dolaze iz dviju sfera i povećalo bi se zadovoljstvo radnika poslom i općenito kvaliteta života. No, ukoliko fleksibilni oblici rada ne rezultiraju boljom ravnotežom plaćenog rada i obiteljskog života radnika ili ukoliko se nameću kao oblik rada radnicima koji iste ne traže, važno je preispitati samu prirodu fleksibilnog rada te način na koji se provodi. Razlozi uvođenja fleksibilnih oblika rada nisu nužno u suprotnosti pa tako fleksibilni rad koji se uvodi od strane poslodavca radi poboljšanja učinaka organizacije rada također može pomoći radnicima da svoj posao prilagode zahtjevima iz privatnog života, a obitelji prijateljske prakse mogu koristiti tvrtkama zbog poboljšanja dobrobiti radnika (Rapoport i sur., 2002). U nastavku se daje kratki presjek istraživanja o učincima fleksibilnih oblika rada, s posebnim naglaskom na opće organizacijske učinke te opću dobrobit radnika i samu zaposlenost majki, ali i na usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Istraživanja o učincima fleksibilnih oblika rada nisu provedena u RH te studije koje se

iznose govore o iskustvu zemalja Europe, SAD-a i Azije te mogu djelomično odražavati iskustvo RH (iako ne u potpunosti) i biti važan izvor učenja.

3.1. Fleksibilni oblici rada i organizacijski učinci

Ono što najviše brine poslodavce kada razmatraju uvođenje fleksibilnih oblika rada u svoju organizaciju je zlouporaba kontrole ili slobode koja je dana radnicima kroz neki od takvih oblika rada, a što potencijalno može dovesti do negativnih ishoda za tvrtku. Međutim, baš suprotno, neka istraživanja, odnosno takozvani 'poslovni slučajevi' (eng. *business case*¹) rađeni za potrebe uvođenja fleksibilnog rada ukazuju na pozitivne rezultate (Beauregard i Henry, 2009, de Menezes i Kelliher, 2011). Stavrou (2005) je provela veliku studiju na 14 zemalja članica EU-a te utvrdila povezanost rada na daljinu s poboljšanim organizacijskim učincima. Na istom tragu su i rezultati istraživanja provedenog u španjolskim firmama od strane Martinez-Sanchez i suradnika (2007a, 2007b) koji pokazuju povezanost korištenja rada na daljinu i kliznog radnog vremena s učincima organizacije. Štoviše, rad na daljinu povezuje se sa smanjenim troškovima organizacije (Kurland i Bailey 1999). Istraživanje koje su proveli Meyer i suradnici (2001) pokazalo je da postoji pozitivna povezanost rada na daljinu s profitom, dok se pokazalo da je dijeljenje poslova u negativnoj korelaciji s profitom, a s drugim fleksibilnih oblicima rada nije nađena značajna povezanost. Provedene su i studije koje izvještavaju o neizravnoj povezanosti ili zanemarivim implikacijama fleksibilnih oblika rada za organizacijski učinak (Kelliher i de Menezes, 2019). Primjerice, rezultati velike studije kojom su bile obuhvaćene tvrtke u Ujedinjenom Kraljevstvu, Francuskoj, Njemačkoj i SAD-u (Bloom i Van Reenen, 2006) pokazali su da nema izravne povezanosti fleksibilnih oblika rada s organizacijskim učinkom, ali objašnjavaju da takvi oblici rada imaju prednosti jer su popularni među zaposlenicima i ne predstavljaju veliki trošak za poslodavce. Slično tome, Greene (1984) nije pronašao razlike u porastu produktivnosti između radnih mjesta gdje se koristi klizno radno vrijeme i radnih mjesta s tradicionalnim radnim

¹ Kod tzv. poslovnog slučaja se pokazalo kako je veća vjerojatnost da će poslodavci omogućiti korištenje fleksibilnih oblika rada ako misle da će to povećati produktivnost i profit te privući nove i zadržati postojeće radnike (den Dulk i sur., 2012).

vremenom (de Menezes i Kelliher, 2011). Na istom tragu je i istraživanje Boltza i suradnika (2020) koji su zaključili da nema dokaza da rad s nepunim radnim vremenom povećava produktivnost, čak i ako je u kombinaciji s fleksibilnim radnim rasporedom.

Veća je konzistentnost novijih istraživanja koja govore o pozitivnoj povezanosti između upotrebe fleksibilnih oblika rada i smanjenja želje za promjenom posla i povećane razine zadovoljstva poslom (Masuda i sur., 2012, Moen i sur., 2017, Ruppanner i sur., 2018). To rezultira većom stopom zadržavanja zaposlenika i smanjuje probleme koji nastaju pri zapošljavanju novih radnika (Kerkhofs i sur., 2008, Kossek i Ollier-Malaterre, 2019), a što može rezultirati velikim uštedama za tvrtke. Rothausen (1994) je otkrio da korištenje fleksibilnih oblika rada smanjuje želju zaposlenika da promijene radno mjesto, a taj učinak pokazao se jači kod roditelja. Fleksibilni oblici rada mogu imati učinak na smanjenje bolovanja i odsustva s posla te poboljšanje zdravlja i opće dobrobiti radnika (Gajendran i Harrison, 2007), a što može neizravno doprinosti poboljšanju organizacijskog učinka. Pokazalo se da klizno radno vrijeme smanjuje izostanak zaposlenika s posla za 5%, dok nasuprot tome rad u takozvanom komprimiranom radnom vremenu nije imao učinka na odsustvo s posla (Kopleman, 1985).

3.2. Fleksibilni oblici rada i dobrobit radnika

Brojna istraživanja govore da fleksibilni oblici rada doprinose boljoj dobrobit radnika (Gajendran i Harrison, 2007, Avendano i Panico, 2018), a to može biti zbog nekoliko razloga. Fleksibilni radni rasporedi mogu omogućiti radnicima s određenim zdravstvenim ili drugim potrebama bolju sposobnost za obavljanje posla, primjerice, jer će osoba biti u mogućnosti uskladiti raspored rada s biološkim ritmom ili drugim zahtjevima ili potrebama (npr. zdravstvenim potrebama). Drugim riječima, radnici koji su spriječeni dolaziti na posao uslijed bolesti možda ipak mogu obavljati dio svog posla ukoliko ne moraju putovati na posao te mogu raditi od kuće. Ipak, to također može povećati vjerojatnost da radnik nema dovoljno vremena za oporavak, a što može imati negativan učinak na njegovu dobrobit. Izostanak putovanja na posao sam po sebi također može poboljšati dobrobit zaposlenika zbog smanjenog rizika od zaraze te

drugih potencijalnih opasnosti za zdravlje osobe (što je postalo aktualno tijekom recentne pandemije) (Chung, 2022). Na taj način možemo objasniti i zašto fleksibilni oblici rada mogu smanjiti bolovanja, odsustva s posla i poboljšati dobrobit radnika te također omogućiti osobama s invaliditetom ili osobama koje imaju druge zdravstvene poteškoće uključivanje i sudjelovanje na tržištu rada (Jones, 2008, Chung i van der Horst, 2018, Chung, 2020).

Osim toga, pružanje veće kontrole radnicima nad njihovom organizacijom radnog vremena i prostora uključuje određenu razinu povjerenja i slobode, drugim riječima, autonomije radnika. Upravo osjećaj autonomije može kod radnika rezultirati većom razinom zadovoljstva poslom i angažmana te posvećenosti za postizanje organizacijskih ciljeva (Gajendran i Harrison, 2007). S obzirom na to da je potražnja za fleksibilnim oblicima rada prilično velika među radnicima općenito, jasno je zašto će pružanje fleksibilnih oblika rada povećati lojalnost radnika, zadovoljstvo poslom i veću razinu angažmana u ostvarenju ciljeva organizacije, dok će ujedno smanjiti njihovu želju da promijene radno mjesto. Tome je tako posebice u zemljama u kojima fleksibilni oblici rada nisu tako uobičajeni, odnosno u tim zemljama možemo očekivati da će takav učinak biti još jači (Chung, 2022).

Konačno, poveznica fleksibilnog rada s pozitivnim ishodima za dobrobit radnika očituje se i u smanjenju stresa zbog uspješnijeg usklađivanja plaćenog rada i obiteljskih obaveza. Na primjer, rezultati studije koju su proveli Almer i Kaplan (2002) na pet firmi u SAD-u otkrili su niže razine sukoba privatne i poslovne uloge i stresa, kao i nižu izraženost sagorijevanja na poslu kod zaposlenika koji koriste fleksibilne oblike rada. Utvrđena je i negativna korelacija između broj fleksibilnih oblika rada dostupnih zaposlenicima i simptoma stresa (Halpern, 2005), što znači da su zaposlenici koji su na raspolaganju imali široku paletu fleksibilnih oblika rada iskazivali manje simptoma stresa. Slično tome, pokazalo se da je klizno radno vrijeme povezano s nižim razinama stresa (Sparks i sur., 2001), osobito u onim firmama gdje je organizacijska kultura podržavala ovu vrstu fleksibilnosti, a pružanje veće kontrole zaposlenicima stvara pozitivan učinak na mentalno i fizičko zdravlje te smanjuje sukob između posla i obitelji (Costa i sur., 2006, Kelliher i de Menezes, 2019). Nasuprot tome, rezultati studije provedene u Ujedinjenom Kraljevstvu ukazuju da je rad na daljinu izvor stresa zbog sukoba obiteljskih i radnih uloga i preopterećenosti istim (Moore, 2006).

3.3. Fleksibilni oblici rada i zaposlenost majki i njegovatelja

Mnoge žene napuste tržište rada ili prijeđu na poslove u nepunom radnom vremenu nakon rođenja djeteta (Miani i Hoorens, 2014). U prilog tome govori i istraživanje provedeno u Hrvatskoj gdje su majke suočene s preprekama pri ponovnoj integraciji na tržište rada nakon rodiljnog/roditeljskog dopusta, mahom zbog poteškoća vezanih uz pristup ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju, zbog čega se u potpunosti ili privremeno povlače s tržišta rada ili pak smanjuju opseg posla (i primanja) (Dobrotić, 2021). S jedne strane, rad u nepunom radnom vremenu omogućava lakše usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada te se povezuje s pozitivnim zdravstvenim učincima, a s druge strane, može rezultirati u tradicionalnoj podjeli obaveza u kućanstvu (Hill i sur., 2004), nižim plaćama i mirovinama (Warren i sur., 2001, prema Dobrotić, 2017), manjoj mogućnosti osposobljavanja i napredovanja u struci, većoj nesigurnosti radnog mjesta te problemima (pod)osiguranja (OECD, 2011, prema Dobrotić, 2017). Jedan od ključnih razloga zašto žene rade u nepunom radnom vremenu i/ili napuštaju tržište rada je činjenica da žene obavljaju, a što i društvo još uvijek u pravilu očekuje od njih, veći dio kućanskih poslova i brigu o djeci (Scott i Clery, 2013, Dotti Sani i Treas, 2016). Stoga je takav oblik rada i rasprostranjeniji među ženama u Europi (vidi poglavlje 4).

Chung i van der Horsta (2018) su se u svom istraživanju bavile pretpostavkom da žene koje imaju veću kontrolu nam vremenom i mjestom obavljanja posla mogu lakše zadržati poziciju na tržištu rada nakon poroda. Obuhvatile su 523 ispitanice u Ujedinjenom Kraljevstvu kako bi vidjele hoće li pristup/upotreba fleksibilnih oblika rada smanjiti vjerojatnost izlaska žena s tržišta rada ili korištenja rada u nepunom radnom vremenu te otkrili zanimljive nalaze. Istraživanje je pokazalo kako je više od polovice žena koje nisu koristile fleksibilno radno vrijeme/rad na daljinu smanjilo radno vrijeme najmanje upola nakon rođenja djeteta, dok to nije bio slučaj s majkama koje su već koristile fleksibilno radno vrijeme (samo je 23% njih smanjilo je svoje radno vrijeme nakon poroda). Drugim riječima, mogućnost korištenja kliznog radnog vremena smanjila je vjerojatnost da će majke prijeći na nepuno radno vrijeme nakon poroda. Također, istraživanje je pokazalo da posebno majkama koje su rodile prvo dijete, pristup i korištenje fleksibilnog radnog vremena ili rada na daljinu mogu

pomoći da ostanu na tržištu rada. Dakle, manja je vjerojatnost da će nakon rođenja djeteta napustiti tržište rada. Ovo nije jedino istraživanje s takvim nalazima. Primjerice, Fuller i Hirsh (2018) ispitivali su može li korištenje vremenske i prostorne fleksibilnosti rada pomoći ublažiti „kaznu majčinstva“ (eng. *motherhood penalty*²). Otkrili su da je fleksibilnost u radnom vremenu pomogla majkama kroz smanjivanje prepreka ka bolje plaćenim radnim pozicijama, dok je radom na daljinu, odnosno radom od kuće majkama omogućeno da bolje konkuriraju za određenu poziciju. Ukratko, utvrdili su da korištenje fleksibilnih oblika rada uvelike olakšava majkama da ostanu i konkuriraju u poslovima s višim plaćama. Iako su obje studije promatrale samo majke i njihove obrasce zapošljavanja, to bi moglo vrijediti i za druge radnike s drugim obiteljskim odgovornostima. Tako su neka istraživanja naišla na dokaze da fleksibilni oblici rada mogu olakšati radnicima koji pružaju neformalnu skrb da zadrže svoj položaj na tržištu rada (Henz, 2006). Ipak, kada govorimo o pozitivnim aspektima valja voditi računa i o činjenici kako su ranija istraživanja pokazala da je obitelj u kojoj majka radi manje sati za manje novca nego otac sklonija ponovnom učvršćivanju obrazaca tradicionalne podjele rada gdje otac ima ulogu hranitelja, a majka ulogu domaćice (Meiksins i Whalley, 2002). Na istom tragu je i Barnett (1998) izvijestila da rezultati istraživanja provedenih u SAD-u upućuju na to da žene koje rade u nepunom radnom vremenu svoje slobodno vrijeme zapravo provode obavljajući kućanske poslove i brinu o djeci.

