

Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje

Mira Čudina-Obradović
Učiteljska akademija
Sveučilište u Zagrebu

Izvorni znanstveni članak
UDK: 331.5:316.356.2
Primljeno: lipanj 2000.

Josip Obradović
Filozofski fakultet
Sveučilište u Zagrebu

U radu se raščlanjuju pojmovi i problemi odnosa rada i obitelji, tj. međusobnog utjecaja obiteljskih i radnih obveza. Također se daje pregled razvoja i rezultati te istraživačke problematike i promjena naglaska na pojedine sastavnice sučelja rad-obitelj, kao što je utjecaj zaposlenosti žene na samu ženu, muža, obitelj, majčinstvo i roditeljstvo, prelijevanje utjecaja karakteristika rada na obiteljske procese i obrnuto. Na temelju pregleda istraživačkih rezultata predlažu se mjere socijalne politike koje bi mogle smanjiti intenzitet sukoba rad-obitelj. Također se predlažu mjere za suzbijanje mogućih negativnih psiholoških i društvenih posljedica gospodarskih promjena, povezanih s globalizacijom, tranzicijom i kontinuiranim preustrojem gospodarstva.

Ključne riječi: sučelje rad-obitelj, sukob rad-obitelj, sukob obitelj-rad, radno zadovoljstvo, životno zadovoljstvo.

PREGLED POJMOVA I PROBLEMA

Obitelj i rad izvan obitelji u svijetu i u nas promatrani su paralelno i međusobno "neometano" tijekom desetljeća, sve dok nije 60-ih godina u zemljama razvijenoga Zapada započelo povećano zapošljavanje udanih žena, a to znači povećan broj obitelji s oba zaposlena bračna partnera (obitelji dvostruke karijere), a i povećan broj obitelji samohranih roditelja.* Problemi koji proizlaze iz takvih obiteljskih struktura odavno su poznati i prisutni u svim bivšim socijalističkim zemljama: žena koja se brine za udovoljavanje materijalnih i emocionalnih potreba obitelji, obavlja sve poslove za održavanje i čistoću kuće te članova obitelji, čuva, hrani i odgaja djecu, brine se za stare i bolesne članove bliže i daljnje obitelji, pruža hraniteljju obitelji potporu i nadoknadu za stres koji doživljava na poslu, odjednom postaje i sama hranitelj obitelji pa vrijeme, koje je prije usmjeravala na zadovoljavanje potreba obitelji, mora rasporediti između obitelji i rada izvan kuće.

Stoga krajem 70-ih godina veliko zanimanje pobuđuje *utjecaj zaposlenosti žene* na obiteljske procese, najčešće na odgoj i napredak djece, pa utjecaj zaposlenosti obaju bračnih partnera na obitelj, obiteljske procese, bračne sukobe, razvoj djece i međugeneracijsko pomaganje. Utjecaj zaposlenosti žene proširuje se na problem redefiniranja obiteljskih uloga. Posebno se izučava *sukob obiteljske i radne uloge*, koji se isprva primjećuje samo u zaposlenih majki, a zatim i u oca obitelji. Sukob uloga nastoji se najprije objasniti neravnopravnom raspodjelom opterećenja obiteljskim i kućnim poslovima. No, sve više se uviđa da je glavni izvor tog sukoba u nesimetričnoj raspodjeli moći u obitelji koja tvrdokorno nastavlja patrijarhalni obrazac neravnopravnosti spolova, unatoč bitnim promjena u stvarnim ulogama muža i žene (Kluwer i dr., 1996.; 1997.; Tichenor, 1999.; Greenstein, 1996.). Postavljaju se važna pitanja o utjecaju napuštanja tradicionalne uloge žene i majke na dobrobit djece, muževa, na bračno zadovoljstvo i bračnu stabilnost kao

* Rad je dio istraživačkog programa *Socijalna struktura i socijalna integracija*; financijski ga podržava Ministarstvo znanosti Republike Hrvatske, a provodi Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb (402-02/96.-08/738).

i njihovu osobnu dobrobit i zadovoljstvo. Uvodi se pojam *preljevavanja (spillover)* radnoga stresa na obiteljske odnose, a i samo postojanje sukoba uloga promatra se kao dodatni izvor *životnog stresa* koji utječe na zadovoljstvo i dobrobit pojedinca – članova obitelji.

Istraživački odgovori na ta pitanja pokazuju, najprije, da će negativan utjecaj zaposlenosti i uloge u obitelji ovisiti o tome kolika je mogućnost postizanja sklada između značajki pojedinca (osobito spola), procesa (u poslu i obitelji), strukture (posla i obitelji), vremena (trajanja) kao i šire obiteljske okoline. Neke će kombinacije tih čimbenika dovesti do većeg stresa i sukoba uloga, neke će ga smanjiti (Grzywacz i Marks, 2000.a). Primjerice, sukob uloga bit će osobito stresan u nuklearnim obiteljima uz prisutnost male djece, dok su oba roditelja zaposlena na radnim mjestima nefleksibilnog radnog vremena, a bez dobivanja potpore u široj obitelji (baka), susjedstvu (dobrovoljno ili plaćeno čuvanje djece) ili društvu (dostupne kvalitetne jaslice).

Zatim, istraživanja pokazuju da međusobni utjecaji obitelji i zaposlenosti članova obitelji (žena i majki) ne moraju nužno dovesti do sukoba uloga koji će biti izvor stresa. *Hipotezi ograničenog vremena*, tj. shvaćanju da svatko ima 24 sata u danu i da obavljanje dužnosti na poslu smanjuje mogućnost zadovoljavanja potreba obitelji te nužno dovodi do stresa i njegova preljevanja na obitelj (Sieber, 1974.), suprotstavlja se *hipotezi proširenja* (Marks, 1977.), tj. shvaćanju da povoljan utjecaj višestruke uloge na ženin osjećaj vlastite vrijednosti dovodi do "proširenja" vremena i energije, tj. bolje organizacije i planiranja, te je preljevanje ženinog plaćenog rada na obitelj pozitivno, a ne negativno. Iako je sukob radno-obiteljske-roditeljske uloge snažan izvor stresa, a njegovo nadilaženje teška "žonglerska točka" (Milkie i Peltola, 1999.), mnoge će žene i muškarci smatrati da su psihološki dobici koje daje višestrukost uloga vrijedni tog posebnog napora.

Zatim, istraživanja pokazuju da na količinu stresa i negativnih posljedica po obitelj ne djeluje samo ukupna količina vremena koju supružnici/roditelji (osobito majke) provode radeći izvan obitelji, već da su i karakteristike radnog mjesta izvor stresa koji se prelijeva na obitelj. Smatra se da će veći negativan utjecaj na obitelj imati radna mjesta koja onemogu-

ćuju samostalno odlučivanje, samostalno postavljanje tempa rada, onemogućuju fleksibilnost radnog vremena (zamjene, nadoknađivanja), ne dopuštaju razumijevanje i pomoć suradnika i šefova (Grzywacz i Marks, 2000.a), umanjuju osjećaj vlastitog utjecaja na rad (Thomas i Ganster, 1995.) i druge oblike radne autonomije (Westman i Piotrkowski, 1999.).

Ona, također, pokazuju da zaposlenost djeluje na odnose i procese u obitelji i na zadovoljstvo i zdravlje članova obitelji, ali, također, da obiteljski procesi djeluju na rad. Iako, mora se istaći, istraživanja utjecaja obiteljskih procesa i sukoba uloga na radne rezultate nisu ni tako brojna, a niti pokazuju jasne rezultate kao istraživanja utjecaja zaposlenosti na obitelj. Zanimljivo je da i sami ispitanici češće osjećaju preljevanje radnog stresa na obitelj, nego obrnuto, ali to vrijedi uglavnom za žene (Frone i dr., 1996.). Osobito je nejasan, iako negativan, taj utjecaj na radne rezultate (Allen i dr., 2000.), dok je izrazitiji negativan utjecaj dokazan na subjektivni osjećaj radnog uspjeha i na zadovoljstvo u radu (Allen i dr., 2000.; Adams i dr., 1996.; Thomas i Ganster, 1995.).

Moguće je, dakle, razlikovati četiri oblika međusobnog utjecaja, tj. preljevanje utjecaja obitelji i zaposlenosti: povoljan i nepovoljan utjecaj rada izvan kuće na obitelj i povoljan i nepovoljan utjecaj obitelji na plaćeni rad (Grzywacz i Marks, 2000.a). Svi ti složeni odnosi, njihove odrednice i posljedice izučavaju se danas u okviru širokog modela odnosa koji se naziva *radno-obiteljsko sučelje (work-family interface)*, a unutar kojega se izučava i utjecaj radnog stresa na obitelj, utjecaj obiteljskog stresa na rad, te utjecaj obaju tih izvora stresa na sreću i zadovoljstvo pojedinca, gdje je kao poseban izvor stresa naglašen *sukob obitelj-zaposlenost* i njegov utjecaj na zadovoljstvo pojedinca.

Cjelokupan razvoj istraživanja radno-obiteljskog sučelja možemo promatrati kao posljedicu i prateću pojavu promjena tehnologije i organizacije rada u zemljama razvijenog Zapada, koje su se dogodile u tri posljednja desetljeća. Mogli bismo te promjene podijeliti na nekoliko razdoblja (Lewis i Cooper, 1999.), iako njihove granice nisu jasno izražene i značajno je njihovo prožimanje i istodobnost.

