

Zašto su važni očevi dopusti i kvote? Komparativni pregled shema dopusta za očeve u europskim zemljama te čimbenika i učinaka njihova korištenja

Ivana DOBROTIĆ 

*Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu,
Hrvatska*

ivana.dobrotic@pravo.hr

Mirna VARGA 

*studentica (Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u
Zagrebu, Hrvatska)*

mirna.varga@gmail.com

Prijedlog europske direktive o ravnoteži poslovnog i privatnog života iz 2017. godine predlaže uvođenje četiri mjeseca neprenosivoga, plaćenog roditeljskog dopusta za svakoga zaposlenog roditelja (tzv. kvota) te deset dana plaćenoga oćevog dopusta, opravdavajući to potrebom poboljšanja položaja žena na tržištu rada. Usvajanje direktive tražilo bi od Hrvatske uvođenje deset dana dopusta za očeve te produljivanje postojećih kvota s dva na četiri mjeseca. Hrvatska isprva nije dala bezrezervnu potporu prijedlogu te direktive, a argumenti koji su se iznosili upućivali su na izraženo tradicionalno poimanje uloge očeva u najranijoj dobi djeteta, nedovoljno poznavanje čimbenika korištenja dopusta kod očeva te mogućih učinaka predloženih odredbi. Stoga ovaj rad daje doprinos toj raspravi sagledavajući sheme dopusta u europskim zemljama, ponajprije čimbenika te učinaka očeva korištenja dopusta. Korištenje je dopusta kod očeva ponajprije određeno samom shemom dopusta, pri čemu najbolje rezultate postižu zemlje koje imaju oćev dopust i/ili načelo neprenosivosti unutar sheme roditeljskog dopusta (tzv. kvote), ali samo kad te dopuste prate visoke zamjenske stope dohotka. Mogućnost ostvarivanja prava na dopuste određuju i socioekonomska i sociodemografska obilježja, obilježja radnog mjesta te preferencije i stavovi roditelja i njihove okoline. Korištenje dopusta nosi brojne koristi kako za položaj žena na tržištu rada, tako za samu dobrobit djeteta te očeva i partnerica. Izneseni rezultati pokazuju potrebu reforme hrvatske sheme dopusta radi širenja prava očeva, ali i djelovanja na promjenu ideala roditeljstva te normi i praksi na radnom mjestu, kako bi one postale otvorenijima spram očeva koji koriste dopuste te ih na to i poticale.

Ključne riječi: oćev dopust, očeve kvote, roditeljski dopusti, rodna ravnopravnost, dobrobit djeteta

1. Uvod

Sheme roditeljskih, očevih i roditeljskih dopusta imaju jednu od ključnih uloga pri definiranju roditeljskih praksi te čine važan institucionalni okvir koji roditeljima omogućuje istodobno roditeljstvo i zaposlenje (Valarino i Gauthier, 2016).¹ Dok roditeljski dopusti imaju dugu tradiciju i začeci njihova uređenja u europskim zemljama sežu još u posljednja desetljeća 19. stoljeća (Daly i Ferragina, 2018), očevima se šira mogućnost korištenja dopusta otvara sedamdesetih godina 20. stoljeća (Leira, 2002). U početku je nerijetko bila praksa da su očevi dopuste mogli koristiti samo ako ih ne bi iskoristila majka zbog zaposlenja ili nemogućnosti da samostalno brine za dijete. Kasniji trendovi ipak idu prema eksplicitnoj raspodjeli dopusta među roditeljima te se dio dopusta usmjerava isključivo prema očevima putem tzv. očevih kvota (individualnoga, neprenosivog dijela roditeljskog dopusta koji »propada« ako ga očevi ne iskoriste) ili kroz uvođenje isključivog prava na očev dopust (usp. O'Brien, 2009; OECD, 2017b).² Kao što ističu Daly i Ferragina (2018: 262), činjenica da se kroz sustav dopusta očeve potiče na njihovo veće korištenje po načelu »koristi ili će propasti« (engl. *use it or lose it*) predstavlja »značajnu inovaciju« na području obiteljskih politika.

Eksplicitno usmjeravanje dopusta prema očevima kroz primjenu kvota i/ili uvođenje samih očevih dopusta započinje sredinom devedesetih godina 20. stoljeća (Duvander i Lammi-Taskula, 2011) te takvu praksu u novije vrijeme imaju gotovo sve europske zemlje (usp. Leave Policy & Research, 2017). O tome koliko očevi dopusti i kvote postaju naširoko prihvaćena mjera obiteljske politike u europskim zemljama, govori i činjenica da pitanje očeva pristupa dopustima postaje i predmetom europskih direktiva. Tako direktiva o roditeljskim dopustima iz 2010. (»Direktiva Vijeća 2010/18/EU«; Vijeće Europske unije, 2010) po prvi puta traži da barem jedan mje-

¹ Dopusti usmjereni djeci dijele se na roditeljske (engl. *maternity leave*), roditeljske (engl. *parental leave*) te očeve dopuste (engl. *paternity leave*). Roditeljski dopusti po pravilu su isključivo pravo majke, a očevi dopusti pravo očeva, dok su roditeljski dopusti pravo obaju roditelja. Roditeljski se dopusti mogu koristiti sukladno dogovoru roditelja ili pak sam zakonodavac može unutar sheme roditeljskih dopusta definirati neprenosive tjedne/mjesece dopusta, koji se u literaturi najčešće nazivaju (očevim) kvotama (usp. Dobrotić, 2015; Leave Policy & Research, 2017). Radi analitičke jasnoće u ovom se radu koristi ta terminologija, a skupni termin »dopusti« kad se odnosi na sve vrste dopusta u cjelini.

² Pojedine zemlje, primjerice Island (Leave Policy & Research, 2017), imaju sheme koje omogućuju da dopuste dijele i istospolni partneri, što se zasebno ne analizira u ovom radu budući da još uvijek ne raspolažemo kvalitetnim komparativnim podacima te istraživanjima o toj dimenziji sheme dopusta.

sec roditeljskog dopusta bude neprenosivo pravo (kvota), čime europsko zakonodavstvo po prvi puta izričito smjera na očeve kao korisnike prava. Štoviše, prijedlog direktive o ravnoteži poslovnog i privatnog života iz 2017. (*COM(2017)253*; Europska komisija, 2017) predlaže uvođenje četiri mjeseca neprenosivog roditeljskog dopusta te deset dana očeva dopusta, što se ponajprije opravdava potrebom poboljšanja položaja žena na tržištu rada.³ U sam proces donošenja te direktive uključena je i Hrvatska, koja isprva nije dala bezrezervnu potporu prijedlogu. Argumenti koji se u stajalištu Republike Hrvatske iznose, vezano uz širenje prava očeva na dopuste, upućuju na izraženo tradicionalno poimanje uloge očeva u najranijoj dobi djeteta,⁴ nedovoljno poznavanje čimbenika korištenja dopusta kod očeva, ali i mogućih učinaka predloženih odredbi (Hrvatski sabor, 2017; Turčin, 2017; Portal oko, 2017).⁵

Ovaj je rad stoga doprinos aktualnim raspravama o novom prijedlogu direktive i zahtjevima za reformama sheme dopusta u Europskoj uniji te time i u Hrvatskoj, a koje bi veći naglasak trebale staviti na prava očeva. Najprije se iznosi komparativni pregled očevih dopusta i kvota u europskim zemljama. Potom se sagledavaju čimbenici korištenja dopusta kod očeva, kao i rezultati istraživanja koja su propitivala učinke očeva korištenja dopusta. Slijedom iznesenih spoznaja u zaključnom se dijelu kritički raspravlja trenutačna shema dopusta u Hrvatskoj i položaj očeva unutar nje te se iznose prijedlozi za njezino unapređenje.

³ Novina je u tom prijedlogu i odredba koja traži pet dana dopusta za osobe koje skrbe o odraslim ovisnim osobama te odredba koja traži da svi dopusti budu plaćeni minimalno na razini naknade za bolovanje (Europska komisija, 2017), što prije nije bio slučaj i odluka je o tome bila prepuštena zemljama članicama.

⁴ Kad se govori o tradicionalnom poimanju uloge očeva ili tradicionalnim idealima roditeljstva, misli se na tradicionalnu (partijarhalnu) podjelu roditeljskih poslova i odgovornosti između majki i očeva gdje majka ne sudjeluje u tržištu rada ili iz njega izlazi kako bi na sebe preuzela brigu o djeci (i drugim ovisnim članovima obitelji) te kućanstvu, dok je primarna uloga oca uzdržavanje obitelji (npr., Hochschild, 1995).

⁵ Među argumentima se ističe kako u Hrvatskoj pojedini radnici imaju pristup očevom dopustu, iako on nije definiran kao zasebno statutarno pravo; prijedlog o uvođenju četveromjesečnih kvota smatra se spornim, što se potkrepljuje argumentom kako bi to dovelo do smanjenih prava majki te kako u Hrvatskoj ionako malo očeva koristi roditeljski dopust čime bi onda i djeca bila uskraćena jer očevi ne bi koristili te mjesece dopusta (pritom se ne problematiziraju problematični elementi postojeće sheme dopusta koji destimuliraju korištenje dopusta od strane očeva). Ističe se i kako bi usklađivanje s direktivom na način da se uvedu dva dodatna mjeseca dopusta iziskivalo dodatna financijska sredstva (Hrvatski sabor, 2017).

2. Komparativni pregled očevih dopusta i kvota u europskim zemljama

Europske zemlje karakterizira različita tradicija razvoja obiteljskih politika (npr., Ferrarini, 2006) što se odražava i na različit interes te dinamiku razvoja sheme očevih dopusta i kvota. Različiti su razlozi njihova uvođenja – od većih zahtjeva za usklađivanjem obiteljskih obveza i plaćenog rada do potrebe za ulaganjem u dobrobit djeteta i promjenom ideala roditeljstva te samih roditeljskih praksi (npr., O'Brien, Brandth i Kvande, 2007; O'Brien, 2009; Eydal i Rostgaard, 2011) i ne vežu se nužno uz ideološko usmjerenje političkih stranaka na vlasti (O'Brien, 2009). Najšire gledano, u europskim zemljama dominiraju dva glavna argumenta iza reformi kojima se očevima osigurava veći pristup pravima na dopuste – rodna ravnopravnost i dobrobit djeteta (usp. Rostgaard, 2002; Rege i Solli, 2013).⁶

Kad govorimo o argumentu rodne ravnopravnosti, uvođenjem se dopusta ponajprije pokušava unaprijediti položaj žena na tržištu rada, ali i u privatnoj sferi. Naime, dok je samo uvođenje roditeljskih dopusta imalo pozitivne učinke na zaposlenost te kontinuitet zaposlenosti majki, činjenica da su oni bili primarno usmjereni majkama istodobno je pridonio nejednakostima na tržištu rada poput rodni razlika u plaćama te kasnije mirovinama, ali i u samom pristupu te obilježjima sudjelovanja na tržištu rada (Ruhm, 1998; Dobrotić, 2015).⁷ Uvođenje se očevih dopusta i kvota stoga vidi bitnim instrumentima koji bi trebali ojačati položaj žena na tržištu rada, ali i pridonijeti povećanom angažmanu muškaraca u privatnoj sferi (Rostgaard, 2002; Rege i Solli, 2013). Štoviše, ističe se i da nepostojanje zakonski reguliranih dopusta za očeve može zapravo pogoršati položaj očeva na radnom mjestu, posebice onih koji unatoč izostanku zakonskog okvira koriste dopuste (npr. zbog procjene da su oni zbog toga slabije predani poslu; Farré, 2016). U nordijskim se zemljama, koje su prve uvele dopuste za očeve, također isticalo da žene neće biti moguće potaknuti na veću građansku aktivnost ako se muškarce ne »prisili« na veće sudjelovanje u obiteljskom životu. Drugim riječima, rodnu

⁶ Na marginama se pojavljuju i demografski argumenti pa je u zemljama s izraženim pronatalitetnim diskursom (poput Poljske) jedan od argumenata u prilog očevim kvotama bilo i pitanje negativnih demografskih trendova (Korsvik i Warat, 2016).