Fleksibilni oblici rada mogu omogućiti radnicima da rade dulje i za veću plaću, no možda u stresnijem radnom okruženju nego li što bi inače mogli, a to može dovesti do veće razine sukoba između posla i obitelji koji može rezultirati i većom razinom stresa. Chandola i suradnici (2019) proučavali su kako različiti fleksibilni oblici rada mogu pomoći u smanjenju stresa zaposlenika u različitim kućanstvima u Ujedinjenom Kraljevstvu. Otkrili su da žene s djecom, posebice s dvoje ili više djece, imaju veće razine alostatskog opterećenja što ukazuje na visoke razine kroničnog stresa. Pokazalo se da smanjenje broja radnih sati pomaže u smanjenju stresa, dok ostali fleksibilni oblici rada nisu bili značajni u reduciranju razine stresa. Jedno od objašnjenja iza

² *Motherhood penalty* je termin koji su skovali sociolozi, Budig i England (2001), koji tvrde da su žene u nepovoljnijem položaju na radnom mjestu jednom kada postanu majke u pogledu plaće, percipiranih kompetencija i pogodnosti u odnosu na zaposlenice bez djece i muškarce.

ovakvih nalaza bi moglo biti to što klizno radno vrijeme i rad na daljinu omogućuju majkama da zadrže posao, a istovremeno brinu o djeci i obavljaju kućanske poslove koje se od njih očekuju, što ih može preopteretiti i povećati stres (Ruppanner i sur., 2018). U Hrvatskoj, tradicionalna raspodjela obiteljskih obaveza dodatni je izvor stresa i prepreka punoj integraciji majki na tržište rada, a raspodjela kućanskih poslova glavni je izvor napetosti unutar obitelji. Cjelokupna organizacija kućanstva je u pravilu na majkama što ih iscrpljuje i stvara veliki stres (Dobrotić, 2021).

3.4. Fleksibilni oblici rada i usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada

Teorija radnih zahtjeva i resursa (Bakker, 2015) sugerira da posjedovanje kontrole nad vlastitim poslom može djelovati kao resurs koji pomaže radnicima da zadovolje zahtjeve koji proizlaze iz poslovne i drugih sfera života te omogućuju bolju ravnotežu između tih sfera. Kontrola i fleksibilnost nad radom resurs je koji se može koristiti za ispunjavanje zahtjeva posla i obitelji, odnosno zahtjeva za brigom o djeci ili drugih zahtjeva iz privatnog života (Kelliher i sur., 2019). Primjerice, ako morate raditi dugo, puno je bolje ako možete odabrati kada i gdje ćete raditi. Teorija kontrole granica (Clark, 2000) ili teorija upravljanja granicama (Kossek i sur., 2006) na sličan način tvrde kako fleksibilnost i kontrola koju radnici imaju nad vremenskim i prostornim granicama između posla i drugih sfera života te mogućnosti da se te aktivnosti uklope zajedno, mogu omogućiti radnicima bolje usklađivanje tih zahtjeva. Osobito s obzirom na to da uobičajeno fiksno radno vrijeme (npr. od 8 do 16 sati) te obiteljsko-privatni rasporedi i zahtjevi (npr. vrijeme završetka nastave u 14 sati) nisu nužno kompatibilni, kontrola granica može pomoći radnicima da razriješe sukobe koji proizlaze iz spomenute nekompatibilnosti. Rad na daljinu omogućuje radnicima da se pozabave obiteljskim obavezama kroz mogućnost integriranja poslovne i obiteljske domene, primjerice, mogu brinuti o bolesnom djetetu ili stavljati rublje u perilicu dok rade od kuće. Osim toga, radnici koji dugo putuju na posao imati će više vremena i energije za brigu o djeci, ali i za sam posao ukoliko im se omogući rad od kuće (Chung i sur., 2020).

Međutim, dokazi su mješoviti. Prema anketi provedenoj u 79 zemalja u svijetu autonomija posla i fleksibilan rad ublažavaju sukobe između posla i obitelji, osobito u

razdoblju prelaska u roditeljstvo (Erickson i sur., 2010). S druge strane istraživanje provedeno na zemljama članicama EU-a pokazuje da fleksibilni oblici rada, osobito rad na daljinu ili rad od kuće, mogu značajno povećati sukob plaćenog rada i obiteljskih obaveza (Eurofound, 2015; prema Chung, 2017, Yucel i Chung, 2021), posebice zbog zamagljivanja granica (Kossek i sur., 2006, Lott, 2020). Dok je u ranijim razdobljima postojala visoka segmentiranost između posla i obitelji s jasnom razlikom između te dvije sfere, hipoteza zamagljivanja uloga (Ashforth et al, 2000; Schieman i Glavin, 2008) tvrdi da veća fleksibilnost i kontrola nad vlastitim poslom mogu povećati zamagljivanje granica između poslovne i obiteljske sfere. S vremenom, radne granice postale su fleksibilnije, a granice između poslovne i obiteljske sfere propusnije pa tako jedna domena može zadirati u drugu (Clark, 2000). Integracija dviju uloga može pomoći radnicima da uspješnije odgovore na zahtjeve koji proizlaze iz obje sfere, posebno za one koji preferiraju integraciju dviju domena. Međutim, u takvim situacijama vjerojatnost prelijevanja poslovne u obiteljsku sferu se povećava, a potencijalni sukob plaćenog rada i obiteljskih obaveza raste češće nego u slučaju postojanja jačih granica između tih sfera (Kossek i sur., 2006).

Odnos između fleksibilnog rada i sukoba plaćenog rada i obiteljskih obaveza može ovisiti i o spolu. Primjerice, istraživanjem Yucel i Chung (2021) utvrđena je pozitivna povezanost između rada od kuće i obje vrste sukoba poslovnih i obiteljskih uloga kod žena, dok kod muškaraca takva povezanost nije pronađena. Konkretno, pozitivna povezanost između rada od kuće i sukoba obitelj-posao uglavnom je prisutna među ženama s tradicionalnim stavovima o rodnim ulogama, dok je pozitivna povezanost između rada od kuće i sukoba posao-obitelj uglavnom prisutna među ženama s egalitarnim stavovima o rodnim ulogama. Odnos između fleksibilnog rada i sukoba plaćenog rada i obiteljskih obaveza može ovisiti i o organizacijskom kontekstu, točnije ako se u organizaciji pri napredovanju visoko vrednuje naporan i prekovremen rad te 'nošenje posla kući' poslije radnog vremena ili vikendom, rad od kuće će dovesti do većeg sukoba između posla i obitelji (van der Lippe i Lippényi, 2020). Chung (2021) u svom istraživanju razmatra nacionalni kontekst i sukob plaćenog rada i obiteljskih obaveza, a rezultati pokazuju da je u zemljama s velikodušnijim uslugama skrbi za djecu, većim udjelom žena na tržištu rada i manje tradicionalno/striktno podijeljenim

rodnim ulogama slabija pozitivna povezanost kliznog radnog vremena i sukoba između posla i obitelji.

3.5. Fleksibilni oblici rada i zadovoljstvo ravnotežom obiteljskih obaveza i plaćenog rada

Istraživanja su pokazala da roditelji u zemljama s velikodušnijom obiteljskom politikom koja pomaže roditeljima (primarno majkama) da ostanu zaposleni, kao što je javna skrb o djeci, mogu imati veću razinu sukoba plaćenog rada i obiteljskih obaveza. Međutim, oni također pokazuju višu razinu zadovoljstva životom (Yamauchi, 2010). Teorija proširenja uloga objašnjava da višestruke uloge mogu dovesti do preopterećenosti osobe i povećanja stresa zbog prisutnosti više konkurentskih zahtjeva. Međutim, širenje uloga može i pomoći u zaštiti od stresa jer se problemi i neuspjesi u jednoj sferi mogu nadoknaditi uspjehom i zadovoljstvom u drugoj (Grönlund i Öun, 2010). Primjerice, roditelj se ponekad osjeća da mu ne ide baš najbolje ni na roditeljskom ni na poslovnom planu, a još manje u ulozi supružnika ili prijatelja. Ali, budući da ima obje uloge (uz mnoge druge), neuspjesi na poslu ne osjećaju se kao velika stvar zbog uspjeha koje doživljava kod kuće sa svojom obitelji ili eventualno s prijateljima i kroz hobije te obrnuto. Slično tome, fleksibilni oblici rada mogu potencijalno poboljšati živote radnika i zadovoljstvo usklađivanjem plaćenog rada i obiteljskih obaveza jer omogućuju radnicima da obavljaju višestruke uloge bez potrebe da žrtvuju jednu ili drugu (Chung, 2022). Opet, znamo da fleksibilni oblici rada omogućuju roditeljima (najčešće majkama) da zadrže svoje radne pozicije (Chung i van der Horst, 2018) i započnu dobro plaćene, ali stresne poslove (Fuller i Hirsh, 2018). Čak i ako to može dovesti do povećanog sukoba plaćenog rada i obiteljskog posla također može rezultirati višom razinom zadovoljstva ravnotežom plaćenog rada i obiteljskih obaveza (Chung, 2022).

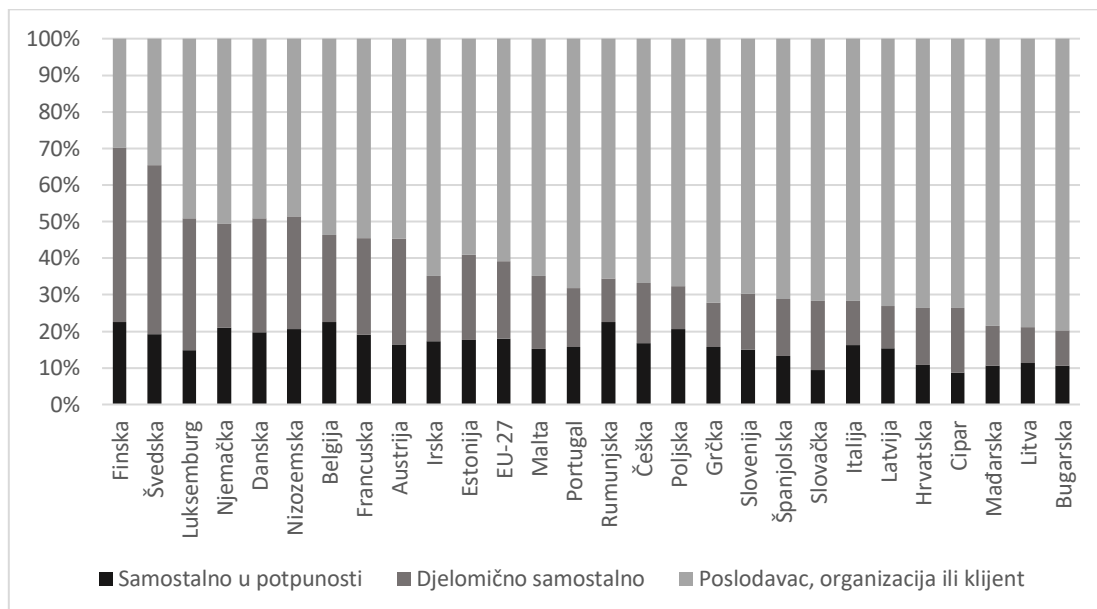
4. RASPROSTRANJENOST FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA U EUROPI

Mogućnost korištenja fleksibilnih oblika rada ne mora nužno značiti da svi radnici imaju pristup tim aranžmanima ili da ih žele koristiti. Sam položaj radnika unutar tvrtke i/li kultura na radnom mjestu, uključujući stigmatu prema onima koji koriste fleksibilne oblike rada, neki su od čimbenika koji utječu na stvarni pristup radnika fleksibilnim oblicima rada (Cooper i Baird, 2015). Unatoč formalnom postojanju politika na nacionalnoj razini i/ili na razini poduzeća, to ne jamči dostupnost fleksibilnih oblika rada svim radnicima i politike se mogu nejednako provoditi s obzirom na radno mjesto (Chung, 2022). Stoga ćemo ovdje analizirati statističke podatke o korištenju različitih fleksibilnih oblika rada, a kako bi dobili realniju sliku njihova korištenja, posebice nepunog radnog vremena kao jednog od najučestalijeg oblika fleksibilnosti na radnom mjestu te rada na daljinu koji je uslijed pandemije COVID-19 postao popularan oblik rada. Prije toga, ukazati ćemo na razinu autonomije koju radnici imaju prilikom odlučivanja o načinu rada.

Možemo vidjeti da je u 2019. godini za većinu zaposlenih osoba u EU-27 odluku o radnom vremenu donio njihov poslodavac, organizacija ili klijenti (Graf 4.1). Za 60,8% zaposlenih osoba u EU-27 poslodavac, organizacija ili klijenti odredili su početak i kraja radnog vremena na poslu. Nasuprot tome, 18,1% osoba moglo je u potpunosti odlučiti samostalno, dok je 21,2% osoba djelomično samo odlučilo o organizaciji svog radnog vremena. Gotovo 80% radnika u Bugarskoj (79,4%), Litvi (78,9%), Mađarskoj (76,9%) imalo je najmanji utjecaj na svoje radno vrijeme, a slično je i u Hrvatskoj (73,4%). Usporedno s time, oko 30% zaposlenih osoba u nordijskim zemljama, Švedskoj (34,7%) i Finskoj (29,9%), nema mogućnost samostalno odlučivati o radnom vremenu. Osim toga, gotovo svaka druga zaposlena osoba u Finskoj (47,6%) sama je odlučivala o radnom vremenu uz određena ograničenja, dok svaki deseti radnik u Litvi (9,7%) i Bugarskoj (9,6%) nije imao slične mogućnosti. Štoviše, Cipar pokazuje najmanji udio zaposlenih osoba koje mogu u potpunosti odlučivati o svom radnom vremenu (8,7%), dok Rumunjska i Belgija pokazuju najveći udio (22,6%). Podaci nam ukazuju na nižu razinu autonomije prilikom odlučivanja o načinu rada u mahom bivšim socijalističkim državama.

Graf 4.1.

