

Policy smjernice za unaprjeđenje javno-političkog okvira usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obaveza muškaraca i žena

6. Policy smjernice usklađivanja poslovnog i obiteljskog života muškaraca i žena

Policy smjernice izradila:

mr.sc. Suzana Kunac, Peta disciplina



Zagreb, ožujak, 2023.

Sadržaj:

Uvod	3
2. Opis problema	4
3. Policy smjernice	10

Uvod

U ovom dokumentu donosimo policy smjernice koje su proizišle iz pregleda međunarodnih, europskih i nacionalnih policy dokumenta, relevantnih znanstvenih istraživanja, te najvažnijih saznanja objedinjenih u: "Istraživanju mjera javnih politika usmjerenih na usklađivanju privatne i poslovne sfere života, s posebnim naglaskom na obitelji sa zavisnom djecom"; "Ispitivanju javnog mnijenja i potreba roditelja maloljetne djece – istraživački izvještaj"; "Istraživanju mjera i pokazatelja za usklađivanje privatnog i poslovnog života za europskoj, nacionalnoj i regionalnoj razini - istraživački izvještaj" koje je za potrebe projekta "Utjecaj javnih politika na kvalitetu obiteljskog i radnog života te na demografsku sliku Hrvatske - prostori promjene" proveo Odjel za sociologiju Sveučilišta u Zadru. Projekt "Utjecaj javnih politika na kvalitetu obiteljskog i radnog života te na demografsku sliku Hrvatske - prostori promjene" se provodi u suradnji udruge B.a.B.e. Budi aktivna. Budi emancipiran., Sveučilišta u Zadru, Udruge za ljudska prava i građansku participaciju PaRiter, Udruge 'HERA' Križevci Za zaštitu i promicanje ljudskih prava, Centra za građanske inicijative Poreč, Ženske udruga "IZVOR", Domine - organizacije za promicanje ženskih prava, Prostor rodne i medijske kulture K- Zona, Mreže mladih Hrvatske, Hrvatske udruga poslovnih žena Krug - te Vukovarsko srijemske županije i Grada Novske.

U ovom dokumentu se opisuju problemi i definiraju policy smjernice u odnosu na usklađivanja poslovnog i obiteljskog života muškaraca i žena.

2. Opis problema

Odjel za sociologiju Sveučilišta u Zadru proveo je za potrebe projekta "Utjecaj javnih politika na kvalitetu obiteljskog i radnog života te na demografsku sliku Hrvatske - prostori promjene" istraživanje literature o usklađivanju privatnog i poslovnog života (2021.) iz kojeg uvodno prenosimo ključne nalaze. Velike promjene odmah poslije rata nastupile su i u Hrvatskoj budući je uključivanje žena u plaćeni rad bila jedna od prioritarnih politika SFRJ. Politika Jugoslavije fokusirala se na nejednakosti na radnom mjestu, u obrazovanju i povećanje opsega socijalnih servisa, no tzv. „privatna sfera“, tj. položaj žene unutar obitelji nije zrcalila promjene u sferi plaćenog rada. Žene su bile suočene s dvostrukim teretom, uključene su u plaćeni rad, a čekali su ih i stari zadatci kućanskog rada po povratku s posla. Rodna segregacija zanimanja u SFRJ preslikavala je prakse kapitalističkih zemalja u kojima su žene bile nadzastupljene u potplaćenim granama – u tekstilnoj industriji, obrazovanju, zdravstvu i sl. (takozvana horizontalna segregacija pretpostavlja visoku zatupljenost muškaraca ili žena unutar pojedinog zanimanja, gospodarske grane ili sektora, a termin vertikalna segregacija, s druge strane označava podjelu muškaraca i žena unutar istog sektora (npr. učiteljice i ravnateljice) (Massey, Hahn i Sekulić, 1995.).

I dok kroz dvadeseto stoljeće diljem EU raste broj sati koje žene provode u plaćenom radu, vrijeme koje muškarci provode u plaćenom radu stagnira u skladu s regulacijama radnog prava i povećanim brojem muškaraca koji provode dulje vrijeme u obrazovanju. Ipak, do izjednačavanja nije došlo, 2019. godine 68.2% žena i 79.6% muškaraca u EU radilo je plaćeni posao, dok su u Hrvatskoj, koja se desetljećima bori s visokom nezaposlenošću, brojevi bili 61.6% za žene i 72% za muškarce.

Unatoč nikad većem broju obrazovanih žena i nikad većem udjelu žena na tržištu rada, u europskim zemljama s najpovoljnijim omjerima žene i dalje rade više od 60% neplaćenog rada i manje od 40% plaćenog rada. Prognoze o izjednačavanju položaja muškaraca i žena u

kućanstvu i na tržištu rada - bilo kao rezultat smanjenja opsega kućanskog posla upotrebom strojeva i korištenjem socijalnih usluga, bilo izjednačavanjem odnosa među spolovima ulaskom žena na tržište rada - nisu se ostvarile.