⁷ Primjerice, u razdobljima (ranoga) roditeljstva upravo žene smanjuju svoj radni angažman (Dobrotić, 2015) pa Farré (2016) upozorava kako stoga i sami poslodavci mogu procjenjivati vrijednost ulaganja u žene ili pak zapošljavanja žena na osnovu činjenice da će one koristiti većinu roditeljskih dopusta.

ravnopravnost nije moguće ostvariti bez ravnopravnosti u privatnoj sferi (Björnberg, 2004).

Skupina argumenata vezana uz dobrobit djeteta ponajprije ističe pravo djeteta na aktivnu brigu obaju roditelja te važnost jačanja odnosa očeva i djece (Rostgaard, 2002; Rege i Solli, 2013). U Švedskoj se tako naglašava pravo djeteta i na očevu brigu, navodeći kako bi dijete, da može, odabralo provoditi više vremena s ocem (Saxonberg, 2009). Upozorava se na to da je glas djece zanemaren te se postavlja i pitanje tko zapravo zastupa prava djece prilikom kreiranja sheme roditeljskih dopusta (Moss i Deven, 2015). Ti argumenti, koji su tipični i za druge nordijske zemlje (npr., Rostgaard, 2002), ponajprije polaze od spoznaje da rana aktivna uključenost očeva u brigu o djetetu pozitivno utječe na djetetov razvoj. Konkretnije, doprinosi kognitivnom i društvenom razvoju djeteta, razvijenijoj empatiji, višem stupnju samopoštovanja, boljim rezultatima u školi te manje izraženim rodno stereotipnim uvjerenjima (npr., Lamb, 2010). Paquette (2004) dodatno ističe kako očevi pridonose djetetovoj otvorenosti prema svijetu te njenoj većoj sigurnosti i samopouzdanju. Na te se argumente često naslanja i argument dobrobiti samih očeva. Primjerice, kako se mijenjaju poimanja maskuliniteta i očinstva, ispostavlja se da razvijanjem osjećajnosti i brižnosti kroz brigu za dijete i očevi mogu poboljšati kvalitetu vlastita života (Korsvik i Warat, 2016).

Slijedom tih argumenata europske zemlje pribjegavaju reformama koje sheme dopusta čine poticajnijima za korištenje kod očeva. Tako se sedamdesetih godina 20. stoljeća najprije počinju uvoditi roditeljski dopusti,⁸ koji se po pravilu definiraju kao obiteljsko pravo koje roditelji mogu iskoristiti sukladno dogovoru (usp., npr., Dobrotić, 2012; Eydal i dr., 2015). Kako su te dopuste očevi slabo koristili, u nordijskim se zemljama devedesetih godina 20. stoljeća počinju definirati očeve kvote unutar shema roditeljskih dopusta (Eydal i dr., 2015). Istodobno se uvode i očevi dopusti pa se ta praksa širi diljem Europe, iako različitom dinamikom i s različitim obilježjima reformi (OECD, 2017b). Primjerice, u jednoj od prvih usporedbi shema dopusta usmjerenih očevima, O'Brien (2009) na 24 zemlje u razdoblju od 2003. do 2007. pokazuje kako se zemlje kreću od onih koje ne pridaju nikakvu ili pridaju vrlo slabu pozornost očevim dopustima (npr.,

⁸ Prije toga bilo je uobičajeno da zemlje imaju samo roditeljske dopuste koji su bili isključivo pravo majke, a na očeve se to pravo moglo prenijeti samo iznimno (u slučaju da se majka nije mogla samostalno brinuti za dijete ili je preminula) (usp., npr., Dobrotić, 2012).

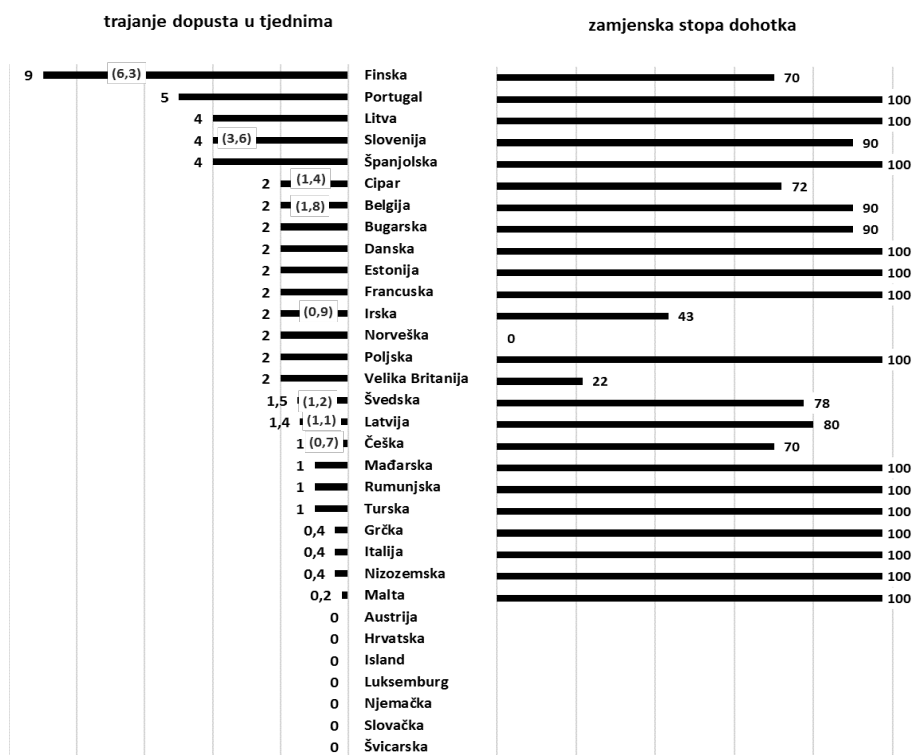
Češka, Irska i Poljska) do onih koje osiguravaju različite mogućnosti njihova aktivna uključivanja u rani odgoj djeteta kroz sheme dopusta (npr., Finska i Portugal).

2.1. Očevi dopusti

Dok aktualne sheme dopusta pokazuju ponešto izmijenjenu sliku, budući da većina europskih zemalja ima uređeno pravo na očeve dopuste i/ili kvote, još uvijek postoje velike razlike u trajanju dopusta te visini naknada (Grafikon 1 i 2). Većina europskih zemalja (25 od 32 analizirane) ima regulirano pravo na očev dopust i uglavnom je riječ o kraćem dopustu – najčešće tjedan do dva. Ipak, pojedine zemlje bitno nadilaze taj prosjek. Primjerice, Finska s devet tjedana očeva dopusta, ali i Slovenija s četiri tjedna (Grafikon 1). Zanimljivo je istaknuti kako Slovenija prvi put uvodi očev dopust u trajanju od 15 plaćenih dana 2003. te ga do 2005. postupno produljuje na 90 dana. No, kako su za preostalih 75 dana plaćeni tek doprinosi na minimalnu plaću, očevi te dane slabo koriste (Dobrotić, 2012; Stropnik, 2016). Stoga se shema dopusta od 2016. reformira i 75 dana neplaćenog dopusta postupno se transformira u 15 dana plaćenog dopusta te od 2018. plaćeni očev dopust traje 30 dana (Stropnik, 2016). Upravo su zbog toga očevi dopusti uglavnom dobro plaćeni – od 80 do 100% prethodne plaće (Grafikon 1)⁹ i samo je u nekoliko zemalja naknada bitno niža, čime se, preračunato na puni ekvivalent, znatno smanjuju raspoloživi dani dopusta. Ponajprije u Velikoj Britaniji i Irskoj, gdje su naknade paušalne, ali i u Norveškoj, gdje država ne plaća očev dopust. Ipak, u Norveškoj je to pravo pokriveno kolektivnim ugovorima pa je uobičajena praksa da očevi imaju pravo na puni iznos plaće tijekom dva tjedna očeva dopusta (Leave Policy & Research, 2017).

⁹ Dobro plaćenim dopustima smatraju se oni plaćeni 80% ili više od prethodne plaće (Gornick i Meyers, 2004).

Grafikon 1. Trajanje očevih dopusta u tjednima i zamjenska stopa dohotka u europskim zemljama u 2017.¹⁰



Izvor: izračuni autorica temeljem podataka Leave Policy & Research, 2017, i OECD, 2017a.

Pojedine zemlje jamče samo jedan do dva dana očeva dopusta (npr. Malta i Italija), dok zemlje poput Hrvatske nemaju očev dopust (Grafikon

¹⁰ Napomene: svi dani dopusta na Islandu prikazani su u Grafikonu 2, budući da je njegova shema nešto specifičnija – s namjerom da se dopusti definiraju što neutralnije po pitanju različitih oblika obitelji, shema je tamo definirana kao devetomjesečni roditeljski dopust u kojem su po tri mjeseca dopusta rezervirana za svakog od roditelja, a preostala tri mjeseca kao obiteljsko pravo koje roditelji koriste prema dogovoru. U Rumunjskoj, ako očevi završe tečaj o brizi za dojenčad, dopust se može produljiti na dva tjedna; zaposleni u vojsci imaju pravo na osam dana dopusta. U Portugalu obvezni dopust traje 15 dana i mora se iskoristiti unutar mjesec dana od rođenja, a u Belgiji su tri dana dopusta obvezna. *Zamjenska stopa dohotka* izražena je kao udio plaće koju osoba može ostvariti tijekom korištenja dopusta. Ako je riječ o paušalnoj naknadi, ona je izražena kao postotak prosječne neto plaće (Irska i Velika Britanija). Gornje su granice rijetke te prelaze visinu prosječne neto plaće i nisu iskazane. Brojka u zagradi pokazuje *puni ekvivalent dopusta*, odnosno tjeđne dopusta utežene za visinu naknade.

