

Brak, obitelj i poslovno okruženje

Butorac, Helena

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:395430>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-06-26**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU

Helena Butorac

Brak, obitelj i poslovno okruženje

Završni rad

Zagreb, 2023.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU

Helena Butorac

Brak, obitelj i poslovno okruženje

Završni rad

Mentor: prof. dr. sc. Stipan Tadić

Sumentor: dr. sc. Petar Bilobrk

Zagreb, 2023.

Sadržaj

Sažetak	1
1. Uvod	2
2. Brak, obitelj i posao.....	3
3. Rad i obitelj od prošlosti pa do danas.....	4
4. Sociološki pogled na obitelj	5
4.1. Funkcionalizam	5
4.2. Feminizam	6
4.3. Nove perspektive	7
5. Modeli obitelji	8
5.1. Obitelj po vlastitom izboru.....	8
6. Dobre i loše strane rada izvan kuće	9
6.1. Korisni utjecaji rada na obitelj	10
6.2. Negativni utjecaji rada na obitelj.....	11
7. Obiteljski usmjerena radna politika.....	13
7.1. Klizno radno vrijeme	14
7.2. Job-sharing	14
7.3. Rad od kuće	14
7.4. Roditeljski dopust.....	15
7.5. Predškolske ustanove	15
8. Kako umanjiti stres izazvan sukobom rada i obitelji?.....	16
8.1. Organizacija rada na poslu	16
8.2. Potpora na poslu	16
8.3. Doživljaj vlastitog utjecaja i samostalnost u odlučivanju	17
8.4. Obiteljska potpora	17
8.5. Osobine i ponašanje bračnih partnera.....	17
9. Utjecaj nesigurnosti zaposlenja na brak i obitelj.....	17
9.1. Štetne posljedice nesigurnosti zaposlenja.....	18
10. Utjecaj nezaposlenosti na obitelj	19
10.2. Ekonomski stres	20
11. Zaključak.....	21
12. Literatura	24

Sažetak

Brak i obitelj prisutni su od najranije ljudske prošlosti, poput rada i njegove podijele, žene obavljaju kućanske poslove i brinu za djecu, dok muškarci obavljaju poslove o kojima ovisi prežetak obitelji. Razvojem društva, u početnim fazama žena i dalje ostaje kod kuće, i obavlja ulogu domaćice i majke, dok muškarac radi izvan kuće i brine o sigurnosti obitelji, no s industrijalizacijom stvari se drastično mijenjaju. Žene postaju konkurent na tržištu rada, naglasak se stavlja na posao van kuće. Dobivanjem većih prava u 20. st. žene se okreću svojoj karijeri, preuzimaju veću odgovornost na poslu, nehotice tim postupkom mijenjaju model obitelji i njezinu strukturu. Promjene unutar obitelji prate i sociolozi te daju vlastita tumačenja fenomena obitelji i promjena koja se događaju unutar obitelji. Modeli obitelji se mijenjaju, više nije samo jedan hranitelj obitelji, već postoje mogućnosti i za dva, uočljiva je pojava istospolnih brakova i obitelji, koji stvaraju vlastiti i drugačiji tip obitelji. Poslovno okruženje pozitivno i negativno utječe na obitelj, pogotovo na djecu, ali i na sam brak. Posao daje ekonomsku sigurnost i priliku za napredak, ali žene doživljavaju sukob majčinske i poslovne uloge, dok muškarci gube svoju ulogu roditelja zbog prevelike zaokupljenosti poslom. Svjesni tih problema, kompanije se odlučuju na uvođenje obiteljski usmjerenih radnih politika, koje bi trebale pomoći zaposlenicima u boljem balansiranju svojih obaveza na poslu i van njega, također radne politike imaju svoje pozitivne i negativne strane. Naposljetku pojedinci mogu sami sebi pomoći, komunikacijom sa svojim partnerom i organizacijom radnog vremena. Stres u obitelji ne pojavljuje se samo zbog balansiranja poslovnih i privatnih obaveza, već se pojavljuje i zbog gubitka posla ili nesigurnosti zaposlenja, znan kao ekonomski stres, koji utječe prvo na pojedinca, a zatim se prelijeva na sve članove obitelji.

Ključne riječi: brak, obitelj, posao, djeca, uloge, stres

1. Uvod

Tema ovog završnog rada je brak, obitelji i poslovno okruženje. Cilj rada je prikazati kako je poslovno okruženje ili sam rad utjecao na razvoj obitelji kroz povijest, stvorio nove modele obitelji i na koje načine posao ili gubitak posla utječe na obiteljske odnose. Također ukazat će se na pozitivne i negativne strane obiteljski usmjerenih radnih politika i kako se nositi sa stresom izazvanim sukobom rada i obitelji.

Rad i obitelj prolaze kroz razne transformacije od prošlosti pa do danas. Prije pojave industrijalizacije, život muškarca i žene temeljio se na rodnoj podjeli poslova, gdje žena preuzima brigu o kućanstvu i djeci, dok muškarac vodi brigu o opstanku obitelji. Pojavom industrijske revolucije i selidbom iz sela u gradove, žene sve više počinju raditi izvan kuće te počinju ekonomski doprinositi kućanstvu. Dobivanjem građanskih i političkih prava u 20. st., žene postaju konkurenti na tržištu rada, te mijenjaju strukturu obitelji. Obitelj je kroz povijest tumačena kroz funkcionalističke i feminističke teorije, početkom 21. st. javljaju se novi pogledi na obitelj od strane sociologa. Može se reći da je obitelj ogledalo društvenih promjena.

U modernim zemljama najizraženiji je dvohraniteljski model obitelji, no to ne znači da ne postoje i drugi oblici, važno je za istaknuti sve veći broj istospolnih brakova, gdje partneri stvaraju obitelj na drugačijim normama, za razliku od tipične nukleusne obitelji.

„Promjene na radnome mjestu ne zbivaju se u vakuumu one znatno utječu na kućanstvo i obitelj kojima radnik pripada.“ (Giddens, 2007:399) Promjene mogu biti pozitivne u vidu osobnog i materijalnog napretka pojedinca i njegove obitelji, ali također prevelika zaokupljenost poslom dovodi do zanemarivanja osobnih potreba, zanemarivanja bračnih i roditeljskih uloga. Negativne posljedice zaposlenosti najviše osjećaju žene, koje osim posla vode brigu o djeci i kućanstvu. Svjesne problema kompanije uvode nove radne politike, čiji je cilj pomoći njihovim radnicima u uspostavljanju balansa između posla, obitelji i braka. Osim obiteljski usmjerenih radnih politika pojedinci mogu sami sebi pomoći, kroz komunikaciju i bolju organizaciju vremena. Obiteljskom stresu osim poslovnog okruženja može doprinijeti nesigurnost zaposlenja ili nezaposlenost, stvara se ekonomski stres koji utječe na mentalno i fizičko zdravlje pojedinca i na odnose u obitelji.

2. Brak, obitelj i posao

Svakodnevni život u jednom kućanstvu svodi se na balans između posla, braka samim time ako par ima djecu i obitelji. „Brak se definira kao društveno priznata i odobrena spolna zajednica dviju odraslih osoba.“ (Giddens, 2007:173) Kada stupe u brak dvoje ljudi postaju srodnici, no njihova zajednica također povezuje i širi niz srodnika. „Očito je da je brak po svojim vanjskim obilježjima institucija čiju vanjštinu određuju zakonodavstvo, društveni običaji i norme ponašanja, kultura, javno mnijenje, gospodarstveni i politički uvjeti.“ (Ljubetić, 2007:8) Za potrebe ovog završnog rada fokus će biti na nukleusnoj obitelji, tj. kućanstvu u kojem živi dvoje odraslih ljudi sa svojom ili posvojenom djecom. „U zapadnim društvima se brak, a time i obitelj povezuje s monogamijom. Nezakonito je da muškarac ili žena budu vjenčani s više od jednog supružnika u isto vrijeme.“ (Giddens, 2007:173)