Podaci iz Ankete o radnoj snazi EU iz 2017. godine ukazuju kako su zaposleni muškarci provodili prosječno 41.2 sati tjedno u plaćenom radu, dok su zaposlene žene u istom razdoblju radile 33.7 sati. U zemljama poput Nizozemske, Njemačke i Belgije razlike između muškaraca i žena su još izraženije dok skandinavske zemlje i zemlje istočne Europe pokazuju nešto manji jaz. Situacija u neplaćenom radu je obrnuta, podaci EWCS pokazuju kako žene u EU prosječno rade neplaćene poslove 22 sata tjedno, dok muškarci na istim poslovima provode tek 9 sati tjedno. U Skandinavskim zemljama ova je razlika manja i žene kod kuće rade u prosjeku 6 do 8 sati više od muškaraca, no na jugu Europe - u Italiji, Hrvatskoj, Grčkoj, Cipru – žene koje su zaposlene provode preko 15 sati više od muškaraca u neplaćenom radu. Ako uzmemo bilans stanja ukupnog plaćenog i neplaćenog rada zaposlenih muškaraca i žena na razini EU i tome dodamo vrijeme provedeno na putu na posao, žene svaki tjedan rade 5 sati više od muškaraca, ukupno 58 sati (muškarci rade 53 sata). Međutim, politike usklađivanja poslovnog i obiteljskog života daleko su od zbroja radnih sati, budući su zbog neadekvatnog vrednovanja rada u kućanstvu, žene za veću količinu rada nagrađene nižim mirovinama (2019. godine čak 29%), kraćim radnim stažom, prekarnim poslovima i podcjenjivanjem njihovog rada kao "ljubavi", "prirode" ili "brige". Hrvatska pozicija posebno je zanimljiva - iako zaposlene žene u Hrvatskoj provode više vremena od prosjeka EU na plaćenim poslovima, tek 4 sata manje od muškaraca, provode 16 sati više od muškaraca baveći se neplaćenim radom, produbljujući ukupni jaz u plaćenom i neplaćenom radu na čak 12 sati, dvostruko premašujući prosječni europski jaz. Podaci kontinuirano pokazuju kako žene u Hrvatskoj obavljaju većinu kućanskih poslova. Istraživanje koje su proveli Tomić Koludrović i suradnici (2018.) pokazalo je kako 18,7% muškaraca i čak 32,7% žena (jedna od tri žene) ima manje od 4 sata tjedno na raspolaganju za sebe i svoje interese (vježbanje, čitanje, gledanje televizije, izlazak i sl.). Nalazi su slični diljem

EU, u svih 13 zemalja uključenih u HETUS istraživanje muškarci imaju više slobodnog vremena nego žene. Kao posebno upozorenje oko negativnog utjecaja ovakve podjele kućanskog rada na dobrobit žena treba uzeti podatak od Klasnić (2017.) kako je svaka druga žena barem jednom znatno smanjila količinu sna na duže vremensko razdoblje kako bi uspjela odraditi sve kućanske i obiteljske obaveze. Osim nedostatka vremena za sebe i neispavanosti, neposredne posljedice opterećenja obaju uloga na ženu uključuju i stres, nedostatak koncentracije, nedostatak vremena za druženje s obitelji i prijateljima, kao i zaboravljanje bitnih informacija ili obaveza.

Posljednjih nekoliko desetljeća istraživanje kućanskog rada pretendira obuhvatiti nepravedno zapostavljene elemente kućanskog rada. Jedan od elemenata kućanskog rada koji je posebno u fokusu istraživača, „nevidljivi“ je rad potreban da bi se izvele aktivnosti koje istraživači tradicionalno bilježe pod kućanskim radom. Kako naglašavaju istraživačice koje se bave ovim problemom – nijedan obrok nije skuhan, stan pospremljen ili vannastavna aktivnost organizirana bez da je uložena određena količina rada u formi anticipiranja potreba, planiranja, organiziranja. Neki istraživači ovo će nazvati „upravljanjem zadacima“ i prozvati žene menadžericama kućanstva. Drugi će tvrditi da se ne radi tek o nadziranju zadataka, već da postoji cijeli niz aktivnosti koje možemo okarakterizirati mentalnim radom poput predviđanja potreba kućanstva, utvrđivanja mogućnosti za njihovo ispunjavanje, donošenja odluka i praćenja napretka (Damingar, 2019.). Emotivni rad, s druge strane, usmjeren je na „poboljšanje emocionalne dobrobiti drugih i pružanje emocionalne podrške“ (Erickson, 1993.) te su istraživanja potvrdila kako emotivan rad u braku pozitivno korelira s osjećajem dobrobiti partnera (Minnotte i dr., 2010.). U svakodnevnom govoru, emotivni rad se naturalizira kroz termine poput „brige“ i „ljubavi“ čime se umanjuje trud i vještina koja ulaze u njegovo svakodnevno provođenje. Problem s istraživanjem kognitivnog i emotivnog rada je da se često radi o pozadinskim, nevidljivim aktivnostima koje se rade paralelno uz druge aktivnosti što ih čini kompleksnim za istraživanje općenito, a posebno za mjerenje. Upravo u ovim