1). U većini zemalja bez uređenoga očevog dopusta postoji određena, ali često ograničena mogućnost korištenja slobodnih dana u slučaju rođenja djeteta (npr., u Luksemburgu dva plaćena dana, a u Austriji za zaposlene u javnoj službi mjesec dana neplaćenog dopusta). Takva je praksa i u Hrvatskoj, gdje Zakon o radu u članku 86 (Zakon o radu, 2014) omogućuje korištenje plaćenog dopusta do sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe. No, kako pojedini poslodavci svrhu korištenja tih dana dodatno propisuju kolektivnim ugovorima, praksa je neujednačena i broj dana nerijetko je manji (npr., Radman grupa d.o.o., 2017; Hrvatski telekom d.d., 2017). Konačno, treba istaknuti kako neke zemlje traže da se taj dopust iskoristi odmah unutar mjesec od rođenja djeteta (npr., Nizozemska i Portugal) ili dva mjeseca (npr., Češka, Danska, Mađarska i Švedska), dok druge daju šire mogućnosti (npr., Poljska s 24 mjeseca) (Leave Policy & Research, 2017).

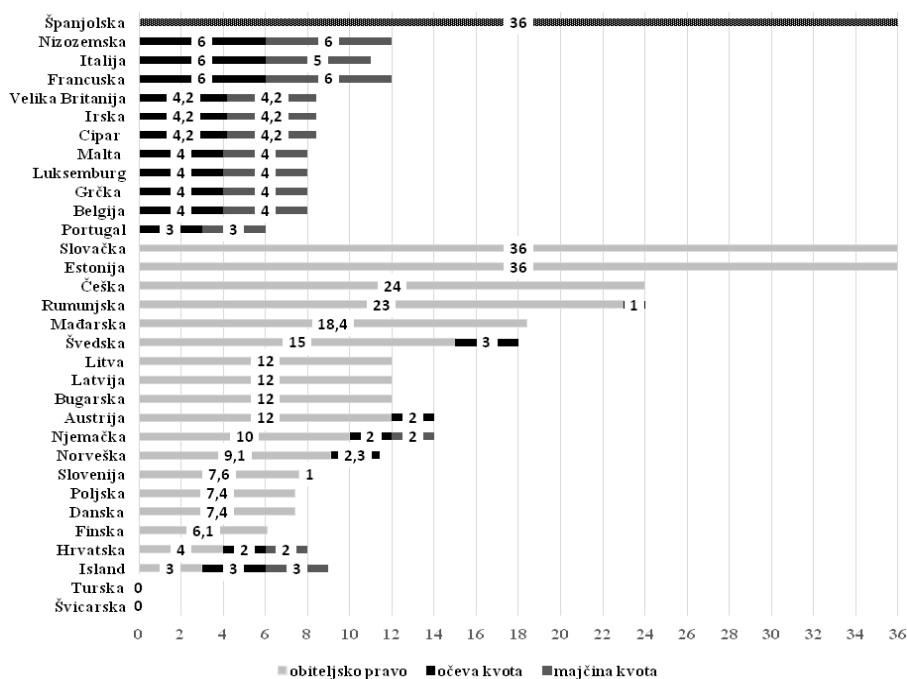
2.2. Očeve kvote unutar sheme roditeljskih dopusta

Očeve kvote unutar sheme roditeljskih dopusta također su sve raširenija praksa te nešto manje od dvije trećine analiziranih zemalja ima sustav kvota (Grafikon 2). Promatramo li obilježja tih shema, zemlje možemo podijeliti u tri skupine. Prvu skupinu čini osam zemalja koje kombiniraju obiteljsko pravo s kvotama. S iznimkom Slovenije, koja ima isključivo majčine kvote,¹¹ u preostalim zemljama nalazimo očeve kvote koje se kreću od jednog mjeseca u Rumunjskoj do tri mjeseca u Švedskoj. U tu se skupinu zemalja ubraja i Hrvatska budući da shema propisuje kako svaki roditelj ima pravo na četiri mjeseca roditeljskog dopusta od čega su dva mjeseca dopusta neprenosiva. To u konačnici znači da su po dva mjeseca dopusta usmjerena isključivo prema svakom od roditelja te »propadaju« ako se ne iskoriste, dok se preostala četiri mjeseca dopusta mogu iskoristiti sukladno dogovoru. Drugu skupinu čini dvanaest zemalja koje imaju u potpunosti individualizirane sheme roditeljskih dopusta koje ni na koji način ne omogućuju roditeljima da sami raspoređuju mjesece dopusta. No, u čak sedam zemalja radi se o neplaćenim roditeljskim dopustima (usp. Grafikone 2 i 3). U posljednjoj skupini zemalja nalazimo jednu trećinu analiziranih zemalja koje nemaju očeve kvote te su roditeljski dopusti u cijelosti uređeni kao obiteljsko pravo, koje se koristi sukladno dogovoru roditelja. Mahom

¹¹ Posrijedi je kompromisno rješenje koje se uvodi istodobno s uvođenjem jednomjesečnoga očevog dopusta (Stropnik, 2014).

je riječ o postsocijalističkim zemljama te Finskoj, koja ima dulji očev dopust, i Danskoj. Danska se ističe po nešto specifičnijem uređenju – iako je tamo pravo na roditeljski dopust definirano kao individualno pravo svakog roditelja u trajanju od 7,4 mjeseca, plaćena su tek 7,4 od sveukupnih 14,8 mjeseci dopusta. Kako ostaje stvar dogovora partnera kako će iskoristiti plaćene mjesece, Danska se kategorizira među zemlje s obiteljskim pravom.

Grafikon 2. (Ne)plaćeni roditeljski dopusti u europskim zemljama prema trajanju kvota u 2017. (iskazano trajanje dopusta u mjesecima za prvo dijete u obitelji i trajanje dopusta tijekom kojega je moguće ostvariti maksimalnu visinu naknade)¹²



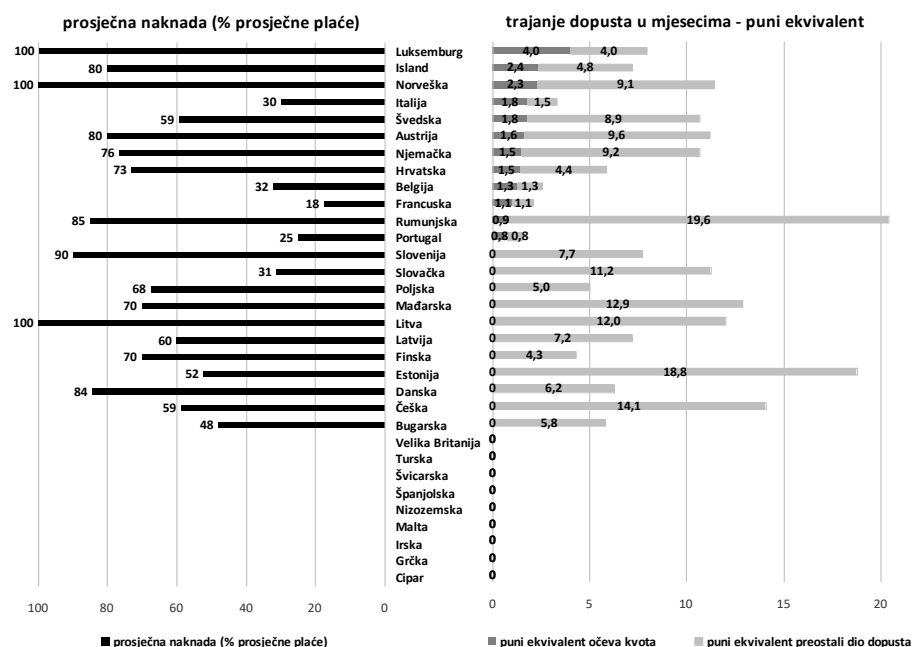
Izvor: Leave Policy & Research, 2017, i OECD, 2017a.

Roditeljski su dopusti uglavnom slabije plaćeni. Tako je zamjenska stopa samo u osam od 32 analizirane zemlje veća od 80%, a samo u Litvi i

¹² Napomene: u Španjolskoj svaki roditelj može koristiti neplaćeni dopust do treće godine djetetova života. Kako se dopusti u nekim zemljama definiraju u tjednima, preračunato je kako 4,3 tjedna čine mjesec. Prikazano je trajanje dopusta za prvo dijete i to opcija s najvišom naknadom (npr., u Češkoj je moguće koristiti i 36 mjeseci dopusta uz paušalnu naknadu, a ovdje su iskazana 24 mjeseca tijekom kojih se dobiva najviša naknada).

Norveškoj roditeljska naknada doseže visinu pune plaće. U desetini zemalja dopust je neplaćen ili pak naknada ne doseže niti polovinu prethodne plaće, što bitno umanjuje puni ekvivalent raspoloživih mjeseci dopusta u većini zemalja (Grafikon 3). Poznavanje je tih razlika iznimno bitno za razumijevanje čimbenika korištenja dopusta od strane očeva, o čemu se raspravlja u nastavku rada.

Grafikon 3. Prosječne roditeljske naknade i trajanje plaćenih roditeljskih dopusta i očevih kvota u 2017.¹³



Izvor: izračuni autorica temeljem podataka Leave Policy & Research, 2017, i OECD, 2017a.

¹³ Napomene: prosječna naknada, sukladno metodologiji OECD-a odnosi se na udio prethodne plaće koja se roditeljskom naknadom nadomješta osobi koja zarađuje 100% prosječne neto plaće u državi (na taj je način moguće uračunati gornje granice roditeljske naknade koje su česta praksa, a i koliki udio prosječne plaće nosi paušalna naknada). Ako je u pojedinim zemljama dopust plaćen različitim naknadama u odnosu na mjesec korištenja, izračunat je uteženi prosjek temeljem trajanja pojedinog razdoblja naknade. *Puni ekvivalent dopusta* prikazuje mjesece dopusta utežene za visinu naknade.

3. Koji očevi i kada koriste dopuste?

Hoće li očevi koristiti dopuste, ovisi kako o samoj shemi dopusta (Moss, 2008; O'Brien, 2009), tako i o brojnim drugim čimbenicima poput individualnih obilježja i preferencija, obilježja radnog mjesta i karijere, prevladavajućih normi u društvu i na radnom mjestu te kulturno definiranih roditeljskih praksi (Sundström i Duvander, 2002; Bygren i Duvander, 2006; Karu i Kasearu, 2011). Svi ti čimbenici bitno određuju kako pristup pravu tako i samu mogućnost očeva da iskoriste svoja prava (usp. Hobson, Fahlén i Takács, 2011), o čemu se detaljnije raspravlja u ovoj cjelini.