„Obitelj je skupina ljudi izravno povezana srodničkim vezama, pri čemu odrasli pripadnici preuzimaju odgovornost za brigu o djeci.“ (Giddens, 2007:173) Iako dosta sociologa prihvaća ovu Giddensovu definiciju obitelji, svejedno je smatraju previše jednostavnom za moderno društvo. „Primjerice on ne spominje činjenicu homoseksualnog braka i zajedničko stanovanje“ (Ljubetić, 2007:6) „Murdock dalje razvija Giddensovu definiciju i obitelj definira ovako: „Obitelj je društvena skupina koju karakterizira zajedničko prebivanje, ekonomska suradnja i razmnažanje. Ona uključuje osobe oba spola od kojih najmanje dvoje održavaju društveno odobrenu spolnu vezu, i jedno ili više djece, usvojene ili vlastite, od tih odraslih koji spolno kohabitiraju.“ (Ljubetić, 2007:6) Murdockova definicija ističe obilježja koja su slična svim obiteljima, zajedničko prebivanje, ekonomska suradnja, stvaranje potomstva i održavanje spolne veze dvaju odraslih članova. „No, te norme variraju od društva do društva pa je i tu definiciju moguće samo uvjetno prihvatiti.“ (Ljubetić, 2007:6)

Rad je dio naše svakodnevice i izravno ga vežemo uz zanimanje koje pojedinac obavlja izvan kuće ili u kući. „Zanimanje, ili posao, jest rad koji se obavlja u zamjenu za redovitu plaću ili nadnicu.“ (Giddens, 2007:376) „Rad kao takav ili posao koji čovjek obavlja ima nekoliko karakteristika: novac ili nadnica (sredstvo o kojem mnogi ljudi ovise i kojim mogu zadovoljiti svoje potrebe), razina aktivnosti (rad je često temelj za stjecanje i iskazivanje vještina i sposobnosti), raznovrsnost, vremenska struktura, društveni kontakti (radna sredina često omogućuje stvaranje prijateljstava i sudjelovanje u zajedničkim aktivnostima) te osobni identitet (rad se obično vrednuje zbog stabilnog

socijalnog identiteta koji pruža).” (Giddens, 2007:375) U svim društvima ili kulturama rad je temelj ekonomije.

Brak i obitelj nam pružaju podršku i ljubav, dok nam posao i rad daju osobno ostvarenje i financijsku sigurnost, nažalost ponekad je teško balansirati i jedan i drugi odnos, dolazi do poteškoća na oba polja života, kako u poslovnom tako i u privatnom (obiteljskom).

3. Rad i obitelj od prošlosti pa do danas

„Oduvijek su se društvene, gospodarske, političke, kulturne i druge povijesne tekovine prelamale i zrcalile kroz obiteljsku zajednicu koja je više manje uspješno odolijevala izazovima. Društva u transformaciji zahtijevaju i transformaciju obitelji koja postupno mijenja sebe i svoje uloge te se prilagođava društvenim zahtjevima i potrebama.” (Ljubetić, 2007:11) Kroz povijest je podjela rada bila temeljena na podjeli spolova. (Vuković; 2016.) Zajednički život muškarca i žene uvijek se temeljio na podijeli rada, u kojoj muškarac preuzima „muške” poslove poput brige za sigurnost obitelji, a žena preuzima brigu o djeci. „U tim brakovima oba partnera smatraju da je majčinska praksa prirodna ženama, da proizlazi iz rađanja i prirodne povezanosti djeteta i majke.“ (Čudina Obradović i Obradović, 2006:185)

Kroz povijest rad i obitelj povezivani su u smislu gdje žena ostaje doma, dok muškarac odlazi u Svijet i zarađuje za kućanstvo, ženin posao i odgovornost bila je briga za djecu i kućanstvo, dok je muškarčeva odgovornost bila novčano poduprijeti i prehraniti tu istu obitelj. „Tradicionalna uloga udate žene u predindustrijskom vremenu bila je: žena - majka - domaćica.” (Ljubetić, 2007:12)

„Tijekom 18. i 19. stoljeća pojavom industrijske revolucije zaposlenost se iz sela premješta u gradove.” (Ljubetić, 2007:12) Dom je postao mjesto potrošnje, a ne proizvodnje dobara. „Obiteljski se život drastično mijenja, jer članovi obitelji svakodnevno napuštaju svoje domove kako bi odlazili na posao, i to ne samo muški članovi obitelji već i žene i djeca kako bi što više ekonomski doprinosili obiteljskoj zajednici.” (Ljubetić, 2007:12) Kućni posao postao je „nevidljiv”, dok se „pravi” posao sve više definirao kao onaj za koji se prima plaća. „U novonastalim uvjetima članovi obitelji malo vremena provode zajedno, pa je obitelj sve manje središte života njezinih članova.” (Ljubetić, 2007:12)

„Međutim, u 20. stoljeću žene su u mnogim državama dobile politička i građanska prava, iako su prava na zaposlenje vezana uz rodnu diskriminaciju i jednaku plaću bila regulirana tek nakon drugog svjetskog rata.“ (Vuković; 2016.) „Dobivanjem većih prava koja su uključivala samim time i pravo zaposlenja, žene počinju sudjelovati na tržištu rada i samim time mijenjaju strukturu obitelji. Takve su okolnosti dovele do povećanja broja obitelji s oba zaposlena partnera i dvostrukim karijerama.” (Vuković; 2016.) Posao „domaćice“ (briga o kućanstvu, djeci i starijim članovima obitelji) mnogim je ženama bio stalni posao, ali iako veći dio tog posla ostaje odgovornost žena, u razvijenim društvima 21. stoljeća od žena se očekuje da preuzmu i dodatne uloge. „Razlog ne leži samo u činjenici da su njihovim obiteljima potrebna dodatna primanja, već i u tome što su se žene izborile za jednake mogućnosti školovanja i zapošljavanja te ravnopravan položaj na tržištu.“ (Simonyi; 2010.) Nastaje dvohraniteljski model obitelji, dvoje ljudi novčano podupire kućanstvo.

Samom emancipacijom žena i sve većom uključenosti žena kao konkurenata na tržištu rada, u 21. st. polako iščezava model tradicionalnog kućanstva s muškim hraniteljem. Navedene promjene zakomplicirale su odnose unutar i između kućanstava, sve je veća podjela između kućanstava u kojima zarađuju oba partnera i onih u kojima zarađuje samo jedan ili nijedan partner.

4. Sociološki pogled na obitelj

Obitelj i obiteljski život proučavali su sociolozi suprotstavljenih uvjerenja. Za potrebe ovog rada naglasak će biti na funkcionalističkom i feminističkom pristupu kao i na novim perspektivama u sociologiji obitelji.

4.1. Funkcionalizam

„Funkcionalistička perspektiva vidi društvo kao skup društvenih institucija koje obavljaju specifične funkcije kako bi omogućile kontinuitet i konsenzus.” (Giddens, 2007:174) Obitelj obavlja važne funkcije koje ispunjavaju osnove potrebe društva i održavaju društveni poredak. „Sociolozi koji pripadaju funkcionalističkoj teoriji smatrali su da nukleusna obitelj ispunjava specijalizirane uloge u modernim društvima.” (Giddens, 2007:175) Obitelj doživljava transformaciju usporedno s industrijalizacijom, industrijalizacijom obitelj prestaje biti središte materijalne proizvodnje, a više se usredotočuje na stvaranje potomstva, socijalizaciju i odgoj djece.

Talcott Parsons iznosi dvije glavne funkcije obitelji: primarna socijalizacija i stabilizacija ličnosti. „Primarna socijalizacija je proces kojim djeca uče norme društva u kojem su rođena. Budući da se to događa u ranom djetinjstvu, obitelj je najvažnije mjesto za razvoj ličnosti.” (Giddens, 2007:175) Uloga koju obitelj ima u pružanju potpore emocionalno odraslim članovima obitelj naziva se stabilizacija ličnosti. „Parsons nukleusnu obitelj smatra jedinicom koja je najbolje osposobljena rješavati zahtjeve industrijskog društva.” (Giddens, 2007:175) Jedan član obitelji može raditi izvan kuće, dok drugi može ostati kod kuće i voditi brigu o kućanstvu i djeci. Muškarac preuzima financijsku ulogu u obitelji, odnosno ulogu skrbnika, dok žena preuzima emocionalnu ulogu.

