

# Izazovi usklađivanja radne i obiteljske uloge kod roditelja koji rade od kuće

---

Tišljarić, Barbara

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:035002>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-30**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**PRAVNI FAKULTET**  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**

**Barbara Tišljarić**

**IZAZOVI USKLAĐIVANJA RADNE I OBITELJSKE**  
**ULOGE KOD RODITELJA KOJI RADE OD KUĆE**  
**DIPLOMSKI RAD**

**Mentorica: prof. dr. sc. Slavica Blažeka Kokorić**

**Zagreb, 2023. godine**

## Sadržaj:

1. UVOD .....	1
2. RAD OD KUĆE .....	3
2.1. Utjecaj uvjeta rada na roditelje koji rade od kuće .....	7
2.2. Međukulturalne usporedbe .....	10
3. TEŠKOĆE USKLAĐIVANJA RADNE I OBITELJSKE ULOGE PRILIKOM RADA OD KUĆE .....	12
3.1. Utjecaj teškoća usklađivanja radne i obiteljske uloge na mentalno zdravlje roditelja koji rad od kuće .....	14
3.2. Utjecaj teškoća usklađivanja radne i obiteljske uloge na tjelesno zdravlje roditelja koji rad od kuće .....	17
3.3. Rodne razlike u opterećenosti obiteljskim obavezama u kontekstu rada od kuće.....	18
4. UTJECAJ RADA OD KUĆE NA CJelokUPNO FUNKCIONIRANJE OBITELJI.....	20
4.1. Utjecaj rada od kuće na roditeljsku skrb o djeci .....	21
4.2. Utjecaj rada od kuće na partnerske odnose.....	24
5. ČIMBENICI KOJI POJAČAVAJU SUKOB RADNE I OBITELJSKE ULOGE .....	26
6. ČIMBENICI KOJI UBLAŽAVAJU SUKOB RADNE I OBITELJSKE ULOGE .....	28
6.1. Poduzeća s ' <i>family friendly</i> ' politikom.....	30
7. ZAKLJUČAK.....	34
8. LITERATURA .....	36

## IZAZOVI USKLAĐIVANJA RADNE I OBITELJSKE ULOGE KOD RODITELJA KOJI RADE OD KUĆE

### Sažetak

*Rad od kuće obilježava uzlazni trend. Tijekom pandemije COVID-19 velik broj zaposlenika se u uvjetima izolacije suočio po prvi put s novim načinom rada na daljinu te su bili primorani prilagoditi svoj osobni prostor zahtjevima rada od kuće. Velike promjene uobičajeno prate emocije straha i neizvjesnosti. Posebno stresno razdoblje u vrijeme pandemije i rada od kuće proživljavali su roditelji mlađe djece koja su se školovala od kuće. U ovakvim okolnostima roditelji su se nerijetko osjećali rastrgano između nastojanja da istovremeno budu dobri roditelji i dobri zaposlenici. Neki roditelji su se uspješnije prilagodili radu od kuće, dok su drugi imali teškoće s postavljanjem granica između posla i obitelji te s porastom osjećaja brige i socijalne izoliranosti. U specifičnim okolnostima izolacije i rada od kuće došle su do izražaja rodne razlike: majke su češće bile u nepovoljnijem položaju po pitanju opterećenosti obiteljskim obavezama, a očevi su obično doživljavali više stresa i brige zbog posla. Kod usklađivanja radne i obiteljske uloge u okolnostima rada od kuće veliku ulogu ima podrška partnera, ali i politika tvrtke u kojoj roditelji rade. Prijateljski nastrojena politika poslodavca prema obitelji može pomoći roditeljima koji rade kod kuće da se bolje nose sa stresorima te da bolje usklade svoje poslovne i obiteljske obaveze kroz definiranje prioriteta i fleksibilnijih uvjeta rada te osiguravanje različitih programa podrške. Cilj ovog preglednog rada je prikazati dosadašnje istraživačke spoznaje o izazovima s kojima se suočavaju roditelji koji rade od kuće te predstaviti pozitivne i negativne učinke rada od kuće na cjelokupno obiteljsko funkcioniranje. Predstavljeni rezultati istraživanja imaju praktične implikacije za struku socijalnog rada u kontekstu razvoja programa podrške za obitelji i roditelje koji se susreću s teškoćama balansiranja radne i obiteljske uloge u okolnostima rada od kuće.*