karakteristikama emotivnog i kognitivnog rada treba tražiti razloge njegove marginaliziranosti unutar istraživanja o kućanskom radu.

Rezultati ispitivanja javnog mnijenja provedenog u sklopu projekta "Utjecaj javnih politika na kvalitetu obiteljskog i radnog života te na demografsku sliku Hrvatske - prostori promjene" (2022.) Odjela za sociologiju Sveučilišta u Zadru pokazuju da je velika većina ispitanika/ca u uzorku po radnom statusu trenutno zaposlena (79,4%), bilo kod poslodavca, u obiteljskom poslu ili samozaposlena, dok je ostatak ispitanika izvan neposrednog sudjelovanja u plaćenom radu. Kada je riječ o raspodjeli po spolu, vidljiva je veća zaposlenost muškaraca (90%) u odnosu na žene (72,3%), dok je kod nezaposlenih ispitanika/ca situacija obrnuta, to jest, udio muškaraca koji traži posao iznosi 4,4% u odnosu na 12,8% žena. Također, rezultati istraživanja su pokazali prethodno poznate asimetrije kao što je prevaga žena u kategoriji rada u kućanstvu, brige o djeci i/li o drugim osobama (9,9% žena naspram 0,3% muškaraca), onih na roditeljskom/roditeljskom dopustu (1,4% žena naprama 0,1% muškaraca), te u kategorijama roditelja njegovatelja i odgojitelja premda je ukupan broj takvih ispitanika/ca u uzorku veoma nizak. Na neodređeno vrijeme zaposleno je 90,4% muškaraca i 82,9% žena dok je na određeno zaposleno nešto više žena (14,6%) nego muškaraca (8%). Najmanji broj ispitanika/ca je zaposleno povremeno ili sezonski, ukupno njih 1,7%. Neprijavljeno zaposlenje ispitivalo se za vremensko razdoblje od godinu dana, a rezultati pokazuju da je rad „na crno“ u tom periodu obavljalo 15,1% ispitanika/ca, od čega 18,5% muškaraca i 12,6% žena. Rad u standardnoj jutarnjoj smjeni, koji uvelike olakšava usklađivanje poslovnih obaveza i brige o djeci privilegija je visokoobrazovanih ispitanika, kojih 65% radi u tom aranžmanu u odnosu na 50% ispitanika s srednjom stručnom spremom i 47% s osnovnom školom. S druge strane, 30% ispitanika sa srednjom stručnom spremom i 20% s visokom i višom radi u „rotirajućim“ smjenama. Naglasimo još kako je za Hrvatsku karakteristična široka rasprostranjenost rada u smjenama (27%), dok je prosjek ispitanika unutar EU koji rade u smjenama 18%. Većinu ispitanika (54,7%) su u posljednjih mjesec dana poslodavci kontaktirali izvan radnog vremena. Najčešće

se to događalo nekoliko puta tijekom mjeseca (27,1%), dok je vrlo često to bio slučaj kod 16,7% ispitanih. Također, češće su poslodavci kontaktirali van radnog vremena muškarce u odnosu na žene. Više od polovice ispitanika s višom ili visokom školom u posljednjih mjesec dana bili su u situaciji u kojoj ih je poslodavac kontaktirao izvan radnog vremena. Iz grafičkog prikaza je vidljivo da se u takvim situacijama češće nalaze visokoobrazovani ispitanici nego oni sa završenom srednjom ili osnovnom školom. Zahtjevi poslodavaca za obavljanjem dodatnih poslova izvan radnog vremena onemogućuju radnicima/cama uspostavljanje ravnoteže između profesionalnog i obiteljskog života. Učestalo „prelijevanje“ profesionalne sfere u privatnu i potreba za dodatnim radom za poslodavca od kuće izvan radnog vremena ukazuje da radnici/e često rade više od propisanog radnog vremena što može dovesti do većeg opterećenja radnika/ca, umora, stresa i nezadovoljstva profesionalnim obvezama. Prema podacima u posljednjih mjesec dana vrlo često je trebalo raditi od kuće oko 10% ispitanih, nekoliko puta oko 15,5% ispitanika i jednom 5%. Prekovremenom radu u posljednjih mjesec dana bilo je izloženo oko 46,1% ispitanika (i to nekoliko puta njih oko 25,6%, puno puta/vrlo često 9,6% ispitanika i jednom u posljednjih mjesec dana oko 10,9% ispitanika/ca radilo je prekovremeno). Postotak ispitanika/ca koji su jednom, često ili nekoliko puta radili prekovremeno u posljednjih mjesec dana ukazuju na znatnu zastupljenost i učestalost prekovremenog rada u Hrvatskoj na koji radnici/e najčešće pristaju zbog straha od gubitka posla.