„U naše doba se Parsonsovo shvaćanje obitelji čini neprimjerenim i zastarjelim. Funkcionalističke teorije obitelji oštro se kritiziraju zbog toga što opravdavaju kućnu podjelu rada između muškarca i žena kao nešto prirodno i neproblematično.” (Giddens, 2007:175) Također zagovaratelji funkcionalističkog pogleda na obitelj zanemaruju ulogu koju društvene institucije, mediji i škole imaju u socijalizaciji djece. Teorija također odbacuje obitelji koje se nisu uklopile u model „savršenih” nukleusnih obitelji, te takve obitelji smatraju devijantnima.

4.2. Feminizam

„Feminizam je također znatno utjecao na sociologiju, dovodeći u pitanje sliku o obitelji kao o slobodnom i egalitarnom carstvu. (Giddens, 2007:175) Američka feministica Betty Friedan poznata je po svome pisanju o „problemima bez imena” (izolacija i dosada kućanica iz predgrađa). „Mnoge su feministice izrazile sumnju u viziju prema kojoj je obitelj suradnička jedinica utemeljena na zajedničkim interesima i međusobnoj potpori.” (Giddens, 2007:175)

Feministice posebno obraćaju pažnju na način na koji su podijeljene zadaće u kućnoj podijeli rada, jedna strana smatra da je kućanska podjela rada prethodnica industrijskog kapitalizma, dok druga strana smatra da je ta podjela rada povezana s patrijarhatom. „Postoji razlog da se vjeruje kako je kućna podjela rada postojala i prije industrijalizacije, ali se čini jasnim da je kapitalistički način proizvodnje doveo do oštrije distinkcije između kuće i posla.” (Giddens, 2007:176)

„Feminističke sociologinje su istraživale način na koji su kućne zadaće, poput brige za djecu i rada u kući, podijeljene među muškarcima i ženama.” (Giddens, 2007:176) Istraživanja su pokazala da žene i dalje imaju glavnu ulogu u obavljanju kućanskih poslova i samim time imaju manje slobodnog vremena od muškaraca, iako kao i muškarci rade izvan kuće, tu se uvodi pojam druge smjene. Žena ne stigne imati slobodno vrijeme jer pored svoga posla kada dođe kući vodi brigu o

kućanstvu, djeci i ostalim članovima obitelji. Muškarčev dan se završava kada dođe kući s posla, dok se ženin nastavlja. „Drugo, feministice su skrenule pozornost na neravnopravne odnose moći, koji postoje u mnogim obiteljima.” (Giddens, 2007:177) Naglasak se ovdje stavlja na nasilje u obitelji, koje se dugo zanemarivalo. „Istraživanje skrbničkih aktivnosti je područje na kojem su feministice dale značajan doprinos.” (Giddens, 2007:177) Žene obavljaju značajan emocionalan rad u obiteljskim odnosima, može se reći da žene održavaju obitelj i njezinu povezanost; slušanjem, razgovorom, brigom za djecu, supružnika i starije članove obitelji.

„I dok je skrb utemeljena na ljubavi i dubokim emocijama, ona je također oblik rada koji zahtjeva sposobnost za slušanje, zapažanje, dogovor, pregovor i kreativno djelovanje.” (Giddens, 2007:178)

4.3. Nove perspektive

„Činjenica da se danas brak sklapa dobrovoljno, a ne zbog ekonomskih razloga ili na zahtjev obitelji, donosi novu slobodu i teret, kao što navode u svojoj knjizi *Normalni kaos ljubavi*, Ulrich Beck i Elisabeth Beck – Gernsheim.” (Giddens, 2007:178)

Moderno doba prepuno je suprotstavljenih interesa u kojima se nalaze obitelj, posao, ljubav i sloboda da se slijede vlastiti ciljevi. Navedeni suprotstavljeni interesi najviše se osjećaju u osobnim odnosima, ti suprotstavljeni interesi najviše dolaze do izražaja kada je potrebno „žonglirati” s dva radna mjesta, umjesto s jednim. Naglasak se stavlja na sve veći broj žena koje obavljaju posao s punim radnim vremenom, i sve su više prisutne u poslovnom svijetu. „Prije je bilo vjerojatnije da će žene raditi samo djelomice izvan kuće, ili da će uzeti drugi dopust kako bi odgajale djecu. Takvi su uzroci danas rjeđi nego nekad; i muškarci i žene danas žele zadovoljiti svoje profesionalne i osobne potrebe.” (Giddens, 2007:178) Želja da i jedna i druga strana zadovolji svoje profesionalne i osobne potrebe, nažalost dovodi do sve više problema i sukoba između supružnika. „Ali premda se čini da su brak i obiteljski život postali „krhkiji” nego ikad prije, oni su i dalje ljudima jako važni” (Giddens, 2007:178)

„Ne samo da su ljubav, seks, djeca, brak i kućanske obaveze postali predmet pregovora, nego se u vezama sada radi o poslu, politici, ekonomiji, zvanjima i nejednakosti.” (Giddens, 2007:178) Prema autorima knjige *Normalni kaos ljubavi* odgovor navedenih problema je upravo ljubav. „I dok su s jedne strane napetosti između muškarca i žene visoke, i dalje postoji duboka nada i vjera u mogućnost pronalaženja prave ljubavi i u njezino ispunjenje.” (Giddens, 2007:179)

5. Modeli obitelji

U modernim zemljama sve je više izražen dvohraniteljski model obitelji, no to ne znači da ne postoje drugi modeli obitelji. U članku *Dvostruka uloga žena u suvremenoj obitelji* Tamara Vuković iznosi tri modela obitelji: model muškog hranitelja, modernizirani model muškog hranitelja i dvohraniteljski model obitelji.

Model muškog hranitelja je model u kojem muškarac novčano skrbi za obitelj, dok žena skrbi o djeci i kućanstvu. „Ovdje je ženama prvenstveno namijenjena uloga supruge i majke, odnosno uzdržavane članice obitelji, koja ovisi o plaći muža hranitelja. Ako se žene i zapošljavaju, onda se pretežno radi o part-time zaposlenosti ili je pak u pitanju tzv. sekvencijalno zapošljavanje, koje podrazumijeva smjenjivanje razdoblja posvećenih podizanju djece i razdoblja rada.“ (Vuković; 2016.) U ovom modelu glavna uloga muškarca je radna, dok je uloga muža i oca podređena hraniteljskoj ulozi.

Modernizirani model muškog hranitelja, muškarac radi puno radno vrijeme, dok žena radi skraćeno radno vrijeme. „Ovaj je model svojevrsni kompromis, gdje žena ipak radi van kuće, kao sekundarni hranitelj jer radi sa skraćenim vremenom pa samim time ima i manju plaću.“ (Vuković; 2016.)

Dvohraniteljski model, oba partnera rade puno radno vrijeme, i jednako pridonose kućanstvu. Ovaj tip možemo podijeliti na dva podtipa. „Prvi podtip, model dvaju hranitelja – dva skrbnika, predstavlja jednaku podjelu poslova unutar obitelji, prvenstveno u smislu brige o kućanskim poslovima i djeci, ovaj je model rijedak.“ (Vuković; 2016) „Drugi je model dvostruke opterećenosti žena prema kojem žene ekonomski doprinose obitelji te vode brigu o kućanstvu i djeci.“ (Vuković; 2016.) Žena odrađuje drugu smjenu.

5.1. Obitelj po vlastitom izboru

„Dominacija tradicionalne nukleusne obitelji postojano je slabjela tijekom druge polovice 20. stoljeća.“ (Giddens, 2007:174) Sve više ljudi počinje prihvaćati svoju seksualnu orijentaciju i živjeti u skladu s njome, što znači samim time i porast istospolnih brakova i obitelji. Budući da mnoge zemlje i dalje ne prihvaćaju istospolne brakove, parovi temelje svoje veze na osobnoj vjernosti i povjerenju. „Pojam “obitelji po vlastitom izboru” katkad se primjenjivao na homoseksualne veze kako bi se upozorilo na pozitivne i kreativne oblike svakodnevnog života koje su homoseksualni parovi sve više u stanju stvoriti.“ (Giddens, 2007:192)

Tradicionalni oblici heteroseksualnih veza; međusobna potpora, zajedničke financije, briga o bolesnom partneru itd., sada se integriraju i u homoseksualnim vezama. „Sociolozi su vidjeli da te veze odlikuju oblicima intimnosti i jednakosti koji se znatno razlikuju od onih uobičajenih u heteroseksualnim vezama.” (Giddens, 2007:192) Budući da se tradicionalne obiteljske i rodne uloge ne mogu primijeniti na parove istog spola, homoseksualci stvaraju svoje vlastite norme po kojima ustrojavaju svoje veze ili brakove.