Zaposlene osobe prema stupnju fleksibilnosti u odlučivanju o radnom vremenu, 2019



Izvor: Eurostat, 2019b

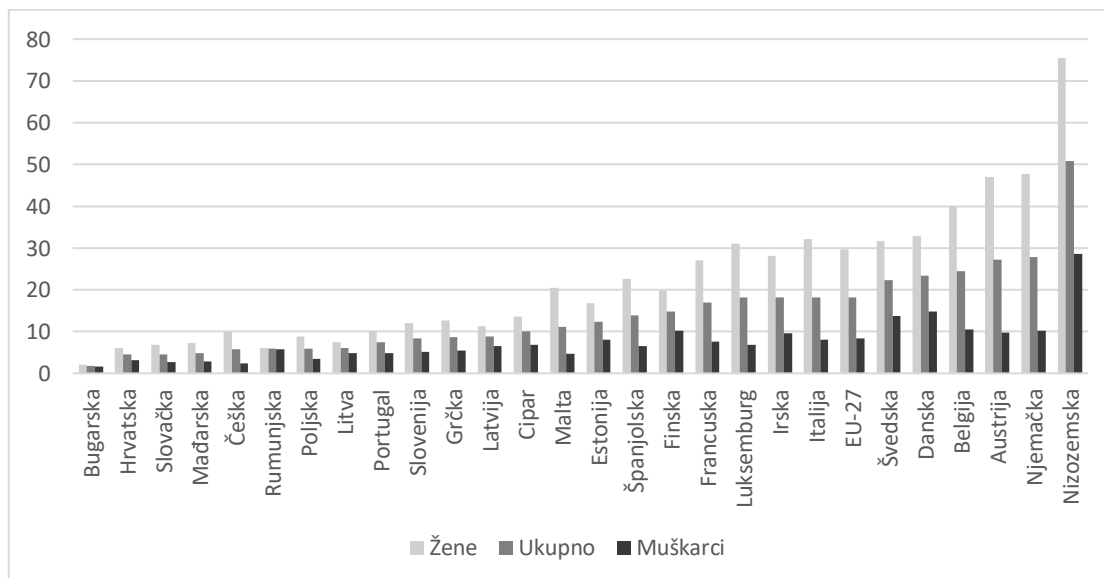
Od svih država članica EU-27 (u prosjeku 18,2% osoba radi u nepunom radnom vremenu), korištenje nepunog radnog vremena bilo je daleko najčešće u Nizozemskoj gdje je čak 50,8% radnika bilo zaposleno u nepunom radnom vremenu (Graf 4.2). Nakon Nizozemske, otprilike jedna od četiri zaposlene osobe s nepunim radnim vremenom radile su u Njemačkoj (27,8%), Austriji (27,2%), Belgiji (24,4%) i Danskoj (23,4%). Na suprotnom kraju ljestvice, zaposlenje s nepunim radnim vremenom činilo je manje od 5% svih zaposlenih u Bugarskoj (1,8%), Hrvatskoj (4,5%), Slovačkoj (4,6%) i Mađarskoj (4,8%). Nizak udio bilježe i Slovačka (4,6), Češka (5,7%), Poljska (5,9%), Rumunjska (5,9%), Litva (6,1%) i Portugal (7,5%). Ovi podaci pokazuju da bivše socijalističke zemlje nemaju raširenu praksu rada u nepunom radnom vremenu. Nadalje, možemo vidjeti da je u svim zemljama zaposlenost muškaraca u nepunom radnom vremenu manja u odnosu na žene. U Nizozemskoj čak 75,5% žena radi u nepunom radnom vremenu, a velik udio nalazimo i u Njemačkoj (47,8%), Austriji (46,9%) i Belgiji (40,1%). U Hrvatskoj je 6,1% žena zaposleno u nepunom radnom vremenu što je skoro duplo više nego zaposlenih muškaraca u nepunom radnom vremenu (3,2%). Ipak, primjetno je manja razlika između zaposlenosti žena i

muškaraca na nepuno radno vrijeme u Hrvatskoj, kao i drugim bivšim socijalističkim državama: Rumunjskoj, Bugarskoj, Litvi, Slovačkoj, Mađarskoj i Latviji.

Zanimljivi su podaci koji pokazuju da iako su žene više zastupljene među zaposlenicima s nepunim radnim vremenom u EU-u, manje je vjerojatno da će prijeći s nepunog radnog vremena na puno radno vrijeme od muškaraca. U 2017. godini dvostruko je više muškaraca (28%) nego žena (14%) u EU-27 koji su s nepunog radnog vremena prešli na puno radno vrijeme. Vjerojatnije je da će muškarci prijeći s nepunog radnog vremena na puno radno vrijeme u većini zemalja EU-a (osim Češke, Danske, Cipra, Latvije, Poljske; nema podataka za Irsku i Slovačku). Zemlje u kojim je udio žena koje rade u nepunom radnom vremenu posebno velik, poput Nizozemske, Njemačke, Belgije, Austrije i Luksemburga (Graf 4.2), stopa prelaska žena na poslove s nepunog radnog vremena na puno radno vrijeme je niska (od 6% u Nizozemskoj do 11% u Austriji). Dakle, najveće rodne razlike u stopama prijelaza s nepunog na puno radno vrijeme (najmanje tri puta niže za žene) zabilježene su u istoj skupini država članica koje su također imale visok udio žena koje rade s nepunim radnim vremenom (EIGE, 2019).

Graf 4.2.

Udio zaposlenika koji rade na nepuno radno vrijeme prema spolu, 2020



Izvor: Eurostat, 2020b

U 2018. godini postotak zaposlenih koji rade od kuće redovito ili ponekad bio je iznad 30% u nekolicini zemalja, uključujući Nizozemsku (35,7%), Švedsku (34,7%), Luksemburg (30,8%) i Finsku (30,3%), dok je u gotovo polovici država članica EU-a bio ispod 10%, uključujući Hrvatsku (6,7%). Najniži udio zaposlenika koji rade od kuće bio je u Rumunjskoj (0,7%), Bugarskoj (1%), Cipru (2,2%), Litvi (4,6%), Latviji (4,8%). Između ove dvije krajnosti našle su se zemlje poput Belgije, Francuske, Slovenije i Portugala u kojima se udio rada na daljinu kretao od 14 do 27% (Eurostat, 2020a). Usporedbom udjela osoba koje rade na daljinu u EU 2018. godine (15%) i 2020. godine (20,6%), tijekom pandemije COVID-19, možemo primijetiti da je takva praksa postala češća. U 2020. godini u Luksemburgu je nešto manje od polovine (47,3%) zaposlenih osoba radilo redovito ili ponekad od kuće (Graf 4.3). Velik udio osoba koje uvijek rade na daljinu imaju Švedska (22,5%), Nizozemska (22,3%) i Danska (18,3%). Nasuprot tome, najniži udio osoba koje redovito rade na daljinu zabilježile su bivše socijalističke zemlje: Bugarska (1,2%), Rumunjska (2,5%), Hrvatska (3,1%) i Mađarska (3,6%).

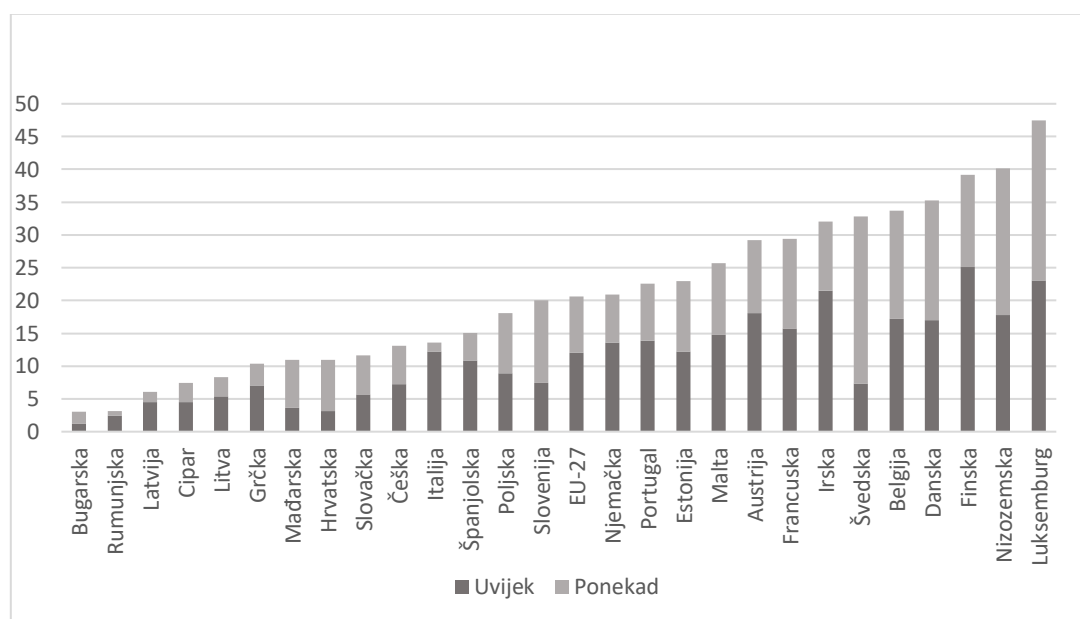
Zanimljivi su podaci koje je Eurofound (2021a) prikupljao online anketom tijekom i nakon pandemije COVID-19, a koji pokazuju da je rad na daljinu bio manje zastupljen u proljeće 2021. godine u odnosu na ljeto 2020. godine. U proljeće 2021. godine udio zaposlenika koji su isključivo radili od kuće bio je najmanji u Hrvatskoj (9%) i Bugarskoj (10%), dok je najveći pad redovitog rada od kuće zabilježen u Španjolskoj (s 46% na 25%) i Italiji (s 48% na 22%). U međuvremenu, udio ljudi koji su radili isključivo u prostorijama poslodavca porastao je u većini zemalja, posebice u Danskoj (s 41% na 66%) i Cipru (s 43% na 67%). U proljeće 2021. godine došlo je do povećanja udjela zaposlenika koji kombiniraju rad u prostorijama poslodavca i od kuće – način rada koji je bio znatno češći u zapadnim nego u istočnim državama članicama, posebno u Austriji, Finskoj, Francuskoj, Luksemburgu, Malti i Nizozemskoj.

Osim na razini zemalja, razlike se također javljaju s obzirom na sektor te imamo i svojevrsan klasni efekt. U obrazovnom sektoru, udio rada na daljinu tijekom pandemije COVID-19 2020. godine bio je visok, ali u usporedbi s drugim sektorima s visokom učestalošću rada na daljinu, porast je bio relativno skroman. Informatika i komunikacijske tehnologije, financijski sektor te poslovi eksteritorijalnih organizacija (npr. OECD, ILO, WHO) svjedočili su najvećem porastu povremenog rada na daljinu.

Stoga ne čudi da zemlje s većim udjelom zaposlenih u IT sektoru, poput Švedske, Danske i Finske, imaju veći udio osoba koje rade na daljinu. Rad na daljinu postao je rašireniji posebno među privatnim i javnim uslužnim sektorima. Nasuprot tome, pandemija nije utjecala na povećanje rada na daljinu zaposlenika u sektorima koji ovisе o mjestu rada kao što su poljoprivreda, građevinarstvo ili rudarstvo, a neznatno se povećala sklonosti povremenom radu na daljinu kod zaposlenika u maloprodaji, proizvodnji ili administrativnim djelatnostima (Eurofound, 2022).

Graf 4.3.

Udio zaposlenika koji rade na daljinu, 2020



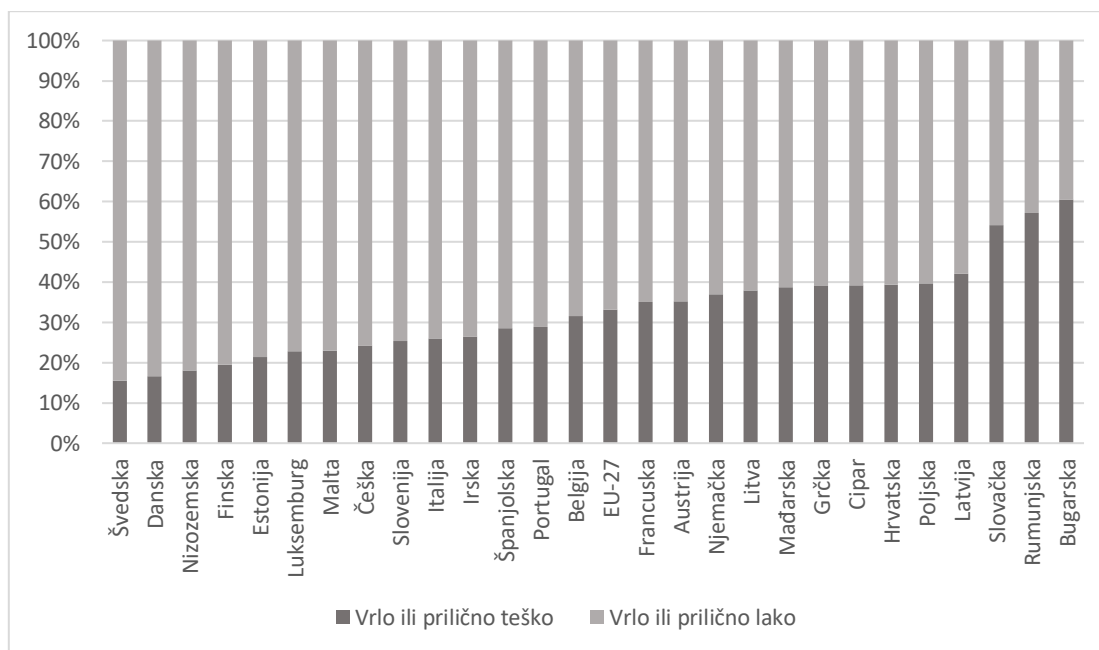
Izvor: Eurostat, 2020a

Nadalje, iako su zaposlene osobe u većini zemalja u 2019. godini spomenule da njihov poslodavac, organizacija ili klijenti odlučuju o njihovom radnom vremenu, za 66,8% radnika u EU-27 bilo je vrlo ili prilično lako uzeti jedan ili dva slobodna sata tijekom radnog dana u kratkom roku (odnosno unutar jednog radnog dana) za ispunjavanje privatnih ili obiteljske obaveza (Graf 4.4). Usporedimo li zemlje, Švedska (84,5%), Danska (83,3%), Nizozemska (81,9%) i Finska (80,6%) su imale najveći udio osoba kojima je bilo vrlo lako ili prilično lako uzeti nekoliko sati slobodno, a Slovačka (45,9), Rumunjska (42,9%) i Bugarska (39,3%) najmanji udio. Nizak udio bilježe i Latvija (42,1%), Poljska (39,7%), Hrvatska (39,3%). Možemo reći da je zaposlenicima

mahom u nordijskim zemljama lakše uzeti jedan ili dva sata slobodno tijekom radnog dana, dok je u bivšim socijalističkim zemljama takva praksa teže izvediva.

Graf 4.4.

