

Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj

IVANA DOBROTIĆ*

MAJA LAKLIJA

Studijski centar socijalnog rada
Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Zagreb, Hrvatska

Izvorni znanstveni rad
UDK: 331.526:316.356.2(497.5)
doi: 10.3935/rsp.v16i1.799
Primljeno: lipanj 2008.

Cilj je rada utvrditi percepciju sukoba obiteljskih i radnih obveza među zaposlenim osobama u Hrvatskoj te čimbenike (sociodemografske, obilježja posla i obilježja obitelji) ometajućeg djelovanja obiteljske uloge na radnu i obrnuto. Analiza je provedena na uzorku od 2 983 zaposlena ispitanika u Hrvatskoj. Analiza je prvotno izvedena na cjelokupnom uzorku zaposlenih i samozaposlenih ispitanika, da bi se u sljedećem koraku, u cilju utvrđivanja rodni razlika u percepciji te čimbenicima sukoba, uvela interakcija varijable spola s prediktorskim varijablama. Prediktori objašnjavaju oko 17% varijance sukoba »rad-obitelj« te oko 8% varijance sukoba »obitelj-rad«. Najznačajnijim su prediktorima sukoba pokazala obilježja posla, ponajprije radni sati, doživljaj posla i percepcija sigurnosti zaposlenja. Kod obiteljskih se obilježja značajnom pokazala skrb za starije/nemoćne osobe koja doprinosi rastu sukoba. Utvrđeno je i da dok većem sukobu obiteljskih i radnih obveza kod muškarca doprinosi njihova učestalija uključenost u obavljanje kućanskih poslova, većem sukobu kod žena doprinosi njihova učestalija uključenost u skrb za djecu.

Ključne riječi: sukob »rad-obitelj«, sukob »obitelj-rad«, obilježja posla, obilježja obitelji, Hrvatska.

UVOD

Veća participacija žena na tržištu rada, demografske promjene predvođene niskom stopom fertiliteta i transformacija obitelji doveli su pitanje usklađivanja obiteljskih i radnih obveza na dnevni red donositelja

odluka i istraživača.¹ Uzajaman utjecaj radnih i obiteljskih obveza postaje širokim i multidisciplinarnim područjem istraživanja, pri čemu se razlikuju dva temeljna pristupa. S jedne strane, nailazimo na istraživanja na makrorazini, zastupljenija u europskim zemljama, koja naglašavaju i prepoznaju

* Ivana Dobrotić, Pravni fakultet/Faculty of Law, Nazorova 51, 10 000 Zagreb, Hrvatska/Croatia, ivana.dobrotic@pravo.hr

¹ Ovaj rad nastao je u okviru rada na projektu Pokazatelj socijalne kohezije i razvoj hrvatskoga socijalnog modela (066-0661686-1432), provedenog uz potporu Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske.

Zahvaljujemo UNDP-u Hrvatska na ustupljenoj bazi podataka istraživanja kvalitete života u Hrvatskoj. Autorice se zahvaljuju Andriji Henjaku, Teu Matkoviću, Jeleni Ogresta te svim sudionicima prvog istraživačkog seminara Studijskog centra socijalnog rada na pomoći i sugestijama prilikom izrade ovog rada.

važnost javnih politika, a s druge strane, u Kanadi i SAD-u dominantna istraživanja na mikrorazini usmjerena objašnjavanju sukoba između radnih i obiteljskih obveza kao posljedice specifičnih zahtjeva na radnom mjestu i u obitelji (Korabik i sur., 2003.)

Sukob obiteljskih i radnih obveza prvi definiraju Greenhaus i Beutell (1985.:77) kao »oblik sukoba među ulogama u kojem su pritisci radnih i obiteljskih uloga višestruko nespojivi«. Uvažavajući osnovnu ideju sadržanu u definiciji koja govori kako ispunjavanje zahtjeva u jednoj ulozi otežava ispunjavanje zahtjeva u drugoj ulozi, istraživanja danas polaze od različitih teorijskih okvira izučavanja međuodnosa radne i obiteljske sfere života, s ciljem utvrđivanja čimbenika te posljedica (ne)ravnoteže obiteljskih i radnih obveza. Pri tome je svojstvena dvosmjerna priroda sukoba: sukob »rad-obitelj« u kojem se aspekti radnog života doživljavaju štetnim za obiteljski život i sukob »obitelj-rad« u kojem se aspekti obiteljskog života doživljavaju štetnim za radni život (Kinnunen i Mauno, 1998.; Hill i sur., 2004.).

Istraživanja su najčešće usmjerena objašnjavanju uzroka, rjeđe posljedica, (ne)ravnoteže obiteljskih i radnih obaveza i u toj se namjeri najčešće usmjeravaju na sukob »rad-obitelj«, što prema Kinnunen i Mauno (1998.) ograničava razumijevanje radno-obiteljskog međudjelovanja. Sukladno tome, te vođeni činjenicom da se istraživanja uz dominantno usmjeravanje na jednu vrstu sukoba uglavnom temelje na

teoriji opterećenosti ulogama² (*role stress theory*), dok se ignorira također značajna teorija jačanja/osnaživanja uloga³ (*role enhancement theory*), autori (Grzywacz i Marks, 2000.; Kinnunen i sur., 2006.) u novije vrijeme u obzir uzimaju oba teorijska pristupa i izučavaju četiri dimenzije međusobnog utjecaja zahtjeva radne i obiteljske uloge: negativan/pozitivan utjecaj radne uloge na obiteljsku i negativan/pozitivan utjecaj obiteljske uloge na radnu.

Dominantan model korišten u istraživanjima uzajamnog utjecaja poslovnih i obiteljskih obveza je **model radno-obiteljskog međudjelovanja** (*model of the work-family interface*) Frone i sur. (1992.). Model pretpostavlja da sukob (»obitelj-rad« ili »rad-obitelj«) ima dvije skupine čimbenika: zaokupljenost obiteljskim (radnim) životom i izvori obiteljskog (radnog) stresa, koji dovede do poteškoća u obiteljskom odnosno radnom životu. Sukob »obitelj-rad« utječe na poteškoće u radnom, a sukob »rad-obitelj« obiteljskom životu, dok oba sukoba utječu na sveopću depresiju. Zbog spoznajnih mogućnosti pojedinca za sveukupno razumijevanje međudjelovanja obiteljskih i radnih obveza, višu razinu jednog prati niža razina drugog sukoba. Frone i sur. (1992.) dokazali su neposrednu pozitivnu recipročnu vezu između sukoba »rad-obitelj« i »obitelj-rad«⁴, da bi razradom modela 1997. godine dokazali da je ta veza posredna.⁵ Isto tako, razradom se modela kao prediktori uvode i potpora unutar obitelji te na radnom mjestu (Frone i sur., 1997.).⁶

² Sudjelovanje u više različitih uloga neizbježno stvara pritisak i sukob između često suprotnih zahtjeva različitih uloga - u ovom slučaju radne i obiteljske domene (Greenhaus i Beutell, 1985.).

³ Sudjelovanje u višestrukim ulogama pruža niz mogućnosti i resursa koji mogu doprinijeti boljem funkcioniranju (Barnett, 1998., prema Kinnunen i sur., 2006.).

⁴ Ukoliko radne obveze pojedinca interferiraju s njegovim obiteljskim obvezama, neispunjenje obiteljskih obveza negativno će utjecati na radne ishode i obrnuto.

⁵ Sukob »obitelj-rad« ima posredan utjecaj na sukob »rad-obitelj« kroz poteškoće u radnom životu i opterećenost radnim obvezama, dok sukob »rad-obitelj« ima posredan utjecaj na sukob »obitelj-rad« kroz opterećenost obiteljskim obvezama.

⁶ Više o tome u Čudina-Obradović i Obradović (2000.).

Zastupljen je i **model očuvanja resursa** (*conservation of resources model*) Grandeya i Cropanzana (1999.) koji naglašava odnos između zahtjeva pojedine uloge i resursa s kojima pojedinac raspolaže. Naime, pojedinac se promatra u okviru šireg društvenog okruženja koje mu osigurava resurse (osobne karakteristike, vrijeme, znanje...), a istovremeno pred njega postavlja i zahtjeve koji mogu uzrokovati gubitak resursa posljedica čega je stres pojedinca. Koristi se i **model međusobnog utjecaja zahtjeva i kontrole** (*influential demand-control model*) Theorella i Karaseka (2000., prema Allan i sur., 2007.) prema kojem visokozahtjevni poslovi mogu rezultirati niskom kvalitetom obiteljske interakcije.