*Ključne riječi: rad od kuće, sukob radne i obiteljske uloge, roditeljstvo*

## **CHALLENGES OF BALANCING WORK AND FAMILY ROLES FOR PARENTS WHO WORK FROM HOME**

### **Abstract**

*Work from home is characterised by an upward trend. During the COVID-19 pandemic, a large number of employees faced the new way of working remotely for the first time in isolation and were forced to adapt their personal space to the requirements of working from home. Big changes are usually accompanied by emotions of fear and uncertainty. A particularly stressful period during the pandemic and working from home has been experienced by parents of younger children who were home-schooled. Under such circumstances, parents often felt torn between trying to be good parents and good employees. Some parents have been more successful in adjusting to working from home, while others have struggled with work-family boundaries and with increased feelings of anxiety and social isolation. In the specific circumstances of isolation and work from home, gender differences were expressed: mothers were more likely to be at a disadvantage in terms of being burdened with family responsibilities, and fathers tended to experience more work-related stress and anxiety. In reconciling work and family roles in a work-from-home environment, the role of the partner is important, as is the policy of the company in which the parents work. An employer's family-friendly policy can help working-at-home parents cope better with stressors and better balance their work and family obligations by setting their priorities straight and providing more flexible working conditions and support programmes. The aim of this overview is to present current research findings on the challenges faced by parents working from home and to present the positive and negative effects of working from home on overall family functioning. The presented results of the research have practical implications for the social work profession in the context of the development of support programmes for families and parents facing difficulties in balancing work and family roles in the context of working from home.*

*Key words: work from home, conflict of the work and family role, parenting*

## **Izjava o izvornosti**

Ja, Barbara Tišljarić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Barbara Tišljarić

Datum: 25.08.2023.

## 1. UVOD

Allen i suradnici (2015., prema Blekić, 2022.) definiraju rad na daljinu kao vrstu poslovne prakse u kojoj zaposlenici neke organizacije pomoću informacijsko-komunikacijske tehnologije (ICT) obavljaju svoje radne zadatke provodeći dio svog tipičnog radnog vremena izvan službenih poslovnih i uredskih prostora poslodavca, često i u vlastitu domu. Cilj ovog preglednog rada je prikazati dosadašnje istraživačke spoznaje o izazovima s kojima se suočavaju roditelji koji rade od kuće te predstaviti pozitivne i negativne učinke rada od kuće na cjelokupno obiteljsko funkcioniranje. Posljednjih godina evidentiran je porast broja osoba koje rade na daljinu, stoga se može reći kako je rad od kuće postao novi trend koji je još uvijek u razvoju. Pandemija COVID-19 jedan je od glavnih uzroka bržeg razvoja rada na izdvojenom mjestu, s obzirom da je njezin razvoj zahtijevao fizičko distanciranje osoba. Informatičke i komunikacijske tehnologije bile su razvijene u dovoljnoj mjeri da se zaposlenicima omogući rad s bilo kojeg mjesta, što je rezultiralo porastom broja zaposlenih od kuće unazad 4 godine. Kako su obiteljski i radni zadaci počeli kolidirati, tako je zaposlenicima, ujedno i roditeljima, počelo biti sve teže balansirati i odvajati privatni život od poslovnog.

Kroz život dobivamo razne uloge, a kao jedne od najvažnijih životnih uloga koje odrasli pojedinac može imati su uloge zaposlenika i roditelja (Boles, Wood i Johnson, 2003., prema Gjurić i sur., 2014.). Dugotrajno izlaganje pozitivnom ili negativnom podražaju odnosa obitelj-rad, rad-obitelj kod odraslog pojedinca u konačnici se odražava na životno zadovoljstvo, dobrobit, psihičko i tjelesno zdravlje (Čudina Obradović i Obradović, 2006.). Većina roditelja svakodnevno se bori s poslovnim i obiteljskim zahtjevima jer 24 sata nije dovoljno da se uhvate u koštac sa svime. Samim time roditelji doživljavaju 'sudar' dvaju svjetova, odnosno preplitanje uloga i to s vremenom postaje iscrpljujuće, pogotovo ako se dvije uloge izmjenjuju na istoj lokaciji.