Prvo razdoblje, razdoblje masovnog zapošljavanja ženske radne snage, započinje na Zapadu krajem 60-ih godina kao posljedica na-

glog ekonomskog razvoja i preustroja. Žene ulaze u dotad tipično muška područja zanimanja, nastaju mnogobrojne "obitelji dvostruke karijere" i neminovno se postavljaju zahtjevi izjednačavanja uloga i moći bračnih partnera u obitelji. Ti se problemi prakse definiraju najprije kao istraživački problemi na razini pojedinca: posljedice sukoba uloga, redefiniranje identiteta bračnih partnera, stavovi prema tradicionalnim očekivanjima uloga, spolno definiranje i redefiniranje uloga. Postupno se s usredotočenosti na promjene u statusu i doživljaju pojedinca žarište zanimanja proširuje na obiteljske interakcije, te se proučava utjecaj promijenjene uloge žene i majke na djecu, na muža, na bračni sklad i stabilnost, kao i na dobrobit same zaposlene žene.

Razdoblje 80-ih godina označeno je snažnom tržišnom utakmicom i posljedičnim organizacijskim promjenama: raspad, smanjivanje, povezivanje, međusobno otkupljivanje i udruživanje tvrtki, polet novog privatnog poduzetništva, klima pojačane tržišne borbe za opstanak koja se odražava u organizacijskom i individualnom stresu. Interes je sad usmjeren na izučavanje utjecaja organizacijskog i individualnog stresa, te se traže mogućnosti ublažavanja organizacijskog stresa za pojedinca i obitelj. Uvode se promjene u organizaciji i radnom mjestu koje će olakšati podnošenje istodobnih obiteljskih i radnih obveza, i to osobito majkama male djece. No, ta je faza organizacijske brige kratko trajala, jer se smanjila potreba za prihvatom i zadržavanjem velikog broja zaposlenih, budući da je razvijeni Zapad, osobito Zapadna Europa već početkom 90-ih godina, zahvaćena recesijom.

Najnovija faza podudara se s razdobljem globalizacije i restrukturiranja tržišta rada i usmjerena je na traženje mogućnosti integracije radnih i obiteljskih obveza, koju omogućuje razvoj novih tehnologija (informatička tehnologija, prenosiva računala, mobilna telefonija, faks) i elastičnih oblika rada: stalni ili djelomični rad od kuće, rad na daljinu, mogućnost rada na bilo kojemu mjestu – na radnome mjestu, u kući, izvan kuće. Takve suvremene metode udovoljavanja radnim zadacima dovode ne samo do mogućnosti integracije rada i obitelji, nego i do potpunog brisanja granica između rada i nerada, između mjesta rada i doma, između vremena rada, obiteljskog vremena i vremena rekreacije. No, iako je desetljećima znanstveni interes u izučavanju sučelja rad –

obitelj bio usmjeren upravo na nadilaženje sukoba rad-obitelj, ova nova mogućnost njegova potpunog dokidanja postaje mogućim izvorom novog stresa i nezadovoljstva. Najprije, pozitivni utjecaj zaposlenosti na obitelj za mnoge zaposlene proizlazi iz zadovoljstva zbog višestrukosti uloga. Njima je potrebna jasna odvojenost rada i obitelji i neće povoljno reagirati na njihovu integraciju. Zatim, postavlja se pitanje vremena utrošenog na rad. Predviđanja da će se uvođenjem novih tehnologija – informatizacije i robotizacije smanjiti tjedno radno vrijeme zaposlenih, nisu se obistinila. Suprotno tome, tjedno radno vrijeme onih koji su zadržali zaposlenje stvarno se produžilo, a potpuna integracija obiteljskog i radnog života uz nove tehnološke mogućnosti prijeti prevladavanjem rada pred obiteljskim i rekreacijskim aktivnostima. To ponovno aktualizira problem brige za djecu, pa je u najnovije vrijeme ponovno pojačano istraživačko zanimanje za posljedice sučelja rad-obitelj na razvoj i odgoj djece. Treći, po nekim mišljenjima najznačajniji izvor životnog stresa (Lewis i Cooper, 1999.), proizlazi iz rada samoga. Naime, nove tehnologije i globalizacija proizvode ne samo brojne atipične i elastične oblike rada, nego zahtijevaju neprestanu spremnost zaposlenih na promjene, na kratkoročnost zaposlenja i stalnu mogućnost njegova gubitka. Psihološke posljedice su gubitak osjećaja sigurnosti, neizvjesnost i tjeskoba. Tako se predviđa da će novi, sve važniji izvor stresa u budućim istraživanjima sučelja rad – obitelj biti upravo problem nesigurnosti zaposlenja i kratkoročnosti životnih i radnih planova. Sukob obitelj – rad dobiva novu dimenziju, a to je sukob kratkoročnih radnih mogućnosti s potrebom održanja dugoročne obiteljske zaokupljenosti odgojem i brigom za djecu. Istodobno, promjene u obiteljskim odnosima, smanjenje bračne stabilnosti, povećanje atipičnih obiteljskih oblika, osobito jednoroditeljskih obitelji, povećat će izvor stresa i samoj obitelji.

U zemljama Srednje Europe, i to bivšim socijalističkim zemljama, među koje pripada i naša, problemi sučelja rad – obitelj javili su se mnogo prije nego u zemljama razvijenog Zapada, zbog nagle deagrarizacije i industrijalizacije koja je po brojnosti gotovo izjednačila mušku i žensku radnu snagu. No, to su bile "socijalne države" koje su rješavale sukob uloga i pomagale majčinsku ulogu mnogim olakšicama, kao što su jeftine, često besplatne jasli-

ce i vrtići, plaćeni porodni dopust, pristupačna zdravstvena zaštita, a istodobno su osiguravale punu zaposlenost, stalnost i sigurnost radnog mjesta (Puljiz, 2000.). Promjene koje su nastupile padom socijalizma, tj. tranzicija, privatizacija ili zatvaranje državnih i društvenih poduzeća i zahtjevi globalizacije proizvele su uklanjanje socijalne i nastupanje "radne države", "smanjivanje troškova države, manje doprinose i poreze, kako bi nacionalna ekonomija bila međunarodno kompetitivna i privukla strani kapital", ukratko, "u skladu s porukama MMF-a i Svjetske banke (valjalo je) smanjiti troškove javnog sektora i prebaciti ih na građane" (Puljiz, 2000.). Prema tome, najnovije gospodarstvene svjetske promjene odrazit će se u zemljama Srednje Europe, i u nas, kao smanjenje mnogih povlastica kojima je država amortizirala sukob uloga zaposlenih pojedinaca, osobito majki. To se u nekim zemljama već javlja kao povećana apstinencija od djece (Adler, 1997.). Istodobno, u tim zemljama proklamirano neprikosnoveno "pravo na rad" dobiva potpuno drugi smisao u uvjetima tranzicije i globalizacije, za koje je tipičan nagli porast nezaposlenosti, širenje privatnog poduzetništva i porast atipičnih oblika zaposlenosti, bez jasnih granica privatnoga, obiteljskoga i radnog života. Sigurno je da će zbroj tih promjena izazvati značajne psihološke posljedice na pojedince, među kojima će najizraženija biti nesigurnost i nesnalaženje za velik dio radne snage koja se zatekla u tranziciji. Samo temeljito poznavanje međudnosa obitelji i rada u promjenjivim društvenim okolnostima omogućit će nam predviđanje ljudske cijene tranzicije i globalizacije, a i pronalaženje mogućnosti prilagodbe za generacije koje dolaze.

POSLJEDICE ZAPOSLENOSTI ČLANOVA OBITELJI NA OBITELJ:

A. NEPOVOLJNI UTJECAJI

Utjecaj zaposlenosti u obitelji dvostrukog hranitelja

Počevši sa 60-im godinama istraživači obiteljskih procesa usmjeravaju se na *utjecaj ženinne zaposlenosti na procese i odnose u braku*. Prvi su rezultati pokazivali neposrednu povezanost ženinne zaposlenosti izvan kuće s opadanjem bračne kvalitete, bračnog zadovoljstva (osobito muževljeva) (Orden i Bradburn, 1969.) i povećanjem bračne nestabilnosti (Booth i dr.,