3.1. *Obilježja sheme dopusta kao čimbenika korištenja dopusta*

Jednu od ključnih uloga u mogućnosti korištenja te donošenju odluke o korištenju dopusta ima sam institucionalni okvir. Ponajprije je bitno da je očev dopust (ili kvota) statutarno pravo, jer ga tako poslodavci bolje prihvaćaju, a i očevi mogu koristiti dopuste bez straha od gubitka zaposlenja (Kvande i Brandth, 2017). Iako je to bitan preduvjet, koji u konačnici pridonosi i stvaranju percepcije zaposlenih muškaraca kao očeva (Hojgaard, 1997, prema Valarino i Gauthier, 2016), on ne jamči da će očevi dopuste i koristiti. Iznimno su bitna i sama obilježja sheme dopusta, ponajprije implementacija načela neprenosivosti i/ili postojanje individualnog prava te visina naknade. Tako istraživanja jednoznačno pokazuju da će očevi najčešće koristiti dopuste kad ih same sheme dopusta budu eksplicitno navodile kao korisničke prava (putem očevih dopusta i/ili kvota)¹⁴ te kad dopuste budu pratile visoke zamjenske stope dohotka (Brandth i Kvande, 2009; O'Brien, 2009; Huerta i dr., 2013; Castro-García i Pazos-Moran, 2016; Karu i Tremblay, 2018). O'Brien (2009) ističe da kad su zadovoljena ta dva uvjeta, u prosjeku će više od 70% očeva potencijalnih korisnika iskoristiti to svoje pravo.

Rodno neutralne sheme, odnosno roditeljski dopusti koji su u cijelosti prenosivi s jednog roditelja na drugoga, imaju slabiji učinak, pa čak i kad ih prate visoke nadomjesne stope dohotka (Moss, 2008; O'Brien, 2009). Primjerice, u Norveškoj je takve dopuste koristilo samo 1 – 4% očeva, da bi nakon uvođenja očevih kvota 1993. udio očeva na dopustima naglo po-

¹⁴ Zanimljivo je istaknuti kako reforma kojom se u Švedskoj uvodi bonus rodne ravnopravnosti, odnosno dodatna novčana naknada roditeljima za svaki dan ravnopravno iskorištenog dopusta, nije imala isti učinak (Duvander i Johansson, 2012) te se ukida (Leave Policy & Research, 2017).

rastao sve do 85% 2000. (Brandth i Kvande, 2009) te se odonda kreće na približno 90% (Leave Policy & Research, 2017).¹⁵ Slično, u Sloveniji tek 5 – 7% očeva koristi prenosivi roditeljski dopust plaćen u visini prethodne plaće,¹⁶ dok više od 80% očeva koristi jednako toliko plaćene tjedne oče-va dopusta (Korintus i Stropnik, 2009; Leave Policy & Research, 2017). Također, bitno se slabije koriste i neplaćeni tjedni oče-va dopusta, što se pripisuje financijski destimulativnoj naravi te mjere (Švab, 2004; Humer, Švab i Žakelj, 2008). Slovenija stoga daje jednu od »plastičnijih« ilustracija ponašanja očeva unutar različitih značajki sheme dopusta, a koja je karakteristična i za druge europske zemlje – očevi slabo koriste neplaćene dopuste te dobro plaćene dopuste koje ne prati načelo neprenosivosti prava, odnosno svojevrsan element »prisile« (usp. Castro-García i Pazos-Moran, 2016; Karu i Tremblay, 2018).

Analiza Karu i Tremblay (2018) na 29 zemalja dodatno pokazuje kako je i samo razdoblje boravka očeva na dopustu izravno povezano s trajanjem neprenosivoga, dobro plaćenog dijela dopusta. Te autorice također ističu da se kvote manje koriste i u onim zemljama u kojima su implementirane u vidu dodatnih tjedana/mjeseci dopusta na već postojeće trajanje dopusta. Drugim riječima, reforme nisu implementirane na način da se kvotni sustav uvede unutar već postojeće duljine dopusta, nego je on uvođenjem kvota produljen. Brandth i Kvande (2012) ističu važnost sustava kvota i zato što se njime eliminira potreba pregovaranja među partnerima o tome tko ostaje na dopustu, a i poslodavcima te zaposlenicima lakše je prihvatiti i usvojiti pravo koje je institucionalizirano. Slično, Wall i O'Brien (2017) naglašavaju da kad se dopust želi koristiti u trajanju duljem od onoga predviđenog kvotom, očevi ponekad moraju raditi ustupke te u zamjenu za dulji dopust biti u određenoj mjeri dostupni za rad za vrijeme dopusta ili su pak suočeni s negativnim posljedicama na radnom mjestu.

3.2. Obilježja radne okoline i radnog mjesta kao čimbenici korištenja dopusta

Obilježja radne okoline i samoga radnog mjesta također su bitni čimbenici koji određuju očeve stope korištenja dopusta. Istraživanja pokazuju kako su

¹⁵ Očevi dopusti/kvota rjeđe se koriste kad ih prati niža nadomjesna stopa dohotka (Castro-García i Pazos-Moran, 2016; Karu i Tremblay, 2018).

¹⁶ Riječ je o shemi roditeljskih dopusta bez očevih kvota te cjelokupan dopust može iskoristiti majka djeteta (Grafikon 2).

potrebe očeva za usklađivanjem obiteljskih obveza i plaćenog rada često zanemarene u njihovim radnim okruženjima, pri čemu važnu ulogu imaju i stavovi nadređenih te kolega (Tracy i Rivera, 2010). Ukoliko su oni negativni, a radna okolina nepodržavajuća, to otežava pristup i korištenje različitih mjera usklađivanja (Burnett i dr., 2013), uključivši dopuste (npr., Nakazato, 2017).

Posljednja dostupna komparativna kvalitativna studija o očevima na dopustima (O'Brien i Wall, 2017) pokazuje kako je radno okruženje pozitivnije spram očeva korištenja dopusta ukoliko je i opća društvena klima više usmjerena njegovanju očeve aktivne uključenosti u ranu brigu o djetetu. Primjerice, istraživanja pokazuju da u zemljama koje njeguju očev angažman i potiču korištenje dopusta kod muškaraca nema negativnih posljedica na radnom mjestu ukoliko su očevi koristili dopuste (npr., za Island usp. Gíslason, 2017). Štoviše, u Norveškoj su upravo udruge poslodavaca, uz udruge zaposlenika, zagovarale kvote za očeve (Kvande i Brandth, 2017). U zemljama pak gdje prevladavaju društvene norme primarne majčine brige za djecu, a očeve uloge kao hranitelja, očevi koji koriste dopuste navode distanciran odnos prema poslu, brigu oko posljedica na karijeru, zbog čega su u konačnici i neskloni naglašavati svoje roditeljske dužnosti na radnom mjestu (npr., za Francusku usp. Boyer, 2017, a za Švicarsku Valarino, 2017). Istraživanja općenito pokazuju da na odluku očeva o korištenju dopusta umnogome utječu obveze spram organizacije, očekivane negativne posljedice korištenja dopusta (nemogućnost napredovanja, pa i gubitak posla) te stereotipi i strah od stigmatizacije (Karu i Kasearu, 2011).

Također, u zemljama koje dulje njeguju pozitivnu klimu spram očeva uključivanja u rani odgoj djece, jednostavna je i sama realizacija prava očeva na radnom mjestu (npr., za Švedsku usp. Duvander, Haas i Thalberg, 2017). S druge strane, u zemljama koje su tek nedavno napravile odmak od tradicionalnog pogleda na roditeljstvo, očeva namjera za korištenjem dopusta na radnom mjestu izaziva u najmanju ruku čuđenje, a često iziskuje i pregovaranje oko korištenja dopusta. Pregovaranje je očeva s nadređenima oko korištenja dopusta napose izraženo u Portugalu – iako sve više muškaraca koristi dopuste, nije se promijenila percepcija na radnom mjestu o »normalnosti« očeva korištenja dopusta te se ono još uvijek smatra izborom, a ne pravom oca (Wall i Leitão, 2017). Slično, očevi u Španjolskoj odluku da koriste dopust moraju nadređenima često opravdavati pozivajući se na financijsku situaciju obitelji i/ili majčinu zaposlenost. Ipak, u javnom je sektoru očevima lakše ostvariti prava, dok u privatnom sektoru neki po-

slodavci nastoje promijeniti zaposlenikovu odluku (Meil, Romero-Balsas i Rogero-García, 2017).

Brojna istraživanja pokazuju da sektor zaposlenja znatno utječe na korištenje dopusta za očeve. Tako je vjerojatnije da će očevi koristiti dopuste u javnom nego u privatnom sektoru (npr., Bygren i Duvander, 2006; Whitehouse, Diamond i Baird, 2007; Geisler i Kreyenfeld, 2011). U privatnom sektoru očevi također rade ustupke te prilagođavaju korištenje dopusta činjenici da rade na projektu ili ih nema tko zamijeniti na radnom mjestu (pomiču planirani početak ili kraj dopusta), povremeno rade od kuće, koriste dopuste u nepunom radnom vremenu ili rade jedan dan u tjednu (Duvander, Haas i Thalberg, 2017; Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017; Valarino, 2017; Wall i Leitão, 2017).

Usmjerimo li se na druga obilježja radnog mjesta, vjerojatnije je da dopust koriste očevi zaposleni na neodređeno u odnosu na zaposlene na određeno radno vrijeme (Geisler i Kreyenfeld, 2011). Slično je i s radom u nepunom radnom vremenu te u manjim organizacijama¹⁷ koje pridonose manjem korištenju dopusta kod očeva (Whitehouse, Diamond i Baird, 2007). I rad na radnom mjestu s pretežno muškom odnosno ženskom radnom snagom pokazuje se čimbenikom koji različito utječe na očevo korištenje dopusta. Neka istraživanja navode kako radno mjesto s pretežno muškom radnom snagom smanjuje vjerojatnost korištenja dopusta (Bygren i Duvander, 2006), dok druga navode kako je takva okolnost poticaj za korištenje – pretpostavljajući da je lakše koristiti dopust kada su ga drugi muškarci već koristili (Valarino i Gauthier, 2016).¹⁸

3.3. Sociodemografska i srodna obilježja kao čimbenici korištenja dopusta

Socioekonomska i sociodemografska obilježja poput dobi, obrazovanja, partnerskog statusa, broja djece, (ne)zaposlenosti i prihoda, ali i same preferencije očeva, također su bitni čimbenici korištenja dopusta. U pogledu socioekonomskih i sociodemografskih obilježja ishodi istraživanja nisu uvi-

¹⁷ Istraživanje u švicarskim poduzećima pokazalo je i kako veličina neposrednog radnog okruženja određuje način korištenja dopusta – vjerojatnije je da će očevi zaposleni u većim odjelima koristiti dopust odjednom, dok će oni u manjim odjelima dane dopusta češće rasporediti tijekom duljega vremenskog razdoblja (Valarino i Gauthier, 2016).