S obzirom da je rad na daljinu još uvijek relativno novi način organizacije rada, još uvijek nije dovoljno poznato kako njegova obilježja utječu na pojedinca, njegovo funkcioniranje i njegovu obitelj. Model odnosa radno-obiteljskog sučelja (eng. *work-family interface*) najbolje može objasniti izazove roditelja koji rade na daljinu, s čime

se roditelji suočavaju tijekom rada od kuće te kako radni stres utječe na obitelj, a ujedno i kako obiteljski stres utječe na rad. Konflikt radne i obiteljske uloge definira se kao doživljaj da su zahtjevi uloga iz radne i obiteljske domene neuskladivi, odnosno, da udovoljavanje zahtjevu iz jedne domene otežava ili onemogućuje udovoljavanje zahtjevu iz druge domene (Greenhaus i Beutell, 1985., prema Gjurić i sur., 2014.). Kako će neka osoba doživljavati radni stres i utjecaj zaposlenosti na obitelj, ovisi o tome percipira li ona da uopće postoji i u kojoj mjeri sukob između navedenog. Radna preopterećenost i sukob obiteljske i radne uloge navode se kao uzroci kroničnog radnog stresa te se neke od posljedica prijenosa tog stresa vide kroz povećanu napetost u obitelji, lošije roditeljstvo, povećane sukobe s djecom-adolescentima, pogoršanu psihičku dobrobit djece i povećano problematično ponašanje djece (Čudina Obradović i Obradović, 2006.). U konačnici, važno je napomenuti da roditelji mogu doživjeti konflikt zbog ometajućeg djelovanja rada na obitelj koji se očituje u tome da zahtjevi i odgovornost posla ostavljaju negativne posljedice na obiteljsku dinamiku. S druge strane, moguće je i ometajuće djelovanje zahtjeva obiteljskog života na poslovnu domenu.

Pojava konflikta na relaciji obitelj-rad te rad-obitelj može imati različite uzroke. Prvi je vezan uz vremensku nemogućnost da se istovremeno udovolji zahtjevima dviju uloga. Neelastično i dugo radno vrijeme koje roditelji provode na poslu, može sprečavati roditelje u sudjelovanju u obiteljskom životu. Sljedeći uzrok proizlazi iz napetosti ili umora zbog utjecaja zadatka iz jedne uloge koji smanjuje mogućnost djelovanja u drugoj ulozi. Uzrok pojave sukoba na relaciji rad-obitelji i obitelj-rad može biti povezan i s neučinkovitim ponašanjem pojedinca koji se manifestira u nedostatku vještina organizacije i planiranja te raspoređivanju posla (Čudina Obradović i Obradović, 2006.). Većina autora koji se bavi proučavanjem utjecaja posla na obitelj i obrnuto istraživala je ove fenomene iz perspektive roditelja koji su odrađivali svoj posao izvan kuće. U kontekstu porasta rada na daljinu, postavlja se pitanje što se događa u situacijama kada se posao i obitelj nalaze na istoj lokaciji? Ovakve situacije su u današnjem društvu sve češće. Podaci Eurostata (2022.) pokazuju da je 2022. godine gotovo trostruko više zaposlenika od 20 do 64 godine radilo od kuće u odnosu na 2019. godinu.



Usprkos tome, rad na daljinu te njegove pozitivne i negativne posljedice na obiteljsku sferu još uvijek su relativno neistražena tema kojoj je potrebno posvetiti dodatnu pažnju.

## **2. RAD OD KUĆE**

Rad od kuće predstavlja organizacijsko rješenje u kojem zaposlenici dobivaju mogućnost redovitog rada od kuće kao zamjenu za prisutnost na uobičajenom radnom mjestu. Di Martino i Wirth (1990., prema Wang i sur., 2021.) definiraju rad na daljinu kao fleksibilan radni sporazum prema kojem zaposlenici rade na lokacijama udaljenim od svojih glavnih ureda ili proizvodnih prostora, gdje nemaju osobni kontakt sa suradnicima, ali mogu s njima komunicirati pomoću tehnologije (Di Martino i Wirth, 1990.; prema Wang i sur., 2021.).