U pokušaju da se shvati međudjelovanje radne i obiteljske sredine koriste se najčešće obilježja obitelji (podjela obveza unutar obitelji, prisutnost djece u obitelji, potpora obitelji, individualni stavovi prema rodnim ulogama⁷...), obilježja posla (radni sati, zahtjevi posla, vrsta radnog mjesta, fleksibilnost, potpora na poslu, stresnost posla, sigurnost zaposlenja, zadovoljstvo poslom, radna autonomija...) te sociodemografska obilježja (spol, dob, obrazovanje, bračni status...) (Frone i sur., 1997.; Kinnunen i Mauno, 1998.; Grzywacz i Marks, 2000.; Hill i sur., 2004.; Voyandoff, 2004.; Dex i Bond, 2005.; Lippe i sur., 2006.; Crompton i Lyonette, 2006.; Kinnunen i sur., 2006.). Rjeđe, tek unazad nekoliko godina, ističe se i važnost socio-kulturnih obilježja kao čimbenika sukoba (Aryee i sur., 1999.; Lippe i sur., 2006.).

Istraživanja zadnjih tridesetak godina ukazuju na kontinuiran trend rasta sukoba

radne i obiteljske uloge te utjecaja radnog stresa na žene i muškarce (Duxbury i Higgins, 2001., prema Korabik i sur., 2003.; Poelmans i sur., 2003.). Dok se istraživački nalazi slažu da je sukob u kojem se aspekti radnog života doživljavaju štetnim za obiteljski život učestaliji nego sukob u kojem se aspekti obiteljskog života doživljavaju štetnim za radni život (Kinnunen i Mauno, 1998.; Ayree i sur., 1999.; Hill i sur., 2004.; Lippe i sur., 2006.; Kinnunen i sur., 2006.)⁸, potpuni konsenzus glede čimbenika sukoba i njihova smjera djelovanja ne postoji. Naime, istraživanja često daju različite rezultate glede istih čimbenika, koji se koriste u objašnjavanju sukoba radnih i obiteljskih obveza, što je manje izraženo kod radnih, a više kod obiteljskih te sociodemografskih obilježja. To dijelom objašnjavamo različitim sociokulturnim okruženjem u kojem se ona provode (često u različitim državama), ali i neujednačenim metodološkim pristupom, gdje su uzorci često nereprezentativni za čitavu populaciju (istraživanja se provode ili u jednoj tvrtci ili samo u nekim visoko rizičnim profesijama). Isto tako, važno je napomenuti da se uglavnom radi o kognitivnoj procjeni, što znači da sukob može biti kategoriziran kao stresan, irelevantan ili pozitivan u odnosu na dobrobit same osobe te kako će on biti procijenjen od same osobe ovisi o njezinim resursima i zahtjevima okoline (Voydanoff, 2004.).

Istraživanja su na tom području u Hrvatskoj rijetka. Pregledom literature nailazimo na istraživanje Mihovilovića i sur. (1975.) koje je pokušalo objasniti kako žene uslijed povećane opterećenosti zbog obra-

⁷ Tradicionalna podjela poslova ne mora biti izvor sukoba ako je obje strane smatraju ispravnom. Problem nastaje tek kada dođe do kontradiktornosti između stavova i prakse - kada se osoba netradicionalnih ili liberalnih stavova nađe u tradicionalnoj podjeli poslova. To ukazuje na važnost društvenog pristupa izučavanju sukoba obiteljskih i radnih obveza, što ističu Crompton i Lyonette (2006.), budući da je on uvjetovan i različitim kulturnim vrijednostima te politikama karakterističnima za pojedino društvo.

⁸ Tu valja svakako napomenuti da su istraživanja koja se bave drugim aspektom i manje zastupljena u stručnoj i znanstvenoj literaturi.

zovanja i ulaska na tržište rada uspijevaju uskladiti suprotnosti obiteljskih i izvanobiteljskih funkcija te koliko se to reflektira na promjenu karaktera obitelji kao institucije. Istraživanje je pokazalo da su žene pod dvostrukim opterećenjem, odnosno da uz obavljanje većine kućanskih poslova i skrbi za djecu brinu i za materijalnu egzistenciju. Tomić-Koludrović i Kunac (2000.) se u okviru istraživanja položaja žena u Hrvatskoj tijekom 1990-ih djelomično usmjeravaju i na poteškoće usklađivanja različitih uloga u kojima se žene nalaze, prije svega radne i obiteljske, uslijed čega im ne ostaje vremena za druge aktivnosti kao što je društveni angažman (ponajprije sudjelovanje u javnom i političkom životu). Nalazimo i na rad Šverko i sur. (2002.), koji istražuju postojanje sukoba obiteljskih i radnih obveza uslijed prekovremenih radnih sati. Glavni je nalaz istraživanja da prekovremeni radni sati nisu nužno štetni za dobrobit pojedinca te da radno–obiteljsko međudjelovanje, posebice sukob »rad-obitelj« najviše utječe na dobrobit pojedinca. S druge strane, rad Jelušić i Maslić Seršić (2005.) usmjeren na izučavanje čimbenika ravnoteže obiteljskog i profesionalnog života zaposlenih majki pokazao je kako su rad na fleksibilnijim radnim mjestima (posebice u pogledu radnog rasporeda i mjesta obavljanja posla) te manji zahtjevi na radnom mjestu povezani s manjim sukobom obiteljskih i radnih obveza.

Ovaj rad dodatni je doprinos razumijevanju čimbenika sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. Sukob se očituje u nezadovoljstvu osobe radnim i obiteljskim okruženjem te odražava na njezino fizičko i psihičko zdravlje (Frone, 2002.; Hill i sur., 2004.), što ima ozbiljne implikacije na do-

brobit zaposlenika i njegovu obitelj te na radnu organizaciju.⁹ Stoga je poznavanje individualnih i organizacijskih faktora, politike radne organizacije te mehanizama podrške, koji mogu umanjiti sukob radnih i obiteljskih obveza bitno, naročito u cilju kreiranja javnih politika i praksi radnih organizacija usmjerenih smanjenju negativnih posljedica sukoba radnih i obiteljskih obveza (Korabik i sur., 2003.).

Kako se većina dosadašnjih analiza temelji na iskustvu SAD-a i zapadnoeuropskih zemalja, rad doprinosi razumijevanju problema istraživanja u jednoj od tranzicijskih zemalja koje su manje zastupljene u istraživanjima.¹⁰ Činjenica da različite kulture, politike i druge karakteristike zemalja utječu na način na koji se pojedinci nose s pritiskom i zahtjevima različitih uloga (Lippe i sur., 2006.), analizu čini zanimljivijom. Naime, za razliku od većine zapadnoeuropskih zemalja, Hrvatsku s jedne strane karakterizira ulazak žena na tržište rada već sredinom prošlog stoljeća (Kerovec, 2003.) i dominantna zaposlenost s punim radnim vremenom uz manjkavosti u normativnom reguliranju radnih i socijalnih prava (Zuber, 2006.), a s druge strane, pretežno kompenzacijski orijentirana obiteljska politika i nedostatak mjera usmjerenih na usklađivanje obiteljskih i radnih obveza (Puljiz i Zrinščak, 2002.; Zrinščak, 2008.). U tom je pogledu za Hrvatsku prije svega karakteristična nedovoljna razvijenost usluga namijenjenih obiteljima. Naime, usmjerimo li se na usluge namijenjene djeci, analiza Matkovića (2007.; 2008.a) pokazuje da je pedagoške godine 2006./2007. programima predškolske skrbi bilo obuhvaćeno tek 38,5% djece (15,0% djece jasličke dobi), uz nejednaku regional-

⁹ Posljedice su naročito vidljive u smislu dodatnih troškova zbog bolovanja, otkaza, zapošljavanja novih radnika i pada produktivnosti.

¹⁰ Više o tome u Lippe i sur. (2006.).

nu zastupljenost. S druge strane, uslijed strukturalnih promjena u obitelji, starenja stanovništva, pada fertiliteta, sve prisutnijih novih oblika obitelji¹¹, odvojenog stanovanja odrasle djece i njihovih roditelja, te već ranije spomenutog zapošljavanja žena (tradicionalno najvažnijih pružatelja neformalne skrbi), uz problem skrbi za djecu, sve se više javlja i problem skrbi o starijim članovima obitelji. Podaci pokazuju da je u domove za starije i nemoćne osobe u Hrvatskoj smješteno oko 1,9% osoba starijih od 65 godina¹², dok je 2006. godine dnevni boravak bio organiziran za tek 362 starije osobe (MZSS, 2008.). Istraživanja (Podgorelec i Klempić, 2007.) pokazuju da je obitelj i dalje osnovni izvor emocionalne, informativne i praktične potpore starijim osobama.¹³

Za hrvatsku su obitelj karakteristične i spore vrijednosne promjene te ona još uvijek zadržava tradicionalna obilježja. Istraživanja (Topolčić, 2001.; Zrinščak i Geiger, 2008.) pokazuju da dok je došlo do emancipacije žena u društvu, prije svega na tržištu rada, tradicionalna se podjela poslova unutar obitelji i dalje zadržala. Ona je i dalje neravnopravna uz veći angažman žena, a prevladava i predodžba o tipično ženskim i tipično muškim kućanskim poslovima. Topolčić (2001.:782) situaciju u Hrvatskoj slikovito opisuje sljedećom rečenicom: »Žene žongliraju između tri sfere – posla, djece i kućanskih poslova, a muževi najčešće između dvije – posla i djece«.¹⁴

Stoga proizlazi da prije svega slaba razvijenost usluga i još uvijek prevladavajući tradicionalni obrasci ponašanja dovode do toga da je velik teret skrbi za djecu i starije osobe upravo na obitelji, prije svega na ženama. Uzmemo li u obzir i u Hrvatskoj u pravilu prevladavajuću zaposlenost u punom radnom vremenu koja pred pojedinca stavlja sasvim drugačije zahtjeve od onih u obitelji, opterećenje je višestruko. Sukladno tome te polazeći od postavki teorije opterećenosti ulogama prema kojoj sudjelovanje u više različitih uloga neizbježno stvara pritisak i sukob između često suprotnih zahtjeva različitih uloga (Greenhaus i Beutell, 1985.), očekujemo da će se postojanje sukoba potvrditi i među hrvatskim zaposlenicima, a važnim će se čimbenicima sukoba ponajprije pokazati obilježja posla, te zatim obilježja obitelji. S obzirom na još uvijek prisutne tradicionalne obrasce ponašanja očekujemo da će se obilježja obitelji pokazati značajnijim čimbenicima kod žena nego kod muškaraca.

CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj je rada utvrditi percepciju sukoba obiteljskih i radnih obveza među zaposlenim osobama u Hrvatskoj te prediktore (sociodemografske, obilježja posla i obilježja obitelji) sukoba »obitelj-rad« i »rad-obitelj«. Prvo analizu izvodimo na cjelokupnom uzorku zaposlenih i samozaposlenih ispitanika, da bi u cilju utvrđivanja rodni razlika u učestalosti te prediktorima sukoba

¹¹ Više o tome u Daly (2005.) i Zrinščak (2008.).

¹² Procjena autora prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2008.) i Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi (2008.).

¹³ Ona pruža između 70% i 80% praktične potpore starijim osobama. Pritom bračni partneri i odrasla djeca pružaju sve vrste neformalne potpore (Babić, Lajić i Podgorelec, 2004., prema Podgorelec i Klempić, 2007.), a braća i daljnja rodbina uglavnom emocionalnu potporu (Podgorelec, 2004., prema Podgorelec i Klempić, 2007.).

¹⁴ Dok su muškarci više od žena angažirani u samo jednom poslu – sitnim popravcima u kući, žene su angažiranije u: pranju rublja, glačanju, pranju kupaonice i WC-a, kuhanju, usisavanju, pranju suđa te se više brinu za kućne ljubimce. Kada govorimo o skrbi za djecu, rodna segregacija nije izražena (Topolčić, 2001.).

uveli interakciju varijable spola s drugim prediktorskim varijablama.

Autori se u toj namjeri koriste različitim pristupima te nije razvijen jedinstveni model izučavanja sukoba obiteljskih i radnih obaveza. Međutim, ono zajedničko svim pristupima je dvosmjerna priroda sukoba; od te postavke i mi polazimo u analizi, te u kriterijima testiramo dvije vrste sukoba – sukob »rad-obitelj« i sukob »obitelj-rad«. S ciljem da utvrdimo čimbenike sukoba, polazeći od ranijih rezultata istraživanja, koristimo tri skupine prediktora: sociodemografska obilježja¹⁵, obilježja obitelji te obilježja posla.¹⁶ Kako bi utvrdili rodne razlike u prediktorima sukoba, uvodimo interakciju varijable spola s prediktorskim varijablama koje su se pokazale statistički značajnima u ranijim istraživanjima (socio-demografska obilježja, obilježja obitelji i tjedni radni sati).

Slijedeći pretpostavku modela Frona i sur. (1992., 1997.), prema kojoj sukobu »rad-obitelj« najviše doprinose obilježja posla, a sukobu »obitelj-rad« obilježja obitelji, formuliramo slijedeće hipoteze:

H1: Postoji povezanost sociodemografskih i obiteljskih obilježja te obilježja posla sa sukobom »rad-obitelj«, pri čemu očekujemo najveću povezanost obilježja posla (tjedni radni sati, vrsta posla, doživljaj posla, sigurnost posla) sa sukobom »rad-obitelj«.

H2: Postoji povezanost sociodemografskih i obiteljskih obilježja te obilježja posla sa sukobom »obitelj-rad«, pri čemu očekujemo najveću povezanost obilježja

obitelji (prisutnost djece, čestoća obavljanja kućanskih poslova i skrbi za druge) sa sukobom »obitelj-rad«.

S obzirom na ranije opisani institucionalni okvir te još uvijek dominantno tradicionalne obrasce ponašanja u Hrvatskoj formuliramo sljedeću hipotezu:

H3: Očekujemo postojanje rodnih razlika u prediktorima sukoba obiteljskih i radnih obveza, pri čemu očekujemo veću povezanost obilježja obitelji (prisutnost djece, učestalost skrbi za djecu i obavljanja kućanskih poslova) sa sukobom obiteljskih i radnih obveza kod žena u odnosu na muškarce.

METODOLOGIJA

Analiza se temelji na podacima UNDP-ovog anketnog istraživanja kvalitete života u Hrvatskoj provedenog 2006. godine (UNDP, 2007.). Podaci su prikupljeni korištenjem Upitnika o kvaliteti života¹⁷ koji je konstruirala Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Fahey i sur., 2004.), a čiji je cilj bio ispitati, između ostaloga, usklađenost obiteljskog i profesionalnog života.

Uzorak je konstruiran kao troetapni probabilistički uzorak (više u UNDP, 2007.) i obuhvaća 8 400 ispitanika starijih od 16 godina. Podaci su ponderirani prema varijablama spola, dobi i obrazovanja, čime se omogućila generalizacija dobivenih rezultata na cijelu populaciju. Analiza prikazana u ovom radu vršena je na poduzorku zaposlenih i samozaposlenih ispitanika u dobi od 18 do 65 godina koji žive u

¹⁵ Više o tome u Dex i Bond (2005.), Crompton i Lyonette (2006.).

¹⁶ Više o tome u Frone i sur. (1992., 1997.), Kinnunen i Mauno (1998.), Grzywacz i Marks (2000.), Voyandoff (2004.), Hill i sur. (2004.), Dex i Bond (2005.), Lippe i sur. (2006.), Crompton i Lyonette (2006.), Kinnunen i sur. (2006.).

¹⁷ Upitnik pokriva različita područja života kao što su zaposlenost, ekonomski resursi, obitelj i kućanstvo, život zajednice i socijalna participacija, zdravlje i zdravstvena skrb, znanje i obrazovanje.

obitelji¹⁸ (N=2 983), od čega 43,1% ženskih i 56,9% muških ispitanika. Prosječna je dob sudionika 38,9 godina, od čega njih 76,1% živi s partnerom ili u braku. Većina ih ima srednju stručnu spremu (64,1%), dok višu/visoku stručnu spremu ima njih 22,3%, a najmanje završeno osnovnoškolsko obrazovanje ima 13,5% osoba.

Temeljem nalaza ranijih istraživanja u analizi su kao sociodemografski prediktori izabrane varijable spola (0-muškarci, 1-žene), dobi, obrazovnog statusa (1-najmanje završena osnovna škola, 2-završena srednja škola, 3-završeno više/visoko obrazovanje), bračnog/partnerskog statusa (1-živi s partnerom, 2-ne živi s partnerom), prihoda ispitanika (objektivni pokazatelj ukupnih mjesečnih primanja kućanstva) te percepcije ispitanika o imovinskom stanju njegove obitelji gdje se isto procjenjivalo na ljestvici od 5 stupnjeva (1-puno lošije od većine drugih, 2-nešto lošije od većine drugih, 3-ni bolje ni lošije od većine drugih, 4-nešto bolje od većine drugih, 5-puno bolje od većine drugih). Kako je 14,7% ispitanika odbilo odgovoriti na pitanje vezano uz ukupne mjesečne prihode kućanstva, što je u kasnijoj analizi doprinijelo isključivanju velikog broja ispitanika, linearnom su interpolacijom predviđene nedostajuće vrijednosti u toj varijabli.