¹⁸ Tipičan »muški« profil sudjelovanja na tržištu rada (puno radno vrijeme i radno okruženje kojim dominira muška radna snaga) bio je povezan s korištenjem svih dana očeva dopusta (Valarino i Gauthier, 2016).

jek jednoznačni, što se djelomice može pripisati metodološkim ograničenjima i različitom kontekstu, a djelomice i intervenirajućoj ulozi drugih, već spomenutih, čimbenika. Stoga, dok jedna istraživanja pokazuju da su mlađi muškarci skloniji koristiti dopuste (Sundström i Duvander, 2002), druga govore kako je korištenje dopusta izglednije kod starijih očeva, ali i kod očeva čije su partnerice starije od njih (Geisler i Kreyenfeld, 2011).¹⁹ Rezultati su istraživanja dosljedniji vezano uz razine obrazovanja očeva te pokazuju kako dopuste češće koriste obrazovaniji muškarci (Nepomnyaschy i Waldfogel, 2007; Huerta i dr., 2013; Bünning, 2015; Wall i Leitão, 2017), ali i da odluci očeva pridonosi »relativno obrazovanje« – izglednije je da će dopuste koristiti očevi koji žive s partnericama više razine obrazovanja (Sundström i Duvander, 2002; Geisler i Kreyenfeld, 2011). Jednu od važnijih uloga pri donošenju odluke o korištenju dopusta ima i socioekonomski status i izglednije je da će dopust koristiti očevi koji više zarađuju (Huerta i dr., 2013).²⁰ U Švedskoj se pokazalo i to da će očevi koristiti dopuste dulje upravo onda kad su oba partnera visoko obrazovana i dobro zarađuju (Sundström i Duvander, 2002). Istraživanja pokazuju i to kako je manje izgledno da će dopust koristiti stranci/migranti (Geisler i Kreyenfeld, 2011; Huerta i dr., 2013).

Učestalijem očevom korištenju dopusta pridonosi i partnerski status,²¹ no istraživanja nisu jednoglasna oko naravi partnerskog statusa. Tako s jedne strane pokazuju kako dopuste češće koriste očevi u braku (Huerta i dr., 2013), a s druge strane očevi koji su u izvanbračnoj zajednici (Geisler i Kreyenfeld, 2011; Nepomnyaschy i Waldfogel, 2007). Istraživanja pokazuju da više očeva koji koriste dopuste nalazimo u obiteljima s jednim djetetom (Geisler i Kreyenfeld, 2011; Bünning, 2015), ali i to da je najveća vjerojatnost korištenja dopusta za prvo dijete (kad se koriste i dopusti u najduljem trajanju), dok se vjerojatnost odlaska oca na dopust smanjuje sa svakim sljedećim djetetom (Sundström i Duvander, 2002; Nepomnyaschy i Waldfogel, 2007; Whitehouse, Diamond i Baird, 2007; Lammi-Taskula, 2017; Wall i Leitão, 2017).

¹⁹ Pritom je zanimljivo osvrnuti se i na istraživanja stavova koja pokazuju kako su muškarci u dvadesetima spremniji na korištenje duljih dopusta (šest mjeseci) nego oni u tridesetima (jedan do dva mjeseca; Lainiala, 2014, prema Lammi-Taskula, 2017).

²⁰ Korištenje takvih dopusta ne ostaje samo klasnim pitanjem, nego se razvijaju raznoliki roditeljski modeli koji ovise i o etnicitetu (npr., Eydal i Rostgaard, 2011).

²¹ To ne iznenađuje s obzirom na činjenicu da se nerijetko sam pristup pravu veže uz partnerski status (usp. Leave Policy & Research, 2017).

Važnim se čimbenikom za dijeljenje dopusta pokazala i majčina motiviranost i želja te njezina potreba za povratkom na posao (Duvander, Haas i Thalberg, 2017; Nakazato, 2017; Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017). Majčino zaposlenje ima središnju ulogu u tome kako će partneri raspodijeliti dopust u Finskoj (Lammi-Taskula, 2017), dok se kod polovine ispitanika u Španjolskoj pokazalo da očevi ne bi ni išli sami na dopust da narav zaposlenosti majke nije uvjetovala takvu raspodjelu dopusta (Meil, Romero-Balsas i Rogero-García, 2017). Također, za očeve je manje vjerojatno da idu na dopuste ako su majke prije rođenja djeteta bile nezaposlene (Nepomnyaschy i Waldfogel, 2007) ili su se povukle s tržišta rada neposredno prije djetetova rođenja (Whitehouse, Diamond i Baird, 2007).

Konačno, posljednja dostupna komparativna kvalitativna studija o očevima na dopustima (O'Brien i Wall, 2017) ističe i važnost osobnih preferencija. Očevi ističu da im je motivacija za dopust provođenje vremena i stvaranje emocionalne povezanosti s djetetom, ali i uživanje u roditeljstvu kao dijeljenom pothvatu (Duvander, Haas i Thalberg, 2017; Meil, Romero-Balsas i Rogero-García, 2017; Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017; Wall i Leitão, 2017). Posljednje govori i u prilog rodnoj ravnopravnosti kao motivirajućem čimbeniku te stav kako je podjela dopusta među partnerima odraz pravednosti/ravnopravnosti također ima veliku ulogu (Dermott, 2001; O'Brien i Twamley, 2017). Zanimljivo je primijetiti da se u pojedinim nordijskim zemljama rodna ravnopravnost uzima »zdravo za gotovo« te se u promišljanju odluke o korištenju dopusta ne postavlja kao pitanje, a dopusti za očeve duljeg trajanja percipirani su kao uobičajeni (Gíslason, 2017; Duvander, Haas i Thalberg, 2017). U zemljama s nešto nižim sveukupnim trajanjem dopusta očevi su kao jedan od motiva spominjali i želju da se korištenjem očevih dopusta/kvota produlji sveukupan djetetov boravak s roditeljima (Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017; Wall i Leitão, 2017), a i sam početak pohađanja jaslica određuje kako će roditelji rasporediti dopust (Duvander, Haas i Thalberg, 2017).

4. Koji su učinci očevih korištenja dopusta?

U novije vrijeme u porastu je i broj istraživanja koja se bave učincima očeva korištenja dopusta, posebice izvan granica nordijskih zemalja. Istražuje se nekoliko skupina učinaka, počevši od samog učinka dopusta na aktivniju uključenost očeva u brigu za dijete te time i dobrobit samog djeteta. Brojna istraživanja, kako u Europi tako i u SAD-u i Australiji, suglasna su u tome

da očevo korištenje dopusta pridonosi kasnijoj aktivnijoj uključenosti očeva u brigu za dijete (Nepomnyaschy i Waldfogel, 2007; Tanaka i Waldfogel, 2007; Brandth i Kvande, 2009; Huerta i dr., 2013; Almqvist i Duvander, 2014). Studije kojima trenutačno raspolažemo pokazuju kako se pozitivni učinci pojavljuju već kod kraćega očevog korištenja dopusta. Primjerice, analiza Huerta i suradnika (2013) pokazala je da su očevi koji su bili na dopustima u trajanju od dva tjedna ili više uključeniji u poslove vezane uz brigu o djetetu (npr. hranjenje, mijenjanje pelena, ustajanje noću, kupanje i čitanje) u usporedbi s očevima koji nisu uzimali dopuste. Također, kod djece očeva koji koriste dopust vidljivi su i pozitivni učinci korištenja dopusta na djetetov kognitivni i društveni razvoj (Duvander i Johansson, 2012).

Na višestruke dobiti odlaska očeva na dopuste, a vezano uz aktivniju uključenost očeva u brigu za dijete, upućuje i recentno kvalitativno komparativno istraživanje koje se bavilo onim očevima koji koriste dopuste u zemljama čije su sheme dizajnirane tako da očevi dio dopusta provode sami s djetetom (O'Brien i Wall, 2017). Iskustva se očeva koji su sami na dopustu razlikuju od iskustava očeva koji vrijeme dopusta provode u kućanstvu s još nekom osobom (najčešće partnericom), ponajprije u činjenici da se potonji više vide pomoćnicima majci te ne doživljavaju svoju ulogu jednako značajnom i kod njih ne dolazi do promjena u stavovima prema rodnim ulogama.²² Također, majka se često nađe u ulozi »posrednice« u odnosu oca s djetetom te joj se on obraća da mu »prevede« potrebe djeteta.²³ S druge strane, očevi koji su samostalno brinuli o djetetu navode da je takvo iskustvo pridonijelo razvoju njihovih roditeljskih kompetencija (npr. osamostalilo ih u brizi za dijete, pridonijelo njihovoj sposobnosti razumijevanja potreba djeteta te razvijanju prakse skrbi orijentirane na dijete), njihovoj većoj posvećenosti djetetu

²² Doduše, stavovi se nužno ne mijenjaju ni kod očeva na dopustima. Primjerice, slučaj Portugala jasno pokazuje da je kod očeva koji sami provode vrijeme na dopustu na djelu trajniji proces osporavanja tradicionalnih rodni uloga kroz shvaćanje kako je briga za dijete vještina koju je moguće usvojiti (a ne urođena sposobnost majki) i ti se očevi počinju doživljavati ravnopravnim partnerima u brizi za dijete (Wall i Leitão, 2017). S druge strane u Švicarskoj, iako veliki dio tih očeva promišlja rodne uloge, neki još uvijek smatraju da je majčina povezanost s djetetom neminovno jača, što pripisuju biološkim razlikama (Valarino i Gauthier, 2016; Valarino, 2017).