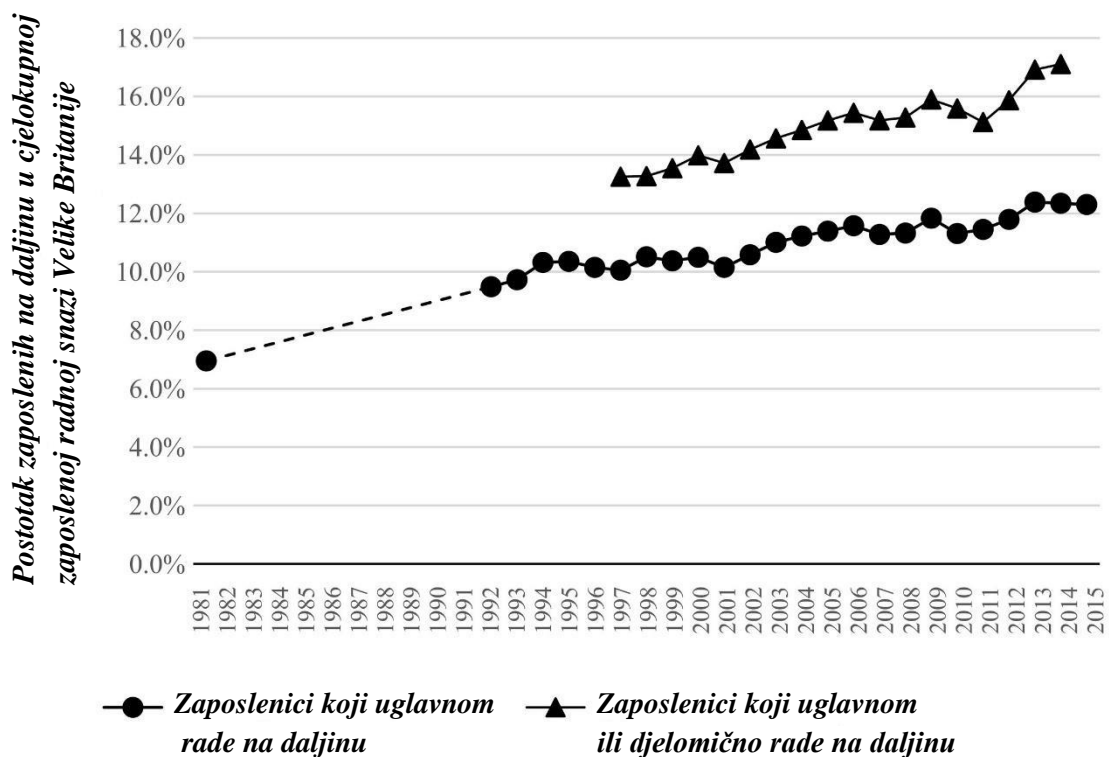
Olson i Primps su još 1984. godine prilikom analiziranja podataka intervjua donijele zaključak kako rad od kuće neće postati široko rasprostranjeni trend, ali su smatrale da usprkos tome postoji dovoljno interesa za njegovu upotrebu kao fleksibilne opcije u izvanrednim okolnostima te da bi se stoga rad na daljinu trebalo pomnije ispitati. Pandemija COVID-19 potvrdila je predviđanja Olson i Primps o upotrebi ovakvog modela rada u izvanrednim okolnostima, no najnoviji trendovi pokazuju da će rad od kuće postati neizbježna budućnost neovisno o izvanrednim okolnostima (Contreras i sur., 2020.).

Za vrijeme pandemije COVID-19, kako bi se osigurao rad bez rizika od zaraze, trend rada na daljinu naglo je porastao. U početnim fazama pandemije rad na daljinu je djelovao poput eksperimenta upravo zbog toga što poslodavci ni zaposlenici nisu bili spremni na ovakvu promjenu s obzirom da nisu prakticirali navedeni način rada. Iako rad na daljinu do tada nije bio nepoznanica, ipak se činio kao najčešća praksa za ljude koji su radili na pola radnog vremena.

Prema predviđanjima očekuje se da će se stopa rasta rada na daljinu s punim radnim vremenom u sljedećih pet godina udvostručiti s 30% na 65% (Ozimek, 2020.). Predviđa se i da će veliki dio takozvanih bijelih ovratnika prijeći na rad na daljinu. Naime, uočava se da sami poslodavci nerijetko favoriziraju rad na računalu od kuće

te da kao glavne prednosti ovakve vrste rada navode pristup proširenoj ponudi radne snage, lakšu mogućnost zapošljavanja honorarnog osoblja te povećanu produktivnost zaposlenika.