Muškarci češće imaju mogućnost uzeti sat ili dva tijekom radnog vremena za rješavanje privatnih stvari (uvijek to može 39,8% muškaraca u odnosu na 29,2% žena). Također, oko 32% žena i 22% muškaraca je zaposleno kod poslodavca koji im ne daje mogućnost da odvoje sat ili dva tijekom radnog vremena za rješavanje privatnih ili obiteljskih stvari. Kada pogledamo po spolu, veći postotak žena nego muškaraca nikada nije u mogućnosti uzeti sat ili dva tijekom radnog vremena za rješavanje obiteljskih ili osobnih stvari (17,1% žena, u odnosu na 7,2% muškaraca).

Iz rezultata uočavamo da je kod žena izraženija neravnoteža između privatnog/obiteljskog i profesionalnog života, odnosno veći je utjecaj obiteljskih obveza na posao kao i što je veći utjecaj posla na obiteljsku sferu nego što je to kod muškaraca slučaj. Ovi rezultati u skladu su s prijašnjim istraživanjima koja su potvrdila da zaposlene žene imaju više izražen sukob radne i obiteljske uloge od zaposlenih muškaraca. Međutim, rezultati također sugeriraju da postoji značajnije prelijevanje pritiska s posla u obiteljski život nego obrnuto. U tom kontekstu naglasak javnih politika bi bio usmjeren na poboljšanje uvjeta rada zaposlenih roditelja. U svrhu detaljnije analize odnosa radnih uvjeta i konflikta obiteljske i radne uloge navedene čestice su analizirane s obzirom na radne uvjete zaposlenih osoba.

Organizacija radnog dana i planiranje radnih smjena ima važnu ulogu u percepciji ravnoteže obiteljskog i profesionalnog života. U skladu s tim, rezultati ovog istraživanja pokazuju da ispitanici koji rade u jutarnjoj smjeni imaju manje izražen sukob radnih i obiteljskih uloga, dok je taj konflikt značajno izraženiji kod ispitanika koji imaju fleksibilno radno vrijeme koje mogu samostalno organizirati.

Dobiveni rezultati pokazuju da produžavanje radnog vremena dovodi do većeg prelijevanja profesionalnog života na obiteljski. Ispitanici koji su imali kraću pauzu između dva radna dana češće su naglasili kako se nastavljaju brinuti oko posla i nakon njegova završetka, kako se osjećaju preumorno za obavljanje kućanskih poslova te da ih prati osjećaj nedovoljne posvećenosti obitelji.

Za žene je neprilagođenost uvjeta rada kod poslodavca u većoj mjeri prepreka u planiranju i usklađivanju obiteljskih obaveza, što je posebno vidljivo kod ispitanica koje procjenjuju da su zbog obiteljskih obaveza propustile priliku za napredovanjem ili boljim poslom – njih 27% u odnosu na 13% muškaraca koji jednako procjenjuju za sebe.

3. Policy smjernice

U tom kontekstu policy smjernice se odnose na:

1. Poticanje poslodavaca da muškarce i žene s djecom do 3 godine starosti koliko i kad god je to moguće u tom periodu raspoređuju kontinuirano u jutarnju smjenu.
2. Poticanje poslodavaca da muškarce i žene s djecom do 3 godine starosti koliko i kad god je to moguće u tom periodu ne raspoređuju na rad nedjeljom.
3. Poticanje poslodavaca da muškarce i žene s djecom do 3 godine starosti koliko god je to moguće u tom periodu ne angažiraju u prekovremenom radu i dodatnom radu od kuće izvan radnog vremena, osim u situacijama kada postoji jasna suglasnost i u konačnici odluka zaposlenika/ce o tome da želi raditi prekovremeno.
4. Poticati poslodavce na rad na pola radnog vremena i fleksibilan rad za muškarce i žene s djecom do 3 godine starosti s ciljem osiguravanja podrške usklađivanju poslovnog i privatnog života, a ne dodatnog opterećenja i pritiska zbog vremenskog i prostornog preklapanja poslovnih i obiteljskih zadataka.