Zaposlene osobe prema stupnju težine uzimanja jednog ili dva slobodna sata u kratkom roku, 2019

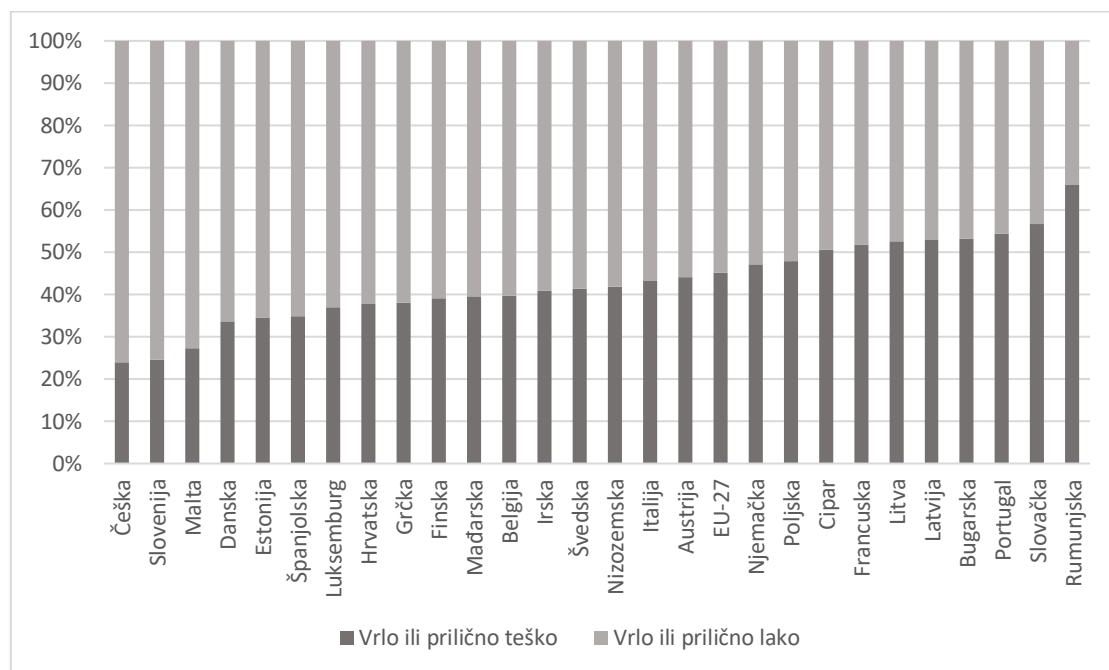


Izvor: Eurostat, 2019c

Slično gore razmotrenim rezultatima, iako nešto teže, većini zaposlenih osoba u EU-27 bilo je vrlo do prilično lako uzeti jedan ili dva dana dopusta u kratkom roku (54,8%) (Graf 4.5), odnosno, u roku od tri radna dana: 35,8% za prilično lako i 19,0% za vrlo lako (Eurostat, 2019a). S druge strane, za trećinu zaposlenih osoba bilo je teško ili prilično teško uzeti jedan ili dva dana dopusta za obavljanje obaveza iz privatne sfere. Za 76,1% zaposlenih osoba u Češkoj i za 75,4% osoba u Sloveniji bilo je vrlo do prilično lako uzeti nekoliko dana dopusta u kratkom roku, u usporedbi sa Slovačkom (43,3%) i Rumunjskom (34,1%) gdje je takva praksa teže ostvariva (Graf 4.1.3). Vrlo do prilično teško uzeti slobodne dane bilo je i u Portugalu (54,4%) te bivšim socijalističkim zemljama: Bugarskoj (53,2%), Latviji (53%) i Litvi (52,6%), uz spomenutu Slovačku i Rumunjsku. U Hrvatskoj je za 62,1% osoba bilo vrlo do prilično lako uzeti jedan ili dva dana dopusta što je iznad prosjeka EU-27 (54,8%).

Graf 4.5.

Zaposlene osobe prema stupnju težine korištenja jednog ili dva dana dopusta u kratkom roku, 2019



Izvor: Eurostat, 2019d

5. FLEKSIBILNI OBLICI RADA U OKVIRU EUROPSKIH POLITIKA

Svjesni izazova vezanih uz korištenje fleksibilnih oblika rada, donositelji odluka na europskoj razini uspostavljaju regulatorne okvire radi zaštite zaposlenika i lakšeg usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. U nastavku se daje kratki pregled važnih inicijativa na razini EU-a, s fokusom na dokumente koji reguliraju fleksibilne oblike rada, konkretnije dokumente o nepunom radnom vremenu, radu na daljinu, radnom vremenu općenito, transparentnim i predvidivim radnim uvjetima, kao i javnopolitički okvir na području politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada.

Kao odgovor na izazove u području zapošljavanja, na europskoj je razini 1997. godine osmišljen program pod nazivom Europska strategija zapošljavanja čiji je osnovni cilj kreirati okvir za praćenje politike zapošljavanja, posebice među članicama EU-a. Zbog brzih promjena postojećih tehnologija, programom se naglasio značaj prilagodljivosti u području zapošljavanja. Kod prilagodljivosti najviše se isticala važnost smanjenja i reorganizacije radnog vremena, a kao jedno od glavnih načela fleksigurnost (eng. *flexicurity*) - prilagodba radnog zakonodavstva fleksibilnijim ugovorima o radu.³ Godinu dana kasnije u fokus se stavlja i važnost uloge informacijskih i komunikacijskih tehnologija, posebice kroz stvaranje novih oblika organizacije rada (Tkalec, 2000).

Radi poticanja fleksibilne organizacije radnog vremena u skladu s potrebama poslodavca i radnika sklopljen je Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom 1997. godine od strane europskih socijalnih partnera (UNICE, CEEP i ETUC). Cilj mu je pridonijeti razvoju prakse zapošljavanja s nepunim radnim vremenom na dobrovoljnoj osnovi uz poboljšanje kvalitete takvog oblika rada i eliminirati neopravdanu diskriminaciju radnika s nepunim radnim vremenom. Prema sporazumu, uvjeti zapošljavanja radnika s nepunim radnim vremenom ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta za radnike koji se zapošljavaju na puno radno vrijeme u usporedivoj situaciji, osim ako postoje objektivni razlozi za drugačije postupanje. Osim toga, poslodavci su pozvani da, koliko je to moguće, vode računa o

³ Fleksigurnost je zapravo integrirana strategija za povećanje fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada. Nastoji pomiriti potrebu poslodavaca za fleksibilnom radnom snagom s potrebama zaposlenika za socijalnom sigurnošću (Europska komisija, 2022c).

preferencijama zaposlenika i da razmotre njihove zahtjeve za prelazak s punog radnog vremena na nepuno ili obrnuto. Ukoliko radnik odbije prijeći s punog na nepuno radno vrijeme (ili obrnuto), to samo po sebi ne bi trebao biti valjan razlog za otkaz. Sporazum je podržan Direktivom EU-a (97/81/EZ) o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, čija svrha je bila provesti ga u djelo (Europska komisija, 2022a).

Okvirni sporazum o radu na daljinu (2002) socijalnih partnera i dalje je najznačajniji dokument kojim je uređen rad na daljinu u Europskoj uniji. To je autonomni sporazum na europskoj razini i morao se provoditi u skladu s procedurama i praksama specifičnima za svaku državu članicu te se zbog toga njegova provedba razlikuje u različitim zemljama. U većini zemalja korišten je kako bi se uokvirile odredbe koje definiraju provedbu rada na daljinu (kroz zakonodavstvo, kolektivne ugovore, zajedničke smjernice i slično). Ipak, sporazum ne razmatra situacije u kojima zaposlenici rade povremeno, a što su česte situacije kod rada na daljinu. Njime se utvrđuje da se rad na daljinu treba obavljati na dobrovoljnoj osnovi. Međutim, dokazi upućuju na to da neki zaposlenici rade na daljinu zbog zahtjeva posla na strani poslodavca, dovodeći u pitanje njegovu dobrovoljnu dimenziju. U nekim je zanimanjima rad na daljinu i mobilnost dio uvjeta koji su uključeni u ugovoru o radu i radnici u toj situaciji nemaju pravne temelje za mijenjanje uvjeta (Eurofound, 2020). Iako na europskoj i međunarodnoj razini ne postoje posebne direktive ili propisi o radu na daljinu, EU rad na daljinu (kao i druge vrste fleksibilnih oblika rada) regulira kroz uspostavljene instrumente: Direktivu 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena (2003/88/EZ), Direktivu o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima (EU/2019/1152) i Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (EU/2019/1158).

Radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika donesena je Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena (2003/88/EC), no njezina važnost ističe se i u reguliranju trajanja i organizacije radnog vremena što može imati utjecaj na usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Između ostalog, Direktiva postavlja ograničenje tjednog radnog vremena koje može iznositi maksimalno 48 sati, uključujući prekovremeni rad te predviđa minimalna razdoblja uzastopnih sati dnevnog odmora (11 sati) i tjednog odmora (35 sati). Uzimajući u obzir vremenska ograničenja koja se odnose na odmor i maksimalno tjedno radno vrijeme, studije su pokazale da je ta

ograničenja u kontekstu rada na daljinu teže provesti jer je kod takvog oblika rada teže napraviti granicu između radnog vremena i odmora (Eurofound, 2020). Također, Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima (EU/2019/1152) ima potencijal za rješavanje nekih od izazova povezanih sa zaštitom radnika koji koriste fleksibilne oblike rada. Direktiva zahtijeva da se odredbe koje se odnose na mjesto rada i obrasce rada utvrde u ugovoru o radu. To osigurava predvidljivije obrasce radnog vremena za zaposlenika što znači da direktiva ima potencijal stvoriti povoljne uvjete za usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada, a što EU sve više ističe kao prioritet. To potvrđuje i usvajanje Europskog stupa socijalnih prava 2017. godine, u kojem se među 20 principa ubraja i usklađivanje poslovnog i privatnog života. Uz dopuste i usluge skrbi, poseban naglasak se stavlja i na fleksibilne radne uvjete. Kao prva od inicijativa iz Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava proizašla je Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi (EU/2019/1158) koja će biti u fokusu u nastavku ovog rada. Usvojena je u lipnju 2019. godine, a države članice su imale obavezu implementirati ju u roku tri godine. Ona stavlja izvan snage Direktivu o roditeljskom dopustu 2010/18/EU prema kojoj su države članice trebale omogućiti radnicima, po povratku sa roditeljskog dopusta, pravo da zatraže prilagodbu radnih uvjeta (promjenu radnih sati ili radnih obrazaca) kroz određeno vrijeme. Direktiva (EU/2019/1158) proširuje to pravo na sve zaposlene roditelje djece do 8. godine starosti i zaposlene osobe koje skrbe o bliskoj osobi. Točnije, u članku 9. stoji:

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici s djecom do određene dobi, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može podlijegati razumnim ograničenjima.

2. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. u razumnom roku, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odgađanje korištenja takvih uvjeta.

3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored radnog vremena. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored radnog vremena i prije isteka dogovorenog razdoblja ako je to opravdano promjenom okolnosti. Poslodavac razmatra i odgovara na zahtjev za prijevremeni povratak na prvobitni raspored radnog vremena, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika.

4. Države članice mogu uvjetovati pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive 1999/70/EZ, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.

Uz to, za zaposlene osobe koje radi teškog zdravstvenog stanja njeguju člana obitelji ili osobu koja u kućanstvu živi s njima, prema Direktivi, predviđeno je pet dana plaćenog dopusta godišnje.⁴ Također, u Direktivi stoji da bi pravo na odsutnost s posla zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, predviđeno Direktivom o roditeljskom dopustu 2010/18/EU, trebali zadržati svi radnici.

Radnici koji ostvaruju ova prava trebaju biti zaštićeni od diskriminacije ili bilo kakvog nepovoljnijeg tretmana po toj osnovi. Implementacija Direktive o ravnoteži poslovnog i privatnog života znači da će roditelji i skrbnici u nekim zemljama moći po prvi puta zatražiti da rade na daljinu jer takav oblik rada nije bio jedan od fleksibilnih radnih obrazaca koji su bili obuhvaćeni prethodnom Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU). Osim postizanja veće razine rodne ravnopravnosti glede raspodjele obaveza u privatnoj sferi i zarade, Direktiva za cilj ima povećati sudjelovanje žena na tržištu rada i ostvarivanja punog potencijala i njihove financijske neovisnosti te ostvarenje pozitivnog utjecaja na ekonomski prosperitet, društvenu participaciju i zdravlje zaposlenika i njihovih obitelji (Eurofound, 2020). Tvrtke će također imati koristi od motiviranije i produktivnije radne snage te manje odsustva s posla, a porast zaposlenosti žena će pridonijeti rješavanju izazova demografskog starenja i

⁴ Također, za zaposlene su roditelje predviđena četiri mjeseca roditeljskog dopusta (4 mjeseca po zaposlenom roditelju, od čega su dva neprenosiva), a za zaposlene očeve predviđeno je deset radnih dana plaćenog očeva dopusta. No, radi se o pravima koja nisu u središtu ovog rada.

osiguravanju financijske stabilnosti država članica (Europska komisija, 2022b). Međutim, iako Direktiva ističe pozitivan doprinos fleksibilnih uvjeta rada poboljšanju usklađivanja između obiteljskih obaveza i plaćenoga rada, ona se ne bavi potencijalno negativnim učincima ovih oblika rada na dobrobit radnika i usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada (vidi poglavlje 3).

Tablica 5.1. daje sumirani prikaz regulatornog okvira na razini EU-a vezanog uz korištenje fleksibilnih oblika rada koji s jedne strane ima ulogu zaštite zaposlenika, primjerice, kroz dokumente koji štite radnike od rada u prekomjernom vremenskom opsegu, a s druge strane eksplicitno potiče države članice da omoguće što lakše usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada svojim građanima.

Tablica 5.1.

Regulatorni okvir vezan uz korištenje fleksibilnih oblika rada na razini EU-a

Direktiva 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena	Prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48. Svaki radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata. Svaki radnik u razdoblju od sedam dana ima pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora.
Direktiva 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom	Poslodavci bi trebali što je više moguće uzimati u obzir zahtjeve radnika za prijelaz s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme, koje se pojavilo kao mogućnost u poduzeću te zahtjeve radnika za prijelaz s nepunog radnog vremena na puno radno vrijeme ili za produljenje radnog vremena, ako se za to ukaže mogućnost.
Direktiva EU/2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima	Poslodavac je obavezan utvrditi mjesto rada ukoliko nema stalnog ili glavnog mjesta rada; obavijestiti o načelu da je radnik zaposlen na različitim mjestima ili može slobodno utvrditi svoje mjesto rada. Poslodavac je obavezan utvrditi obrazac rada koji je u potpunosti ili uglavnom predvidiv: trajanje standardnog radnog dana ili tjedna radnika te svako uređenje u vezi s

	prekovremenim radom i naknadom za prekovremeni rad te uređenje za promjenu smjene.
Direktiva EU/2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi	Svi zaposleni roditelji djece do 8. godine i njegovatelji imaju pravo zatražiti fleksibilne uvjete rada (npr. skraćeno radno vrijeme, fleksibilno radno vrijeme, fleksibilno radno mjesto).