Među obiteljskim obilježjima analiza je obuhvatila prediktore vezane uz prisutnost djece jasličke (0-2 godine), vrtičke (3-6 godina) i osnovnoškolske (7-14 godina) dobi u obitelji. Prilikom određivanja dobnih skupina rukovodili smo se tvrdnjom Lippe i sur. (2006.) da su mlađa djeca, uslijed lakše

dostupnosti formalne i neformalne skrbi, rjeđe izvor sukoba te smo dobne skupine podijelili prema dostupnosti usluga, što nadalje utječe na količinu vremena koju djeca provode kod kuće. Uključene su i varijable vezane uz učestalost obavljanja kućanskih poslova i skrbi za druge, pri čemu ne uključujemo samo skrb o djeci kao što to čini većina ranijih istraživanja, već i skrb o starijoj/nemoćnoj osobi budući je zbog postojanja još uvijek čvrstih obiteljskih veza i činjenice da u Hrvatskoj starije osobe često žive sa svojom djecom¹⁹ smatramo može bitnim prediktorom. Isto tako, istraživanja pokazuju da potreba skrbi za bolesne/nemoćne roditelje doprinosi većem sukobu obiteljskih i radnih obaveza (više u Čudina-Obradović i Obradović, 2006.), te su prije svega roditelji srednje dobi izloženi različitim izvorima ambivalencije, pa često moraju pomagati istodobno djeci i unucima i ostarjelim roditeljima što dovodi do povećanog angažmana pojedinca u obiteljskoj sferi i u konačnici sukoba. Varijable koje su se odnosile na učestalost obavljanja kućanskih poslova i skrb za druge konstruirane su u obliku skale od šest stupnjeva (1-nikada, 2-rjeđe, 3-jednom/dva puta mjesečno, 4-jednom/dva puta tjedno, 5-tri/četiri puta tjedno, 6-svaki dan).

Obilježja posla kao prediktori uključuju opterećenost poslom mjerenu ukupnim brojem tjednih radnih sati (tjedni radni sati na osnovnom i dodatnom poslu), doživljaj posla, vrstu posla i sigurnost posla. Doživljaj posla ispitan je pomoću sedam različitih čestica²⁰ iz kojih su ekstrahirana dva faktora koja ukupno objašnjavaju

¹⁸ Uzorkom su obuhvaćene osobe koje žive u obitelji, pod kojom razumijevamo veze temeljene bilo na rodstvu bilo na partnerstvu iz čega proizlaze različite obveze ispitanika.

¹⁹ U Hrvatskoj starije osobe češće žive s djecom nego što je to slučaj u zemljama EU-a. Isto tako, u slučaju bolesti ili depresivnosti mjesto podrške za starije osobe uglavnom je obitelj (Šućur, 2007.).

²⁰ Moj posao je previše zahtjevan i stresan, dobro sam plaćen, imam velik utjecaj u odlučivanju kako ću raditi svoj posao, moj posao je nezanimljiv i dosadan, moj posao nudi dobre izgleda za napredovanje u karijeri, neprekidno moram stizati kratke vremenske rokove, radim u opasnim i nezdravim uvjetima.

50,75% varijance rezultata, od čega 1. faktor – dobro plaćen, utjecajan i zanimljiv posao s izgledima za napredovanje (»poticajan« posao) 27,54%, a 2. faktor – zahtjevan i stresan posao koji se odvija u opasnim uvjetima i kratkim rokovima (»stresan« posao) 23,21%. Poslovi su na kojima ispitanici rade grupirani u četiri skupine: fizički radnici, radnici u uslužnom sektoru, stručnjaci te vlasnici i rukovoditelji²¹, dok je sigurnost posla procjenjivana na način da se ispitanike pitalo da na skali od 1 do 5 procijene koliko je vjerojatno da izgube posao u narednih šest mjeseci (1–vrlo vjerojatno da, 2–vjerojatno da, 3–niti da niti ne, 4–vjerojatno ne, 5–vrlo vjerojatno ne).

Sukob obiteljskih i radnih obveza tretiran je kao kriterijska varijabla. Svaka se kriterijska varijabla sastoji od jedne tvrdnje konstruirane u obliku skale od pet stupnjeva (1–nikada, 2–rjeđe/rijetko, 3–nekoliko puta godišnje, 4–nekoliko puta mjesečno, 5–nekoliko puta tjedno). Učestalost sukoba »rad-obitelj« ispitanici su procjenjivali na osnovi tvrdnje »bilo mi je teško ispuniti svoje obiteljske obveze zbog količine vremena provedenog na poslu«, a sukob »obitelj-rad« pomoću tvrdnje »bilo mi se teško koncentrirati na posao zbog obiteljskih obveza«.

S obzirom na karakteristiku kriterijskih varijabli prilikom analize korištena je linearna regresijska analiza (OLS). Kako bi se procijenila eksplanatorna snaga svakog seta varijabli korištena su četiri različita modela, gdje su se tri podskupine varijabli (socio-demografske, obilježja posla i obilježja obitelji) prvo gledale svaka odvojeno, a zatim zajedno u cjelovitom modelu. Analiza se izvodila za svaku kriterijsku varijablu zasebno. U cilju razumije-

vanja rodni razlika uvedena je interakcija varijable spola s varijablama iz skupine socio-demografskih obilježja, obilježja obitelji te tjednih radnih sati budući da su se oni pokazali statistički značajnima i u ranijim istraživanjima.

REZULTATI

Analiza je pokazala nešto veću učestalost sukoba »rad-obitelj« (M=2,98), nego »obitelj-rad« (M=2,30). Žene iskazuju nešto češće ometajuće djelovanje radne na obiteljsku (žene M=3,04, muškarci M=2,93) i obiteljske na radnu ulogu nego muškarci (žene M=2,36, muškarci M=2,25). U svim se slučajevima još uvijek radi o prosječno niskoj razini sukoba koji se pojavljuje nekoliko puta godišnje ili rjeđe.

Usmjerimo li se na prediktore **sukoba »rad-obitelj«** (tablica 1.a), najveću eksplanatornu snagu imaju varijable vezane uz obilježja posla. One objašnjavaju 15,0% varijance kriterijske varijable, slijede sociodemografski prediktori (1,6%) i obilježja obitelji (1,0%). Cjelokupni model koji uključuje sva tri prediktorska bloka objašnjava 17,3 % varijance.

Među sociodemografskim varijablama (model 1.) statistički značajnima su se pokazale varijable bračnog statusa, subjektivne procjene te objektivne visine dohotka kućanstva. Život u braku/s partnerom, objektivno niži dohodak i subjektivni doživljaj lošijeg imovinskog stanja u odnosu na druge doprinose učestalijem sukobu »rad-obitelj«. S obzirom na obilježja posla (model 2.), učestalijem sukobu doprinosi veći broj tjednih radnih sati, veća percepcija vjerojatnosti gubitka posla, kao i rad

²¹ **Fizički radnici** uključuju poljoprivrednike, ribare, kvalificirane i nekvalificirane fizičke radnike, **stručnjaci** samozaposlene/zaposlene stručnjake, **vlasnici i rukovoditelji** vlasnike trgovina, obrtnike i ostale samozaposlene osobe, vlasnike poduzeća, vrhovne menadžere, direktore, srednji i ostali menadžment te supervizore/nadglednike, a **zaposleni u uslužnom sektoru** podrazumijevaju uredske/šalterske službenike, terenske djelatnike (trgovački putnik, vozač) i zaposlenike u uslužnoj djelatnosti.

Tablica 1.
Regresijski modeli sukoba »rad-obitelji« i sukoba »obitelji-rad«

svi ispitanici	a) Sukob »rad-obitelji«						b) Sukob »obitelji-rad«									
	Model 1.		Model 2.		Model 3.		Model 1.		Model 2.		Model 3.					
	B	SG	B	SG	B	SG	B	SG	B	SG	B	SG				
A	3,991	0,222	1,878	0,179	2,717	0,082	1,950	0,321	3,167	0,195	2,215	0,163	2,015	0,072	2,177	0,295
Spol	0,091	0,052			0,248**	0,061	0,088*	0,046							0,093	0,057
Dob	0,000	0,003			0,000	0,003	-0,001	0,002							-0,001	0,003
Obrazovanje	-0,065	0,047			-0,071	0,054	-0,037	0,041							0,052	0,049
Bračni /partnerski status	-0,178**	0,066			-0,170*	0,078	-0,152**	0,058							-0,106	0,071
Dohodak (ob.)	-0,025*	0,010			-0,022*	0,010	-0,014	0,009							-0,001	0,009
Dohodak (sub.)	-0,155**	0,045			-0,032	0,045	-0,151**	0,040							-0,084*	0,042
Tjedni radni sati		0,017**	0,002		0,020**	0,003		0,005*	0,002						0,006*	0,002
»Poticajan« posao		-0,043**	0,008		-0,036**	0,009		-0,027**	0,007						-0,025**	0,008
»Stresan« posao		0,140**	0,009		0,146**	0,009		0,072**	0,008						0,073**	0,008
Stručnjaci**		0,533**	0,103		0,591**	0,118		0,199*	0,094						0,121	0,109
Vlasnici i rukovoditelji***		0,129	0,074		0,166*	0,083		-0,061	0,067						-0,095	0,077
Uslužni sektor***		0,236**	0,062		0,232**	0,065		0,124*	0,056						0,092	0,060
Sigurnost zaposlenja		-0,136**	0,025		-0,111**	0,026		-0,118**	0,023						-0,098**	0,024
Prisutnost djece 0-2			-0,040	0,095	-0,011	0,097							0,087	0,084	0,047	0,080
Prisutnost djece 3-6			0,005	0,076	-0,015	0,077							-0,019	0,067	-0,032	0,076
Prisutnost djece 7-14			0,068	0,067	-0,046	0,065							-0,018	0,059	-0,082	0,061
Skrb za djecu			-0,011	0,015	-0,025*	0,016							0,021	0,013	0,010	0,014
Kućanski poslovi			0,028		0,027								0,014		0,010	
			0,016		0,018								0,014		0,017	
Skrb stariji/nemoćni			0,076**		0,048**								0,074**		0,063**	
			0,016		0,016								0,015		0,015	
R ²	0,016		0,150		0,010	0,173	0,014		0,063		0,013		0,013		0,076	
Broj slučajeva	2920		2698		2833	2582	2913		2695		2828		2578			