Postoje tri vrste homoseksualnih veza. „Prvo, više je mogućnosti za jednakost partnera, jer se ona ne temelji na kulturnim i na socijalnim pretpostavkama koje su u osnovu heteroseksualnih veza.” (Giddens, 2007:192) Istospolni partneri mogu odabrati smjer svoje veze koji će izbjegavati nejednakost i neravnotežu moći, koje su karakteristične za mnoge heteroseksualne parove. „Drugo, homoseksualni parovi dogovaraju parametre i unutarne odnose u svojim vezama.” (Giddens, 2007:192) Tradicionalne rodne uloge nestaju u istospolnim vezama, partneri sami biraju svoju ulogu unutar kućanstva, sve je stvar dogovora, samim time stvara se ravnopravnija raspodjela odgovornosti. „Treće, homoseksualne veze demonstriraju osobit oblik vjernosti, koji nema institucijsku potporu. Međusobno povjerenje, spremnost da se riješe problemu i zajednička odgovornost za emocionalni rad čini se da su osnovne karakteristike homoseksualne veze” (Giddens, 2007:192)

„Klasifikacija homoseksualnih parova kao članova obitelji utjecat će na pravne kategorije kakve su imigracija (uselj enje), socijalna sigurnost, oporezivanje, nasljeđivanje i skrb za djecu.” (Giddens, 2007: 193) Navedeno nameće zaključak da nukleusna obitelj poput i same definicije obitelji evoluirala.

6. Dobre i loše strane rada izvan kuće

„Promjene na radnome mjestu ne zbivaju se u vakuumu one znatno utječu na kućanstvo i obitelj kojima radnik pripada.“ (Giddens, 2007:399) Utjecaj rada na obitelj se promatra s dva temeljna modela: model zasebnih područja i model prelijevanja. „Model zasebnih područja donekle je primjeren sve rjeđem modelu obitelji i rada u kojem je muškarac/hranitelj obavljao plaćeni rad izvan kuće, a žena/kućanica obavljala sav neplaćeni rad unutar obitelji.“ (Čudina Obradović i Obradović, 2006:163) Mislilo se da neće doći do prelijevanja utjecaja u međusobnim odnosima, jer svatko ispunjava svoju zadaću, no to se mišljenje pokazalo pogrešnim. Dolazi do prelijevanja

utjecaja s područja rada na obitelj. „Najprije se muškarčevi problemi i nezadovoljstvo na poslu prelijevaju na njegov život u obitelji tako da smanjuju njegovo zadovoljstvo u braku i obitelji te opće životno zadovoljstvo.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164) “Zatim dolazi do prijenosa utjecaja, prijenosa muževa nezadovoljstva na ostale članove obitelji.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164) Radi se o domino efektu. „Budući da ga nema kod kuće zbog rada, muškarac ne sudjeluje u neplaćenom radu unutar obitelji, zbog čega je nezadovoljna žena koja obavlja „nevidljiv” i podcijenjen rad i ima malo mogućnosti za samopotvrđivanje i bilo koji oblik priznanja.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164) Muževa neuključenost u „emocionalni rad” i život u kućanstvu općenito, ženi stvara osjećaj nedostatka muževe potpore, smanjuje joj bračno zadovoljstvo i vjeru u vlastitu roditeljsku kompetenciju. „Prema tome, model zasebnih područja treba odbaciti i prihvatiti model prelijevanja, pa i prijenosa, tj. utjecaja jednog partnera na bračno, obiteljsko i životno zadovoljstvo.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164)

Važno je za napomenuti da se i pozitivna iskustva s radnoga mjesta mogu pozitivno odraziti na obitelj. „Utjecaj zaposlenosti u načelu koristi obitelji.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164)

6.1. Korisni utjecaji rada na obitelj

„Zaposlene obitelji, pogotovo ako su zaposlena oba partnera, izbjegavaju siromaštvo, koje ima snažan utjecaj na razvod braka i raspad obitelji.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164) „Isto tako, uočeno je da višestruka uloga povećava ženin osjećaj vrijednosti, koji će proizvesti „efekt proširenja” vremena i energije, tj. bolje organizacije i planiranja, te bi tako prelijevanje plaćenog rada žene na obitelj bilo blagotvorno a ne štetno.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164) Imati posao, osobito u vrijeme nesigurnosti na tržištu rada, za ove žene je sve značajniji čimbenik koji utječe na zadovoljstvo životom, unatoč teškom dvostrukom teretu poslovnog i obiteljskog života.” (Simonyi; 2010.) Također ostvaruju se društveni kontakti, vremenska struktura, raznovrsnost i osobna samorealizacija. „Iako je sukob radno – obiteljske – roditeljske uloge snažan izvor stresa, a njegovo nadilaženje teška „žonglerska točka”, mnoge će žene i muškarci smatrati da su materijalni i psihološki dobici od višestrukosti uloga vrijedni toga posebnog napora” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:164)

„Ekonomski pritisci na kućanstvo, uključujući i porast muške nezaposlenosti, prisilili su žene da rade” (Giddens, 2007:401) Zbog održavanja određenog životnog standarda u kućanstvima su sve

više potrebna dva dohotka. Odlazak žena koje su i majke na posao također utječe pozitivno na razvoj djeteta, kao i na njegova akademska postignuća. „Provedeno je istraživanje Studija Instituta za obrazovanje, rezultati su pokazali vezu između zaposlenja žene i djetetova kasnijeg akademskog uspjeha. Djeca čije su se majke vratile na posao tijekom prve godine njihova života lošije su čitala od druge djece u dobi od 8 do 10 godina. No, istraživanje je također pokazalo da su, u cijelosti gledano, djeca čije su se majke vraćale na posao (osobito one s punim radnim vremenom) bila bolje prilagođena, manje bojažljiva i društveno zrelija kasnije u životu.” (Giddens, 2007:401) „Rečeno nameće zaključak da utjecaj zaposlenosti majke na dijete ovisi uvelike o kvaliteti predškolskih ustanova.“ (Vuković; 2016.) „O Brien i Jones u svome su istraživanju zaključile da su djeca bolja u školi kada im oba roditelja rade, no da su rezultati malo niži među onima čija su oba roditelja zaposlena puno radno vrijeme.” (Giddens, 2007:402) „Čini se da samo jedan čimbenik majčine zaposlenosti šteti školskom uspjehu djece, a to je količina vremena koju dijete provodi bez nadzora.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:166) No i taj nedostatak vremena koji dijete provodi bez nadzora, može se nadoknaditi pojačanim druženjem i radom s djecom.

Ako je izbivanje muškarca i žene usklađeno, moguće je umanjiti negativne posljedice koje donosi roditeljska zaposlenost. „Ako se radne smjene muža i žene razlikuju, muž će preuzeti dio kućnih obaveza i brigu za djecu, i u tom će slučaju negativne posljedice roditeljske zaposlenosti za djecu biti manje.” (Ljubetić, 2007:65) Ovakav tip uključivanja oca u obiteljski život se potiče, radi zbližavanja oca s djetetom. „Veliki broj novih studija naglašava emocionalnu i psihološku vrijednost koju za djecu ima kvalitetan interaktivan odnos djece i njihovih očeva.” (Ljubetić, 2007:65) Povećanje očeve uključenosti u odgoj djeteta dovodi do povećanja njegova bračnog zadovoljstva. Može se zaključiti da majčino izbivanje iz kuće umanjuje očevu „gospodarsku ulogu” te nameće brigu i nadzor te emocionalnu i tjelesnu skrb prema djetetu.