Izvor: Europska komisija (2019; 2022a; 2022d; 2022e)

6. FLEKSIBILNI OBLICI RADA U OKVIRU HRVATSKOG ZAKONODAVSTVA

Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) ograničava puno radno vrijeme koje ne može biti duže od 40 sati tjedno, a radni sati mogu biti ravnomjerno ili neravnomjerno raspoređeni. U potonjem slučaju, radno vrijeme može biti duže ili kraće od 8 sati dnevno. U slučaju da radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada ne smije biti duže od 50 sati tjedno. Iznimke od maksimalnog 50-satnog radnog tjedna propisane su samo u slučaju nejednake raspodjele i preraspodjele radnog vremena. Aranžmani rada su definirani individualnim ugovorima o radu, sporazumima između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorima i zakonima. Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske i nevladina organizacija CESI kritizirali su odredbe o radnom vremenu iz rodne perspektive jer ne uzimaju u obzir činjenicu da u Hrvatskoj većina kućanskih obaveza, uključujući brigu o obitelji, još uvijek pada na žene (SSH, 2014., CESI, 2015., prema Eurofound, 2021b). Prema procjeni Eurofound-a (2021b), zakonska regulativa o radnom vremenu u Hrvatskoj suočava se s ozbiljnim problemima u provedbi zbog krutog radnog zakonodavstva i pretjeranih birokratskih obveza za poslodavce te visokih novčanih kazni. Trenutno (ljetno 2022) su u raspravi izmjene radnog zakonodavstva kojima se uvodi nekoliko novina u pogledu fleksibilnosti za poslodavce i čija odstupanja od općeg zakonskog okvira mogu biti uključena u kolektivne ugovore, a u svrhu implementacije Direktive o ravnoteži privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja skrbi u fokusu je regulacija fleksibilnosti za

zaposlenike. Prema Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (2022) zaposleniku koji obavlja rad u prostorijama poslodavca daje se mogućnost da predloži poslodavcu izmjenu ugovora o radu zbog ugovaranja rada od kuće na određeno vrijeme u svrhu usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada te zadovoljavanja osobnih potreba. To se posebice odnosi na zaštitu zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta, trudnoću ili roditeljske obaveze prema djeci do navršene osme godine života te pružanje osobne skrbi (u slučaju ozbiljnog zdravstvenog razloga) koja je potrebna članu uže obitelji ili osobi koja sa zaposlenikom živi u istom kućanstvu. CESI (2022) upozorava da bi regulacija rada na daljinu/rada od kuće mogla dovesti do neizvjesnih ishoda bez dobro promišljenih rješenja koja se predlažu. Nacrtom prijedloga zakona razlikuje se rad na daljinu uz upotrebu informacijsko komunikacijskih tehnologija i rad od kuće koji se obavlja u domu zaposlenika (ili drugom prostoru). Navedeni načini rada trebaju se ugovarati na dobrovoljnoj bazi, a ne kao jednostrano rješenje poslodavca. To se posebice odnosi na propisanu mogućnost rada od kuće za roditelje s djecom do osme godina, koja uz manjak dostupnosti dječjih vrtića u RH može dodatno usmjeriti žene prema takvom rješenju te negativno utjecati na njihovu opterećenost i radnu karijeru. Uz to, postoji i rizik od diskriminacije žena s malom djecom kojima takav oblik rada neće odgovarati, odnosno, moglo bi dodatno nepovoljno utjecati na njihovo zapošljavanje. Nacrtom prijedloga zakona (Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, 2022) predlaže se i uvođenje prava zaposlenika s djetetom do osme godina života te zaposlenika koji pruža osobnu skrb da zbog osobnih potreba od poslodavca zatraže izmjenu ugovora o radu zbog prelaska s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme ili zatraže promjenu/prilagodbu rasporeda radnog vremena. Nadalje, nacrt prijedloga zakona predviđa pravo na neplaćeni dopust od pet radnih dana godišnje u svrhu pružanja osobne skrbi (zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga) članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu. Nacrtom prijedloga zakona predlaže se i novo pravo na odsutnost s posla u slučaju iznimnih osobnih razloga zaposlenika kada je potrebna njegova trenutačna nazočnost, u skladu sa zahtjevima o fleksibilnim radnim uvjetima radi uspostave ravnoteže poslovnog i privatnog života iz Direktive (EU/2019/1158). Tako zaposlenik jednom u kalendarskoj godini tijekom jednog radnog dana ima pravo na odsutnost s posla. Pravo ostvaruje u slučaju osobito važnog

i hitnog obiteljskog razloga (bolest ili nesreća) ukoliko je neophodna njegova nazočnost (Vidas, 2022).

Trenutni zakonodavni okvir u Hrvatskoj nudi skromne mogućnosti fokusirane na usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada kada govorimo o mogućnostima korištenja nekog od fleksibilnih oblika rada te je većina mjera za roditelje ustvari zaštitnog karaktera. Drugim riječima, država eksplicitno ne podupire fleksibilne oblike zaposlenosti roditelja i oni se eventualno mogu koristiti regulatornim okvirom usmjerenim svim radnicima u Hrvatskoj ili pak njihova prava mogu biti povoljnije uređena kolektivnim ugovorima ili osigurana unutar prijateljski usmjerenih praksi pojedinih tvrtki (Dobrotić, 2019). Kao što ukazuje analiza Dobrotić (2019), Zakon o radu uređuje mogućnost rada u nepunom radnom vremenu, manje od 40 sati tjedno i obavljanje posla na izdvojenom mjestu rada, primjerice od kuće. Postoji i zakonska mogućnost preraspodjele radnog vremena. No, takav oblik rada prvobitno se predviđa za slučajeve kada je to potrebno radi zahtjeva posla, a ne kada je to potrebno za ispunjavanje obiteljskih obaveza radnika. Nadalje, Zakon štiti trudnice i roditelje s djecom mlađom od tri godine u slučaju rada s nejednako raspoređenim radnim vremenom jer je za takav oblik rada potreban njihov pristanak. Uz to Zakon o radu nudi mogućnost korištenja sedam dana plaćenog dopusta za važne osobne potrebe poput sklapanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže obitelji i sl. Unutar zakonodavnog okvira nije predviđena mogućnost roditelja da temeljem svog obiteljskog statusa zatraže neki od fleksibilnih oblika rada, a takve će prakse rada uglavnom ovisiti o unutarnjoj politici poslodavca. Zakon o radu pak pruža mogućnost ugovaranja povoljnijih oblika rada nego što to zakonodavac predviđa.

Mjere zaštitnog karaktera previdene su i Zakonom o roditeljskim potporama (NN 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014, 59/17, 37/20), a roditeljima na tržištu rada usmjerene su sljedeće mjere:

- slobodni radni dan za prenatalni pregled,
- stanka za dojenje,
- dopust trudne radnice/radnice koja je rodila/radnice koja doji dijete,
- rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta do 3. godine života,

- mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života.

Slobodni radni dan za prenatalni pregled omogućava jedan slobodni radni dan trudne radnice mjesečno radi obavljanja prenatalnih pregleda. Može se koristiti i višekratno ukoliko se sati jednog radnog dana rasporede na više dana, u skladu sa dogovorom s poslodavcem. Slobodan radni dan za prenatalni pregled, odnosno raspoređeni radni sati, gledaju se kao vrijeme provedeno na radu.

Stanka za dojenje je pravo koje majka djeteta može koristiti nakon povratka na radno mjesto, a nakon što je iskoristila pravo na rodiljni dopust ili ga prenijela na oca djeteta. Stanka se koristi najkasnije do prve godine života djeteta, a na nju ima pravo majka zaposlena u punom radnom vremenu i može se koristiti maksimalno u trajanju od dva sata dnevno (u jednom ili dva bloka). Kod korištenja ovog prava naknada iznosi 100% proračunske osnovice preračunate na satnu osnovicu (oko 20 kuna po satu), odnosno 70% proračunske osnovice za osobu koja ne ispunjava prethodni staž osiguranja.

Dopust trudne radnice/radnice koja je rodila/radnice koja doji dijete priznaje se radnici u situacijama u kojima joj poslodavac nije osigurao raspoređivanje na odgovarajuće poslove radi zaštite od štetnosti utjecaja posla na njezinom uobičajenom radnom mjestu dok ne otkloni štetne uvjete rada ili do raspoređivanja na odgovarajuće poslove, a najkasnije do prve godine djetetova života. Za vrijeme trajanja takvog dopusta radnica ostvaruje naknadu plaće na teret poslodavca u visini prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem je stekla pravo na dopust.

Rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta do 3. godine života može koristiti (samo)zaposleni roditelj djeteta kojem je zbog zdravlja i razvoja potrebna pojačana njega i briga. Roditelj može koristiti pravo nakon što je iskoristio pravo na roditeljski dopust. Roditelju pripada pravo na novčanu naknadu u iznosu od 70% proračunske osnovice (2.328,20 kuna) mjesečno za puno radno vrijeme.

Mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života može koristiti jedan od roditelja djeteta i to nakon što je u cijelosti iskorišteno pravo na rodiljni i roditeljski dopust. Za vrijeme mirovanja radnog odnosa pravo na zdravstveno osiguranje može se ostvariti preko supružnika ili plaćanjem doprinosa, a mirovinsko osiguranje (tzv. produženo osiguranje) sukladno propisima iz mirovinskog sustava (Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/2013, 151/2014).

7. KOMPARATIVNA ANALIZA FLEKSIBILNIH OBLIKA RADA U ZEMLJAMA ČLANICAMA EU-a

S obzirom na novosti koje Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života uvodi za roditelje i pružatelje skrbi, ovom analizom obuhvatit ćemo nekoliko aspekata fleksibilnih oblika rada u europskim zemljama od kojih oni mogu imati koristi: pravo na fleksibilne uvjete rada općenito, pravo na smanjenje broja radnih sati i pravo na bolovanje radi skrbi o bolesnom članu obitelji. Statistika pokazuje da zaposlenici s obvezom skrbi u najvećem postotku izvještavaju o mogućnosti korištenja fleksibilnih oblika rada i uzimanja slobodnih dana radi skrbi u Sloveniji (60,4%), Finskoj (57,1%) i Danskoj (55,1%). Nasuprot tome, najniže stope zabilježene su u Mađarskoj (7,5%), Poljskoj (7,3%) i Cipru (3,8%). Udio zaposlenika s obvezom skrbi koji su rekli da nisu u mogućnosti koristiti fleksibilne uvjete rade niti uzeti dan slobodno radi ispunjavanja obaveze skrbi kreće se od 6,9% u Latviji i 7,7% u Sloveniji do 58,6% u Poljskoj i 58,7% na Cipru. U Hrvatskoj 42,5% zaposlenika može koristiti fleksibilne uvjete rada i uzeti slobodne dane radi ispunjavanja obaveza skrbi, dok za 17% zaposlenika to nije mogućnost (Eurostat, 2018). Upravo s fokusom na roditelje u nastavku slijedi analiza prava na fleksibilne oblike rada zbog obveze skrbi čiji rezultati će nam omogućiti uvid u trenutno stanje na razini zemalja EU-a.

7.1. *Fleksibilni radni uvjeti*

Potpuna implementacija Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi predviđena je 2.8.2022. godine, no neke zemlje taj proces još nisu započele (Francuska, Španjolska, Portugal, Češka, Austrija, Slovenija, Mađarska i Cipar). Dio zemalja objavio je nacrt novog zakona, a među njima je i Hrvatska (vidi poglavlje 6). Odredbe direktive o fleksibilnim radnim uvjetima prenesene su u zakonodavstvo u nordijskim zemljama, Grčkoj i Bugarskoj (Ius Laboris, 2022). Tablica 7.1.1. daje nam prikaz prava na traženje fleksibilnih uvjeta rada prije implementacije direktive iz kojeg možemo vidjeti da je tek manje od polovice zemalja članica u svom zakonodavstvu roditeljima osiguralo to pravo. Italija je jedna od njih, a zanimljivo je da je 2015. godine uvela fleksibilne uvjete rada za zaposlenike u javnoj upravi, kao dio zakona o reorganizaciji javne uprave čiji cilj je u suštini bio poboljšanje djelotvornosti u pružanju javnih usluga. Umjesto izraza

"fleksibilan rad", koriste izraze "agilan rad" i "pametna rad" kako bi radnicima dali veću kontrolu nad svojim rasporedom rada (vrijeme početka/završetka rada), odnosno mogućnost da rade od kuće. Neki od ranijih rezultata primjene pokazali su da oni koji rade u fleksibilnijim uvjetima rada pokazuju veću razinu produktivnosti (Chung, 2022).

Uvjeti za ostvarivanje ovog prava mogu ovisiti o godinama ili zdravstvenom stanju djeteta, primjerice, u Slovačkoj do 15. godine života djeteta, a u Latviji do 18. godine za dijete s invaliditetom, dok u Poljskoj samo u slučaju teške bolesti ili invaliditeta djeteta. U Irskoj pak roditelj ima pravo po povratku s roditeljskog dopusta. Iako neke zemlje članice uređuju zakonsko pravo na neki od fleksibilnih oblika rada, obično poslodavci moraju razmotriti zahtjev radnika i mogu ga odbiti ako za to postoji jasan poslovni razlog. Iz tablice 7.1.1 možemo vidjeti da je pravo na traženje fleksibilnih uvjeta rada svim zaposlenicima omogućeno je tek u dvije zemlje, Litvi i Nizozemskoj, dok je zakonodavac eksplicitno regulirao mogućnost rada na daljinu u Bugarskoj, Malti i Nizozemskoj. No, važno je ukazati i na implementacijski jaz. Primjerice, u Bugarskoj majke djece mlađe od šest godina u načelu imaju pravo na rad od kuće, no u praksi to nije primjenjivo jer poslodavci u privatnom sektoru pokazuju otpor prema fleksibilnim oblicima rada uz argument da poslovi u privatnom sektoru zahtijevaju strogo radno vrijeme i fizičku prisutnost. To pogađa većinu mladih Bugarki koje prvenstveno rade u ovom sektoru (Kosłowski i sur., 2021).

Jedan od najnovijih i najradikalnijih primjera politika o fleksibilnom radu dolazi iz Finske. U ožujku 2019. godine Finska je donijela novi Zakon o radnom vremenu kojim se mijenja koncepcija 'radnog mjesta' i 'radnog vremena'. Tako posao više nije vezan uz određenu lokaciju, već se može obavljati bilo gdje, a vrijeme provedeno na radu nevezano je za posao koji se obavlja unutar ureda. Nadalje, zakonskim se okvirom posebno propisuje da radnici mogu slobodno odlučiti kada i gdje će raditi najmanje polovicu svog radnog vremena, a o ostatku (do 49 %) odlučuje poslodavac. To zapravo daje pravo radnicima da odlučuju kada i gdje će raditi, sve dok radnik radi prema dogovorenom (tjednom) radnom vremenu. Zakon također pruža veću fleksibilnost u izračunu radnih sati dopuštajući da se radni sati kumuliraju, a onda se mogu koristiti i kao slobodni dani. Nadalje, dodatne premije za prekovremeni rad ili plaća za godišnji odmor također se mogu prenijeti u slobodno vrijeme (Chung, 2022).