Napomene: * p<0,05; **p<0,01; ***referentna skupina »fizički radnici«, spol (0=muškarci, 1=žene); bračni/partnerski status (1=živi s partnerom, 2=ne živi s partnerom), SG = standardna greška, B= nestandardizirani koeficijent

na »stresnom« poslu (opasni uvjeti rada, rad s kratkim vremenskim rokovima, rad na slabije plaćenim i nezanimljivim poslovima bez izgleda za napredovanje i mogućnosti donošenja odluka).²² Kod obilježja obitelji (model 3.), statistički značajnom se pokazala učestalija osobna uključenost ispitanika u skrb za starije/nemoćne članove obitelji, ali ne i u skrb za djecu. U cjelokupnom modelu, koji uključuje sva tri prediktorska bloka varijabli, statistički značajnima su se pokazale i varijable spola, pri čemu je sukob »rad-obitelj« učestaliji kod žena nego kod muškaraca. Učestalijem sukobu doprinosi i manja količina vremena provedena u skrbi za djecu.

Analiza prediktora **sukoba »obitelj-rad«** (tablica 1.b) pokazala je njihovu nešto slabiju eksplanatornu snagu, pri čemu je, kao i ranije, najdominantniji blok varijabli vezan uz obilježja posla. On objašnjava 6,3% varijance kriterijske varijable, a slijede mu sociodemografska obilježja (1,4%) te obilježja obitelji (1,3%). Cjelokupni model objašnjava 7,7% varijance.

Unutar skupine sociodemografskih varijabli (model 1.) statistički značajnima su se pokazale varijable spola (žene učestalije percipiraju postojanje sukoba), bračnog statusa (život u braku/s partnerom doprinosi većem sukobu) i subjektivne procjene dohotka (subjektivni doživljaj lošijeg imovinskog stanja u odnosu na druge doprinosi učestalijem sukobu). Osvrnemo li se na obilježja posla (model 2.), rad na »stresnom« poslu, veći broj tjednih radnih sati i veća percepcija vjerojatnosti gubitka posla povezani su s učestalijim sukobom »obitelj-rad«.²³ Kod obilježja obitelji, statistički

značajnima se pokazala učestalija osobna uključenost u skrb za starije/nemoćne članove obitelji. Cjelokupni je model, za razliku od zasebnih, pokazao da spol, bračni status i vrsta posla nisu povezani s učestalošću sukoba »obitelj-rad«, dok je povezanost kod ostalih varijabli s kriterijem ostala nepromijenjena.

Nakon što smo **uveli interakciju varijable spola s prediktorskim varijablama** (tablica 2.), nije se bitno promijenio udio objašnjene varijance (cjelokupni model objašnjava 18,1% varijance kod sukoba »rad-obitelj« te 9,2% varijance kod sukoba »obitelj-rad«), ali su ustanovljene razlike u prediktorima sukoba kod žena i muškaraca. Analiza je pokazala da su dob, bračni/partnerski status, učestalost skrbi za djecu te obavljanje kućanskih poslova različito povezani sa sukobom »rad-obitelj« kod žena i muškaraca (tablica 2.a). Dok učestalijem sukobu kod žena doprinosi njihova viša životna dob, kod muškaraca se pokazalo da manjem sukobu doprinosi njihov život izvan bračno-partnerskog odnosa. Osvrnemo li se na obilježja obitelji, dok većem sukobu muškarca doprinosi njihova učestalija uključenost u obavljanje kućanskih poslova, većem sukobu žena doprinosi njihova učestalija skrb za djecu. I analiza je rodni razlika u prediktorima ometajućeg djelovanja obiteljske na radnu ulogu (tablica 2.b) pokazala da manjem sukobu, usporedimo li muškarce s ženama, doprinosi život muškaraca izvan bračno-partnerskog odnosa. Isto tako, učestalija uključenost žena u skrb za djecu te učestalija uključenost muškaraca u obavljanje kućanskih poslova povezana je s

²² Nakon kontrole preostalih varijabli u modelu, koeficijenti varijabli koji mjere vrstu zaposlenja pokazuju statistički značajne razlike između kategorija zaposlenosti, no u supstancijalnom smislu one nisu osobito izražene, budući da je najveća razlika između fizičkih radnika i zaposlenih stručnjaka oko 0,5 na skali od 1 do 5.

²³ Nakon kontrole preostalih varijabli u modelu, koeficijenti varijabli koji mjere vrstu zaposlenja pokazuju statistički značajne razlike između kategorija zaposlenosti, no u supstancijalnom smislu one nisu osobito izražene, budući da je najveća razlika između fizičkih radnika i zaposlenih stručnjaka oko 0,2 na skali od 1 do 5.

Tablica 2.
Regresijski modeli sukoba »rad-obitelj« – rodne razlike

	a) Sukob »rad-obitelj«				b) Sukob »obitelj-rad«			
	Model ukupno bez interakcije		Model ukupno s interakcijom		Model ukupno bez interakcije		Model ukupno s interakcijom	
	B	SG	B	SG	B	SG	B	SG
A	1,950	0,321	2,512	0,411	2,177	0,295	2,685	0,377
Spol	0,248**	0,061	-0,096	0,634	0,093	0,057	0,097	0,581
Dob	0,000	0,003	-0,005	0,004	-0,001	0,003	-0,002	0,004
Dob*spol			0,012*	0,006			0,002	0,006
Obrazovanje	-0,071	0,054	-0,137*	0,071	0,052	0,049	-0,092	0,065
Obrazovanje*spol			0,113	0,093			0,230**	0,085
Bračni/partnerski status	-0,170*	0,078	-0,412**	0,109	-0,106	0,071	-0,352**	0,100
Bračni status*spol			0,407**	0,158			0,415**	0,145
Dohodak_ob	-0,022*	0,010	-0,014	0,013	-0,001	0,009	0,000	0,012
Dohodak_ob*spol			-0,012	0,020			0,003	0,018
Dohodak_sub	-0,032	0,045	-0,009	0,058	-0,084*	0,042	-0,065	0,053
Dohodak_sub*spol			-0,042	0,091			-0,038	0,083
Tjedni radni sati	0,020**	0,003	0,021**	0,003	0,006*	0,002	0,009**	0,003
Tjedni radni sati*spol			-0,003	0,005			-0,007	0,005
»Poticajan« posao	-0,036**	0,009	-0,038**	0,009	-0,025**	0,008	-0,028**	0,008
»Stresan« posao	0,146**	0,009	0,144**	0,009	0,073**	0,008	0,069**	0,008
Stručnjaci***	0,591**	0,118	0,611**	0,119	0,121	0,109	0,156	0,109
Vlasnici i rukovoditelji****	0,166*	0,083	0,182*	0,083	-0,095	0,077	-0,075	0,076
Uslužni sektor***	0,232**	0,065	0,240**	0,065	0,092	0,060	0,105	0,060
Sigurnost zaposlenja	-0,111**	0,026	-0,115**	0,026	-0,098**	0,024	-0,094**	0,024
Prisutnost djece 0-2	-0,011	0,097	-0,086	0,133	0,047	0,080	-0,008	0,122
Prisutnost djece 0-2*spol			0,149	0,195			0,090	0,178
Prisutnost djece 3-6	-0,015	0,077	0,017	0,102	-0,032	0,076	-0,068	0,094
Prisutnost djece 3-6*spol			-0,088	0,157			0,060	0,144
Prisutnost djece 7-14	-0,046	0,065	-0,011	0,090	-0,082	0,061	-0,055	0,083
Prisutnost djece 7-14*spol			-0,061	0,132			-0,059	0,121
Skrb za djecu	-0,025*	0,016	-0,065**	0,022	0,010	0,014	-0,028	0,020
Skrb za djecu*spol			0,082**	0,032			0,082**	0,029
Kućanski poslovi	0,027	0,018	0,050**	0,020	0,010	0,017	0,041*	0,018
Kućanski poslovi*spol			-0,145**	0,057			-0,191**	0,052
Skrb stariji/nemoćni	0,048**	0,016	0,054*	0,023	0,063**	0,015	0,059**	0,021
Skrb stariji/ nemoćni*spol			-0,011	0,032			0,011	0,030
R ²	0,173		0,180		0,076		0,091	
Broj slučajeva	2 582		2 582		2 578		2 578	

Napomene: * p<0,05; **p<0,01; ***referentna skupina »fizički radnici«, spol (0=muškarci, 1=žene); bračni/partnerski status (1=živi s partnerom, 2=ne živi s partnerom), SG = standardna greška, B= nestandardizirani koeficijent

većom percepcijom sukoba »obitelj-rad«. Za razliku od sukoba »rad-obitelj«, kod sukoba »obitelj-rad« statistički značajnim se pokazao i obrazovni status žena, pa tako učestalijem sukobu »obitelj-rad« kod žena doprinosi njihov viši obrazovni status.