„Naime, autonomija i složenost posla djeluje na roditelja, uglavnom oca, tako da povećava njegovo samopoštovanje, a roditelj većeg samopoštovanja bit će liberalniji u odgoju, pružat će više topline i kvalitetnije će komunicirati s djecom, a to će im omogućiti bolji nadzor i bliskost s djecom u njihovom djetinjstvu, a i u doba adolescencije.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:169)

6.2. Negativni utjecaji rada na obitelj

„Jedan od najvećih izvora radnog stresa i najveći utjecaj zaposlenosti na obitelj jest doživljaj bračnih partnera da postoji sukob između njihove bračne/obiteljske uloge i uloge koju moraju

ispunjavati u plaćenom radu izvan kuće” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:168) Definirane su tri vrste sukoba, koji su izvor stresa i utječu na radno, bračno i životno zadovoljstvo. „Prema uzroku moguće je razlikovati tri vrste sukoba: 1) Sukob koji proizlazi iz vremenske nemogućnosti da se udovolji zahtjevima dvaju uloga (primjerice, dugo i neelastično radno vrijeme može spriječiti sudjelovanje u obiteljskom životu), 2) Sukob koji proizlazi iz napetosti ili umora, 3) Sukob koji proizlazi iz neučinkovitog ponašanja pojedinca (nedostatak planiranja i raspoređivanja posla)” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:172) Pojavljuje se radni stres koji uzrokuju karakteristike posla poput preopterećenosti, rokova, monotonog rada i pretjerano čvrste vremenske i organizacijske strukture. „Može biti posljedica nerazumijevanja i nefleksibilnosti voditelja, kada je riječ o prilagodbi zahtjeva rada i obiteljskih obaveza pojedinca.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:173) Pretjerano radno opterećenje najveći je izvor radnog stresa. „Vrijeme uloženo u rad također izaziva stres ako ometa ostale osobne i obiteljske aktivnosti ili oduzima vrijeme za rekreaciju.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:173) Uz pretjerano radno opterećenje i vrijeme uloženo u rad, također se navodi i zaokupljenost poslom. Zaokupljenost poslom je odraz važnosti koju plaćeni rad ima za pojedinca, te je snažni izvor radnog stresa. „Što je za pojedinca veća važnost rada, to će biti izraženiji utjecaji aktivnosti koje ga ometaju, kao što su obiteljske i kućanske obaveze.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:173) Radni stres pretvara se u obiteljski stres. Obiteljski stres povezan je s radnim i emocionalnim opterećenjem i zahtjevima unutar obitelji. „To su bračne napetosti i nesuglasice, briga za djecu, neravnomjerna raspodjela kućanskih poslova, a osobito ženin doživljaj da ta raspodjela nije pravedna, manjak emocionalne potpore partnera, nedostupnost jaslica i vrtića.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:173) Vrijeme uloženo u obiteljske obaveze jedan je od izvora stresa ako ometa osobne ili poslovne aktivnosti pojedinca, kao i zaokupljenost obitelji.

„Najznačajniji i najdosljedniji rezultat dobiven proučavanjem utjecaja rada na obitelj, pokazuje da je ukupan broj sati provedenih na poslu, bilo žene, bilo muža, najvažniji uzrok prelijevanja iz rada na doživljaj obitelji za pojedinog bračnog partnera, ali i štetnog prijenosa na drugog partnera.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:165) Sve učestalije izbivanje iz kuće jednog bračnog partnera, smanjuje osjećaj bračne intimnosti drugog partnera, dolazi do usamljenosti u braku i smanjenog osjećaja partnerske potpore. „Zaposleni roditelji koji dolaze kući iscrpljeni i živčani manje su sposobni kvalitetno provoditi vrijeme sa svojom djecom i supružnicima, što opterećuje brak i razvoj djece.” (Giddens, 2007:400) Zaposleni roditelji imaju manje vremena za slobodne

aktivnosti i sudjelovanje u lokalnim aktivnostima, poput politike ili školskih odbora. (Giddens, 2007:400) Izbivanje iz kuće radi posla, utječe na nadzor djece. „Slab nadzor proizvodi niz nepoželjnih rezultata u razvoju djece i adolescenata, jer roditelji ne prepoznaju nastanak problema, niti ih uspiju pravodobno spriječiti i rješavati.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:168)

Pojam „druge smjene” uvela je američka sociologinja Arlie Hochschild. „Ona se koristi tim terminom kako bi opisala dodatne sate kućnog rada, koje mnoge udane žene odrađuju nakon službenog radnog dana kako bi održale kuću u redu.” (Giddens, 2007:398) Dolazi do sve većeg pritiska na zaposlene majke koje moraju balansirati ulogu koju imaju na poslu i ulogu koju predstavljaju u svome kućanstvu (majke, žene i domaćice). „Čini se da su ti izazovi za samohrane majke još veći, jer imaju manje potpore i pomoći, osobito u danima kada su djeca bolesna i trebaju cjelodnevnu njegu.” (Giddens, 2007:402) Neke su novije studije pokazale kako zbog napora da uravnoteže poslove u kući i tvrtki mnoge zaposlene majke prestaju raditi puno zaposleno radno vrijeme i rade honorarno. (Giddens, 2007:403)

„Ne smije se ni izostaviti uloga koju otac igra u razvoju djeteta. U obiteljima dvostrukog hranitelja očevi se slabije vezuju za dijete u prva četiri mjeseca njegova života i pokazuju to manjkom brige za dijete u prvoj godini, što uzrokuje slabiju kvalitetu braka.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:168) „Najveći će biti angažman zaposlenog oca kada postoji mogućnost naizmjenične brige oca i majke zbog rada u različitim smjenama.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:168) Očeva zaposlenost i opterećenost poslom koja sa sobom povezuje dugo izbivanje iz kuće loše će se izraziti na odnose s djecom u njihovoj adolescenciji.

7. Obiteljski usmjerena radna politika

„Postoje naznake da su, uz pomoć informacijske tehnologije, poslodavci uveli niz obiteljskih usmjerenih radnih mjera kako ni zaposlenima olakšali obiteljske i profesionalne obaveze.” (Giddens, 2007:403) „Lisa Haker navodi 4 glavne zadaće koje se trebaju riješiti novim radnim politikama:

1. Politika mora omogućiti zaposlenicima da zadovolje i kućanske i profesionalne obaveze,
2. Politika mora podupirati rodnu jednakost i podjelu obiteljskih obaveza između muškaraca i žena,

3. Politika ne smije diskriminirati, mora se primijeniti na realne radne uvjete i treba biti usmjerena prema potrebama zaposlenika,

4. Obiteljski usmjerena politika neće biti uspješna sve dok se ne uspostavi ravnoteža – „nevidljivi ugovor”- između potreba zaposlenika i poslodavaca.” (Giddens, 2007:403)

Obiteljski usmjerene radne politike rade po principu po kojem bi svi trebali biti zadovoljni i na dobitku, i zaposlenik i poslodavac, što u današnje vrijeme nije čest slučaj.

7.1. Klizno radno vrijeme

Klizno radno vrijeme je opcija koju često svi zaposleni parovi s djecom biraju. Takav način radnog vremena im omogućuje slaganje svog radnog vremena, samim time i dana, te tako mogu bolje organizirati radni dan i spojiti obaveze koje uključuju obiteljski život s poslom. Nažalost ne omogućuju svi tipovi posla klizno radno vrijeme, zbog prirode posla. „Kritičari također tvrde da klizno radno vrijeme ne može stvoriti dodatno radno vrijeme, koje se provodi s obitelji; ono jednostavno raspodjeljuje teret posla u novi uzorak.” (Giddens, 2007:404)

7.2. Job-sharing

Dijeljenje posla (job-sharing) je oblik posla koji se svodi kako mu i samo ime govori na podjelu posla između dvoje ljudi, dolazi do podjele odgovornosti (samim time i rasterećenja), ali i do podjele novčane zarade. Bračnim parovima je ovo prilika da uvijek budu dostupni svome djetetu, ako ne i jedan i drugi, barem jedan može biti dostupan. „Dvije zaposlene majke, primjerice mogu podijeliti administrativni posao, koordinirajući međusobno svoje radno vrijeme.” (Giddens, 2007:404) Jedini problem koji ovaj način posla donosi je organizacija i komunikacija koja mora biti na vrhuncu između zaposlenih.