²³ Dodatno, norveška istraživanja koja su se bavila učincima fleksibilnih shema očevih kvota, pokazala su kako fleksibilno korištenje očevih kvota (npr. u više blokova ili u nepunom radnom vremenu) također može smanjiti učinak kvota na aktivniji očev angažman. Štoviše, očevo korištenje dopusta u nepunom radnom vremenu vodi tomu da radne obveze ometaju roditeljske te određuju organizaciju dopusta, ali i povećanom stresu očeva (usp., npr., Brandth i Kvande, 2016).

i podređivanju dnevne rutine potrebama djeteta (Duvander, Haas i Thalberg, 2017; Kvande i Brandth, 2017; Meil, Romero-Balsas i Rogero-García, 2017; Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017; Valarino, 2017; Wall i Leitão, 2017). Zanimljivo je istaknuti da očevi koji su sami na dopustu proveli jedan ili više mjeseci bolje razumiju poslove koje je najčešće obavljala majka, bilo vezane za kućanstvo ili za brigu o djetetu. Ti očevi svakodnevno brinu o djetetu, kuhaju i čiste te vezano uz to navode nedostatak sna, iscrpljenost i usamljenost (Kvande i Brandth, 2017; Lammi-Taskula, 2017; Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017; Wall i Leitão, 2017). Osjećaj izolacije osobito je prisutan kod očeva koji su bili na duljim dopustima (npr., za Švedsku usp. Duvander, Haas i Thalberg, 2017, a za Island Gíslason, 2017) ili na dopustu u državi gdje takva praksa nije uobičajena (npr., za Japan usp. Nakazato, 2017, za Veliku Britaniju O'Brien i Twamley, 2017, a za Švicarsku Valarino, 2017). Konačno, ti očevi ističu kako su stekli brojne vještine, koje je moguće prenijeti i u radnu okolinu poput odrađivanja više stvari istodobno, upravljanja stresom i organizacijskih vještina. Također, postali su strpljiviji, učinkovitiji te sposobniji prilagoditi se promjenama (Kvande i Brandth, 2017; Lammi-Taskula, 2017; Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017).

Očevi vrijeme dopusta vide nužnim za povezivanje s djetetom te smatraju da je upravo transformacija rodних uloga do koje dolazi korištenjem dopusta omogućila da razviju uključeniji, brižniji i topliji odnos s vlastitom djecom (Valarino i Gauthier, 2016), a što nas dovodi do sljedeće skupine učinaka, koji se vežu uz pitanja rodne ravnopravnosti. Već je istaknuto kako su očevi koji koriste dopuste aktivnije uključeni u brigu o djetetu i taj je nalaz iznimno važan jer sugerira pomake u rodним praksama u brizi za dijete budući da inače majke uglavnom obavljaju rutinske zadaće (odijevanje, hranjenje, mijenjanje pelena i slično), a očevi više vremena posvećuju obrazovnim i rekreacijskim aktivnostima s djecom (Lamb, 2010, prema Huerta i dr., 2013). Dok se ti očevi aktivnije uključuju u obavljanje kućanskih poslova i nakon isteka dopusta (Chronholm, 2007; Bünning, 2015), istraživanja pokazuju kako je riječ o aktivnostima u kojima su manje spremni sudjelovati u usporedbi s brigom za djecu (Almqvist i Duvander, 2014). Bünning (2015) navodi i kako je veće sudjelovanje u kućanskim poslovima vidljivo tek kod očeva koji su bili na dopustima u trajanju od više od dva mjeseca, ali i onih koji su dopust proveli sami.

Zanimljivo se nadovezati na istraživanja koja pokazuju kako je za očeve koji više sudjeluju u obavljanju kućanskih poslova te brizi za dijete vjero-

jatnost za razvod braka manja (Sigle-Rushton, 2010). I sami očevi, govoreći o iskustvu dopusta u recentnoj kvalitativnoj komparativnoj studiji, spominju kako je ono imalo pozitivan utjecaj na odnos s partnericama (Duvander, Haas i Thalberg, 2017; Wall i Leitão, 2017). Navedeno je važno jer je sklad u odnosu roditelja ključni prediktor u odnosu očeva i djece (npr., Cox i dr., 1989, te Levy-Schiff i Israelashvili, 1988, prema Lamb i Lewis, 2010), a majke čiji su očevi više uključeni u brigu za dijete izražavaju veće zadovoljstvo svojim partnerima (Brennan i dr., 2001, prema Lamb i Lewis, 2010).

Vezano uz rodnu ravnopravnost u javnoj sferi, ponajprije se ističe važnost očeva korištenja dopusta zbog ravnopravnijeg položaja majki na tržištu rada. Pa tako i dio očeva odlazi na dopuste kako bi omogućio majkama povratak na radno mjesto (npr., za Portugal usp. Wall i Leitão, 2017, a za Španjolsku Meil, Romero-Balsas i Rogero-García, 2017). U tom kontekstu treba istaknuti da se i kod očeva, slično kao i kod majki (za pregled vidjeti Dobrotić, 2015), pojavljuju i negativne posljedice korištenja dopusta na njihovo sudjelovanje na tržištu rada. Primjerice, u Norveškoj je utvrđeno kako četiri tjedna očevog dopusta smanjuje buduću zaradu očeva 1–3% (Rege i Solli, 2013). U Kanadi očevi smanjuju svoj radni angažman nakon dopusta, što posljedično predstavlja smanjenje osobnog dohotka. Međutim, istodobno majke posvete 1,35 sati tjedno vremena više plaćenom radu, čime povećavaju vlastiti dohodak (Patnaik, 2018). Konačno, kvalitativne su studije pokazale i kako očevi ističu da ih je iskustvo dopusta navelo i na promišljanje o prioritetima kad je riječ o poslu pa su neki nakon dopusta započeli dodatno obrazovanje, promijenili posao ili pak odbili unapređenje, a kako bi mogli održati aktivnu uključenost u životu djeteta (Duvander, Haas i Thalberg, 2017; Tremblay i Lazzari Dodeler, 2017).

5. Zaključna rasprava

Počevši od devedesetih godina 20. stoljeća većina europskih zemalja uvođi očeve dopuste i/ili kvote, opravdavajući reforme s dobrobiti djeteta te potrebom unapređenja položaja žena na tržištu rada. Pregled istraživanja o učincima očeva korištenja dopusta jasno pokazuje da te reforme dovode do željenih učinaka budući da očevo korištenje dopusta pridonosi njihovoj većoj praktičnoj i emocionalnoj uključenosti u brigu o djetetu te kućanske poslove (češće kod očeva koji su bili na duljim dopustima). Također, vidljivi su i pozitivni učinci korištenja dopusta kod očeva na djetetov kognitivni i društveni razvoj te općenito na kvalitetu odnosa oca i djeteta. Ti su

učinci posebno izraženi kod očeva koji su bili na dopustu dulje vrijeme ili sami te oni u većoj mjeri preuzimaju poslove koje u kućanstvu najčešće obavljaju žene i pokazuju bolje razumijevanje za djetetove potrebe (usp. O'Brien i Wall, 2017). Važnu ulogu u tome hoće li očevi koristiti dopuste ponajprije ima sama otvorenost sheme dopusta prema očevima. Istraživanja tako jednoznačno pokazuju kako očevi najčešće koriste dopuste kad ih same sheme dopusta eksplicitno ciljaju kao korisnike prava putem očevih dopusta ili kvota te kad te dopuste prate visoke zamjenske stope dohotka (Brandth i Kvande, 2009; O'Brien, 2009; Huerta i dr., 2013; Castro-García i Pazos-Moran, 2016; Karu i Tremblay, 2018). Uz samu shemu dopusta, važni su čimbenici očeva korištenja dopusta i individualna obilježja te obilježja radnog mjesta i okoline, pri čemu se očevi nižega socioekonomskog statusa i obrazovanja rjeđe odlučuju na korištenje dopusta. Također, u zemljama u kojima prevladavaju tradicionalniji ideali roditeljstva očevi se nerijetko susreću s brojnim preprekama u ostvarivanju prava na dopuste (npr., u Francuskoj, Portugalu i Španjolskoj) (usp. O'Brien i Wall, 2017).

Sagledamo li razvoj hrvatske sheme dopusta (Dobroćić, 2012, 2018), mogućnost se očevima da koriste dopuste po prvi puta otvara sedamdesetih godina 20. stoljeća, ali samo u situacijama kad se majka nije mogla samostalno brinuti za dijete ili je bila zaposlena te je svoje pravo prenijela na oca djeteta. Komparativno gledano, očevi po prvi puta dobivaju individualni pristup pravu relativno kasno – individualno pravo na tri mjeseca roditeljskog dopusta uvedeno je 2009., kad je Hrvatska svoje zakonodavstvo morala uskladiti s direktivom Europske unije o roditeljskim dopustima. Također, zbog potrebe usklađivanja s novom direktivom (iz 2010.) o roditeljskim dopustima, 2013. produljeno je individualno pravo oca na roditeljski dopust te iznosi četiri mjeseca, od čega su dva mjeseca dopusta neprenosivo pravo (tzv. kvota) – dakle, ako ga otac ne iskoristi, ono propada. Hrvatska očev dopust dosad nije uvela.

Izvrješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (2018) pokazuje kako vrlo mali broj očeva u Hrvatskoj koristi dopuste (u 2017. je 204, odnosno 0,31%, očeva koristilo roditeljski dopust, dok je 2013, odnosno 4,47% očeva, koristilo roditeljski dopust).²⁴ Ti podaci ne iznenađuju s obzirom

²⁴ Ti podaci govore samo o tome koliki je bio udio očeva u ukupnom broju korisnika prava, dok podataka o stvarnim stopama korištenja dopusta kod očeva nemamo (u tom bi slučaju udio bio niži, s obzirom na to da nezaposleni očevi te očevi čije partnerice rade nemaju pristup tom pravu).

na činjenicu da je sama shema dopusta još uvijek nedovoljno poticajna za same očeve. Prvo, u Hrvatskoj je kvotni sustav uveden tako da je produženo sveukupno trajanje roditeljskog dopusta (sa šest na osam mjeseci), a komparativna istraživanja jasno pokazuju kako u situacijama kad su kvote dodane na već postojeće trajanje dopusta, željeni učinak povećanja broja očeva koji bi koristili dopuste izostaje (Karu i Tremblay, 2018). Drugo, u Hrvatskoj tek manji broj zaposlenih očeva uopće ima pristup pravu, budući da se pravo na roditeljski dopust oca veže uz radno-pravni status majke i ukoliko je majka nezaposlena, očevi nemaju pristup tom pravu. Također, načelo neprenosivosti implementirano je samo kod roditeljskog dopusta za prvo i drugo dijete, ali ne i kod roditeljskog dopusta za treće dijete, koji može trajati do treće godine djetetova života i u cijelosti je prenosiv s oca na majku (Zakon o roditeljskim potporama, 2008; Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama, 2013, 2017). Treće, roditeljska je naknada, unatoč porastu 2017.,²⁵ još uvijek niska te doseže tek 64% prosječne neto plaće u Hrvatskoj.²⁶ Vidjeli smo kako očevi koriste dopuste najčešće kad su praćeni visokom zamjenskom stopom dohotka, a na iznimno destimulativni učinak visine naknade na očevu korištenje dopusta upućuju i malobrojna hrvatska istraživanja (npr., Taslak, 2014).