1984.). Najvažnijim uzrokom nepovoljnih utjecaja ženinne zaposlenosti smatrala se puka ženinna odsutnost, tj. količina vremena provedena izvan kuće u plaćenom radu zbog čega, po teoriji ograničenog vremena, zaposlena žena ima smanjene mogućnosti brige za potrebe obitelji, što je prije zapošljavanja bila njezina jedina dužnost i uloga (Sieber, 1974.). Tijekom vremena, kad su obitelji dvostruke karijere postale uobičajena pojava, i vjerojatno su i zaposlene žene, a i njihove obitelji pronalazile različite načine nadoknade ženinog izbivanja iz kuće zbog rada, donekle se smanjio taj nepovoljan utjecaj, pa istraživanja u 70-im godinama ne pokazuju značajne razlike u bračnom zadovoljstvu brakova tradicionalnog tipa i brakova dvostruke karijere (Glen i Weaver, 1978.). Istraživanja u 80-im godinama nailaze na zanimljivu razliku u bračnom zadovoljstvu žena i mužkaraca u brakovima dvostruke karijere: iako teret obiteljskih dužnosti koji je prije ženinog zapošljavanja pripadao gotovo isključivo ženi, pa i nakon ženinog zapošljavanja najveći dio tereta kućnoga posla ostaje ženinom dužnošću, kao da su ženinim radom izvan kuće više pogodeni muževi nego žene. Mnogobrojni istraživački rezultati govore o tome da muževi zaposlenih žena doživljavaju veći stres i slabije fizičko zdravlje, što dovodi do veće bračne nestabilnosti (Booth i dr., 1984.), pa se upravo bračna nestabilnost smatra najnegativnijom i najneposrednijom nepovoljnom posljedicom ženinne zaposlenosti izvan kuće (Spitze i South, 1985.). No drugi istraživači ne nalaze nikakva utjecaja ili čak i pozitivne utjecaje ženinne zaposlenosti na zadovoljstvo muža i stabilnost braka (Booth, 1977.). Novija istraživanja utvrđuju da je nepovoljan utjecaj ženinne zaposlenosti na bračnu stabilnost veći što je veći broj radnih sati koje ona provodi izvan kuće (Greenstein, 1990.), ali se on smanjuje kad je ženinna zarada visoka (Greenstein, 1995.), kad žene imaju tradicionalne stavove prema braku, pa ne doživljavaju nepravednost raspodjele kućnih obveza (Vannoy i Philiber, 1992.). Pritom je važno i značenje koje posao ima za ženu. Ženinna zaokupljenost radom izvan kuće, a ne sam rad ili njegovo trajanje, ima značajnije posljedice po ravnotežu u obitelji, muževljevo zadovoljstvo i bračnu stabilnost. Kako pokazuje rad Orbucha i Custer (1995.), prema stupnju zaokupljenosti žene moguće je ženinno zapošljenje promatrati kao zapošljenje radi zarade i zapošljenje radi karijere koje stvara tri obiteljska kontek-

sta: obitelj žene domaćice, obitelj žene koja radi radi zarade i obitelj žene orijentirane na karijeru. Najniže se zadovoljstvo muževa pokazalo u obiteljima žena domaćica, jer oni podnose najveći teret zarađivanja za život. Najveće se zadovoljstvo muževa pokazalo u obiteljima gdje je žena radila izvan kuće isključivo radi zarade, jer je njezin glavni interes bio usmjeren na obitelj, a zaradom je značajno smanjila muževljevu ekonomsku brigu. Žene, zaokupljene svojim poslom, također su svojim muževima izvor stresa i tjeskobe, jer zahtijevaju od muža povećan napor u kućanskim dužnostima i brizi za djecu (Orbuch i Custer, 1995.). Prema tome, čini se da bračno zadovoljstvo i stabilnost braka ne zavise o zaposlenosti žene i njenom izbivanju iz kuće, a niti o nepravdnosti raspodjele tereta kućanstva, nego o orijentiranosti žene na obitelj ili rad. Ukoliko je žena orijentirana ponajprije na obitelj, ona će uvijek uskladiti kućno i radno opterećenje i ne obazirući se na nepravdnost veličine opterećenja koje je preuzela.

Veliki se broj istraživanja bavi *raspodjelom obiteljskih dužnosti među bračnim partnerima u obiteljima dvostrukog hranitelja*. Raspodjela tzv. obiteljskog rada jedan je od središnjih istraživačkih problema toga područja, jer se smatra da je apsolutna količina obiteljskog rada zaposlene žene glavnim izvorom opterećenja žene, a doživljaj nepravdnosti u tom rasporedu je izvor ženina nezadovoljstva i sukoba u obitelji. Poznato je iz iskustva, a i istraživanja to potvrđuju, da većina žena uz plaćeni rad izvan kuće mora preuzeti obaveze u kući, pa tako ima "dvostruko radno vrijeme" ili "druhu smjenu", a njihovi muževi i prema najnovijim istraživanjima preuzimaju najviše do trećine poslova u obitelji (Ribblet Wilkie i dr., 1998.). Uspkos sve manjoj razlici u zaposlenosti muževa i žena, stvarni obiteljski rad muževa i žena tvrdokorno slijedi obrasce prijašnjih vremena, kad je muškarac bio glavnim ili jedinim hraniteljem obitelji. Naime, oženjeni muškarci obavljaju relativno manje kućnih poslova od žena, bez obzira je li žena zaposlena ili ne, zarađuje li jednako ili više od muža (Biernat i Wortman, 1991.), pa čak i onda kad je muž nezaposlen (Greenstein, 1996.) Također, i vrsta poslova koju bračni partneri obavljaju u kući slijedi spolne obrasce: čišćenje i kuhanje, kao i odgoj jesu "ženini poslovi", dok je održavanje automobila i aparata "muški posao" (Green-

stein, 2000.). Neravnopravno radno opterećenje žena u braku dugo se smatralo neposrednim uzrokom bračnog sukoba, smanjenja bračnog zadovoljstva, pa i raspada bračne zajednice, ali je uočeno da raspodjela obiteljskog rada predstavlja izvor sukoba u narušenima, ali i u nenarušenim, kvalitetnim brakovima (Kluwer i dr., 1997.), kao i da je veći sukob oko pravedne raspodjele rada u kući nego plaćenog rada izvan kuće (Kluwer i dr., 1996.), da pravi uzrok sukoba nije sama količina posla, nego je to percepcija nepravdnosti njezine raspodjele (Kluwer i dr., 1997.). A percepcija nejednakosti i nepravdnosti raspodjele kućnog posla, pokazalo se, ovisi o doživljaju vlastite spolne uloge, tj. spolne ideologije. Tako će tradicionalno odgojeni muškarci smatrati da je veći udjel ženina rada u kući njihovo pravo. Muškarci odgojeni u ideologiji ravnopravnosti bit će spremniji na pravedniju participaciju u kućnim poslovima. Pravednost raspodjele kućnih poslova ovisi i o usklađenosti stavova muža i žene. Ukoliko žena ima tradicionalnu sliku svoje spolne uloge, raspodjela kućnih poslova bit će neravnopravna bez obzira na muževljev stav, jer će žena preuzimati sve poslove za koje smatra da su sastavnim dijelom njene uloge (Greenstein, 1996.). Isto tako, sukob oko ili zbog neravnopravne podjele kućnih obveza nastupit će samo u brakovima u kojima oba bračna partnera imaju egalitarne spolne ideologije, a neće se ispoljiti u brakovima u kojima su žene tradicionalno odgojene (Kluwer, 1997.). Mnoga su istraživanja i pokazala da su stabilniji brakovi u kojima je žena patrijarhalno odgojena i ima tradicionalnu spolnu ideologiju vriednosti. Ta veća bračna stabilnost može biti posljedicom manjeg doživljaja nepravdnosti u tradicionalnih žena (Greenstein, 1996.), ali i njihove veće spremnosti izbjegavanja sukoba, kao i u žena udanih za tradicionalno odgojene muškarce (Kluwer i dr., 1997.). Pri izbjegavanju sukoba, uspkos doživljaju nepravde, žena plaća visoku cijenu u prilagodbi na dugotrajno nezadovoljavajuću situaciju. Sukob u egalitarnim brakovima će se pojačati, a u tradicionalnim ispoljiti kad se ženino opterećenje neraszmjerno povećaa, tj. kad u obitelj dođu mala djeca, kad se otežaju uvjeti rada izvan kuće ili se pojave dodatni izvori frustracija (Kluwer i dr., 1997.). Noviji radovi promatraju zajednički prinos supružnika, i ekonomiji i obiteljskim obvezama, provjeravajući nije li nepravdnost raspodjele poslova u kući prividna,

jer ne uzima u obzir ukupno opterećenje partnera. Takav pristup pokazuje najprije da raspodjela "poslova zarađivanja" i "poslova pomaganja" u obitelji slijedi tradicionalni obrazac, tj. da se mužu postavlja veća odgovornost za zarađivanje, te je tipično za oženjene muškarce traženje bolje plaćenih poslova i produžavanje radnog vremena (Gorman, 1999.). Istodobno, percepcija pravednosti ukupne raspodjele obveza također ovisi o "spolnoj ideologiji". Tako će žene opterećenije kućanstvom, osjećati manju nepravdu i manji razlog za sukobe što je veća muževljeva zarada. Obrnuto, muževi koji više zarađuju osjećat će manju nepravdu ukoliko žena preuzme veći teret u kući. To znači da tradicionalna podjela kućnog posla (veće opterećenje žene) kombinirana s tradicionalnom podjelom posla izvan kuće (veće opterećenje muža) povećava osjećaj pravednosti i u muža i u žene. Podjednako sudjelovanje u zarađivanju izvan kuće donosi veće bračno zadovoljstvo mužu, a podjednako sudjelovanje u poslovima u kući donosi veće bračno zadovoljstvo ženi (Riblett Wilkie i dr., 1998.). Posebno je pitanje, koliko je važna raspodjela moći u obitelji, tj. u kakvoj je vezi raspodjela obveza i bračno zadovoljstvo s pravom na odlučivanje i raspodjelu poslova. I ovdje je dominacija patrijarhalnog obrasca: muž uobičajeno ima pravo izbora u kojim će kućnim obvezama sudjelovati i koliko (Riblett Wilkie i dr., 1998.), a žene koje zarađuju čak i više od muža ili rade na poslovima višeg statusnog ranga nemaju u obitelji veću moć odlučivanja i raspoređivanja dužnosti od muža (Biernat i Wortman, 1991.; Tichenor, 1999.).