7.3. Rad od kuće

„Rad od kuće u današnjem Svijetu postaje sve učestaliji način obavljanja posla. Rad od kuće omogućuje zaposlenicima obavljanje nekih li svih dužnosti od kuće, uz pomoć računala i modema.“ (Giddens, 2007:404) U zanimanjima koja ne zahtijevaju učestali kontakt s ljudima ili face to face komunikaciju, rad od kuće im upravo omogućuje balans između privatnog i poslovnog života. „I dok vlada veliki entuzijazam prema mogućem „kućnom uredu”, neki istraživači upozoravaju na znatnu polarizaciju između stručnjaka koji rade kod kuće i obavljaju izazovne, kreativne projekte, i većinom nekvalificiranih radnika koji kod kuće obavljaju rutinske poslove, poput tipkanja ili unosa podataka.“ (Giddens, 2007:405) „U slučaju te podjele, vjerojatno će upravo

žene raditi na nižim razinama kućnih radnika.” (Giddens, 2007:405) Tijekom maha COVID pandemije mnogi su počeli raditi od kuće, pa tako i ljudi s djecom, mišljenja su podijeljena nekima se sviđa spoj posla i obiteljske atmosfere dok su neki jedva čekali povratak na normalan način posla.

Sve većom modernizacijom i unaprjeđenjem Interneta i njegovih usluga, na You Tube-u se razvija trend Family vlogera/blogera, trend je populariziran u Americi. Radi se o obiteljima koji iz udobnosti svog doma zarađuju milijune, snimajući svaki svoj dan, koji naravno uključuje i njihovu djecu, te zatim stavljaju video uratke na svoje You Tube kanale. Najpoznatija takva obitelj je Ace Family. Isto tako postoje i Mommy blogerice, žene koje vode neku vrstu dnevnika na Internetu, u dnevniku se naravno raspravlja o obiteljskom životu, dijele savjeti i ostalo. Naizgled čini se da su upravo oni našli savršen spoj između obitelji i posla, no do problema dolazi kada dijete odbija sudjelovati u sadržaju koje njegovi roditelji proizvode, te se stvara određeni pritisak na dijete, budući da ga se počinje gledati kao način zarade, također dijete je izloženo online komentarima koji nisu svi ugodni. Mnoga djeca koja su na ovakav način odrasla pred kamerom i pred milijunima ljudi istupaju u javnost i govore protiv ovakvog načina zarade i eksploatiranja djece. Ima i pozitivnih strana a to je dijeljenje savjeta, pokazivanje realnosti života s djecom i neka sigurna zona za ljude koji nisu sigurni rade li dobru stvar u odgoju svoje djece.

7.4. Roditeljski dopust

„Obiteljsko usmjerenje neke kompanije može se mjeriti njezinom politikom roditeljskih dopusta.” (Giddens, 2007:405) Problem roditeljskih dopusta je upravo novac, tj. koliko će im tjedana izvan posla biti plaćeno. „Neke kompanije počele su uvoditi roditeljski dopust i za očeve. Sustav roditeljskih dopusta, proširen i na očeve, omogućuje mladim zaposlenim roditeljima da na određeno vrijeme (u nekim zemljama mjeseci, u drugima godine) prebrode razdoblje od rođenja djeteta, a da ne izgube posao.“ (Simonyi; 2010) „U Norveškoj, primjerice, zaposlenici mogu uzeti dopust 42 tjedna, s punom plaćom, ili 52 tjedna s pola plaće. Roditeljima se jamči 10 do 15 dana na godinu za njegu bolesnog djeteta; samohrani roditelji mogu dobiti nešto više – 20 ili 30 dana.” (Giddens, 2007:405)

7.5. Predškolske ustanove

Važno je za napomenuti važnost predškolskih ustanova i njihovih utjecaja na obitelj i poslovno okruženje. Iako nisu izravno povezane s obiteljski radnom usmjerenom politikom, itekako utječu

na posao, i poslovno okruženje. Kao što je i prethodno rečeno predškolske ustanove zaslužne su za kvalitetu zaposlenja majke djeteta. Naravno, vrtići i jaslice su podrška zaposlenim majkama, ali su, točnije, od vitalne važnosti za zaposlene roditelje. „U kvalitetnim ustanovama ranog odgoja i obrazovanja, potrebe i budući interesi djece, čak i one najmlađe, trebaju se pažljivo razmotriti i osigurati. Tijekom vremena provedenog u tim ustanovama kod djece se postavljaju temelji za buduću dobrobit, zdravlje, te fizički, mentalni i socijalni razvoj.“ (Simonyi; 2010.) „Nedostatak tih ustanova ne samo da otežava postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, već može i nepovoljno utjecati na dobrobit, obrazovanje i socijalnu uključenost u ovoj ranoj, ključnoj fazi razvoja djeteta, bez obzira na status zaposlenosti roditelja.“ (Simonyi; 2010.)

8. Kako umanjiti stres izazvan sukobom rada i obitelji?

„Mnogi čimbenici umanjuju negativan utjecaj sukoba radne i obiteljske uloge.,, (Čudina Obradović i Obradović, 2006:173) Osim obiteljskih usmjerenih radnih politika koje koriste razni poslodavci kako bi zaposlenicima olakšali sukob između uloga, tako i partneri mogu sami sebi olakšati na osobnoj razini. U svojoj knjizi *Psihologija braka i obitelji* Čudina Obradović i Obradović navode nekoliko načina za smanjenje sukoba između radne i obiteljske uloge; organizacija rada na poslu, potpora na radnome mjestu, doživljaj vlastitog utjecaja i samostalnost u odlučivanju, obiteljska potpora i osobine i ponašanje bračnih partnera.

8.1. Organizacija rada na poslu

„Budući da su preopterećenost, rokovi, monoton rad te čvrsta vremenska i organizacijska struktura najveći izvor radnog stresa, najvažnija u njegovom smanjenju bit će organizacija rada, te će prilagodljivom organizacijom vremena i prostora pojedinac kombinirati svoje izostajanje i nadoknađivanje u skladu s njegovim obiteljskim potrebama.“ (Čudina Obradović i Obradović, 2006:173)

8.2. Potpora na poslu

„Važna potpora jest razumijevanje voditelja koji organizira fleksibilno radno vrijeme, dopušta kratke telefonske razgovore s djecom nakon škole, dovođenje djeteta na posao u kriznoj obiteljskoj situaciji.“ (Čudina Obradović i Obradović, 2006:174) Ovaj način se pokazao efikasnim jer smanjuje utjecaj obiteljskog stresa na efikasnost odrađivanja posla, tu možemo svrstati također klizno radno vrijeme i rad od kuće.

8.3. Doživljaj vlastitog utjecaja i samostalnost u odlučivanju

Kontrola pojedinca nad svim aspektima života, na poslovnom i obiteljskom planu imat će pozitivan utjecaj u smanjenju njegova stresa. „Pojedinac mora osjetiti da vlada situacijom. Doživljaj da vlada situacijom može proizlaziti iz različitih izvora, kao što je obiteljsko razumijevanje, dobra organizacija rada i obiteljskog života, društvena potpora na radnome mjestu ili „klizno” radno vrijeme.“ (Čudina Obradović i Obradović, 2006:174)

8.4. Obiteljska potpora

Postoje dva oblika potpore koju članovi obitelji mogu pružiti pojedincu, emocionalna i instrumentalna potpora. „Emocionalna potpora jest razumijevanje partnera i spremnost da pomogne, dok je preuzimanje dijela obiteljskih opterećenja i povećana angažiranost u obitelji instrumentalna potpora.“ (Čudina Obradović i Obradović, 2006:174) „Muškarci danas rade u kući više nego prije, premda istraživači koji su ispitivali tu pojavu tvrde da se radi o procesu spore adaptacije”. (Giddens, 2007: 398) Iako žene sve brže ulaze u Svijet rada, sporije se raspravlja o njihovom instrumentalnom rasterećenju.

8.5. Osobine i ponašanje bračnih partnera

U ovu kategoriju spadaju kao što je i rečeno osobine i ponašanje bračnih partnera, te se radi zapravo o dogovoru. Što znači da ako ženskoj strani odgovara dvostruka uloga na poslu i kod kuće problema neće biti. Dakle, ovdje se radi o dogovoru između bračnih partnera i kako će oni po tome dogovoru urediti svoj obiteljski pa zatim i poslovni život, a da sukladno s time smanje razinu stresa oba partnera. „A u Europi je pokrenuto više inicijativa koje pokazuju da stvaranje bolje ravnoteže između posla i privatnog života nije pitanje spola, već pitanje organiziranja obitelji, u koje je potrebno uključiti oba roditelja.” (Simonyi: 2010.)