Tablica 7.1.1

Zakonsko pravo radnika na fleksibilne uvjete rada u zemljama članicama EU-a

Zemlja	Pravo na fleksibilne uvjete rada
Austrija	X
Belgija	X
Bugarska	Pravo na rad od kuće za majke djece ispod 6. godine života
Cipar	X
Češka	X
Danska	X
Estonija	X
Finska	Pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete
Francuska	X
Grčka	X
Hrvatska	X
Italija	Pravo na zatražiti fleksibilne radne uvjete do 6.godine djetetova života, odnosno do 18.godine djetetova života ako dijete ima invaliditet
Irska	Po povratku s roditeljskog dopusta zaposlenik može zatražiti promjenu radnog vremena ili obrasca rada
Latvija	Trudnica, radnica do 1.godine djetetova života, radnica koja doji, roditelji do 14.godine života djeteta (do 18.godine djetetova života ako dijete ima invaliditet) imaju pravo na rad u nepunom radnom vremenu s pravom povratka na rad s punim radnim vremenom
Litva	Pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete imaju svi zaposlenici
Luksemburg	X
Mađarska	X
Malta	Javni sektor: Rad na daljinu u trajanju 12 mjeseci (obnavlja se godišnje) Privatni sektor: x
Nizozemska	Pravo na fleksibilno radno vrijeme i rad od kuće za sve zaposlenike ako poslodavac ima 10+ radnika
Njemačka	X
Poljska	Pravo zatražiti fleksibilne uvjete rada u određenim okolnostima
Portugal	Pravo na fleksibilno radno vrijeme do 12.godine djetetova života
Rumunjska	X
Slovačka	Pravo trudnica i roditelja koji se brinu za dijete mlađe od 15.godina da zatraže kraće radno vrijeme
Slovenija	X
Španjolska	X
Švedska	X

Izvor: Koslowski i sur., 2021

7.2. *Fleksibilnost u radnom vremenu*

Zakonodavne odredbe koje roditeljima daju pravo da skrate radno vrijeme, posebno tijekom prvih mjeseci života djeteta, prilično su uobičajene u zemljama obuhvaćenima pregledom (Tablica 7.2.1). S jedne strane, usmjerene su posebno na rane mjesece života djeteta, uglavnom kako bi se olakšalo dojenje djeteta, ali u nekoliko slučajeva postalo je opće pravo koje se može uzeti iz bilo kojeg razloga i/ili od strane oca. Primjerice, zanimljiv je slučaj Portugala gdje je ovo pravo rodno neutralno nazvano 'dopust za dojenje ili njegu djeteta', budući da ga koristiti mogu majke ili očevi. U Latviji i Španjolskoj ovo pravo imaju oba roditelja. U Italiji očevi mogu koristiti pravo u određenim uvjetima, primjerice, ako ga majka odluči ne koristiti; ako majka nije zaposlena ili ako otac ima isključivo skrbništvo nad djetetom. S izuzetkom Cipra gdje stanka za dojenje nije plaćena, u ostalim analiziranim zemljama roditelji kojima je omogućeno skraćivanje radnog vremena na ovaj način imaju pravo na naknadu plaće, najčešće u punom iznosu (osim u slučaju Slovenije) (Kosłowski i sur., 2021). U nekim zemljama trajanje stanke za dojenje ovisi o radnom vremenu (Austrija, Belgija, Bugarska i Italija). Kod drugih broj pauza ili njihova duljina ovisi o dobi djeteta. U većini zemljama stanka za dojenje traje dok dijete ne navrši najmanje 12 mjeseci, a nekolicini zemljama i do 18 mjeseci. Samo u Cipru i Irskoj to pravo je ograničeno do 6. mjeseca djetetova života. Ponekad se trajanje stanke za dojenje smanjuje kako djecu rastu (Mađarska i Slovačka), dok u Švedskoj trajanje nije specificirano. Također, neke države daju pravo na dnevne stanke, dok neke na dnevno skraćivanje radnog vremena, a moguće je i skraćivanje radnog vremena kako bi se omogućio kasniji dolazak ili raniji odlazak s radnog mjesta.

S druge strane, roditelji imaju pravo skratiti radno vrijeme što često nadilazi rane mjesece života djeteta te se produžuje na roditelje s mlađom djecom što dopušta kombiniranje skrbničkih obaveza s (nepunim) radnim vremenom, primjerice u Austriji i Hrvatskoj (Kosłowski i sur., 2021). U nekim zemljama roditelji imaju pravo skratiti radno vrijeme po povratku s rodiljnog (Grčka) i roditeljskog dopusta (Portugal, Njemačka), dok u Španjolskoj do 12. godine, Malti do 16. godine djeteta, a u nekim državama i duže u slučaju da dijete ima invaliditet (Slovenija do 18. godina, Francuska do 20. godina). Iako oba roditelja imaju pravo skratiti radno vrijeme pod istim uvjetima radi usklađivanja skrbničkih obaveza i plaćenog rada (Tablica 7.2.1), istraživanje

Eurostat-a (2018) pokazalo je da veći broj žena skraćuje radno vrijeme (18%), dok je kod muškaraca taj broj 6 puta manji (3%). Na razini EU-a 82% žena je skratilo svoje radno vrijeme kako bi olakšale brigu o djeci, a ta stopa je uglavnom iznad 50% u svim državama članicama. Najveći udio žena koje su skratile svoje radno vrijeme zabilježen je u Češkoj (96,8%), dok je samo 3,2% muškaraca skratilo svoje radno vrijeme. Međutim, u nordijskim zemljama nešto veći postotak muškaraca skraćuje radno vrijeme kako bi olakšali brigu o djeci, pri čemu je udio žena u Finskoj najmanji (58,1%), a slijede Estonija (62,7%), Danska (64%) i Švedska (66,8%). Slična situacija je i u Hrvatskoj gdje 70,6% žena skraćuje radno vrijeme radi brige o djeci.

Tablica 7.2.1.

Zakonsko pravo na smanjenje broja radnih sati u zemljama članicama EU-a

Zemlja	Smanjen broj radnih sati	
	Stanka za dojenje	Skrbničke obveze
Austrija	45 minuta stanke dnevno za 4,5-8 radnih sati; 2x45 minuta za 8 radnih sati.	Pravo na nepuno radno vrijeme do navršene 7. godine djetetova života (ili polaska u školu) i na povratak u radni odnos s punim radnim vremenom.
Belgija	30 minuta stanke dnevno za 7,5 sati rada; 1 sat pauze ako je radno vrijeme duže.	X
Bugarska	2 sata dnevno ako dijete ima manje od 8 mjeseci za puno radno vrijeme; 1 sat dnevno za nepuno radno vrijeme.	Pravo roditelja da zatraže privremenu promjenu trajanja ili raspodjele radnog vremena nakon povratka s dopusta.
Cipar	1 sat po radnom danu u trajanju 6 mjeseci.	X
Češka	X	X
Danska	X	X
Estonija	30 minuta stanke svaka tri sata ili 1 sat dnevno ako dijete ima manje od 18 mjeseci.	X
Finska	X	Pravo zatražiti smanjenje broja radnih sati do kraja druge školske godine djeteta.
Francuska	X	Pravo na rad u nepunom radnom vremenu u slučaju invaliditeta ili bolesti djeteta mlađeg od 20 godina; pravo na radu u nepunom radnom vremenu zbog obiteljskih razloga (javni sektor).
Grčka	X	

Javni sektor		Pravo na skraćivanje radnog vremena za 2 sata dnevno za dijete ispod 2 godine; 1 sat za dijete do 4 godine.
Privatni sektor		Pravo na skraćivanje radnog vremena za 1 sat dnevno do 30 mjeseci može se koristiti nakon roditeljnog dopusta ili 2 sata dnevno manje prvih 12 mjeseci i 1 sat manje dnevno sljedećih šest mjeseci.
Hrvatska	2x 1 sat ili 1x2 sata dnevno za puno radno vrijeme do 12 mjeseci djetetova života.	Pravo skraćivanja radnog vremena do 3. godine djeteta za dijete koje treba pojačanu njegu; do 8. godine za dijete s teškoćama u razvoju
Italija	1 sat dnevno za 6 ili manje radnih sati; 2 sata dnevno za više od 6 radnih sati do 12 mjeseci djetetova života; prenosivo na oca u određenim okolnostima.	X
Irska	Prilagoditi radno vrijeme ili stanka za dojenje na poslu do 6 mjeseci života djeteta.	X
Latvija	30 minuta svaka tri sata do 18 mjeseci djetetova života (otac ili majka mogu koristiti pravo).	X
Litva	30 minuta stanke svaka tri sata	X
Luksemburg	2x45 minuta stanke po danu/1x90 minuta.	X
Mađarska	2x 1 sat po danu do 6 mjeseci djetetova života; 1 sat do 9 mjeseci djetetova života.	Pravo na rad u nepunom radnom vremenu za dijete mlađe od 3 godine (četiri sata dnevno ili po dogovoru); roditelje s 3+ djece do 5. godine života najmlađeg djeteta.
Malta		
Javni sektor	1 do 3 stanke dnevno u ukupnom trajanju do 1 sat.	Rad u skraćenom radnom vremenu (20-35 sati tjedno) do navršene 16. godine života djeteta.
Privatni sektor	X	X
Nizozemska	Pauza do 25% radnih sati do navršenih 9 mjeseci djetetova života.	X
Njemačka	60 do 90 minuta dnevno.	Pravo skratiti radno vrijeme (na min.15 h tjedno) za skrb o ovisnom srodniku; pravo na skraćeno radno vrijeme tijekom 3 godine nakon roditeljskog dopusta.
Poljska	2x30 minuta stanke dnevno za puno radno vrijeme.	X

Portugal	2 sata dnevno do 12 mjeseci djetetova života; može koristiti otac ili majka.	Pravo na radu u nepunom radnom vremenu za jednog roditelja nakon roditeljskih dopusta.
Rumunjska	2x1 sat stanke dnevno do 12 mjeseci života djeteta ili skraćeno radno vrijeme za 2 sata dnevno.	X
Slovačka	2x30 minuta do 6 mjeseci djetetova života, 1x30 minuta do 12 mjeseci djetetova života.	X
Slovenija	1 sat dnevno do 18. mjeseci djetetova života.	Roditelj koji skrbi o djetetu mlađem od 3 godine (18 godina ako dijete ima invaliditet) ili ima najmanje dvoje djece (ako mlađe nije završilo prvi razred osnovne škole) ima pravo na rad s nepunim radnim vremenom.
Španjolska	1 sat dnevno do 9 mjeseci djetetova života/ 12 mjeseci dnevno (javni sektor); individualno, neprenosivo pravo oba roditelja.	Zaposleni roditelj može skratiti svoj radni dan radi njege djeteta mlađeg od 12 godina; duže ako dijete ima invaliditet.
Švedska	Trajanje i naknada nisu određeni, samo pravo na dojenje djeteta.	Roditelji djece do navršene 8. godine života ili do završetka prvog razreda škole, imaju pravo na skraćenje radnog vremena do 25%.

Izvor: Koslowski i sur., 2021

7.3. Fleksibilnost u kontinuitetu rada i slobodnog vremena

Prema novoj Direktivi o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi predviđeno je da zaposlene osobe koje radi teškog zdravstvenog stanja njeguju člana obitelji ili osobu koja u kućanstvu živi s njima imaju pet dana plaćenog dopusta godišnje. U sklopu Direktive o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), koja je bila na snazi do 2.8.2022., nisu postojali minimalni standardi na razini EU-a, osim u slučaju "više sile" koja omogućava pravo na kratak dopust zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga zbog kojih je njihova neposredna prisutnost neophodna bez navođenja minimalnih zahtjeva za duljinu ili naknadu plaće. Neke zemlje članice, neovisno o nepostojanju minimalnih standarda, već su ranije regulirale pravo na dopust (najčešće tzv. bolovanje) zbog potrebe njege bolesnih članova obitelji. Stoga ćemo u tablici 7.3.1. dati prikaz postojećih prava na bolovanje radi skrbi o bolesnim članovima obitelji u EU-27 iz kojeg možemo vidjeti da postoje velike razlike u trajanju prava i

visine naknade. U svim zemljama – osim Belgije, Cipra, Francuske, Italije, Litve, Malte – dopust je plaćen i to često uz visoku razinu zamjenske stope dohotka. Primjerice, u Austriji, Hrvatskoj, Luksemburgu i Španjolskoj visina naknade je u pojedinim slučajevima u iznosu 100% prethodne zarade. U slučaju Finske duljina dopusta (4 dana) određena je zakonom, no visina plaćanja utvrđuje se kolektivnim ugovorima i obično zaposlenici imaju pravo na puni iznos plaće. Slično je i u Danskoj gdje većina ugovora o radu uključuje pravo na uzimanje jednog dana bolovanja radi njege bolesnog djeteta, dok javni službenici imaju pravo na dva dana uz puni iznos plaće.

Trajanje prava među državama članicama također znatno varira, a ponekad se i smanjuje kako djeca rastu (Hrvatska, Italija, Mađarska). U nekim zemljama se određuje po bolesti u trajanju između jednog dana u Danskoj i 60 dana u Hrvatskoj, dok se u ostalim zemljama određuju po godini uz znatne razlike (od 3 dana u Francuskoj do 120 dana u Švedskoj). Uvjeti za uzimanje dopusta također variraju, od zemalja u kojima je dopust dostupan u slučaju obične bolesti, do zemalja u kojima je ograničen na ozbiljnu ili terminalnu bolest ili njegu ovisnog srodnika (Koslowski i sur., 2021). U 22 države članice pravo na bolovanje uključuje i ostale članove obitelji, nerijetko u istom trajanju kao i u slučaju skrbi za dijete (Tablica 7.3.1.).

Tablica 7.3.1.

Zakonsko pravo na bolovanje radi skrbi o bolesnim/nesamostalnim članovima obitelji u zemljama članicama EU-a

Zemlja	Dopust za skrb o bolesnim/nesamostalnim članovima			
	Za djecu	Visina naknade	Za druge članove	Visina naknade
Austrija	2 tjedna po zaposleniku po godini za dijete ispod 12 godina.	100% zarade	1 tjedan po zaposleniku po godini.	100% zarade
	9 mjeseci za teško bolesno dijete (obnovljivo, do max. 27 mjeseci).	55% mjesečne neto zarade	6 mjeseci za smrtno bolesnog člana obitelji.	55% mjesečne neto zarade
Belgija	10 dana po zaposleniku po godini po obitelji za hitne slučajeve (npr. bolest,	-	10 dana po godini.	-

	nesreća, hospitalizacija).		1 do 12 mjeseci za teško bolesnog člana obitelji ili 2 mjeseca za palijativnu skrb.	€765,33 mjesečno
Bugarska	Do 60 kalendarskih dana po godini po obitelji.	80% mjesečne bruto plaće	Do 60 kalendarskih dana po godini po obitelji.	80% mjesečne bruto plaće
Cipar	7 dana po godini za hitne slučajeve.	-	7 dana po godini.	-
Češka	9 dana po bolesti za dijete ispod 10 godina.	60% zarade	9 dana za teško bolesnog srodnika kod kuće.	60% zarade
Danska	1 dan ili 2 dana (javni sektor) po bolesti.		X	
Estonija	14 dana po bolesti po obitelji za dijete ispod 12 godina. 3 dana po godini za dijete do 14 godina/ 6 dana do 14 godina (3+djece).	80% prosječne plaće €27,59 po danu	7 kalendarskih dana po bolesti za člana obitelji. 5 radnih dana po godini za skrb o srodniku s teškim invaliditetom.	80% prosječne plaće €27,59 po danu
Finska	4 dana po bolesti za dijete ispod 10 godina. Doplatka za njegu do 2,4 mjeseca za teške bolesti, hospitalizaciju ili rehabilitaciju.	70% plaće	Odsustvo radi brige o članu obitelji (trajanje nije navedeno).	-
Francuska	3 dana po godini za dijete ispod 16 godina. Do 3 godine u slučaju teške bolesti ili invaliditeta, do 310 dana plaćenog dopusta.	- €43,83- 52,08 po danu	Do 3 godine za skrb o smrtno bolesnom srodnika, do 310 dana plaćenog.	€43,83-52,08 po danu
Grčka				
Privatni sektor	6 do 14 dana po godini po roditelju u slučaju bolesti + 30 dana po godini u slučaju hospitalizacije.	-	6 do 14 dana po godini za nesamostalne članove obitelji.	-
Javni sektor	4 do 9 dana po godini po roditelju u slučaju bolesti. Do 22 dana po godini po roditelju čije dijete treba		22 dana po godini za supružnika s određenim medicinskim stanjem.	