Osim nedostataka sheme dopusta treba se osvrnuti i na druge čimbenike, ponajprije obilježja radnog okruženja te općenito ideale roditeljstva u Hrvatskoj. Vezano uz radno okruženje, Taslak (2014) pokazuje kako očevi u Hrvatskoj od razloga nekorisćenja roditeljskog dopusta ističu upravo strah od mogućeg gubitka posla te problema u karijeri, ali i nerazumijevanje poslodavaca u onemogućivanje korištenja prava. Slično, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova upozorava na to da se očevi često susreću s preprekama u ostvarivanju prava, poput primjerice odgađanja potpisivanja zahtjeva za korištenje dopusta te od njega odustaju.²⁷ Također, općenito je nedovoljno osviještena važnost očeva korištenja dopusta jer još uvijek dominiraju tradicionalni ideali roditeljstva. Primjerice, s jedne strane istraživanja pokazuju da su žene te koje obavljaju većinu poslova vezanih uz brigu

²⁵ Od 1. rujna 2017. gornji limit naknade za roditeljski dopust roditelju zaposlenom na puno radno vrijeme porastao je s 2 660 na 3 991 kunu.

²⁶ Izračun autorica temeljem podataka DZS-a (Državni zavod za statistiku, 2018).

²⁷ Podatak iznesen na okruglom stolu o aktivnoj ulozi očeva u odgoju djece u Hrvatskom saboru 27. travnja 2018.

o djetetu (npr., Klasnić, 2017), dok s druge strane analiza stavova Jugović (2016) pokazuje da više od polovine ispitanika u Hrvatskoj smatra kako bi majka trebala koristiti sav raspoloživi dopust. Četvrtina njih smatra kako majka treba koristiti većinu dopusta, a samo nešto manje od četvrtine njih kako roditelji trebaju koristiti dopust u jednakom omjeru.

Iznesen pregled istraživanja, kao i kratak uvid u stanje u Hrvatskoj, govore u prilog prijedlogu nove direktive. Naime, u Hrvatskoj je nužno unaprijediti postojeću shemu roditeljskih dopusta kako bi ona postala poticajnijom za korištenje kod očeva (uvođenje očeva dopusta, delimitiranje roditeljske naknade i nevezivanje prava oca uz radno-pravni status majke). Jedan je od razloga svakako pitanje rodne ravnopravnosti, ali nikako ne možemo zanemariti iznesene argumente vezane uz dobrobit djeteta. Štoviše, istraživanje o uključenosti očeva u odgoj iz perspektive zadarskih srednjoškolaca jasno je pokazalo kako i oni sami u najvećoj mjeri upozoravaju da je upravo količina vremena koju njihovi očevi provode s njima nešto što bi ponajprije voljeli promijeniti, kao i odnos između njih te kvalitete komunikacije (Kero, 2018). No, kako sama shema dopusta nije jedina prepreka očevom korištenju dopusta te povećanom angažmanu u ranoj dobi djeteta, istodobno je iznimno bitno djelovati na promjenu ideala roditeljstva i upućivati na važnost i dobiti od očeve aktivnije uloge u ranoj dobi djeteta te također osvijestiti poslodavcima činjenicu koliko je važno omogućiti očevima nesmetano korištenje tog prava.

LITERATURA

- Almqvist, Anna-Lena i Duvander, Ann-Zofie (2014). »Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework«, *Journal of Family Studies*, 20 (1): 19–27. doi: 10.5172/jfs.2014.20.1.19
- Björnberg, Ulla (2004). »Making Agreements and Managing Conflicts: Swedish Dual-Earner Couples in Theory and Practice«, *Current Sociology*, 52 (1): 33–52. doi: 10.1177/0011392104039313
- Boyer, Danielle (2017). »Fathers on Leave Alone in France: Does Part-Time Parental Leave for Men Move Towards an Egalitarian Model?«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 183–204. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_11
- Brandth, Berit i Kvande, Elin (2009). »Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers«, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 119 (1): 177–189. doi: 10.1177/0002716209334119
- Brandth, Berit i Kvande, Elin (2012). »Free Choice or Gentle Force?«, u: Anne Trine Kjørholt i Jens Qvortrup (ur.). *The Modern Child and the Flexible La-*

- bour Market. Studies in Childhood and Youth*. London: Palgrave Macmillian, str. 56–70. doi: 10.1057/9780230314054_4
- Brandth, Berit i Kvande, Elin (2016). »Fathers and flexible parental leave«, *Work, employment and society*, 30 (2): 275–290. doi: 10.1177/0950017015590749
- Burnett, Simon B., Gatrell, Caroline J., Cooper, Cary L. i Sparrow, Paul (2013). »Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine«, *Gender, Work and Organization*, 20 (6): 632–646. doi: 10.1111/gwao.12000
- Bünning, Marieke (2015). »What Happens after the ‘Daddy Months’? Fathers’ Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany«, *European Sociological Review*, 31 (6): 738–748. doi: 10.1093/esr/jcv072
- Bygren, Magnus i Duvander, Ann-Zofie (2006). »Parents’ Workplace Situation and Fathers’ Parental Leave Use«, *Journal of Marriage and Family*, 68: 363–372. doi: 10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x
- Castro-García, Carmen i Pazos-Moran, Maria (2016). »Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe«, *Feminist Economics*, 22 (3): 51–73. doi: 10.1080/13545701.2015.1082033
- Chronholm, Anders (2007). »Fathers’ Experience of Shared Parental Leave in Sweden«, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38 (2): 9–25. doi: 10.4000/ras.456
- Daly, Mary i Ferragina, Emanuele (2018). »Family policy in high-income countries: Five decades of development«, *Journal of European Social Policy*, 28 (3): 255–270. doi: 10.1177/0958928717735060
- Dermott, Esther M. (2001). »New Fatherhood in Practice? Parental Leave in the UK«, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21 (4–6): 145–164. doi: 10.1108/01443330110789475
- Dobrotić, Ivana (2012). *Dejavniki politik usklajevanja plačanega dela in družinskih obveznosti v posocialističnih državah* (doktorska disertacija). Ljubljana: Sveučilište u Ljubljani.
- Dobrotić, Ivana (2015). »Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada«, *Revija za socijalnu politiku*, 22 (3): 353–374. doi: 10.3935/rsp.v22i3.1258
- Dobrotić, Ivana (2018). »Ambivalent character of leave policies development in Croatia: Between pronatalist and gender equality agenda«, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Special issue on leave policy and use in Mediterranean and South American countries*, 36: 109–128.
- Državni zavod za statistiku (2018). *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za travanj 2018*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Duvander, Ann-Zofie i Johansson, Mats (2012). »What are the effects of reforms promoting fathers’ parental leave use?«, *Journal of European Social Policy*, 22 (3): 319–330. doi: 10.1177/0958928712440201
- Duvander, Ann-Zofie i Lammi-Taskula, Johanna (2011). »Parental leave«, u: Ingólfur V. Gíslason i Björk Eydal Guðný (ur.). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, str. 31–64.

- Duvander, Ann-Zofie, Haas, Linda i Thalberg, Sara (2017). »Fathers on Leave Alone in Sweden: Toward More Equal Parenthood?«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 125–146. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_8
- Europska komisija (2017). *Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU*. Bruxelles: Europska komisija.
- Eydal, Guðný Björk i Rostgaard, Tine (2011). »Gender Equality Revisited – Changes in Nordic Childcare Policies in the 2000s«, *Social Policy & Administration*, 45 (2): 161–179. doi: 10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x
- Eydal, Guðný Björk, Gíslason, Ingólfur V., Rostgaard, Tine, Brandth, Berit, Duvander, Ann-Zofie i Lammi-Taskula, Johanna (2015). »Trends in parental leave in the Nordic countries: Has the forward march of gender equality halted?«, *Community, Work & Family*, 18 (2), 167–181. doi: 10.1080/13668803.2014.1002754
- Farré, Lidia (2016). »Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature«, *Estudios de economía aplicada*, 34 (1): 45–60.
- Fernández-Cornejo, José Andrés, Escot, Lorenzo, Del-Pozo, Eva i Castellanos-Serrano, Cristina (2016). »Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children's Care? The Case of Spain«, *Journal of Comparative Family Studies*, 47 (2): 169–191.
- Ferrarini, Tommy (2006). *Families, States and Labour Markets: Institutions, Causes and Consequences of Family Policy in Post-War Welfare States*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Geisler, Esther i Kreyenfeld, Michaela (2011). »Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany«, *Journal of European Social Policy*, 21 (1): 88–99. doi: 10.1177/0958928710385732
- Gíslason, Ingólfur V. (2017). »Fathers on Leave Alone in Iceland: Normal Paternal Behaviour?«, u: Margaret O'Brien i Wall, Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer Open, str. 147–162. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_9
- Gornick, Janet C. i Meyers, Marcia K. (2004). »Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care«, u: Janet Zollinger Giele i Elke Holst (ur.). *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. Netherlands: Elsevier Science Press, str. 167–188.
- Hobson, Barbara, Fahlén, Susanne i Takács, Judit (2011). »Agency and capabilities to achieve a work-life balance: A comparison of Sweden and Hungary«, *Social Politics*, 18 (2): 168–198. doi: 10.1093/sp/jxr007
- Hochschild, Arlie (1995). »The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern, and Warm-Modern Ideals of Care« *Social Politics*, 2 (3): 331–46. doi: 10.1093/sp/2.3.331
- Hrvatski sabor (2017). *Stajalište Republike Hrvatske o Prijedlogu direktive Europskog Parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18EU COM (2017) 253*. Zagreb: Hrvatski sabor.
- Hrvatski telekom d.d. (2017). *Kolektivni ugovor Hrvatskog Telekom d.d.* http://www.hst.hr/media/HT_Kolektivni_ugovor_2017_2018.pdf.