RASPRAVA

I u europskim zemljama (Fahey i sur., 2004.) i u Hrvatskoj rezultati istraživanja kvalitete života pokazuju kako ispitanici češće izjavljuju da posao nepovoljno utječe na obiteljski život nego obratno. U Hrvatskoj više od trećine ispitanika barem nekoliko puta mjesečno ima poteškoća u ispunjavanju obiteljskih obveza zbog količine vremena provedenog na poslu, dok petina njih iskazuje poteškoće u ispunjavanju poslovnih zbog obiteljskih obveza (Dobrotić, 2007.b). Ova je analiza potvrdila pretpostavke ranijih istraživanja te pokazala nešto veću učestalost djelovanja radne na obiteljsku ulogu nego obratno, gdje žene nešto češće nego muškarci iskazuju postojanje sukoba na obje relacije. Povežemo li taj nalaz s još uvijek tradicionalnim očekivanjima od uloge žene u kućanstvu i obitelji²⁴ i uzmemo li u obzir rezultate Europske studije vrednota, koji govore da se u Hrvatskoj većina ispitanika (93%) slaže s tvrdnjom da i žena mora raditi kako bi se održalo kućanstvo te da 63% ispitanika smatra da je zaposlenje u redu, ali da zapravo većina žena želi dom i djecu te da će predškolsko dijete trpjeti ukoliko majka radi (Črpić i sur., 2005.), pred ženu se stavlja višestruko opterećenje, štoviše i kontradiktorni zahtjevi, pa veća učestalost sukoba kod njih ne iznenađuje. Uzmemo li u obzir nedovoljnu prisutnost usluga i drugih mjera koje olakšavaju usklađivanje

obiteljskih i radnih obveza, rezultat je i više nego logičan.

Odabrani prediktori objašnjavaju oko 17% varijance sukoba »rad-obitelj« te oko 8% varijance sukoba »obitelj-rad«, a eksplanatorna se snaga sveukupnog modela, uvođenjem interakcije spola s prediktorskim varijablama znatno ne povećava (tek za 1% kod svakog sukoba), no utvrđene su rodne razlike u čimbenicima sukoba. Mali postotak objašnjene varijance možemo potražiti u činjenici da se u analizi usmjeravamo u pravilu na faktore koji otežavaju usklađivanje obiteljskih i radnih obveza, ali ne i na različite podržavajuće faktore (npr. potpora obitelji, potpora na poslu i sl.) koji mogu doprinijeti smanjenju sukoba. Isto tako, koristimo već konstruirani instrument pri čemu nam je kriterijska varijabla sadržana samo u jednoj čestici.

Iako smo pretpostavili da će se obilježja posla pokazati najznačajnijim prediktorom kod sukoba »rad-obitelj«, a obilježja obitelji kod sukoba »obitelj-rad« potvrdili smo samo prvu hipotezu. Naime, obilježja su se posla pokazala statistički najznačajnijim sklopom prediktora ne samo kod sukoba »rad-obitelj« već i kod sukoba »obitelj-rad«. Podatak dodatno zabrinjava povežemo li ga sa samim obilježjima tržišta rada – prije svega s učestalim prekovremenim radnim satima i nefleksibilnošću pri čemu za Hrvatsku nije uobičajena praksa koja omogućava rad s djelomičnim radnim vremenom te, možda i važnije, neke druge atipične oblike rada uslijed povećanih obiteljskih obveza. I dok obilježja tržišta rada s jedne strane otežavaju situaciju na poslu, s druge strane, još u pravilu razvijene mreže neformalne podrške, prije svega mogućnosti

²⁴ Istraživanje Leinert Novosel (1999., prema Leinert Novosel, 2003.) pokazalo je kako se kao tipične ženske aktivnosti u obitelji još uvijek prepoznaju: kuhanje, pranje, odlazak dječjem liječniku, skrb o uspjehu u školi, skrb o starijim članovima i organizacija obiteljskih poslova, dok partneri zajedno skrbe o zaradi za život, odgoju djece te financijskim poslovima.

oslanjanja na resurse vlastite obitelji²⁵, olakšavaju situaciju kod kuće.

Za razliku od sukoba »rad-obitelj« gdje su se statistički značajnima pokazale sve varijable vezane uz obilježja posla, kod sukoba »obitelj-rad« statistički značajnima su se pokazali tjedni radni sati, doživljaj posla i percepcija sigurnosti posla. Isti su rezultati dobiveni i u ranijim istraživanjima (Kinnunen i Mauno, 1998.; Grzywacz i Marks, 2000.; Voyandoff, 2004.) - što više vremena zaposlena osoba provodi na poslu, što je veća percipirana mogućnost gubitka zaposlenja te doživljaj stresnosti posla (zahtjevan posao, kratki vremenski rokovi, opasni uvjeti), sukob je učestaliji. Činjenica da su se tjedni radni sati pokazali statistički značajnim prediktorom sukoba posebice zabrinjava uzmemo li u obzir činjenicu da sukladno nalazima ovog istraživanja u Hrvatskoj oko 39% ispitanika radi preko 42 radna sata tjedno.

Obilježja su se posla na kojem ispitanici rade pokazala statistički značajnim kod oba sukoba, pri čemu su u nešto boljem položaju ispitanici koji rade na »poticajnim« radnim mjestima (dobro plaćena radna mjesta, fleksibilnija radna mjesta s mogućnošću donošenja odluka i napredovanja). To dovodimo u vezu s rezultatima drugih istraživanja koja isto tako pokazuju da mogućnost uzimanja slobodnog vremena tijekom radnog dana radi osobnih i obiteljskih obveza doprinosi smanjenju sukoba (Voyandoff, 2004.). Nalaz isto tako ide u prilog modelu međusobnog utjecaja zahtjeva i kontrole Theorella i Karaseka (2000., prema Allan i sur., 2007.), prema kojem

visokozahjevni poslovi mogu rezultirati niskom kvalitetom obiteljske interakcije.

Kod obiteljskih je obilježja analiza pokazala da su oba sukoba (»rad-obitelj« i »obitelj-rad«) učestalija kod ispitanika koji češće skrbe za starije/nemoćne članove obitelji, što je razumljivo budući da skrb za starije/nemoćne osobe, kao dodatna obaveza, zahtijeva dodatno ulaganje resursa (vremena, mobiliteta, financija...). I Čudina-Obradović i Obradović (2006.) naglašavaju kako sukob radne, bračne i roditeljske uloge te uloge odrasle kćeri/sina izlaže pojedinca višestrukom stresu koji je posljedica neodovoljavanja nekoj od uloga.

Rezultati ovog istraživanja pokazuju da sukob »rad-obitelj« raste s manjom uključenosti ispitanika u skrb za djecu, no uzmemo li u obzir rodne razlike, ta relacija vrijedi za muškarce, ali ne i za žene kod kojih se oba sukoba povećavaju s učestalijom skrbi za djecu. Razlika se održala i nakon kontrole varijabli kojima se mjerio radni angažman te angažman u kući, gdje je prvi značajnije izražen kod muškaraca, a drugi kod žena. Naime, dok muškarci više vremena provode na poslu, žene obavljaju većinu kućanskih poslova i češće skrbe za djecu.²⁶ Preopterećenost višestrukim zahtjevima i ograničenost resursa kojima pojedinac raspolaže osobu dovode u situaciju da vrši prisilan izbor između brojnih obveza gdje se ona odlučuje za jednu nauštrb druge. Činjenica da veći sukob iskazuju muškarci koji manje vremena provode u skrbi za djecu potvrđuje postavke modela očuvanja resursa (Grandey i Cropanzano, 1999.). Naime, oni su uslijed

²⁵ Rezultati istraživanja kvalitete života pokazuju da bi se 89,8% ispitanika u slučaju da im je zbog bolesti potrebna pomoć, te njih 68% u slučaju obiteljskih problema za pomoć primarno obratili obitelji (UNDP, 2006.).

²⁶ Podaci UNDP-eva istraživanja pokazuju da muškarci koji imaju djecu mlađu od 16 godina svakodnevno sudjeluju u njihovom odgoju u 70% slučajeva (žene 96%), dok kućanske poslove svakodnevno obavlja 81% žena te tek 33% muškaraca. Nadalje, za razliku od muškaraca, prema istraživanju UNDP-a žene provode dva sata dnevno više od muškaraca u skrbi za djecu mlađu od 16 godina, s time da nisu utvrđene značajne razlike u angažmanu između zaposlenih i nezaposlenih žena, što govori u prilog velikim obvezama zaposlenih majki (Dobrotić, 2007.a).

pojačanih zahtjeva na radnom mjestu prisiljeni koristiti više resursa, a s obzirom da su resursi kojima raspolažu ograničeni, manje im resursa ostaje u obitelji. Takva situacija u kojoj se pojedinac ne može u željenoj mjeri posvetiti zahtjevima različitih uloga pridonosi porastu sukoba i u konačnici pojačanog stresa pojedinca.