	transfuzija/dijalizu/transplantaciju ili boluje od raka.			
Hrvatska	60 dana po bolesti u obitelji za dijete ispod 7 godina, 40 dana za dijete starije od 7 godina.	100-70% prosječne zarade	20 dana po bolesti supružnika + 7 dana godišnje u slučaju teške bolesti člana uže obitelji.	70% prosječne zarade
Italija	Neograničeno do 3.godine djeteta; 5 dana po godini za dijete od 3 do 8 godina.	-	Do 2 godine kroz cijeli radni vijek za ozbiljne obiteljske potrebe.	100% zarade
Irska	3 dana u 12 mjeseci po roditelju, 5 dana u 36 mjeseci.		Do 104 tjedna za nesamostalnog člana obitelji.	-
Latvija	14 do 21 dan po bolesti za dijete ispod 14 godina.	80% zarade	X	
Litva	2 tjedna po godini po zaposleniku za dijete ispod 14 godina.	-	X	
Luksemburg	12 dana za dijete mlađe od 4 godine; 18 dana za dijete mlađe od 13 godina; 5 dana za hospitalizirano dijete mlađe od 18 godina; do 52 tjedna za dijete s invaliditetom.	100% zarade	X	
Mađarska	Neograničeno do 14 dana po obitelji po godini, s obzirom na dob djeteta.	50-60% zarade	X	
Malta				
Javni sektor	Do 1 godine po roditelju za skrb o djetetu s invaliditetom	-	Do 1 godine po roditelju za skrb o supružniku ili roditelju	-
Privatni sektor	X		X	
Nizozemska	2x broj radnih sati u tjednu po godini 6x broj radnih sati po tjednu	70% zarade -	2x broj radnih sati u tjednu po godini 6x radnih sati u tjednu	70% zarade -
Njemačka	Do maksimalno 25 dana po godini po roditelju za dijete ispod 12 godina	70% bruto plaće	10 dana po bolesti + 6 mjeseci dugotrajne skrbi za srodnika ovisnog o skrbi drugih	-

Poljska	14 dana po godini po zaposleniku	80% zarade	14 dana po godini po zaposleniku	80% zarade
Portugal	30 dana po godini po obitelji za dijete mlađe od 12 godina + 15 dana za dijete starije od 12 godina	65% zarade	15 dana po godini za bliskog srodnika + 15 dana za suprugu s teškim invaliditetom ili kroničnom bolešću	-
Rumunjska	45 dana po godini po roditelju za dijete ispod 7 godina/ 16 godina za dijete s ozbiljnom bolešću/18 godina za dijete s invaliditetom.	85% zarade	X	
Slovačka	14 dana po bolesti (u dužem trajanju neplaćeni dopust)	55% dnevne zarade	14 dana po bolesti bliskog člana obitelji (u dužem trajanju neplaćeni dopust)	55% dnevne zarade
Slovenija	7 dana po bolesti /15 dana po bolesti za dijete s invaliditetom	80% zarade	15 dana po bolesti suprugu, a duže u iznimnim slučajevima	80% zarade
Španjolska	2 dana po bolesti, 4 dana po bolesti u slučaju putovanja; 3 dana za javni sektor.	100% zarade	2 do 4 dana po bolesti po radniku.	100% zarade
Švedska	120 dana po godini za dijete do 12 godina.	77,6% zarade	Pravo na dopust za skrb o bliskom (odraslom) srodniku koji je teško bolestan (100 dana)	-

Izvor: Koslowski i sur., 2021

8. RASPRAVA

Zaposlenici u nordijskim zemljama imaju manje poteškoća u ispunjavanju obiteljskih obaveza zbog vremena provedenog na poslu (Eurofound, 2017), posjeduju više autonomije u odlučivanju o načinu rada (Eurostat, 2019b) i uzimanju slobodnih dana na poslu (Eurostat, 2019c) uz veću učestalost rada na daljinu (Eurostat, 2020a). S druge strane, zaposlenici u bivšim socijalističkim državama rjeđe rade u nepunom radnom vremenu i na daljinu (Eurostat, 2020a, 2020b), imaju poteškoće u uzimanju slobodnih sati i dana s posla, a neravnoteža obiteljskih obaveza i plaćenog rada u tim zemljama, posebice u Hrvatskoj, od 2007. godine znatno se povećala za žene i muškarce

(Eurofound, 2017). U tom pogledu razlike između zemalja odražavaju različite sustave socijalnih režima u europskim zemljama (Esping-Andersen, 1999).

Unatoč potrebi implementiranja Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, recentnoj pandemiji i ubrzanom razvoju tehnologija koje većem broju radnika omogućuju da rade na daljinu, tek manji broj zemalja osigurava zaposlenicima ovakav način rada. Jedna od zemalja koja omogućava majkama da zatraže rad na daljinu je Bugarska (Kosłowski i sur., 2021). Ipak, statistika koja pokazuje kako najmanji udio zaposlenika u Bugarskoj radi na daljinu, ukazuje na implementacijski jaz. Iako su istraživanja pokazala da rad na daljinu ima povoljan učinak na smanjenje troškova (Kurland i Bailey, 1999) i može donijeti profit organizaciji (Meyer i sur., 2001) poslodavci pokazuju otpor prema uvođenju fleksibilnih oblika rada. S druge strane, nordijske zemlje u kojima je rad na daljinu puno učestaliji ne reguliraju takav oblik rada (osim Finske). Jedan od razloga može biti taj da je rad na daljinu puno zastupljeniji u nekim sektorima, poput IT-a, u kojima radi velik udio zaposlenika u Švedskoj, Danskoj i Finskoj (Eurofound, 2022).

U kontekstu implementacije Direktive, RH ide prema regulaciji rada na daljinu u svrhu usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Ipak, pregled studija ukazuje na mogućnost zamagljivanja granica između obiteljske i poslovne sfere korištenjem rada na daljinu (Kossek i sur., 2006, Lott, 2020), a što može rezultirati sukobom obiteljske i radne uloge i biti izvorom stresa (Kossek i sur., 2006). Stoga je važno procijeniti učinke koje će rad od kuće imati na zaposlenike, fizičko i mentalno zdravlje te rodnu ravnopravnost (CESI, 2022), posebice jer se pokazalo da rad na daljinu omogućuje majkama da zadrže posao dok istovremeno brinu o djeci i obavljaju kućanske poslove što može biti velik izvor stresa i preopterećenja (Ruppanner i sur., 2018).

Smanjenje broja radnih sati u bitnoj mjeri se ograničava na pravo na stanku za dojenje i rad u nepunom radnom vremenu. Statistika je pokazala puno veću rasprostranjenost rada u nepunom radnom vremenu kod žena (Eurostat, 2020b), a isto je u pogledu skraćivanja broja radnih sati radi skrbničkih obveza gdje je statistika pokazala da muškarci u bitno manjoj mjeri skraćuju radno vrijeme zbog brige o djetetu (Eurostat, 2018). U nordijskim zemljama nešto veći postotak muškaraca skraćuje radno vrijeme kako bi olakšali brigu o djeci što može biti odraz veće ravnopravnosti žena i muškaraca

u privatnoj sferi (Esping-Andersen, 1999). Prema zahtjevima Direktive, u RH se predlaže omogućavanje roditeljima da rade u nepunom radnom vremenu. Iako rad u nepunom radnom vremenu može imati povoljan učinak na usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada, može rezultirati tradicionalnom podjelom obaveza u kućanstvu (Hill i sur., 2004.), nižim plaćama i mirovinama (Warren i sur., 2001, prema Dobrotić, 2017), manjoj mogućnosti osposobljavanja i napredovanja u struci, manjoj sigurnosti radnog mjesta (OECD, 2011, prema Dobrotić, 2017), a što primarno negativno pogađa žene. Jedan od glavnih razloga zašto žene rade u nepunom radnom vremenu i/ili napuštaju tržište rada je činjenica da žene obavljaju, a što i društvo još uvijek u pravilu očekuje od njih, većinu kućanskih poslova i brigu o djeci (Scott i Clery, 2013, Dotti Sani i Treas, 2016). U Hrvatskoj je tradicionalna raspodjela obiteljskih obaveza također dodatni izvor stresa i prepreka punoj integraciji majki na tržište rada (Dobrotić, 2021). Međutim, u bivšim socijalističkim zemljama rodne razlike kod rada u nepunom radnom vremenu manje su izražene, što može biti odraz poticanja visoke stope sudjelovanja žena na tržištu rada i modela dvostrukog hranitelja s punim radnim vremenom (Esping Andersen, 1999). Portugal je dobar primjer rodne neutralnosti u reguliranju prava na fleksibilne oblike rada zbog obveze skrbi, koji je i očevima omogućio korištenje stanke za dojenje (Koslowski i sur., 2021). Pravo na bolovanje radi skrbi o bolesnom članu obitelji znatno varira u trajanju prava, visini naknade i uvjetima ostvarivanja. Zaposlenici s obvezom skrbi u mahom nordijskim zemljama (Danskoj i Finskoj) i Sloveniji percipiraju veću razinu fleksibilnosti u načinu rada i uzimanju dopusta nego u zemljama gdje to pravo nije plaćeno (Cipar) i bivšim socijalističkim zemljama (Mađarska, Poljska). Uz prethodno velikodušno (u trajanju i naknadi) regulirano pravo na bolovanje radi skrbi o bolesnom članu obitelji u RH, trenutni nacrt prijedloga Zakona o radu predlaže pet dana neplaćenog dopusta radi pružanja osobne skrbi članovima obitelji. Zbog toga što je neplaćeno, takvo rješenje ne ide uz zahtjeve Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i teže će doprinijeti usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada i rodnoj ravnopravnosti, a rezultirati će i manjim plaćama. S druge strane, postoji i plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje za važne osobne potrebe koje uključuje i težu bolest člana obitelji koji može imati povoljan učinak na usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19).

9. ZAKLJUČAK

U svjetlu Direktive o ravnoteži privatnog i poslovnog života roditelja i pružatelja skrbi fokus ovog rada je na fleksibilnim oblicima rada. Fleksibilni oblici rada javljaju se u različitim varijantama s obzirom na lokaciju, mjesto, količinu rada i kontinuitet odnosno slobodno vrijeme. Razlikuju se i s obzirom zadovoljavaju li potrebe poslodavca ili zaposlenika, a njihove implikacije, prikazane u pregledu prijašnjih istraživanja, daju mješovite nalaze. S jedne strane, korištenje fleksibilnih oblika rada može dovesti do željenih učinaka za organizaciju budući da pridonose smanjenju troškova, stopa odsustva s posla, bolovanja i fluktuacije zaposlenika. Pokazalo se da fleksibilni oblici rada imaju pozitivne ishode za mentalno i fizičko zdravlje te pridonose smanjenju stresa. Važnu ulogu imaju i kod zadržavanja žena na tržištu rada nakon što postanu majke, a njihova važnost (u svjetlu direktive) posebno se ističe kod usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. S druge strane, fleksibilni oblici rada, posebice rad u nepunom radnom vremenu, mogu rezultirati tradicionalnom podjelom obaveza u kućanstvu i nižim plaćama, a samim time i mirovinama. Korištenje fleksibilnih oblika rada može rezultirati zamagljivanjem granica između obiteljske i radne sfere, ponajviše kod rada od kuće, što se posebno istaknulo tijekom pandemije COVID-19 kada je njihova rasprostranjenost i upotreba porasla. Rasprostranjenost fleksibilnih oblika rada u zemljama članicama EU-a pokazuje određene obrasce. Zaposlenici u nordijskim zemljama percipiraju veću razinu autonomije u odlučivanju o načinu rada, dok je u bivšim socijalističkim zemljama razina autonomije puno niža, kao i stopa rada u nepunom radnom vremenu i rada na daljinu, uz otežano uzimanje slobodnih par sati ili dana na poslu.

Politike na razini EU-a vezane uz fleksibilne oblike rada razvijaju se postepeno – od postupnih i fragmentiranih intervencija s ulogom zaštite zaposlenika do eksplicitnih mjera za usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi uvodi pravo za zaposlenike s obvezom skrbi koje im omogućuje traženje fleksibilnih uvjeta rada. Pravo na traženje fleksibilnih oblika rada zaposlenicima omogućilo je tek 12 zemalja članica. Dok nekolicina njih nema nacrt zakona u svrhu implementacije Direktive, RH ide u smjeru promjena, preko oskudne regulacije fleksibilnih oblika rada i mjera zaštite

za roditelje do fleksibilizacije u pogledu zaposlenika radi lakšeg usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Pravo na stanku za dojenje uređeno je u većini (22) zemalja, dok mogućnost skraćivanja broja radnih sati radi obavljanja skrbničkih obaveza postoji tek u 13 zemalja. Iako neke prakse potiču očeve na korištenje ovih oblika rada, rodne razlike i dalje su vidljive. Najveće varijacije u regulaciji prava primjetne su kod analize prava na bolovanje zbog skrbi o bolesnom djetetu ili članu obitelji. Prava se znatno razlikuju s obzirom na duljinu trajanja i visinu naknade, a u Hrvatskoj je ono uređeno velikodušnije. Nedvojbeno je da Direktiva nudi polaznu točku za pokazivanje smjera o načinu na koji rad treba biti organiziran, no s obzirom na različitosti zemalja EU-a tek je za vidjeti koliko će se realna situacija promijeniti implementacijom.

U Hrvatskoj je, uz uvođenje fleksibilnih oblika rada, ključno razvijanje sveobuhvatnog sustava usluga skrbi, ali i sustavno podizanje razine znanja i svijesti o usklađivanju obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Konkretnije, u kontekstu trenutno predloženih izmjena Zakona o radu u RH, s obzirom na mješovite nalaze prijašnjih istraživanja, važno je dobro razumjeti te procijeniti učinke koje rad na daljinu/rad od kuće i rad u nepunom radnom vremenu može imati za zaposlenike i rodnu ravnopravnost te o njima voditi računa prilikom izrade konačnog propisa, ali i tijekom kasnije implementacije tih istih propisa. Isto tako, pitanje rodničkih razlika javlja se i kod uvođenja prava na rad u nepunom radnom vremenu te posebice u tom smislu treba ukazati na važnost razvijanja javnih usluga skrbi kako bi se roditelji (posebice majke) mogli potpuno uključiti na tržište rada bez smanjenja plaća i mirovina i uz veću mogućnost usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada. Potrebno je razmisliti i o mehanizmima zaštite od nepovoljnih učinaka rada od kuće na samo trajanje radnog vremena, ali i fizičko i mentalno zdravlje zaposlenika, primjerice, kroz prepoznavanje važnosti prava na isključivanje koje će za zaposlenike koji rade na daljinu osigurati jasniju regulaciju odvajanja posla od radnog vremena.