Već prije pet desetljeća uočene su brojne prednosti rada na daljinu, pa tako Pratt (1984.) ističe da rad od kuće zaposlenicima omogućava veću fleksibilnost u obavljanju radnih zadataka, da dovodi do povećane osobne produktivnosti i uštede troškova i vremena za zaposlenike te da je to dobra prilika za zapošljavanje osobama koje su iz različitih razloga vezane za dom. Naime, uočeno je da su 80-tih godina prošlog stoljeća ovakvu opciju zapošljavanja najčešće koristile činovnice s punim radnim vremenom koje su bile ujedno i majke te su željele njegovati svoju djecu bez zaostajanja u karijeri, ali i muškarci menadžeri koji su bili više usmjereni na integraciju obiteljskog života i posla s nepunim radnim vremenom, a manje im je bilo bitno daljnje napredovanje u svojim poslovnim organizacijama.

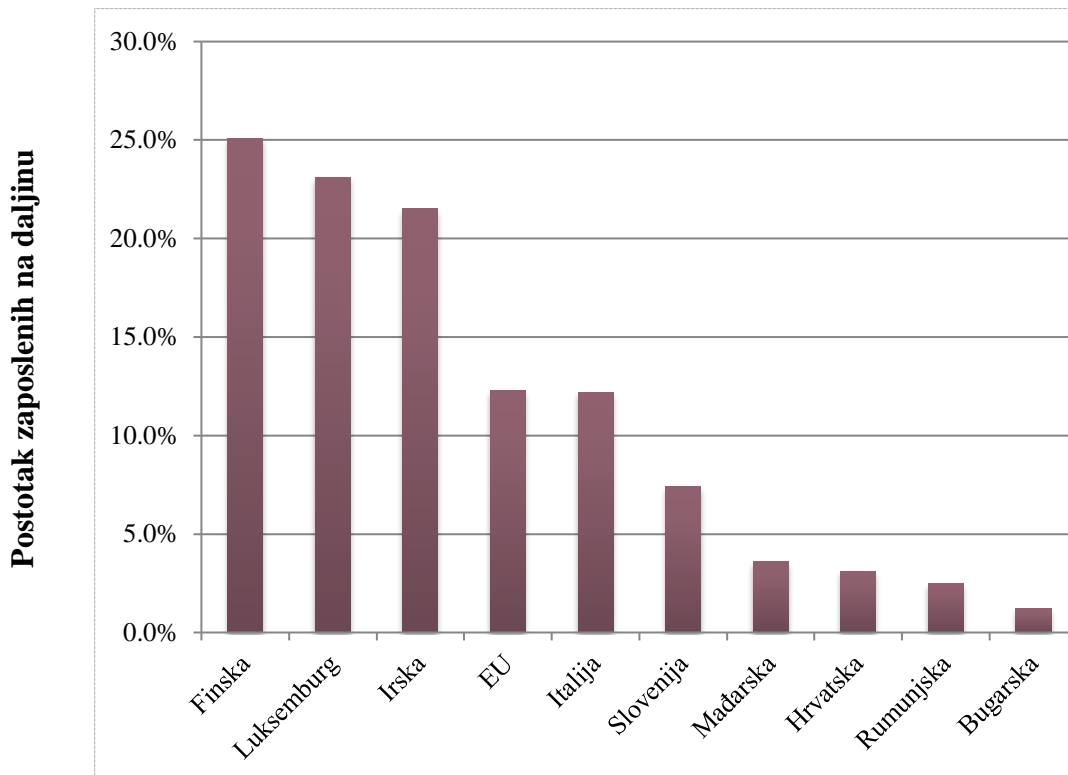


Grafički prikaz 1: Zastupljenost zaposlenih na daljinu u radnoj snazi Velike Britanije od 1981.-2015. (Felstead i Henseke, 2017.)