Utjecaj zaposlenosti na roditeljstvo

Paralelno sa zabrinutošću društva za negativne posljedice ženine pune zaposlenosti izvan kuće za sklad i stabilnost bračne zajednice, osobito je izražena zabrinutost za njene posljedice po rađanje i odgoj djece. Istraživanja pokazuju da je upravo roditeljstvo izvor najvećeg sukoba uloga (Milkie i Peltola, 1999.). Golem se znanstveni interes usmjerio na proučavanja utjecaja majčine zaposlenosti na majčinstvo, odgoj i napredak djeteta. Negativan utjecaj zaposlenosti žena na *majčinstvo u najužem smislu* jest donekle potvrđen. Najprije, za zaposlene žene, čini se, vlastita djeca ne predstavljaju središnju životnu vrijednost (Jones i Brayfield, 1997.), one smatraju da rađanjem djece žrtvu-

ju druge važne ciljeve (Seccombe, 1991.; Adler, 1997.), te će se rjeđe odlučiti na rađanje djece. Zatim, zaposlene su žene manje spremne u potpunosti prihvatiti majčinstvo, što se odražava u negativnim stavovima prema dojenju (Van Esterik i Grenier, 1981.; Duberstein Lindberg, 1996.). U okviru problema majčinstva osobito su brojna i važna *pitanja uspostavljanja zdrave i kvalitetne afektivne vezanosti djeteta*, ako majka napušta dijete zbog rada izvan kuće u prve tri godine djetetova života. Kvalitetna afektivna vezanost za jednu odraslu osobu smatra se temeljnom pretpostavkom buduće socioemocionalne prilagodivosti djeteta i odraslog pojedinca, a rano odvajanje majke od djeteta zbog majčine zaposlenosti smatralo se ugrozom tog procesa (Belsky i Rovine, 1984.). No, istraživanja su pokazala da, iako duljina porodnog dopusta utječe na kvalitetu veze majka-dijete (Clark i dr., 1997.), kvalitetne jaslice uz brižnost zaposlene majke u potpunosti nadoknađuju majčinu odvojenost od djeteta (NICHD, 1997.). Pokazalo se, također, da se dugoročne posljedice odvajanja u prvoj ili drugoj godini ne očituju kao slabija prilagodba, već kao veća nezavisnost i neposlušnost (Belsky i Eggebeen, 1991.). Opći je zaključak da zaposlenost majke sama po sebi ne utječe na rani razvoj djeteta, nego da je u tome najvažniji čimbenik stav i osjetljivost majke za djetetove potrebe, potpora koju ona dobiva od djetetova oca i uključivanje oca u podjelu roditeljskih dužnosti (Scarr i dr., 1989.). Zbog toga se postavlja zahtjev da se pitanje o negativnom utjecaju zaposlenosti na majčinstvo i dobrobit djeteta postavi kao pitanje o "negativnim utjecajima neprikladnih ili nepristupačnih jaslica i vrtića, kao i nedostatka očeve potpore i preuzimanja roditeljskih zadataka" (Silverstein, 1991.).

Novija istraživanja zaposlenosti i roditeljstva sve se više usredotočuju na *roditeljsku ulogu oca*. Ponovno, slično kao u podjeli dužnosti u domaćinstvu, roditeljstvo očeva slijedi obrazac spolnih ideologija muža i žene: briga za djecu je majčina dužnost i to veća što je veća očeva angažiranost u radu i što su mu veća primanja (Van Duk i Siegers, 1996.). Vrsta brige je također različita, jer je za očeve karakterističnija igra s djetetom, a manje njega djeteta (Hall i dr., 1995.). Zanimljivo je da, prema rezultatima istraživanja, rođenjem djeteta podjela dužnosti u obitelji postaje još tradicionalnijom, vjerojatno stoga što je majčinstvo po defi-

niciji ženska uloga. Također, zaposleni bračni partneri tradicionalnih spolnih ideologija doživljavaju pad bračne kvalitete i povećanje sukoba nakon dolaska djeteta (MacDermid i dr., 1990.). U obiteljima dvostrukog hranitelja očevi ostvaruju slabiju vezanost za dijete u tijeku prva četiri mjeseca (Braungart-Rieker i dr., 1999.) i pokazuju to manje brige za dijete u prvoj godini što je slabija kvaliteta braka (Grych i Clark, 1999.). Veći očevo roditeljski angažman ovisi o mnogim čimbenicima, kao što su: veća bračna kvaliteta, lakši djetetov temperament i očeva samopouzdanost i senzibilnost za druge (Volling i Belsky, 1991.), te egalitarno shvaćanje obiteljskih uloga obaju bračnih partnera (Aldous i dr., 1998.). Najveći će biti očevo roditeljski angažman kad postoji mogućnost naizmjenične brige oca i majke zbog rada u različitim smjenama (Glass, 1998.; Brayfield, 1995.; Peterson i Gerson, 1992.).

Školski uspjeh djece zaposlenih majki također je bio predmetom znanstvenog zanimanja, jer se pretpostavlja da će djeca zaposlenih majki postizati slabiji uspjeh zbog nedostatka majčine uključenosti u izvanškolski rad i učenje. Neki rezultati zaista pokazuju da je slabiji školski uspjeh povezan s brojem sati majčinog rada izvan kuće, no podrobnija raščlamba pokazuje da se ti negativni učinci odražuju samo na školskom napretku sinova, a ne i kćeri (Goldberg i dr., 1996.), kao i da zaposlene majke mogu nadoknaditi svoju odsutnost pojačanim druženjem i radom s djecom (Moorehouse, 1991.). Također, čini se da samo jedna posljedica majčine zaposlenosti utječe na slabiji školski uspjeh djece, a to je količina vremena koje dijete provodi bez nadzora (Muller, 1995.).

Utjecaj zaposlenosti roditelja na *opću dobrobit i emocionalnu prilagođenost školske djece i adolescenata* mogao bi biti značajan u obiteljima u kojima dolazi do izrazitog sukoba majčine i očeve uloge kao roditelja i hranitelja. Zbog trajnog i intenzivnog stresa obiteljska kvaliteta se snizuje, roditelji su podložni depresiji, slabom zdravlju i zlorabi alkohola (Frone i dr., 1992.; Frone i dr., 1996.; Grzywacz i Marks, 2000.b). Sve će to dovesti neminovno i do posljedica po razvoj, dobrobit i emocionalnu stabilnost djece koja žive u takvim obiteljima. Roditelji zbog izrazitog sukoba radne i obiteljske uloge donekle vode manje brige o djeci (Bumpuss i dr., 1999.) i manje su emocio-

nalno dostupni djeci u vrijeme pojačanog stresa (Repetti i Wood, 1997.).

POSLEDICE ZAPOSLENOSTI ČLANOVA OBITELJI NA OBITELJ:

B. POVOLJNI UTJECAJI

Zaposlenost obaju roditelja ima i mnoge pozitivne posljedice za zaposlenu ženu, muža zaposlene žene, djecu, pa i bračnu kvalitetu. I muškarci i žene osjećaju mnoge prednosti kombiniranja obiteljskih i radnih uloga i, usprkos problemima, poduzet im napor daje mnoga zadovoljstva kojih se ne bi željeli odreći (Grzywacz i Marks, 2000.a).

Najprije, *zaposlenost pozitivno utječe na zaposlenu udanu ženu*. Rad izvan kuće za koji žena dobiva plaću pozitivno utječe na njezin osjećaj vlastite vrijednosti i samopoštovanja (Meneghan i Parcel, 1991.). Osobito joj osjećaj vlastite vrijednosti uspješno povećava usklađivanje zahtjeva posla i kućnih obveza (Milkie i Peltola, 1999.), a pozitivno djeluje i njezin osjećaj da nije izolirana, nego uklopljena u društvene tokove (Scarr i dr., 1989.). Vjerojatno zbog svega toga podaci istraživanja pokazuju da su zaposlene majke boljšeg fizičkog i psihičkog zdravlja nego nezaposlene majke (Grzywacz i Marks, 2000.a). Istodobno, udana žena i majka manje osjeća posljedice negativnih okolnosti na radnome mjestu od neudane žene (Barnett i dr., 1992.).

Zatim, *zaposlenost žene pozitivno utječe na muža*. Suprotno od očekivanja da će muž imati najstabilniju obiteljsku situaciju i najmanji stres u obitelji u kojoj žena ne radi izvan kuće, kvalitetniji brak imaju muževi čije su žene zaposlene, ali nisu primarno orijentirane na karijeru, nego na obitelj (Orbuch i Custer, 1995.; Scarr i dr., 1989.). Donekle se mijenja situacija s dolaskom djece, kad se povećava ženino opterećenje i potreba za muževljevim angažmanom. Muževi egalitarne spolne ideologije prihvaćaju sa zadovoljstvom ženin rad izvan kuće i ponosni su na žene (Scarr i dr., 1989.), a ujedno im to daje mogućnost povećanog uključanja u odgoj djece, osobito u muževa egalitarne spolne ideologije (Volling i Belsky, 1991.; Aldous i dr., 1998.). Mogućnost povećanog uključanja u odgoj djece povećava emocionalnu dobrobit muževa i njihovu povećanu bliskost sa ženom i djecom (Brayfield, 1995.).