9. Utjecaj nesigurnosti zaposlenja na brak i obitelj

„Posljednjih desetljeća nesigurnost zaposlenja postala je glavna tema u sociologiji rada.” (Giddens, 2007:411) Nesigurnost posla stalno raste a u industrijaliziranim zemljama dosegla je neviđenu razinu. „Unatoč koristi koje donosi fleksibilnost na radnom mjestu, nastavljaju pristaše ovog stajališta, danas živimo u kulturi „zaposli i otpusti” gdje ideja o „doživotnom zaposlenju” više nije primjenljiva.” (Giddens, 2007:411) Radna nesigurnost pojavljuje se u nekoliko oblika. „To može biti: neposredno očekivanje gubitka posla zbog promjena u radnoj organizaciji; kronična radna nesigurnost kad pojedinac nije neposredno ugrožen gubitkom posla, ali promjene u radnoj

organizaciji najavljuju da bi se to kad – tad moglo dogoditi; neodređen opći osjećaj nesigurnosti jer se promjene i otpuštanja događaju u mnogim tvrtkama.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:170)

„Kasnih 1970-ih i 1980-ih Britanija je doživjela ekonomsku recesiju osobito štetnu za tradicionalne proizvođačke industrije.” (Giddens, 2007:411) Navedena ekonomska recesija dovela je do velikog broja ukidanja radnih mjesta u čeličanama, rudarstvu i brodogradnji. „Stručnjaci i menadžeri osjetili su da je i njihov posao nesiguran tek 1980-ih i 1990-ih.” (Giddens, 2007:411) Nesigurnost je prouzročilo informacijsko doba, i sve veća mogućnost kompjutoriziranja poslova. Radnici u tradicionalnim proizvođačkim industrijama bili su donekle naviknuti na život uz prijatnu otpuštanjem, dok su bijeli ovratnici bili slabije pripremljeni na promjene u njihovim zanimanjima i ekonomiji. Šok i nesigurnost koji su nastali među bijelim ovratnicima, naveli su promatrače da govore o „nesigurnoj sredini”. „Pojam se rabio za opis bijelih ovratnika, čija je vjera u stabilnost vlastitih poslova značila da su preuzeli znatne financijske obaveze, npr. otplatu velikih kredita za kuću, plaćanje privatnih škola za svoju djecu ili bavljenje skupim hobijima.” (Giddens, 2007:412) Nenadana mogućnost da će ostati bez posla u njima je probudila mnoge strahove i nesigurnosti.

9.1. Štetne posljedice nesigurnosti zaposlenja

Strah od nesigurnosti nezaposlenja ima štetne posljedice za pojedinca i za njegovo obiteljsko okruženje. „To za njih znači i strah od transformacije samog posla i od učinaka te transformacije na njihovo zdravlje i privatni život.” (Giddens, 2007:412)

Od radnika se traži da postepeno preuzmu sve više odgovornosti na radnome mjestu, organizacijske strukture postaju sve manje birokratizirane, donošenje odluka se širi na sve razine poslovanja. „No istodobno sa sve veći, zahtjevima koji se postavljaju na radnike, mnogi od njih smatraju da im se mogućnosti napredovanja smanjuju.” (Giddens, 2007:412) Navedena kombinacija ostavlja osjećaj radnicima kako gube nadzor na važnim područjima svoga zanimanja ili radnog mjesta (npr. tempo rada i povjerenje u napredak svoje karijere).

„Druga štetna strana sigurnosti zaposlenja može se vidjeti u privatnom životu radnika.” (Giddens, 2007:412) Nesigurnost od zaposlenja izaziva značajan stres za pojedinca koji je najpogubniji za tjelesno zdravlje, te se ne smije zaboraviti ni niz štetnih psiholoških promjena. „Štetne psihološke promjene jesu smanjeno radno zadovoljstvo pojedinca, povećana psihološka napetost, a odražavaju

se i kao neproduktivno radno ponašanje.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:170) Osobe koje proživljavaju gore navedene promjene govore o povećanim bračnim problemima.

10. Utjecaj nezaposlenosti na obitelj

„Koliko god plaćeni rad izvan kuće može poremetiti obiteljske procese, on je nužan jer obitelji pruža ekonomsku sigurnost. Zbog toga prisilna nezaposlenost jednoga ili oba supružnika razorno djeluje na nezaposlenog pojedinca, svakog člana obitelji te na obitelj kao cjelinu.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:169) Osoba koja je ostala bez posla nema materijalnu potporu te gubi strukturu vremena i dana, društvenu uklopljenost, osjećaj vlastitog identiteta te osjećaj da je potreban drugima. Posljedice nezaposlenosti mogu biti razne neke najčešće su depresija, alkoholizam, nasilno ponašanje, pojedinac se osjeća žrtvom, poteškoće u spavanju i samoubojstvo.

„Osobito teško na nezaposlenost reagiraju pojedinci koji su hranitelji obitelji i imaju malodobnu djecu.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:169) Narušeno psihičko i fizičko zdravlje jednog nezaposlenog člana obitelji koji se osjeća ekonomski ugroženim, utjecat će na bližnje i izazvati će niz nepoželjnih reakcija. Narušit će se bračna kvaliteta i doći će do razvoda braka, pogotovo u onim obiteljima u kojima je bračna kvaliteta još od prije narušena. „Sukobi su rjeđi što je obitelj višeg obrazovnog i materijalnog statusa, a češći su u obiteljima u kojima nezaposlenost traje više od dvije godine.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:170)

Oca kao hranitelja obitelji nezaposlenost pogađa najviše, te njegovo nezadovoljstvo utječe na djecu neizravno, putem reakcija i ponašanja prema djetetu. „Očevi koji su zbog gubitka posla pojačano razdražljivi i pesimistični prestaju djetetu biti oslonac, a ujedno postaju stroži i skloni kažnjavanju.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:170) Zbog toga postoji mogućnost da djeca razviju socijalno – emocionalne probleme, loše ponašanje i manje ambicije. Majčina prisutnost i potpora ili drugi događaji u djetetovom životu mogu umanjiti negativne utjecaje očeve nezaposlenosti. Dobrovoljna nezaposlenost, poput dobrovoljnog ili preranog odlaska u mirovinu može imati pozitivne utjecaje na obitelji. „Tako su muškarci koji nisu bili zadovoljni poslom nakon umirovljenja poboljšali bračne odnose, ali samo ako su sudjelovali u podjeli obiteljskoga rada.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:170) Do pogoršanja odnosa u ovom slučaju dolazi ako je ženino opterećenje ostalo isto, a njezini je materijalni doprinos kućanstvu bio veći od muža.

10.2. Ekonomski stres

„Mnoštvo istraživačkih podataka koji su prikupljeni u svijetu, a osobito onih iz razvijenog i postindustrijskog Zapada, pokazuje znatan utjecaj gospodarskih teškoća, povećane gospodarske nesigurnosti i prilagođavanja nižem standardu na obiteljske procese, ponašanje i percepciju članova obitelji kao i njihove međusobne odnose.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:170)

Navedena istraživanja ukazuju da ekonomske poteškoće razaraju integritet obitelji kao cjeline. Razaranje se događa zbog sve većeg neprijateljstva bračnih partnera i sve češćih sukoba među njima, zbog utjecaja stresa na fizičko i psihičko zdravlje, smanjenje kvalitete roditeljstva i objektivne okoline za razvoj djece, smanjene roditeljske kompetencija i sve učestalijih sukoba roditelja s djecom, najviše s adolescentima.