- Huerta, Maria del Carmen, Adema, Williem, Baxter, Jennifer, Han, Wen-Jui, Lausten, Mette, Lee, RaeHyuck i Waldfogel, Jane (2013). »Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries«, u: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 140*. Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/5k4dlw9w6czq-en
- Humer, Živa, Švab, Alenka i Žakelj, Tjaša (2008). »Očetovstvo in družinska politika«, u: Tanja Renner, Živa Humer, Tjaša Žakelj, Andreja Vezovnik i Alenka Švab (ur.). *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 98–122.
- Jugović, Ivana (2016). »Beliefs about the Gender Division of Parental Leave and Characteristics Associated with them«, *Revija za socijalnu politiku*, 23 (3): 359–382. doi: 10.3935/rsp.v23i3.1292
- Karu, Marre i Kasearu, Kairi (2011). »Slow Steps Towards Dual Earner/Dual Carer Family Model: Why Fathers do not Take Parental Leave«, *Studies of Transition States and Societies*, 3 (1): 24–38.
- Karu, Marre i Tremblay, Diane-Gabrielle (2018). »Fathers on parental leave: An analysis of rights and take-up in 29 countries«, *Community, Work & Family*, 21 (3): 344–362. doi: 10.1080/13668803.2017.1346586
- Kero, Antonija (2018). *Uključenost očeva u odgoj: iskustva zadarskih srednjoškola* (specijalistički rad). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Klasnić, Ksenija (2017). *Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova.
- Korintus, Marta i Stropnik, Nada (2009). »Hungary and Slovenia: Long leave or short?«, u: Sheila Kamerman i Peter Moss (ur.). *The politics of parental leave policies*. Bristol: Policy Press, str. 135–157.
- Korsvik, Trine Rogg i Warat, Marta (2016). »Framing Leave for Fathers in Norway and Poland: Just a Matter of Gender Equality?«, *Nordic journal of feminist and gender research*, 24 (2): 110–125. doi: 10.1080/08038740.2016.1182588
- Kvande, Elin i Brandth, Berit (2017). »Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 29–44. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_3
- Lamb, Michael E. (2010). »How do fathers influence children's development? Let me count the ways«, u: Michael E. Lamb (ur.). *The role of the father in child development*. Hoboken: Wiley, str. 1–26.
- Lamb, Michael E. i Lewis, Charlie (2010). »The development and significance of father-child relationships in two-parent families«, u: Michael E. Lamb (ur.). *The role of the father in child development*. Hoboken: Wiley, str. 94–153.
- Lammi-Taskula, Johanna (2017). »Fathers on Leave Alone in Finland: Negotiations and Lived Experiences«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 89–106. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_6
- Leave Policy & Research (2017). *International Review of Leave Policies and Research 2017*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

- Leira, Arnalug (2002). *Working Parents and the Welfare State: Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meil, Gerardo, Romero-Balsas, Pedro i Rogero-García, Jesús (2017). »Fathers on Leave Alone in Spain: 'Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too'«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 107–124. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_7
- Moss, Peter (2008). »Making parental leave parental: An overview of policies to increase fathers' use of leave«, u: Peter Moss i Marta Korintus (ur.). *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*. London: BERR, str. 79–84.
- Moss, Peter i Deven, Fred (2015). »Leave policies in challenging times: Reviewing the decade 2004–2014«, *Community, Work & Family*, 18 (2): 137–144. doi: 10.1080/13668803.2015.1021094
- Nakazato, Hideki (2017). »Fathers on Leave Alone in Japan: The Lived Experiences of the Pioneers«, Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 231–256. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_13
- Nepomnyaschy, Lenna i Waldfogel, Jane (2007). »Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B Community«, *Work and Family*, 10 (4): 427–453. doi: 10.1080/13668800701575077
- O'Brien, Margaret (2009). »Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact«, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 119 (1): 190–213. doi: 10.1177/0002716209334349
- O'Brien, Margaret i Twamley, Katherine (2017). »Fathers Taking Leave Alone in the UK – A Gift Exchange Between Mother and Father?«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 163–182. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_10
- O'Brien, Margaret i Wall, Karin (2017). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0
- O'Brien, Margaret, Brandth, Berit i Kvande, Elin (2007). »Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights«, *Community, Work and Family*, 10 (4): 375–386. doi: 10.1080/13668800701574971
- OECD (2017a). *Key characteristics of parental leave systems*. http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf.
- OECD (2017b). *Trends in parental leave policies since 1970*. http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf.
- Paquette, Daniel (2004). »Theorizing the Father-Child Relationship: Mechanisms and Developmental Outcomes«, *Human Development*, 47 (4): 193–219. doi: 10.1159/000078723
- Patnaik, Ankita (2018). »Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas«. Predstoji u *The Journal of Labor Economics* (u tisku). <https://ssrn.com/abstract=3225239>.

- Portal oko (2017). »Nova direktiva – Europa se zalaže da očevi nakon rođenja djeteta dobiju 10 slobodnih i plaćenih dana, ali i četiri mjeseca roditeljskog«. <http://www.portaloko.hr/clanak/nova--direktiva-europa-se-zalaze-da-ocevi-nakon-rodenja-djeteta-dobiju-10-slobodnih-i-placenih-dana/0/96578/>.
- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2018). *Izješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2017. godinu*. <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2017>.
- Radman grupa d.o.o. (2017). *Pravilnik o radu*. <http://radmangrupa.hr/wp-content/uploads/2017/02/Pravilnik-o-radu-Radman-grupa-20-2-17.pdf>
- Rege, Mari i Solli, Ingeborg F. (2013). »The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings«, *Demography*, 50 (6), 2255–2277. doi: 10.1007/s13524-013-0233-1
- Rostgaard, Tine (2002). »Setting time aside for the father: Father's leave in Scandinavia«, *Community, Work & Family*, 5 (3): 343–364. doi: 10.1080/1366880022000041810
- Ruhm, Christopher J. (1998). »The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe«, *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (1): 285–317. doi: 10.1162/003355398555586
- Saxonberg, Steven (2009). »Freedom of Choice through the Promotion of Gender Equality«, *Social policy & administration*, 43 (6): 666–679. doi: 10.1111/j.1467-9515.2009.00687.x
- Sigle-Rushton, Wendy (2010). »Men's Unpaid Work and Divorce: Reassessing Specialization and Trade in British Families«, *Feminist economics*, 16 (2), 1–26. doi: 10.1080/13545700903448801
- Stropnik, Nada (2014). »'More or less leave for fathers' – new legislation in Slovenia«. Rad predstavljen na skupu 11th LPR Network seminar u Tallinnu.
- Stropnik, Nada (2016). »Slovenia«, u: Sonja Blum, Alison Koslowski i Peter Moss (ur.). *International Review of Leave Policies and Research 2016*. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf.
- Sundström, Marianne i Duvander, Ann-Zofie (2002). »Gender Division of Child-care and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden«, *European Sociological Review*, 18 (4): 433–447. doi: 10.1093/esr/18.4.433
- Švab, Alenka (2004). »Caring about family and work: The concept of reconciliation of family and work in Slovenian family policy«, u: Selma Sevenhuijsen i Alenka Švab (ur.). *The heart of the matter: The contribution of the ethic of care to social policy in some new EU member states*. Ljubljana: Mirovni inštitut, str. 47–68.
- Tanaka, Sakiko i Waldfogel, Jane (2007). »Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies – Evidence from the millennium cohort study«, *Community, Work & Family*, 10 (4): 409–426. doi: 10.1080/13668800701575069
- Taslak, Jelena (2014). *Razlozi nekorištenja roditeljskog dopusta od strane očeva* (diplomski rad). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Tracy, Sarah J. i Rivera, Kendra Dyanne (2010). »Endorsing Equity and Applauding Stay-at-Home Moms: How Male Voices on Work-Life Reveal Aversive

- Sexism and Flickers of Transformation», *Management Communication Quarterly*, 24 (1): 3–43. doi: 10.1177/0893318909352248
- Tremblay, Diane-Gabrielle i Lazzari Dodeler, Nadia (2017). »Fathers on Leave Alone in Quebec (Canada): The Case of Innovative, Subversive and Activist Fathers!«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 69–88. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_5
- Turčin, Kristina (2017). »Nova direktiva EU koja bi stubokom mogla promijeniti odnose u obiteljima – svi očevi moraju 4 mjeseca na porođiljni i ne mogu ga prenijeti na majku«, *Jutarnji list*, 30. kolovoza. <https://www.jutarnji.hr/life/obitelj-i-djeca/nova-direktiva-eu-koja-bi-stubokom-mogla-promijeniti-odnose-u-obiteljima-svi-ocevi-moraju-4-mjeseca-na-porodiljni-i-ne-mogu-ga-prenijeti-na-majku/6502336/>.
- Valarino, Isabel (2017). »Fathers on Leave Alone in Switzerland: Agents of Social Change?«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 205–230. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_12
- Valarino, Isabel i Gauthier, Jacques-Antoine (2016). »Paternity leave implementation in Switzerland: A challenge to gendered representations and practices of fatherhood?«, *Community, Work & Family*, 19 (1): 1–20. doi: 10.1080/13668803.2015.1023263
- Vijeće Europske unije (2010). »Direktiva Vijeća 2010/18/EU«, *Službeni list Europske unije*, 5 (3): 276–283.
- Wall, Karin i Leitão, Mafalda (2017). »Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 45–68. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_4
- Wall, Karin i O'Brien, Margaret (2017). »Discussion and Conclusions«, u: Margaret O'Brien i Karin Wall (ur.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. London: Springer, str. 257–266. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0_14
- Whitehouse, Gillian, Diamond, Chris i Baird, Maria (2007). »Fathers' use of leave in Australia«, *Community, Work & Family*, 10 (4): 387–407. doi: 10.1080/13668800701575002
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rođiljnim i roditeljskim potporama (2013). *Narodne novine*, 54/1091, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_05_54_1091.html.
- Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o rođiljnim i roditeljskim potporama (2017). *Narodne novine*, 59/1295, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_06_59_1295.html.
- Zakon o radu (2014). *Narodne novine*, 93/1872, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html.
- Zakon o rođiljnim i roditeljskim potporama (2008). *Narodne novine*, 85/2727, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_85_2727.html.

Why are Paternity Leaves and Father's Quotas Important? A Comparative Overview of Father's Leave Schemes in European Countries and Factors and Outcomes of Father's Leave Use

Ivana DOBROTIĆ 

Social Work Study Centre, Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia
ivana.dobrotic@pravo.hr

Mirna VARGA 

student (Social Work Study Centre, Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia)
mirna.varga@gmail.com

The 2017 proposal of the European Union directive on work-life balance attempts to introduce a four-month, non-transferable, paid parental leave (i.e. quotas) for each employed parent and ten days of paid paternity leave. The proposal is being justified by the need to improve the position of women in the labour market. The adoption of the directive would require Croatia to introduce ten days of paternity leave and extend the existing quotas from two to four months. Croatia did not initially provide unreserved support to the directive proposal. The arguments that were put forward indicated the traditionally perceived role of fathers in early childhood, insufficient understanding of the factors determining the take-up rates of fathers, as well as possible effects of the proposed reforms. This paper attempts to contribute to this debate by exploring the leave schemes in European countries, mainly the factors and the outcomes of the fathers' use of leave. The take-up rates of fathers are primarily determined by the leave scheme, with the highest fathers' take-up rates being achieved in the countries which have introduced the paternity leave and/or the non-transferability principle within the parental leave scheme (quotas) – but only if these are accompanied by high replacement income rates. The capability of exercising the right to leave is also determined by socio-economic and socio-demographic factors, workplace characteristics, as well as by the preferences and attitudes of parents and their immediate social surroundings. The father's use of the leave brings a lot of benefits to the position of women in the labour market, as well as to the well-being of the child, the father, and the partner. The results of our study point to the importance of the reform of the Croatian leave scheme in order to extend the fathers' rights and the activities aiming to change the notions of parenting in Croatia, including the norms and practices at the workplace which should aim to become more open to the fathers exercising the leave rights and to encourage them to use those rights.

Key words: paternity leave, father's quotas, parental leave, gender equality, child well-being