Zaposlenost obaju bračnih partnera *pozitivno utječe na obitelj*. To je najprije povećana

ekonomska moć obitelji koja značajno poboljšava kvalitetu i raznovrsnost odgojne okoline (Scarr i dr., 1989.). Zatim, zaposlenost majke uzrokuje manje oštru granicu između "muških" i "ženskih" poslova, a time pruža socijalizacijsku okolinu koja daje dobre uzore za oponašanje (Scarr i dr., 1989.). Naime, zaposlene su majke dobar i poticajan uzor kćerima, a očevi koji pomažu u kući i dijele obveze sa ženom dobar su uzor sinovima. Ujedno, čini se da povećano bavljenje muža s djecom, koje se u egalitarnom zasnovanim brakovima nužno povećava uza zaposlenu majku (Aldous i dr., 1998.) blagotvorno utječe na obitelj: ono povećava ženino bračno zadovoljstvo, što je neposredan uzrok veće bračne stabilnosti (Kalmijn, 1999.). Ukratko, preuzimanje višestruke uloge članovima obitelji daje više prilika za dokazivanje vlastite kompetencije, bolje funkcioniranje u različitim područjima života i zbog toga veći osjećaj zadovoljstva i osobnog razvoja (Grzywacz i Marks, 2000.a).

Suprotno očekivanjima, istraživanja su pokazala da *zaposlenost majke pozitivno utječe na kvalitetu odgojne okoline*. S jedne strane, zaposlene su majke u zapadnim zemljama u prosjeku više obrazovne razine, višeg samopoštovanja i većeg osjećaja kontrole i utjecaja (Menehghan i Parcel, 1991.) te složenijeg kognitivnog sklopa, pa su zbog svega toga one kompetentnije u stvaranju poticajne sociolingvističke okoline za kognitivni razvoj djece (Meneghan i Parcel, 1991.; 1995.). One brojnijim i kvalitetnijim interakcijama s djecom nadoknađuju vrijeme koje bi s njima provodile da nisu zaposlene (Moorehouse, 1991.), snažno su zainteresirane za uspjeh djece, a izrazito pozitivno djeluju na uspjeh, samopouzdanje i motivaciju za postignućem svojih kćeri (Goldberg i dr., 1996.; Scarr i dr., 1989.).

POSljedICE OBITELJSKE SITUACIJE NA RAD:

A. NEPOVOLJNI UTJECAJI

Iako su počeci istraživanja sučelja rad-obitelj započeli izučavanjem negativnih posljedica zaposlenosti na obitelj, pa je i znatno veći istraživački napor usmjeren na taj vid radno-obiteljskog sučelja (Kossek i Ozeki, 1998.), noviji pristup uzima u obzir i značajan utjecaj obiteljske situacije pojedinca na rad pojedinca, tj. njegovu radnu uspješnost i radno zadovolj-

stvo. No, kako kažu autori pregleda postignutih rezultata ovoga područja (Allen i dr., 2000.), rezultati su još uvijek nedovoljno jasni, jer malen broj istraživanja uzima u obzir mjerila radne učinkovitosti, a uzorci različitih poslova ne zadovoljavaju. Istraživanja koja uzimaju u obzir utjecaj sukoba radne i obiteljske uloge na produktivnost, izostanke s posla i stvarnu fluktuaciju nisu ukazala na tu povezanost. Osobito se to odnosi na pitanje radne uspješnosti (Allen i dr., 2000.).

Želja za napuštanjem posla

Istraživanja pokazuju da je želja za napuštanjem posla najjasnija i najneposrednija posljedica sukoba obiteljskih obveza i zaposlenosti (Allen i dr., 2000.). Zaposlenici koji doživljavaju prevelik sukob između tih dviju obveza, nastoje pronaći radnu situaciju koja daje veću potporu za uspostavljanje ravnoteže između uloga. No, želja za napuštanjem posla značajno je izraženija nego stvarno napuštanje posla, zbog uzimanja u obzir mnogobrojnih okolnosti.

Subjektivni osjećaj uspješnosti u radu

Peluchette (1993.) je našao povezanost između obiteljsko-radnog sukoba i subjektivnog osjećaja uspješnosti karijere. Drugim riječima, pojedinci koji osjećaju dugotrajni sukob između svoje radne i obiteljske uloge osjećat će neuspješnost u postizanju zacrtanih profesionalnih ciljeva. Taj je rezultat povezan s nalazima Perewe i suradnika (1999.) da je sukob rad-obitelj u znatnom stupnju povezan s osjećajem postizanja vlastitih životnih vrijednosti. Subjektivni osjećaj postizanja životnih vrijednosti kritična je sastavnica radnog zadovoljstva i zaposlenici će biti zadovoljniji u onom poslu koji im omogućuje njihovo postizanje.

Zadovoljstvo u radu, stres u radu i sagorijevanje (burnout)

Najveća povezanost između utjecaja obitelji i doživljaja rada dobivena je za varijable radni stres i sagorijevanje (*burnout*), (Allen, 2000.). Manje zadovoljstvo i veće sagorijevanje pokazuju oni zaposlenici koji uživaju manje razumijevanje i potporu obitelji, što se pokazalo u raznolikim profesijama, kao što su medicinske sestre, policajci i inženjeri (Adams i dr., 1996.).

POSLEDICE OBITELJSKE SITUACIJE NA RAD:

B. POVOLJNI UTJECAJI

Istraživanje pozitivnih posljedica prelijevanja utjecaja obitelji na rad najsiromašnije je područje istraživanja četiriju oblika utjecaja rada i obitelji. Zbog zaokupljenosti negativnim utjecajima rada na obitelj ostale su mogućnosti interakcija istraživački zanemarene, a osobito se to odnosi na pozitivne utjecaje obitelji na rad. Kao da se o toj mogućnosti uopće nije ni razmišljalo, bilo da se smatralo kako su obitelj i rad dva odvojena područja života, bilo da se vodilo računa samo o negativnim posljedicama rada na obitelj. Pa ipak, istraživanja pokazuju da i obitelj može povoljno utjecati na rad, kao što i rad može povoljno utjecati na obitelj. Pokazalo se da bračna kvaliteta značajno utječe na smanjenje radnog stresa, da potpora obitelji omogućuje bolji radni učinak, te da razgovor i dijeljenje problema s obitelji može pomoći pojedincu u postizanju većeg radnog zadovoljstva (Grzywacz i Marks, 2000.a).

MOGUĆNOSTI SMANJENJA SUKOBARADNE I OBITELJSKE ULOGE

Proučavanja odnosa rada i obitelji pokazuju da je sukob radne i obiteljske uloge najveći kad su pojedinci izrazito emocionalno angažirani i u obitelji i u radu. *Povećani obiteljski stres* (mala djeca i stari roditelji u obitelji, veliko vrijeme uloženo u obiteljske obveze, bračne napetosti i nesuglasice, nepravедna raspodjela kućnih dužnosti, nedostatak emocionalne potpore partnera, nedostupnost jaslica i vrtića) *u kombinaciji s velikom emocionalnom angažiranošću pojedinca za obitelj dovodi do snažnog sukoba uloga u kojem obitelj ometa radnu učinkovitost, što dovodi do općeg nezadovoljstva pojedinca. Istodobno, prelijevanje obiteljskih obveza na radne rezultate povećava negativan učinak rada na obitelj, a taj će negativni učinak biti to jači što je više izvora radnog stresa* (preopterećenost, vremenski tjesnac, repetitivan rad, mala autonomija u planiranju rada i vremena rada.). *Sve će negativne posljedice sukoba uloga biti jače izražene ukoliko su oba bračna partnera istodobno njemu izložena (kao u obiteljima dvostruke karijere), ukoliko su partneri različitih spolnih ideologija, ukoliko su A-tipa osobnosti ili su skloni pesimizmu i depresiji, te nevjesti u planiranju i rasporedu vremena. Opće nezado-*

voljstvo manifestira se u raznim oblicima oštećenja psihološkog i fizičkog zdravlja i pojavi ponašanja bijega iz konfliktne situacije (napuštanje posla, razvijanje emocionalne nedostupnosti, alkoholizam) (Frone i dr., 1997.). *Obiteljska potpora smanjit će negativan utjecaj sukoba rad-obitelj* (Adams i dr., 1996.) *kao i osjećaj autonomije i vlastite kontrole obiteljske i radne situacije* (Thomas i Ganster, 1995.).

Iz mnogobrojnih rezultata istraživanja odnosa rada i obitelji možemo zaključiti koje bi mjere smanjile njihov sukob. Ovamo spadaju sve mjere koje pomažu obitelji i smanjuju obiteljski i radni stres. Te mjere mogu spadati u neposrednu društvenu intervenciju i mjere socijalne politike, mjere smanjenja stresa na radnome mjestu, te mjere potpore obitelji društvenom pomoći izvana ili mjere koje pomažu jačanju obitelji iznutra.

Zakonska regulativa

Ovamo spadaju svi zakonski akti koji pomažu ostvarenje zdrave ravnoteže između rada i obiteljskog života, a to su oni koji se odnose na diskriminaciju žena u radu, diskriminaciju zaposlenika koji imaju obiteljske i roditeljske obveze, oni koji olakšavaju uvođenje fleksibilnih oblika i vremenskog rasporeda rada kao pravo, a ne privilegij zaposlenika, te osobito oni koji naglašavaju i pomažu višestrukost ljudskih uloga – radnih, obiteljskih i roditeljskih, kao i oni koji osiguravaju materijalnu zaštitu i pomoć obiteljima s djecom.