Popis grafova

Graf 4.1. <i>Zaposlene osobe prema stupnju fleksibilnosti u odlučivanju o radnom vremenu, 2019.....</i>	16
Graf 4.2. <i>Udio zaposlenika koji rade na nepuno radno vrijeme prema spolu, 2020.....</i>	17
Graf 4.3. <i>Udio zaposlenika koji rade na daljinu, 2020.....</i>	19
Graf 4.4. <i>Zaposlene osobe prema stupnju težine uzimanja jednog ili dva slobodna sata u kratkom roku, 2019.....</i>	20
Graf 4.5. <i>Zaposlene osobe prema stupnju težine korištenja jednog ili dva dana dopusta u kratkom roku, 2019.....</i>	21

Popis tablica

Tablica 5.1. <i>Regulatorni okvir vezan uz korištenje fleksibilnih oblika rada na razini EU-a</i>	26
Tablica 7.1.1. <i>Zakonsko pravo radnika na fleksibilne uvjete rada u zemljama članicama EU-a</i>	33
Tablica 7.2.1. <i>Zakonsko pravo na smanjenje broja radnih sati u zemljama članicama EU-a</i>	35
Tablica 7.3.1. <i>Zakonsko pravo na bolovanje radi skrbi o bolesnim/nesamostalnim članovima obitelji u zemljama članicama EU-a</i>	38

Literatura:

1. Almer, E.D., Kaplan, S.E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting* , 14(1), 1–34.
2. Austin-Egole, I. S., Iheriohanma, E. B. J., Chinedu, N. (2020). Flexible Working Arrangments and Organizational Performance: An Overview. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 25(5), 50-59.
3. 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*, 67, 184-200
4. 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.
5. Avendano, M., Panico, L. (2018). Do flexible work policies improve parents' health? A natural experiment based on the UK Millennium Cohort Study. *Journal of Epidemiology & Community Health* 72, 244–51.
6. Avery, C., Zabel, D. (2001). *The flexible workplace: A sourcebook of information and research*. Westport, CT: Quorum
7. Bakker, A. B. (2015). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 839–843.
8. Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125–182.
9. Beauregard, T.A., Henry, L.C. (2009). Making the link between worklife balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review* 19(1), 9– 22.
10. Bloom, N., Van Reenen, J. (2006). Management practices, work-life balance and productivity: A review of some recent evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, 22, 457- 482.

11. Boltz, M., Cockx, B., Diaz, A.M., Salas, L.M. (2020). *How does working time flexibility affect workers' productivity in a routine job?* Evidence from a field experiment. *British Journal of Industrial Relations*.
12. Budig, M.J., England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 66(2), 204– 25.
13. CESI (2022). *Zakon o radu – rodna analiza*. Posjećeno na mrežnoj stranici: <http://www.cesi.hr/zakon-o-radu-rodna-analiza/>
14. Chung, H. (2017). *Work autonomy, flexibility and work- life balance final report*. Canterbury: University of Kent.
15. Chung, H. (2020). Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. *Social Indicators Research* 151, 521– 45.
16. Chung, H. (2021). *National contexts moderating the association between flexible working and work- family conflict among caregivers across 30 European countries*. SocArxiv.
17. Chung, H. (2022). *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-) Exploitation*. Policy Press. Bristol: University of Bristol.
18. 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.
19. Chung, H., van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365–381
20. Chandola, T., Booker, C.L., Kumari, M., Benzeval, M. (2019). Are flexible work 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– 99.
21. Clark, S.C. (2000). Work/ family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations* 53(6), 747– 70.
22. Cooper, R., Baird, M. (2015). Bringing the 'right to request' flexible working arrangements to life: From policies to practices. *Employee Relations* 37(5), 568– 81.

23. 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.
24. Dalton, D. R., Mesch, D. J. (1990). The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 35, 370–387.
25. den Dulk, L., Peters, P., Poutsma, E., (2012). Variations in adoption of workplace work–family arrangements in Europe: the influence of welfare-state regime and organizational characteristics, *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (13), 2785-2808.
26. den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31, 478– 494.
27. 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– 74.
28. Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena. *Službeni list Europske unije*, L 299/9
29. Direktiva Vijeća 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom. *Službeni list Europske Unije*, L 014/9
30. Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji. *Službeni list Europske unije*, L 186/105
31. 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
32. Dobrotić, I. (2017). *Posao ili obitelj? Uloga i važnost politika usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada*, (brošura).
33. Dobrotić, I. (2019). Obiteljska politika Hrvatske. U G. Bežovan (ur.), *Socijalna politika Hrvatske* (str.337-398). Zagreb: Pravni fakultet.

34. Dobrotić, I. (2021). "Rastuća (ne)vidljiva većina"? Nesigurna i netipična zaposlenost i roditeljstvo. InCARE report. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://www.incare-pyc.eu/wp-content/uploads/2021/02/InCARE-report-final-web.pdf>
35. Dotti Sani, G.M., Treas, J. (2016). Educational gradients in parents' child-care time across countries, 1965– 2012. *Journal of Marriage and Family* 78(4), 1083– 96.
36. 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– 79.
37. Eurofound (2017). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
38. Eurofound (2020). *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*, New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
39. Eurofound (2021a). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
40. Eurofound (2021b). *Restructuring related legislation*. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation>
41. Eurofound (2022). *Telework and teleworkability during COVID: An analysis using LFS dana*. Working paper. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef22041.pdf>
42. Europska komisija (2019). *What is the Work-life Balance Directive?* Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>
43. Europska komisija (2022a). *Working Conditions - Part-Time Work*. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=203>

44. Europska komisija (2022b). *Work-life balance*. Posjećeno na mrežnoj stranici:
[https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&more-
Documents=yes](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&more-Documents=yes)
45. Europska komisija (2022c). *Flexicurity*. Posjećeno na mrežnoj stranici:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>
46. Europska komisija (2022d). *Working Conditions - Working Time Directive*.
Posjećeno na mrežnoj stranici:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>
47. Europska komisija (2022e). *Transparent and predictable working conditions*.
Posjećeno na mrežnoj stranici:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313>
48. Eurostat (2018). *Reconciliation of work and family life – statistics*. Posjećeno
na mrežnoj stranici: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-
explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-
_statistics#Childcare_responsibilities_effect_work_arrangements](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics#Childcare_responsibilities_effect_work_arrangements)
49. Eurostat (2019a). *Flexibility at work*. Posjećeno na mrežnoj stranici:
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-
explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics)
50. Eurostat (2019b). *Persons in employment by working time flexibility, educational attainment level and professional status*. Posjećeno na mrežnoj stranici:
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_19fxwt01/default/table?la
ng=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_19fxwt01/default/table?lang=en)
51. Eurostat (2019c). *Persons in employment by level of difficulty to take one or two hours off at short notice, educational attainment level and professional status*. Posjećeno na mrežnoj stranici:
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSO_19FXWT04/default/ta
ble?lang=en&category=labour.employ.lfso.lfso_19.lfso_19fxwt](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSO_19FXWT04/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfso.lfso_19.lfso_19fxwt)
52. Eurostat (2019d). *Persons in employment by level of difficulty to take one or two days of leave at short notice, educational attainment level and professional status*. Posjećeno na mrežnoj stranici:

- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSO_19FXWT07/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfso.lfso_19.lfso_19fxwt
53. Eurostat (2020a). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. Posjećeno na mrežnoj stranici:
<https://data.europa.eu/data/datasets/orjjzgd3cnximvsokdfxw?locale=en>
54. Eurostat (2020b). *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age*. Posjećeno na mrežnoj stranici:
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
55. EIGE (2019). *Work-life balance/Flexible working arrangements*. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/flexible-working-arrangements>
56. Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford and New York: Oxford University Press.
57. Etzion, D. (2003). Annual vacation: Duration of relief from job stressors and burnout. *Anxiety, Stress & Coping. An International Journal*, 16(2), 213-226
58. 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.
59. 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– 41.
60. Gardiner, J., Tomlinson, J. (2009). Organizational approaches to flexible working: Perspectives of equality and diversity managers in the UK. *Equal Opportunities International*, 28(8), 671-686
61. Greene, C. N. (1984). Effects of Alternative Work Schedules: A Field Experiment. *Academy of Management Proceedings*, 8(1), 269–273.
62. Grönlund, A., Öun, I. (2010). Rethinking work- family conflict: Dual earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. *Journal of European Social Policy* 20(3), 179– 95
63. Halpern, D.F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157–168.

64. Henz, U. (2006). Informal caregiving at working age: Effects of job characteristics and family configuration. *Journal of Marriage and Family* 68(2), 411– 29.
65. ILO (2011). International Labour Organization Working time in the twenty-first century: Discussion report for the tripartite meeting of experts on working-time arrangements 2011. Geneva: International Labour Office.
66. Ius Laboris (2022). *Implementing the work-life balance directive across Europe*. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://iuslaboris.com/insights/implementing-the-work-life-balance-directive-across-europe/>
67. Jones, M.K. (2008). Disability and the labour market: A review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies* 35(5), 405– 24.
68. Kanjuo Mrčela, A., Černigoj Sadar, N. (2012). Problemi roditelja pri usklađivanju plaćenog rada i obiteljskog života u Sloveniji. *Revija za socijalnu politiku*, 19(1), 49-72.
69. Kelliher, C., de Menezes, L.M. (2019). *Flexible working in organisations: A research overview*. Abingdon: Routledge.
70. Kelliher, C., Richardson, J., Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work- life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal* 79(2), 97–112.
71. Kerkhofs, M., Chung, H., Ester, P. (2008). Working time flexibility across Europe: A typology using firm- level data. *Industrial Relations Journal* 39(6), 569– 85.
72. Kopleman, R. (1985). Alternative work schedules and productivity: A review of the evidence. 150-165.
73. 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– 67
74. Kossek, E. E., Michel, J. (2011). Flexible work scheduling. U S. Zedeck (ur.), *Handbook of industrial-organizational Psychology, 1*, 535-572. Washington, DC: American Psychological Association

75. 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*.
76. Kossek, E.E., Ollier- Malaterre, A. (2019). Desperately seeking sustainable careers: Redesigning professional jobs for the collaborative crafting of reduced- load work. *Journal of Vocational Behavior* 117, 1–15.
77. Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Moss, P. (2021). *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*. DOI: 10.18445/20210817-144100-0. Available at: www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2021/
78. Kotey, B., Sharma, B. (2016). Predictors of flexible working arrangement, provision in small and medium enterprises (SMEs). *The International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2753– 2770.
79. Krausz, M., Sagie, A., Biderman, Y. (2000). Actual and preferred work scheduling control as determinants of job related attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 1–11.
80. Kurland, N., Bailey, D. (1999). Telework: The advantages of working here, there, anywhere and anytime. *Organizational Dynamics*, 28, 53-68.
81. Laklija, M., Dobrotić, I. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (1), 45-63.
82. Lee, M., MacDermid, S., Buck, M. (2000). Organizational paradigms of reduced-load work: Accommodation, elaboration, and transformation. *Academy of Management Journal*, 43, 1211-1226
83. Lewis, S. (2003). Flexible Working arrangements: Implementation, outcomes, and management. U C. Cooper i I. Robertson (ur.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (str. 1–28). Manchester Metropolitan University.
84. Lott, Y. (2020). Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working- time arrangements and cognitive work- to- home spillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research*, 151, 471– 94.

85. Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Luis-Carnicer, P., Vela-Jimenez, M. (2007a). Teleworking and workplace flexibility: A study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36, 42-64.
86. Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Luis-Carnicer, P., Vela-Jimenez, M. (2007b). Telework, human resource flexibility and firm performance. *New Technology, Work and Performance*, 22, 208-223.
87. Tkalec, K. (2000). Europska strategija zapošljavanja. *Revija za socijalnu politiku*, 7 (3), 347-351
88. Masuda, A.D., Poelmans, S.A., Allen, T.D., Spector, P.E., Lapierre, L.M., Cooper, C.L., (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work- to- family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied Psychology* 61(1), 1– 29.
89. Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S., MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of FWAs in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138-161
90. Meiksins, P., Whalley, P. (2002). *Putting work in its place: A quiet revolution*. Ithaca, NY: Cornell University Press
91. Meyer, C., Mukerjee, S., Sestero, A. (2001). Work-family benefits: Which ones maximise profits? *Journal of Managerial Issues* , 13(1), 28–44.
92. Miani, C., Hoorens, S. (2014). Parents at work: Men and women participating in the labour force. Short statistical report No.2 Prepared for the European Commission Directorate General – Justice and Fundamental Rights. RAND Europe.
93. Moen, P., Kelly, E.L., Lee, S- R., Oakes, J.M., Fan, W., Bray, J., (2017). Can a flexibility/ support initiative reduce turnover intentions and exits? Results from the work, family, and health network. *Social Problems* 64(1), 53– 85.
94. Moore, J. (2006). Homeworking and work–life balance: Does it add to quality of life? *Revue Europeene de Psychologie Appliquee*, 56(1), 5–13.
95. Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (2022). Dostupan na e-savjetovanju: <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>

96. Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J.K., Pruitt, P.H. (2002). *Beyond work-family balance: Advancing gender equity and work performance*. San Francisco: John Wiley & Sons.
97. Rothausen, T. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. *Journal of Vocational Behaviour*, 44, 317-336
98. Ruppanner, L., Lee, R., Huffman, M. (2018). Do mothers benefit from flexible work? Cross-national evidence for work time, job quality, and satisfaction. *International Journal of Sociology* 48(2), 170– 87.
99. Scott, J., Clery, E. (2013). Gender roles: An incomplete revolution? *British Social Attitude* 30. London: NatCen.
100. Smith, C. S., Folkard, S., Tucker, P., Evans, M. S. (2010). Work schedules, health and safety. U L. E. Tetrick, J. C. Quick (ur.), *Handbook of occupational health psychology*, (str.185-204). Washington, DC: American Psychological Association
101. Sparks, K., Faragher, B., Cooper, C.L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489–509
102. Stavrou, E. T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: A crossnational study of the European work context. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 923-947.
103. 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, 383–402.
104. Vidas, I. (2022). *Istaknuto iz Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu*. Posjećeno na mrežnoj stranici: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/51845>
105. Zakon o radu, *Narodne novine*, 93/14, 127/17, 98/19
106. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014, 59/17, 37/20

107. Yamauchi, C. (2010). The availability of child care centers, perceived search costs and parental life satisfaction. *Review of Economics of the Household* 8(2), 231– 53.
108. Yucel, D., Chung, H. (2021). Working from home, work–family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family*. Online first. 1–32.

Popis kratica

CEEP	Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem
eng	engleski
ETUC	Europska konfederacija sindikata
EU	Europska unija
ICT	Informacijsko komunikacijske tehnologije
ILO	Međunarodna organizacija rada
OECD	Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj
RH	Republika Hrvatska
UNICE	Savez europskih poslodavačkih i industrijskih federacija
WHO	Svjetska zdravstvena organizacija