Iako prema dobivenim rezultatima žene učestalije od muškaraca sudjeluju u obavljanju kućanskih poslova²⁷, oba su sukoba izraženija kod muških ispitanika koji češće sudjeluju u obavljanju kućanskih poslova. To dijelom možemo pripisati mijenjanju uloge muškaraca u obitelji. Dobiveni rezultati podupiru postavke teorije sociokulturnih očekivanja (Gutek i sur., 1991.) prema kojima vrijeme provedeno u domeni suprotnog spola može imati veći psihološki učinak na percepciju sukoba. Suprotno očekivanjima temeljenim na ranijim istraživanjima da prisutnost djece pridonosi većem sukobu (Lippe i sur., 2006.), sama prisutnost djece u kućanstvu u ovom se radu nije pokazala statistički značajnom.

Dok se potvrdila naša pretpostavka o postojanju rodnih razlika u prediktorima sukoba, nije se potvrdila pretpostavka da će se obilježja obitelji pokazati značajnim prediktorom samo kod žena. Utvrđeno je da dok većem sukobu muškarca doprinosi njihova učestalija uključenost u obavljanje kućanskih poslova, većem sukobu žena doprinosi njihova učestalija uključenost u skrb za djecu.

Ova analiza nije potvrdila tezu Hilla i sur. (2004.) o potpornoj funkciji različitih uloga u kojima se pojedinac nalazi. Naime, pokazalo se da je manji sukob kod muškaraca povezan s nepostojanjem bračno-partnerskog odnosa. Nepovoljan utjecaj braka/života s partnerom kod muškaraca možemo

objasniti s preuzimanjem uloge supružnika i roditelja, što uslijed trenda veće »emancipacije« žena koja podrazumijeva ravnopravnu podjelu obiteljskih i roditeljskih obveza, pred muškarce stavlja nove zahtjeve – od njih se očekuje aktivno sudjelovanje u kućanskim poslovima, ponajprije aktivno roditeljstvo.

Sukladno radu Grzywacza i Marksa (2000.) ova je analiza pokazala da je kod ometajućeg djelovanja obiteljske uloge na radnu, sukob izraženiji kod žena višeg obrazovnog statusa. Suprotno njihovom radu, kod sukoba se »rad-obitelj« pokazalo da, usporedimo li ih s muškarcima, veća životna dob dovodi do učestalijeg sukoba kod žena. Možemo pretpostaviti da se radi o tzv. »generacijskom efektu« – kod starijih se žena i muškaraca i dalje zadržala tradicionalna podjela kućanskih poslova, dok mladi sve više ravnopravnije sudjeluju u ispunjavanju obiteljskih obveza. Sukob je veći i kod ispitanika koji manje zarađuju i svoje imovinsko stanje procjenjuju lošijim u odnosu na druge, što možemo objasniti dodatnim ulaganjem vlastitih resursa na brigu o kućnom budžetu, te nemogućnošću plaćanja pomoći u kući.

ZAKLJUČNE NAPOMENE

Analiza je potvrdila postojanje međusobnog utjecaja radnih i obiteljskih obveza, pri čemu je sukladno ranijim istraživanjima utvrđen nepovoljniji utjecaj radnih obveza na obiteljski život nego obratno. Unatoč učestalosti takvih nalaza istraživanja, polazište se rasprava na europskoj razini u pravilu ne usmjerava ka kvaliteti obiteljskog života, već se pažnja i dalje uglavnom usmjerava na tržište rada (npr. Lisabonska strategija).²⁸ Pri tome se često naglašava važnost rada s djelomičnim ra-

²⁷ Dok su žene u pravilu svakodnevno uključene u obavljanje kućanskih poslova (M=5,7), muškarci se u obavljanje kućanskih poslova najčešće uključuju jednom do dva puta tjedno (M=3,94).

²⁸ Više o tome u Lewis (2002.).

dnim vremenom, što ne mora nužno biti najbolje rješenje budući da u konačnici dovodi do manjih mogućnosti za napredovanje te nižih primanja, kao i negativnih posljedica na sustave socijalne sigurnosti. Leitner i Wroblewski (2006.) naglašavaju da pitanje usklađivanja obiteljskih i radnih obveza nije moguće riješiti samo postojanjem fleksibilnog tržišta rada, ponajprije jer poslodavci postojanje fleksibilnosti često teže iskoristiti primarno u korporativne interese. Nadalje, istraživanje je Bootha i Oursa (2008.) pokazalo da rad s djelomičnim radnim vremenom smanjuje zadovoljstvo na radnom mjestu, te životno zadovoljstvo. Osvrnemo li se na Hrvatsku, istraživanje Akrapa i sur. (2003.) pokazalo je da se mogućnost rada s djelomičnim radnim vremenom ne preferira.

Iako udio objašnjene varijance nije visok, nalazi se mogu smatrati indikativnima. Naime, najjaču eksplanatornu snagu sukoba obiteljskih i radnih obveza pokazala su obilježja posla, što dodatno zabrinjava osvrnemo li se na promjene na tržištu rada koje zahtijeva sve veći angažman i konkurentnost, te postaje sve nesigurnijim. U tom kontekstu dodatno zabrinjavaju promjene u strukturi tržišta rada koje prema analizi Matkovića (2003., 2008.b) govore u prilog činjenici da se ekonomska aktivnost pomiče ka pružanju usluga. To bi dugoročno gledano, zbog u pravilu manje fleksibilnosti radnog rasporeda u uslužnom sektoru, moglo dovesti do još izraženijih poteškoća pomirivanja radnih i obiteljskih obveza.

Činjenica da se unutar obiteljskih obilježja najznačajnijim prediktorom sukoba pokazala učestala skrb za starije/nemoćne osobe u povezanosti s evidentnim rastom udjela starijeg stanovništva i nedovoljnom razvijenošću usluga za starije osobe u Hrvatskoj problem čini još većim. Pri tome se ponajprije postavlja pitanje koliko će dugo obitelji same biti u mogućnosti pokrivati sve veće potrebe za skrbi o starijem stanovništvu?

Iako smo zbog još uvijek patrijarhalne spolne ideologije pretpostavili da obiteljske obveze češće ometaju radnu ulogu žena nego li muškaraca, te razlike nisu utvrđene. Pokazalo se da je problem jednako prisutan i kod žena i kod muškaraca, pri čemu muškarci veće poteškoće iskazuju kod obavljanja kućanskih poslova, a žene kod skrbi za djecu. Podatak da se, unatoč činjenici da su muškarci znatno manje uključeni u obavljanje kućanskih poslova nego li u skrb za djecu, obavljanje kućanskih poslova kod njih pokazalo statistički značajnijim prediktorom, a skrb za djecu kod žena, na prvi pogled iznenađuje. No, povežemo li to s tvrdnjom Lewis (2002.), da su promjene u odnosu do plaćenog i neplaćenog rada slabo izražene kod muškaraca, te da je za njih još uvijek prihvatljivija uključenost u skrb za djecu nego li u obavljanje kućanskih poslova podatak nije iznenađujući.

Rezultati istraživanja govore u prilog potrebe za razvijanjem mjera usmjerenih na poboljšanje kvalitete posla te na olakšavanje usklađivanja obiteljskih i radnih obveza, prilikom čega bi pozornost trebala primarno biti usmjerena na razvoj usluga (prije svega za starije osobe), vodeći pri tome računa ne samo o pokrivenosti, već i njihovom radnom vremenu usklađenom s potrebama korisnika. Isto tako, potrebno je raditi na promociji rodne ravnopravnosti, ne samo u javnoj već i u obiteljskoj sferi.

Kako bi se doprinijelo boljem razumijevanju međuodnosa sukoba obiteljskih i radnih obaveza te jačoj eksplanatornoj snazi modela, u budućim je istraživanjima potrebno više pozornosti usmjeriti na razvoj pouzdanijih skala. Budući bi se radovi trebali, uz čimbenike, usmjeriti i na analizu posljedica sukoba obiteljskih i radnih obveza. Isto tako, trebali bi polaziti ne samo od teorije opterećenosti ulogama te se usmjeravati na faktore koji otežavaju usklađivanje obiteljskih i radnih obveza, već i od teorije jačanja/osnaživanja uloga

te vidjeti koji su to potporni faktori koji doprinose smanjenju sukoba. To bi zasigurno povećalo eksplanatornu snagu modela i doprinijelo sveobuhvatnijem objašnjenju međudjelovanja obiteljskih i radnih obveza. Nadalje se nameće i pitanje da li je model usmjeren na rad i obitelj dovoljno širok, budući da ne uključuje druge, isto tako važne, sfere života pojedinca, prije svega količinu i način provođenja slobodnog vremena te mogućnost sudjelovanja u javnom životu.