Prilagodba u organizacijama

Mjere koje omogućuju smanjivanje radnog stresa ponajprije podrazumijevaju *dobru organizaciju rada* koja će omogućiti izbjegavanje preopterećenosti, izbjegavanje vremenskih tjesnaca i izbjegavanje povećanja radnog vremena zaposlenika. Smanjenje i izbjegavanje sukoba rad-obitelj proizvest će *elastična organizacija rada uz osiguranje osjećaja autonomije u radu*, a to znači: omogućavanje elastičnoga radnog vremena, omogućavanje stalnoga ili povremenog rada kod kuće, osiguranje mogućnosti zamjena u radu i omogućavanje dopusta u slučaju obiteljskih problema. Mnoge mjere dodatne brige za zaposlenike u organizaciji osigurat će *potporu obiteljske uloge*. To su, primjerice: organiziranje čuvanja djece u kriznim obiteljskim situacijama, organiziranje jaslica/vrti-

ća u organizaciji ili izvan organizacije, porodni dopust za oca i /ili majku, pomoć u brizi za dijete koje se razboljelo, organizirani programi za čuvanje djece prije i poslije škole, organizirana briga za stare i bolesne članove obitelji zaposlenika, obrazovanje zaposlenika organiziranjem seminara za roditeljstvo, distribucija pisanih materijala za obrazovanje za roditeljstvo. Osobito je bitna osjetljivost rukovoditelja za obiteljske probleme koja se očituje kao emocionalna potpora i razumijevanje, omogućavanje telefonskog kontakta s obitelji i, uopće, spremnost na zajedničko traženje rješenja nekog problema koji proizlazi iz obiteljskog opterećenja.

Potpora obitelji mjerama socijalne zaštite

Gotovo sva istraživanja pokazuju da je obiteljska situacija, tj. izvori stresa u obitelji, nedostatak potpore u ili izvan obitelji, kao i nejednaka raspodjela zaduženja početak problema, koji se zatim prenose na radnu situaciju, nezadovoljstvo u radu i povećano životno nezadovoljstvo, koje djeluje na fizičko i psihičko zdravlje, alkoholizam i depresiju. Iz toga proizlazi da je *društvenom intervencijom i mjerama socijalne politike* moguće ublažiti obiteljski stres. Stoga se nikako ne bi smjele ukinuti u nas već postignute mjere socijalne politike u osiguranju *porodnog dopusta* za majku ili oca. Bilo bi korisno uvesti porodni dopust u kraćem trajanju za oca paralelno s majčinim porodnim dopustom. Ta bi mjera pridonijela očevom uključivanju u život obitelji, uspostavljanju egalitarnog roditeljstva i pozitivnih utjecaja očinstva na oca, dijete i obitelj. Ostale potporne mjere socijalne politike bile bi usmjerene na smanjenje dodatnog opterećenja koje predstavljaju djeca i ostali ovisni članovi obitelji, kao što je *povećanje dostupnosti i kvalitete ustanova za brigu o predškolskoj djeci, za brigu o djeci prije i poslije škole, organiziranje dostupnih ustanova za brigu i pomoć oko nemoćnih i bolesnih članova obitelji*. Osim toga, valjalo bi mjerama ekonomske stimulacije *poticati otvaranje ustanova i servisa za pomoć zaposlenim roditeljima* i majkama: elastične i raznovrsne oblike čuvanja djece, njege starih i bolesnih, pripreme gotovih obroka, dostave obroka, nabave i dostave namirnica i potrepština, raznovrsne i pristupačne oblike usluga čišćenja, spremanja i ostalih kućanskih poslova.

Potpora obitelji jačanjem same obitelji

Gotovo su sva istraživanja pokazala da je najvažnija potpora zaposlenim bračnim partnerima ona koju oni pružaju jedno drugome. Da bi se postigli takvi kvalitetni odnosi u braku, potrebna je najprije egalitarna socijalizacija spolova, pa zatim odgoj za brak, odgoj za roditeljstvo, odgoj za očinstvo, te organiziranje savjetova: predbračnih, roditeljskih, za krizne bračne situacije, za učinkovitu organizaciju vremena.

Socijalizacija za egalitarnu spolnu ideologiju obuhvaća razvijanje shvaćanja da nema razlika između muške i ženske uloge u obitelji, muških i ženskih poslova, između potreba za radom izvan kuće muškaraca i žena i roditeljskih potreba muškaraca i žena, te izvora samopoštovanja i samoostvarenja žena i muškaraca. Tu pripada i razvijanje shvaćanja da hranitelj obitelji mogu biti oba bračna partnera, ili samo muškarac ili samo žena, te da se egalitarnost u radnim opterećenjima postiže preuzimanjem svih vrsta poslova i zaduženja koja nisu obavljena zbog odsutnosti bilo kojega bračnog partnera. Svi oblici umanjivanja patrijarhalnih odnosa bračnih partnera pridonijet će dobrobiti zaposlenih žena i muškaraca, majki i očeva, te dobrobiti djece i obitelji u cjelini. Socijalizacija za egalitarnu spolnu ideologiju mora započeti u društvu: *mijenjanjem društvenih očekivanja različite ideologije i ponašanja muškaraca i žena u društvu*. To se, dakako, mora mijenjati počevši od najmlađeg naraštaja pronalazeњem i *promidžbom istaknutih pojedinaca koji će biti jasan uzor egalitarne spolne ideologije*. (Nedavna medijska istaknutost očinske uloge i porodnog dopusta Tonyja Blaira može biti dobar primjer). Zatim, važno je *napuštanje tradicionalne spolne ideologije u udžbenicima, književnosti za djecu, filmovima i ostalim javnim medijima, kao i u svijesti učitelja i organizacijskim mjerama u vrtićima i školi* (primjerice zahtijevanje podjednako uključenja oca i majke).

Škola, a i izvanškolske ustanove moraju ustrojiti aktivni odgoj za brak i roditeljstvo, unutar kojega će provoditi odgoj za kvalitetne spolne odnose i odgoj za očinstvo. Odgoj za brak i roditeljstvo trebao bi promicati vrijednosti egalitarizma u braku i osvješćivati podjednaku važnost očeva i majčine uloge za razvoj djece i skladne odnose u braku.

Posebnu ulogu u ostvarivanju egalitarnih bračnih zajednica bilo bi i *mijenjanje slike i vri-*

jednosti obiteljskog rada. Slika tipične domaćice u svijetu se mijenja i gubi stigmu podčinjenosti i "servisiranja". Medijski bi se mogla vrijednost obiteljskog rada izjednačiti s profesionalnim radom, a istodobnim organiziranjem obrazovanja za obiteljski rad mogla bi se formirati "profesija domaćica" koja bi sadržavala mnoge naučene vještine, kao vještine roditeljstva, planiranja vremena, ekonomije vođenja domaćinstva itd. To bi olakšalo fleksibilni izbor "profesije domaćica", podjednako muškarcima i ženama, a i pravedniju raspodjelu obiteljskog rada.

Sve dosad navedene mjere smanjivanja radnog stresa u organizaciji, u obitelji i stresa kao posljedice sukoba radne i obiteljske uloge, važne su i "vrijede" u situaciji kad je dominantna puna zaposlenost u društvu, značajan udjel žena u zaposlenoj populaciji, kad se radne organizacije moraju truditi da privuku i zadrže zaposlenike, te u situaciji kad u društvu dominira nuklearna obitelj određene trajnosti i trajanja. Dakle, sve su te mjere logične i potrebne u društvu ekonomske i obiteljske stabilnosti. Međutim, kako pokazuju ekonomski i socijalni trendovi u Zapadnoj, a sve više i u Srednjoj i Istočnoj Europi, predstoji nam razdoblje velikih nestabilnosti i u ekonomskom i u obiteljskom području. Tranzicija, globalizacija, restrukturiranje gospodarstva, česte promjene unutar radnih organizacija, smanjivanje organizacija, postavljanje ekonomičnijeg ustroja organizacija dovode do značajnih promjena u zaposlenosti i u samom shvaćanju pojma zaposlenosti. Zbog svih tih promjena velik dio radne populacije bit će nezaposlen barem dio svog radnog vijeka te će, vjerojatno, i momentalno zaposleni i nezaposleni pripadati definiciji zaposlenosti "trenutna raspoloživost za rad" (Kerovec, 1999.). Oni će u bilo kojem trenu moći očekivati prekid zaposlenosti i uključivanje u aktivno traženje novog posla, bilo traženjem slobodnog mjesta u drugoj organizaciji, bilo dodatnim obrazovanjem, prekvalifikacijom ili samozapošljavanjem. Sa psihološkog stanovišta, ono što se bitno mijenja u takvoj novonastaloj situaciji jest promjena izvora i vrste stresa zaposlenika. Glavni izvor stresa više neće biti nemogućnost usklađivanja radnih i obiteljskih obveza, nego neprekidni stres koji proizlazi iz nesigurnosti, nemogućnosti profesionalnog i obiteljskog planiranja i stres nezaposlenosti. Nedostatak sigurnosti u radu