Naravno, postoje obitelji koje se nisu razorile pod čimbenicima ekonomskog stresa, te obitelji su kao cjelina otporne na nepovoljne životne okolnosti i sposobni su prilagoditi se i najtežim uvjetima. Dva bitna čimbenika drže ovakve obitelji na okupu. „Prva je kvaliteta obiteljskih odnosa (kohezivnost i fleksibilnost obitelji te emocionalna komunikacija i međusobna potpora članova), a u drugu skupinu pripada društveno, kognitivno i emocionalno djelovanje članova obitelji.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:171) Kao treći čimbenik može se navesti mogućnost obitelji da se uklopi u širu društvenu zajednicu i dobije potporu. „Najkvalitetniji zaštitni mehanizmi pomoću kojih se obitelj održava u teškim ekonomskim uvjetima jesu: vjerovanje obitelji da kao cjelina može prevladati probleme, održanje obiteljskog identiteta i granica pomoću održavanja dnevnih rituala i životnih rasporeda, kao i pozitivan stav prema svijetu.” (Čudina Obradović i Obradović, 2006:171)

11. Zaključak

Kroz povijest podjela rada se temeljila na podijeli spolova, prije industrijske revolucije žene su imale ulogu majke - domaćice - žene, dok su muškarci brinuli o materijalnoj sigurnosti obitelji. Industrijska revolucija obitelji seli iz sela u grad, primaran način zarađivanja postaje plaćeni rad koji se obavlja van kuće, žene počinju raditi van kuće kao i djeca, obitelj se razgrađuje i više nije centar života njegovih članova. Početkom 20. st. dobivanjem većih građanskih i političkih prava žene postaju aktivni sudionici na tržištu rada i dodatno mijenjaju strukturu obitelji, nastavak ovog prelijevanja može se vidjeti u 21. st. gdje žene osim odgovornosti na poslu i dalje imaju odgovornost prema djeci, supružniku i kućanstvu. Sve veća aktivnost žena na tržištu rada dovela je do iščeznuća kućanstava s jednim muškim hraniteljem, javlja se dvohraniteljski model u kojem i jedan i drugi partner podupiru kućanstvo. Obitelj prati povijesne promjene koje se događaju oko nje i mijenja se sukladno s njima. Talcott Parsons obitelji daje dvije glavne funkcije; primarna socijalizacija i stabilizacija ličnosti. Parsonsova funkcionalistička teorija kritizira se zbog opravdavanja kućne podjele između muškarca i žene, kao i zbog izuzimanja vanjskih utjecaja koji utječu na razvoj djece. Feminističke teorije izražavaju sumnju u teoriju u kojoj je obitelj jedinica koja je utemeljena na suradnji i zajedničkoj potpori, fokusirane su na nepravednu podjelu rada između muškaraca i žena u kućanstvu i na nepravedne odnose moći. Nove perspektive u sociologiji daju moderniji prikaz problema s kojima se obitelj susreće danas, sukob poslovne i majčinske uloge, ekonomski problemi i želja za zadovoljavanjem profesionalnih i osobnih potreba. Važno je za naglasiti nastanak novih obitelji koje se razlikuju od tipičnih nukleusnih, a to su istospolne obitelji, koje sa svojim pravilima uređuju odnose, a odskaču od tradicionalnih odnosa u nukleusnoj obitelji.

Promjene na radnome mjestu ne odražavaju se samo na pojedinca, već utječu na cijelu obitelj. Rad kao takav ima i pozitivne i negativne strane. Samoostvarenje pojedinca, ostvarivanje socijalnih kontakata i davanje strukture u danu su sigurno jedne od pozitivnih strana. Budući da su žene prije ostajale doma i brinule se za djecu, mnogi su smatrali kako će njihov „odlazak” od kuće štetno utjecati na dijete, što nije istina. Majčin odlazak na posao, godinu dana nakon djetetova rođenja, pozitivno utječe na dijete, u svim aspektima života, no važno je za napomenuti bitnost predškolskih ustanova, koje vode „brigu” o djetetu dok su roditelji na poslu. Unatoč pozitivnim stranama ima i

onih negativnih, dugo radno vrijeme je definitivno jedan od njih, također radno vrijeme za majke ne završava kad dođu kući s posla, jer obavljaju kućanske poslove i vode brigu opet o djeci, kombinacija ova dva faktora dovodi do stresa u braku a zatim do napetih odnosa u samoj obitelji. Važno je za napomenuti prisutnost i uključenost oca u odgoj djeteta, koji zbog posla i radnih obaveza je rijetko kad aktivan u djetetovom životu koliko bi trebao ili htio biti. Negativne strane poslovnog okruženja navele su kompanije da počinju uvoditi obiteljski usmjerenu radnu politiku, kako bi pomogli zaposlenicima u balansu između obitelji i posla. Obiteljski usmjerena radna politika podrazumijeva: klizno radno vrijeme, dijeljenje posla, rad od kuće i roditeljski dopust, s ovim ustupcima „nova” radna politika bi trebala savršeno funkcionirati, no i ona ima svoje mane. „Prvo, fleksibilne radne politike ne mogu se provoditi na mnogim radnim mjestima i često se omogućuju samo određenim, odabranim zaposlenicima.” (Giddens, 2007:406) „Drugo, prihvaćanje fleksibilnih politika veoma je raznoliko. Ovo se može dovesti u vezu sa strahom nekih žena, koje misle da će se njihovo prihvaćanje fleksibilne politike protumačiti kao njihova slaba posvećenost poslu.” (Giddens, 2007:406) „Treće, neki komentatori tvrde da obiteljski radna usmjerena politika sama neće biti nikad u stanju potpuno integrirati žene na tržište rada i omogućiti njihovu ekonomsku neovisnost.” (Giddens, 2007:406) Uz politiku koju provode mjesta zaposlenja, pojedinci također mogu pomoći sami sebi u smanjivanju stresa, organizacijom rada na poslu, potporom na poslu, doživljavanjem vlastitog utjecaja, potpore obitelji kao i bračnog partnera.

U 21. st. živimo u kulturi zaposli i otpusti, gdje ideja o trajnom zaposlenju postaje utopija, ekonomska nesigurnost i nesigurnost zaposlenja stalno raste. Nesigurnost zaposlenja više ne pogađa samo radnike u tradicionalnim industrijama već pogađa i bijele ovratnike. Važno je za naglasiti utjecaj koji nesigurnost zaposlenja ili gubitak posla ima na obitelj. Nesigurnost zaposlenja pojavljuje se u nekoliko oblika, a ima štetne posljedice za pojedinca i za njegovo obiteljsko okruženje, od osjećaja da gube nadzor nad svojom profesionalnom karijerom do štetnih posljedica za psihičko i fizičko zdravlje pojedinca koji uzrokuju bračne probleme. Gubitkom posla nestaje i ekonomska sigurnost, prisilna nezaposlenost jednog ili oba supružnika razorno djeluje na obitelj kao cjelinu, stvara nezadovoljstvo kod pojedinca i utječe na njegovo psihičko stanje, nezaposlenost najteže podnose očevi hranitelji. Dobrovoljna nezaposlenost, poput odlaska u mirovinu može imati pozitivan utjecaj na obitelj, poboljšava se kvaliteta bračnog posla i raspoređuje se jednaka odgovornost za kućanske poslove. Ekonomski stres se rađa kao posljedica nesigurnosti zaposlenja i naposljetku nezaposlenosti, ima razorni učinak na obitelji koje se ne održe kao cjelina. Kvalitetni

obiteljski odnosi (međusobna komunikacija i potpora), očuvanje obiteljskog identiteta, vjerovanje da obitelj može prevladati sve nevolje i pozitivan stav prema Svijetu glavna su obilježja obitelji koje se uspješno nose s ekonomskim stresom.

12. Literatura

1. Čudina-Obradović, M., Obradović, J. (2006) *Psihologija braka i obitelji*, Zagreb: Golden marketing-Tehnička knjiga
2. Giddens, A. (2007) *Sociologija*, 4. izdanje, Zagreb: Nakladni zavod Globus
3. Ljubetić, M. (2007) *Biti kompetentan roditelj*, Zagreb: Mali profesor d.o.o.
4. Simonyi, A. (2011) „Ravnoteža između posla i života te važnost ustanova za djecu“, *Djeca u Europi: međunarodni časopis*, sv. 3 (5), str. 24 – 25
5. Vuković, T. (2016) „Dvostruka uloga žena u suvremenoj obitelji: stavovi studenata Sveučilišta u Zadru“, *Acta Iadertina: časopis Odjela za filozofiju, Odjela za pedagogiju i Odjela za sociologiju*, sv. 13 (2): 189 – 208