LITERATURA

- Akrap, A. (ur.) (2003). *Činitelji demografskih kretanja u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
- Allan, C., Loudoun, R., & Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of Sociology*, 43(3), 219–239. doi:10.1177/1440783307080104
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491–511. doi:10.1177/014920639902500402
- Booth, A. L., & Ours J. C. van (2008). Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), 77-99.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life „balance“ in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393. doi:10.1177/0001699306071680
- Črpić, G., Bišćan, Ž., & Aračić, P. (2005). Nove (i stare) uloge žena i muškaraca u suvremenoj Europi. U J. Baloban (ur.), *U potrazi za identitetom – komparativna studija vrednota: Hrvatska i Europa* (str. 207-233). Zagreb: Golden marketing – Tehnička knjiga.
- Čudina-Obradović, M. & Obradović, J. (2000). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i nerješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 791-819.
- Čudina-Obradović, M. & Obradović, J. (2006). *Psihologija braka i obitelji*. Zagreb: Golden marketing - Tehnička knjiga.
- Daly, M. (2005). Changing family life in Europe: Significance for state and society. *European Societies*, 7(3), 379-398. doi:10.1080/14616690500194001
- Dex, S., & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, employment and society*, 19(3), 627–637. doi:10.1177/0950017005055676
- Dobrotić, I. (2007a). Sastav kućanstva i obiteljski odnosi. U L. Japec & Z. Šućur (ur.), *Kvaliteta života u Hrvatskoj. Regionalne nejednakosti* (str. 61-68). Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.
- Dobrotić, I. (2007b). Usklađenost obiteljskog života i rada. U L. Japec & Z. Šućur (ur.), *Kvaliteta života u Hrvatskoj. Regionalne nejednakosti* (str. 71-76). Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.
- Državni zavod za statistiku (2008). *Popis stanovništva 2001*. [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama Državnog zavoda za statistiku: <http://www.dzs.hr>
- Fahey, T. et al. (2004). *Quality of life in Europe: First european quality of life survey 2003*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal Of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. doi:10.1006/jvbe.1996.1577
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350–370. doi:10.1006/jvbe.1998.1666
- Greenhaus, H. J., & Beutell, J. N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.2307/258214
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). 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(1), 111-126. doi:10.1037/1076-8998.5.1.111
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. doi:10.1037/0021-9010.76.4.560
- Hill, J. E., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316. doi:10.1111/j.0022-2445.2004.00094.x
- Jelušić, J., & Maslić Seršić D. (2005). Obiteljske i radne okolnosti kao prediktori ravnoteže obiteljskog i

poslovnog života zaposlenih majki. *Suvremena psihologija*, 8(1), 23-36.

Kerovec, N. (2003). (Ne)jednakost žena na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 10(3-4), 263-282. doi:10.3935/rsp.v10i3.105

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177. doi:10.1177/001872679805100203

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162. doi:10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x

Korabik, K., Lero, D. S., & Ayman, R. (2003). A multi-level approach to cross cultural work-family research: A micro and macro perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 289-303. doi:10.1177/1470595803003003003

Leinert Novosel, S. (2003). *Stavovi poslodavaca prema profesionalnoj i obiteljskoj angažiranosti žena*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.

Leitner, A., & Wroblewski, A. (2006). Welfare states and work-life balance: Can good practices be transferred from the Nordic countries to conservative welfare states. *European Societies*, 8(2), 295-317. doi:10.1080/14616690600645092

Lewis, J. (2002). Gender and welfare state change. *European Societies*, 4(4), 331-357. doi:10.1080/1461669022000022324

Lippe, T. van der, Jager, A., & Kops, Y. (2006). Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319. doi:10.1177/0001699306067711

Matković, T. (2003). Restrukturiranje rada? Transformacija strukture zaposlenosti. *Revija za socijalnu politiku*, 10(2), 161-184. doi:10.3935/rsp.v10i2.125

Matković, T. (2007). Obuhvat sustavom predškolske skrbi u Hrvatskoj, 1989.- 2005. *Revija za socijalnu politiku*, 14(1), 123-135. doi:10.3935/rsp.v14i1.694

Matković, T. (2008a). Obuhvat sustavom predškolske skrbi u Hrvatskoj – regionalne razlike (neobjavljeni rukopis).

Matković, T. (2008b). Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 15(3), 479-502. doi:10.3935/rsp.v15i3.802

McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., & Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the

work-family interface: Does family structure matter? *Human Relations*, 55(11), 1295-1324. doi:10.1177/0018726702055011919

Mihovilović, M. A. et al. (1975). *Žena između rada i porodice – utjecaj zaposlenosti žene na strukturu i funkciju porodice*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu.

Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi (2008). *Godišnje statističko izvješće o domovima i korisnicima socijalne skrbi u Republici Hrvatskoj u 2006. godini* [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi: http://www.mzss.hr/hr/zdravstvo_i_socijalna_skrb/socijalna_skrb/statisticka_izvjesca/godisnje_izvjesce_2006

Perry-Jenkins, M., Repetti, R.L., & Crouter, A.C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981-998. doi:10.1111/j.1741-3737.2000.00981.x

Poelmans, S., Spector, P. E., Cooper, C. L., Allen, T. D., O'Driscoll, M., & Sanchez, J. I. (2003). A cross-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 275-288. doi:10.1177/1470595803003003002

Podgorelec, S., & Klempić S. (2007). Starenje i neformalna skrb o starim osobama u Hrvatskoj. *Migracijske i etničke teme*, 23(1-2), 111-134.

Puljiz, V., & Zrinčak, S. (2002). Hrvatska obiteljska politika u europskom kontekstu. *Revija za socijalnu politiku*, 9(2), 117-138. doi:10.3935/rsp.v9i2.170

Šućur, Z. (2007). Kvaliteta života osoba starije dobi. U L. Japec & Z. Šućur (ur.), *Kvaliteta života u Hrvatskoj. Regionalne nejednakosti* (str. 115-171). Zagreb: Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj.

Tomić-Koludrović, I., & Kunac, S. (2000). *Rizici modernizacije: žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: Udruga građana Stope nade.

Topolčić, D. (2001). Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji. *Društvena istraživanja*, 10(4-5), 767-789.

United Nations Development Programme (2006). *Istraživanja kvalitete života i rizika od socijalne isključenosti* [datoteka s podacima]. Zagreb: UNDP Hrvatska.

United Nations Development Programme (2007). *Kvaliteta života u Hrvatskoj: regionalne nejednakosti*. Zagreb: UNDP Hrvatska.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. doi:10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x

Zrinščak, S. (2002). Socijalna i obiteljska politika u zemljama u tranziciji. *Revija za socijalnu politiku*, 9(1), 107-115. doi:10.3935/rsp.v9i1.196

Zrinščak, S. (2008). Obiteljska politika. U V. Puljiz et al., *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu.

Zrinščak, S., & Geiger, M. (2008). Lica obiteljske pluralizacije – ideali muškosti i ženskosti, podjela

rada i rodna socijalizacija. U A. Čovo & D. Mihalj (ur.), *Muško i žensko - stvori ih. Žene i muškarci u življenju i u službi Božjeg poslanja* (str. 113-134). Split: Franjevački institut za kulturu mira.

Zuber, M. (2006). Radna i socijalna prava zaposlenih u nepunom radnom vremenu u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 13(2), 173-188. doi:10.3935/rsp.v13i2.97

Summary

**CORRELATES OF CONFLICTS BETWEEN FAMILY
AND WORK OBLIGATIONS IN CROATIA**

Ivana Dobrotić, Maja Laklija

*Department of Social Work, Faculty of Law, University of Zagreb
Zagreb, Croatia*

The aim of the paper is to determine the perception of the conflict between family and work obligations among the employed persons in Croatia, and the factors (socio-demographic, work characteristics and family characteristics) of the disturbing effect of the family role on the work role and vice versa. The analysis was conducted on the sample of 2,983 employed respondents in Croatia. The analysis was originally made on the overall sample of employed and self-employed respondents, and in the next step, with the aim of determining gender differences in the perception of and factors of conflict, the interaction of the variable of gender with predictor variables was introduced. The predictors answer for some 17% of the variance of conflict “work-family”, and some 8% of the variance of conflict “family-work”. The most important predictors of conflict were work characteristics, primarily working hours, experience of work and perception of job safety. Among family characteristics, the care for elderly/infirm persons proved to be the most important characteristics contributing to the increase of conflict. It has been determined that while more frequent inclusion in performing family chores contributes to larger conflict between family and work obligations for men, more frequent participation in the care for the children contributes to larger conflict between family and work obligations for women.

Key words: conflict “work-family”, conflict “family-work”, characteristics of work, characteristics of family, Croatia.