smatra se najtežim izvorom stresa (Lewis i Cooper, 1999.), većim od stresa izazvanim sukobom uloga, pa će sve negativne posljedice ovoga potonjeg biti još i pojačano izražene u narušavanju fizičkog i psihičkog zdravlja te obiteljskog sklada. Dobro su poznate i posljedice nezaposlenosti, koje također narušavaju zdravlje, ponajprije zbog ekonomskog stresa, a zatim i zbog gubitka samopoštovanja. Zanimljivo je pritom da gubitak posla uzrokuje jači gubitak samopoštovanja u muža, jer mijenja njegovu sliku kao hranitelja obitelji, što rezultira psihološkom napetosti i bijegu u alkohol (Ettner, 1997.; Lester, 1996.). Istodobno, unatoč nezaposlenosti, muškarci rijetko preuzimaju ženinu i majčinu ulogu u brizi za obitelj (Greenstein, 1996.). Žene, pak, ukoliko u potpunosti preuzmu ulogu domaćice i majke zbog nezaposlenosti, neće moći doživjeti samopoštovanje i samoispunjenje koje im donosi nezavisan rad izvan kuće (Milkie i Peltola, 1999.), te će svoje nezadovoljstvo prenositi na obitelj i muža, i tako poljuljati obiteljsku ravnotežu i potporu mužu ili, pak, svoje vlastito psihičko i fizičko zdravlje. "Država rada" koja nam predstoji nakon tranzicije i čestog preustrojanja gospodarstva (Puljiz, 2000.) bit će, dakle, barem u prvo vrijeme država neimanja rada i straha od neimanja rada, te društvo puno bračnih, individualnih i društvenih problema. S druge strane, kako pokazuju demografski trendovi (Puljiz, 1999.), sve će manje biti i potpunih obitelji, sve više samaca i obitelji samohranih roditelja, a puni brak, baš kao i puno zaposlenje bit će također privremena, povremena i nestabilna institucija podložna promjenama i prekidima. Stres koji prolazi iz sukobljavanja obiteljskih i radnih obveza bit će sitnica prema stresu koji će doživljavati radno sposobni ljudi koji žive u strahu od nezaposlenosti, nemaju obitelj i njenu ekonomsku i emocionalnu potporu te u bijegu od gubitka samopoštovanja započinju sunovratnu spiralu zlorabe alkohola i sve manje radne spremnosti i sposobnosti. Za sprečavanje takve socijalne i psihološke situacije društva "države rada" potrebne su mnoge mjere socijalne zaštite, koje neće obuhvaćati samo nastojanja za smanjenjem radnog i obiteljskog stresa i usklađivanje obiteljskih i radnih zahtjeva, već i mnoge mjere jačanja samog pojedinca, njegove sposobnosti za promjenu, elastičnu prilagodbu, za stalno učenje i povjerenje u vlastite snage i u budućnost.

Ponajprije, zakonski se zaposlenicima mora osigurati *minimalna ekonomska sigurnost* u fazama dok prelaze iz kategorije “zaposlen” u kategoriju “trenutna raspoloživost za rad” i “traženje posla” (Kerovec, 1999.), što bi mu trebao osigurati poslodavac koji zatvara radna mjesta zbog preustroja ili društvo u drugačijem nastanku nezaposlenosti bez krivnje zaposlenika.

Zatim, važne su društvene mjere *ekonomskog i zakonskog poticanja samozapošljavanja, poduzetništva, različitih elastičnih oblika zaposlenosti* kao što su djelomična i sezonska zaposlenost, rad na daljinu, rad kod kuće.

Također, važno je *napuštanje tradicionalne ideologije zaposlenosti* kao časnog stanja i mjera vrijednosti i uspješnosti u društvu, i nezaposlenosti kao oznake neuspješnosti i ekonomske ugroženosti. Radni vijek mora pojedinac budućnosti promatrati kao karijeru, kao proces i vrijeme kojim raspolaže slobodno i elastično u skladu s procjenom mogućnosti i potreba, slobodno ulazeći u različite uloge i rizike, sa spremnošću za novo učenje i preuzimanje vlastite odgovornosti za svoj napredak. Valjalo bi napustiti i samo ime statusa nezaposlenih i preimenovati ga u status privremene nezaposlenosti, fazu aktivnog mirovanja rada, fazu preustroja karijere ili u bilo koji naziv koji skida stigmuz nezaposlenosti kao stanja propadanja i kao stalnog stanja. Dakako, za to je potrebno i *uvodenje mnogobrojnih elastičnih obrazovnih kombinacija*, doživotnog učenja, široko postavljenih općeobrazovnih programa koji će pripremati za brzu specijalizaciju i promjenu posla, planiranje sustava samoobrazovanja (internetom, organiziranim tečajevima), te priprema za sve te mnogobrojne oblike razvoja – od početnih razreda osnovne škole. Ovamo zasigurno pripada i *promjena tradicionalnih stereotipa i klasifikacija zanimanja*, te uspostavljanje i promidžba širokih profila zanimanja s jasno definiranim potrebama promjene, razvijanja, usavršavanja i specijalizacije, te napuštanja posla i prihvaćanje privremenog stanja trenutne raspoloživosti za rad.

Zatim, i u posttranzicijskom društvu vrlo je bitno *napuštanje tradicionalne spolne ideologije* radi uvođenja “smjenskog obiteljskog života”. Kao prirodni oblik održanja obitelji valja uvesti, uz egalitarnu spolnu ideologiju, i preuzimanje obiteljske i roditeljske funkcije od strane onog bračnog partnera koji se nalazi u kate-

goriji “trenutna raspoloživost za rad”, i to bez obzira na spol. Dvostrukost obiteljske i radne uloge valjalo bi zamijeniti društvenom vrijednošću promjene uloge u tijeku radnog vijeka. Dakle, valjalo bi odgojiti naraštaje koji će moći i htjeti elastično preuzimati ulogu ili hranitelja obitelji ili onoga koji se brine za održanje i dobrobit obitelji, kao i lako se uklopiti u dvostruku ulogu u životnim fazama zaposlenosti obaju bračnih partnera.

Sve nabrojene mjere socijalne politike namijenjene *potpori obitelji*, valja provoditi i njegovati i u “društvu rada”, kako bi se trenutno nezaposlen partner mogao uključiti u aktivno traženje posla, započeti aktivnosti samozapošljavanja ili prihvatiti različite elastične oblike zapošljavanja (sezonski rad, dio radnog vremena, rad na daljinu i slično).

Društveno organizirana potpora pojedincu mora osobito biti bogata i raznovrsna. Uza sve oblike savjetovališta za potporu obitelji i roditeljstva, valjalo bi organizirati brojna *savjetovališta za zaposlenike koji mijenjaju status* iz zaposlenosti u status trenutne raspoloživosti za rad, organizirati *klubove trenutno nezaposlenih, poticati oblike samoorganiziranja* i međusobne potpore nezaposlenih, *savjetovališta za samozapošljavanje, poduzetništvo, roditeljstvo i učinkovito vođenje domaćinstva*.

Posebno valja voditi računa o *kategoriji mladih* i zaposlenika koji se zapošljavaju prvi put te sve navedene mjere osobito prilagoditi njima. Oni predstavljaju izrazito ugroženu kategoriju, pa se u svijetu postavljaju pitanja koja zvuče nevjerojatno pesimistično, kao ono što su ga u naslovu postavili autori knjige “Odrastanje u uvjetima promjene gospodarstva: Bez posla, bez obitelji, bez budućnosti?” (Booth i dr., 1999.). Neki predviđaju da će društvo budućnosti nužno promijeniti uvriježene oblike i vrijednosti modernih društava, tj. da će se iz individualizma ponovno vratiti u kolektivizam (proširena obitelj, dugo zadržavanje mladeži u obiteljima djetinjstva, međugeneracijsko pomaganje), i u patrijarhalni i tradicionalni model obitelji s izrazitom podjelom uloga hranitelj – njegovateljica. No, potreba modernog čovjeka za autonomijom nesumnjivo će spriječiti procese povratka, te su takvi izlazi iz problema potpuno neizvjesni, iako imaju svojevrsnu romantičarsku i humanističku privlačnost.

LITERATURA

- Adams, G. A., King, L. A. i King, D. W. (1996.) Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology* 81:411-420.
- Adler, M. A. (1997.) Social change and declines in marriage and fertility, *Journal of Marriage and the Family* 59:37-49.
- Aldous, J., Mulligan, G. M. i Bjarnason, Th. (1998.) Fathering over time: What makes the difference?, *Journal of Marriage and the Family* 60:809-835.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. i Sutton, M. (2000.) Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research, *Journal of Occupational Health Psychology* 5:278-308.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L. i Singer, J. D. (1992.) Job experience over time, multiple roles and women mental health: A longitudinal study, *Journal of Personality and Social Psychology* 4:634-644.
- Belsky, J. i Eggebeen, D. (1991.) Early and extensive maternal employment and young children's socioemotional development: Children of the National Longitudinal Survey of Youth, *Journal of Marriage and the Family* 53:1083-1110.
- Belsky, J. i Rovine, M. (1988.) Nonmaternal care in the first year of life and infant-parent attachment security, *Child Development* 59:157-176.
- Biernat, M. i Wortman, C. B. (1991.) Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands, *Journal of Personality and Social Psychology* 6:844-860.
- Booth, A. (1977.) Wife's employment and husband's stress: A replication and refutation, *Journal of Marriage and the Family* 39:645-650.
- Booth, A., Johnson, D. R., White, L. i Edwards, J. N. (1984.) Women, outside employment and marital instability, *American Journal of Sociology* 90:567-583.
- Booth, A., Crouter, A. C. & Shanahan, M. J. (eds.) (1999.) *Transition to Adulthood in a Changing Economy: No Work, No Family, No Future?* Westport, CT: Praeger.
- Braungart-Rieker, J., Courtney, S. i Garwood, M. M. (1999.) Mother- and father-infant attachment: Families in context. *Journal of Family Psychology* 13:535-553.
- Brayfield, A. (1995.) Juggling jobs and kids: The impact of employment schedules on fathers' caring for children, *Journal of Marriage and the Family* 57:321-332.
- Clark, R., Shibley Hyde, J., Essex, M. J. i Klein, M. H. (1997.) Length of maternity leave and quality of mother-infant interactions, *Child Development* 68:364-383.
- Duberstein Lindberg, L. (1996.) Women's decisions about breastfeeding and maternal employment, *Journal of Marriage and the Family* 58:239-251.
- Duxbury, L. E. i Higgins, C. A. (1991.) Gender differences in work-family conflict, *Journal of Applied Psychology* 76:60-74.
- Ettner, S. L. (1997.) Measuring the human cost of a weak economy: Does unemployment lead to alcohol abuse?, *Social Science & Medicine* 44:251-260.
- Frone, M. R., Russell, M. i Cooper, M. L. (1992.) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing the model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology* 71:65-78.
- Frone, M. R., Russell, M. i Barnes, G. M. (1996.) Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples, *Journal of Occupational Health Psychology* 1:57-69.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. i Markel, K. S. (1997.) Developing and testing an integrative model of the work family interface, *Journal of Vocational Behavior* 50:145-167.
- Glass, J. (1998.) Gender liberation, economic squeeze, or fear of strangers: Why parents provide infant care in dual earner families, *Journal of Marriage and the Family* 60:821-834.
- Glenn, N. D. i Weaver, C. N. (1978.) A multivariate, multisurvey study of marital happiness, *Journal of Marriage and Family* 40:269-282.
- Goldberg, W. A., Greenberg, E. i Nagel, S. K. (1996.) Employment and achievement: Mother's work involvement in relationship to children's achievement behaviors and mothers' parenting behavior, *Child Development* 67:1512-1527.
- Gorman, E. H. (1999.) Bringing home the bacon: Marital allocation of income-earning responsibility, job shifts and men's wages, *Journal of Marriage and the Family* 53:585-595.
- Greenstein, Th. N. (1990.) Marital disruption and employment of married women, *Journal of Marriage and the Family* 52:657-676.
- Greenstein, Th. N. (1995.) Marital disruption and the employment of married women, *Journal of Marriage and the Family* 52:657-676.
- Greenstein, Th. N. (1996.) Husband's participation in domestic labor: Interactive effects of wives' and husbands' gender ideologies, *Journal of Marriage and the Family* 53:585-595.
- Greenstein, Th. N. (2000.) Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension, *Journal of Marriage and the Family* 62:322-336.

- Grych, J. H., Clark, R. (1999.) Maternal employment and development of the father-infant relationship in the first year, *Developmental Psychology* 35:893–903.
- Grzywacz, J. G. i Marks, N. (2000.a) Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family, *Journal of Occupational Health Psychology* 5:111–126.
- Grzywacz, J. G. i Marks, N. (2000.b) Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife, *Journal of Marriage and the Family* 62:336–348.
- Hall, L. D., Walker, A. J. i Acock, A. C. (1995.) Gender and Family work in one-parent households, *Journal of Marriage and the Family* 57:685–692.
- Jones, R. K. i Brayfield, A. (1997.) Life's greatest joy? European attitudes toward the centrality of children, *Social Forces* 75:1239–1270.
- Kalmijn, M. (1999.) Father involvement in child-rearing and the perceived stability of marriage, *Journal of Marriage and the Family* 61:409–421.
- Kerovec, N. (1999.) Kako mjeriti nezaposlenost, *Revija za socijalnu politiku* 6:259–267.
- Kluwer, E. S., Heesink, J. A. M. i Van De Vliert, E. (1996.) Marital conflict about the division of household labor and paid work, *Journal of Marriage and the Family* 58:958–969.
- Kluwer, E. S., Heesink, J. A. M. i Van De Vliert, E. (1997.) The marital dynamics of conflict over the division of labor, *Journal of Marriage and the Family* 59:635–650.
- Kossek, E. E. i Ozeki, C. (1999.) Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review, *Community Work and Family* 2:7–32.
- Lewis, S. i Cooper, C. L. (1999.) The work-family research agenda in changing contexts, *Journal of Occupational Health Psychology* 4:382–393.
- Lester, D. (1996.) Unemployment and alcohol consumption, *Psychological Reports* 79:150–165.
- MacDermid, S., Huston, T. L. i McHale, S. M. (1990.) Change in marriage associated with the transition to parenthood: Individual differences as a function of sex-role attitudes and changes in the division of household labor, *Journal of Marriage and the Family* 22:475–486.
- Marks, S. R. (1977.) Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment, *American Sociological Review* 42:358–379.
- Meneghan, E. G. i Parcel, T. (1995.) Social sources of change in children's home environments: The effect of parental occupational experience and family conditions, *Journal of Marriage and the Family* 57:69–84.
- Meneghan, E. G. i Parcel, T. (1991.) Determining children's home environments: The impact of maternal characteristics and current occupational and family conditions, *Journal of Marriage and the Family* 53:417–431.
- Milkie, M. i Peltola, P. (1999.) Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act, *Journal of Marriage and the Family* 61:476–490.
- Moorehouse, M. J. (1991.) Linking maternal employment patterns to mother-child activities and children's school competence, *Developmental Psychology* 27:295–303.
- NICHD Early Child Care Research Network (1997.) The effect of infant child care on infant-mother attachment security: Results of the NICHD Study of Early Child Care, *Child Development* 68:860–879.
- Muller, C. (1995.) Maternal employment, parent involvement and mathematics achievement among adolescents, *Journal of Marriage and the Family* 57:85–100.
- Orbuch, T. i Custer, L. (1995.) The social context of married women's work and its impact on black husbands and white husbands, *Journal of Marriage and the Family* 57:333–345.
- Orden, S. R. i Bradburn, N. M. (1969.) Working wives and marital happiness, *Psychology and Aging* 12:30–37.
- Peluchette, J. V. E. (1993.) Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables, *Journal of Vocational Behavior* 43:198–208.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A. i Kiewitz, C. (1999.) Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction, *Journal of Occupational Health Psychology* 4:318–326.
- Peterson, R. R. i Gerson, K. (1992.) Determinants of responsibility for child care arrangements among dual-earner couples, *Journal of Marriage and the Family* 54:527–536.
- Puljiz, V. (1999.) Profili obiteljske politike, *Revija za socijalnu politiku* 6:21–33.
- Puljiz, V. (2000.) Država rada umjesto socijalne države (intervju), *Fokus* 1:49.
- Riblett Wilkie, J.; Marx Ferree, M. i Strother Ratcliff, K. (1998.) Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples, *Journal of Marriage and the Family* 60:577–594.
- Scarr, S., Phillips, D. i McCartney, K. (1989.) Working mothers and their families, *American Psychologist* 44:1402–1409.
- Secombe, K. (1991.) Assessing the costs and benefits of children: Gender comparisons among childfree husbands and wives, *Journal of Marriage and the Family* 53:191–202.
- Siebert, S. D. (1974.) Toward a theory of role accumulation, *American Sociological Review* 39:567–578.

- Silverstein, L. B. (1991.) Transforming the debate about child care and maternal employment, *American Psychologist* 46:1025–1032.
- Spitze, G. i South, S. J. (1985.) Women's employment, time expenditure, and divorce, *Journal of Family Issues* 6:307–329.
- Tichenor, V. J. (1999.) Status and income as gendered resource: The case of marital power, *Journal of Marriage and the Family* 61:638–650.
- Thomas, L. T. i Ganster, D. C. (1995.) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective, *Journal of Applied Psychology* 80:6–15.
- Van Esterik, P. i Grenier, T. (1981.) Breastfeeding and woman's work: Constraints and opportunities, *Studies in Family Planning* 12:184–197.
- Van Duk, L. i Siegers, J. (1996.) The division of child care among mothers, fathers, and nonparental care providers in Dutch two parent families, *Journal of Marriage and the Family* 8:1018–1028.
- Vannoy, D. i Philiber, W. W. (1992.) Wife's employment and quality of marriage, *Journal of Marriage and the Family* 54:387–398.
- Volling, B. L. i Belsky, J. (1991.) Multiple determinants of father involvement during infancy in dual-earner and single-earner families, *Journal of Marriage and the Family* 53:461–474.
- Westman, M. i Piotrkowski, Ch. S. (1999.) Introduction to special issue: Work-family research in occupational health psychology, *Journal of Occupational Health Psychology* 4:301–306.
- Wladis Hoffman, L. (1989.) Effects of maternal employment in the two-parent family, *American Psychologist* 44:283–292.

Summary

THE FAMILY AND OUT-OF-HOME WORK: MUTUAL ENHANCEMENT OR INTERFERENCE

Mira Čudina-Obradović, Josip Obradović

The authors analyse concepts and problems in research of the work-family interface, i.e. the interrelation of the family and work stress and strain and the influence of the work-family conflict on work and life satisfaction and the health of the individual. A review of research results is also given and the change of stress put on various components of the work-family interface is analysed, i.e. the influence of woman's paid work on the woman herself, her husband, family, motherhood and parenthood, the spillover of job stress on the family and family stress on job satisfaction. Based on research results, several measures are proposed which could possibly lessen the intensity of the work-family conflict. In addition, some new views of these problems are offered in connection with modern trends in restructuring global and national economies. Several measures that would prevent the negative consequences of a continuously changing and restructuring economy, such as unemployment and work insecurity, are offered.

Key words: work-family interface, work-family conflict, family-work conflict, work satisfaction, life satisfaction, psychological health, physical health, instrumental family support, emotional family support, job involvement, family involvement.