Grafički prikaz 1 prikazuje uzlazni trend rada na daljinu u Velikoj Britaniji u periodu od 1981. do 2015. godine pri čemu iz godine u godinu raste učestalost rada od kuće, kao i učestalost kombiniranog rada od kuće s radom na radnom mjestu. Obavljanje rada na daljinu najčešće je uočeno među zaposlenicima u dobi od 20 do 59 godina. Udio zaposlenih koji radi barem jedan dan u tjednu izvan konvencionalnog radnog mjesta porastao je s 13,3% u 1997. godini na 17,1% u 2014. godini. Također se može primijetiti kako je udio onih koji su uglavnom radili na daljinu u 1981. godini iznosio 7,0% dok je u usporedbi s 2015. godinom on porastao za više od 5% čineći tada udio zaposlenih koji rade na daljinu 12,3% (Felstead i Henseke, 2017.).

Prema novijim istraživanjima, više od polovice zaposlenika u Americi smatra da je prelazak na rad na daljinu prošao bolje od očekivanog, dok samo jedan od deset ispitanika smatra da je prošao lošije od očekivanog (Ozimek, 2020.). Kao prednosti rada na daljinu navode izbjegavanje putovanja na posao, manje sastanaka i ometanja u uredu, dok kao nedostatak spominju tehnološke probleme, što je više rezultat brze i neplanirane promjene. Kao dodatni nedostaci navode se i povećana distrakcija kod kuće i smanjena timska kohezija.

Hrvatski Zakon o radu (NN 151/22, čl. 17, st. 2 i st. 4) definira rad od kuće kao „rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, prilikom čega poslodavac i posloprimac ugovaraju pravo posloprimca o njegovoj slobodnoj volji određivanja gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu te ukoliko nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja rad se ne smije obavljati radom na daljinu“. Poučeni ishodom pandemije, Zakon o radu se u nekim dijelovima izmijenio, te se u njemu od 2022. godine uređuju izvanredne okolnosti poput epidemijskih bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, gdje poslodavac može radi nastavka poslovanja i zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada (NN 151/22, čl.17, st. 5).



Grafički prikaz 2: Zastupljenost zaposlenih na daljinu u različitim europskim zemljama u 2020. (Eurostat, 2021.)

Grafički prikaz 2 ukazuje na razlike u zastupljenosti rada od kuće u različitim europskim zemljama u 2020. godini (Eurostat, 2021.). Mjere fizičkog distanciranja ljudi pojavile su se kao odgovor na pandemiju COVID-19. Samim time, kod većine je jedina opcija rada bio rad od kuće. Tijekom 2020. godine 12,3% zaposlenih u dobi od 15 do 64 godine na području Europske Unije obično je radilo od kuće, što je u odnosu na prethodnih deset godina 7% više populacije koja radi na daljinu. Finska s 25,1% glasi kao zemlja s najvećim brojem ljudi koji su u 2020. godini radili od kuće, poslije nje slijedi Luksemburg s 23,1% i Irska s 21,5%. Zemlje koje su najmanje primjenjivale rad od kuće su Hrvatska s 3,1%, Rumunjska s 2,5% i Bugarska s 1,2%.

Garrote Sanchez i suradnici (2021.) u svom radu objašnjavaju da je u razvijenim zemljama s visokim dohotkom svaki treći posao prikladan za rad od kuće, dok se u nerazvijenim zemljama s niskim dohotkom samo jedan od svakih 26 poslova može

obavljati kod kuće. U slučaju kada se pristup internetu ne bi uzimao u obzir, došlo bi do precjenjivanja prevalencije poslova koji se mogu obavljati kod kuće u zemljama s niskim dohotkom te bi navedena situacija dovela do podcjenjivanja ranjivosti siromašnih zemalja. Osim toga, poslovi za rad na daljinu vrlo su neravnomjerno raspoređeni, ne samo po zemljama nego i unutar zemalja, te su manje prisutni u regijama koje zaostaju u razvoju. Prema podacima iz 2020. godine, među osobama koje rade od kuće vidljiv je nešto veći udio žena (13,2%) u odnosu na muškarce (11,5%). Što se tiče dobnih skupina, usporedba podataka pokazala je da je manje vjerojatno da će od kuće raditi mladi zaposlenici u dobi od 15 do 24 godine u odnosu na starije dobne skupine (Garrote Sanchez i suradnici, 2021.).

S kakvim se izazovima susreću zaposlenici koji rade na daljinu, pokazuju rezultati nedavno provedenog istraživanja Breidebanda i suradnika (2022.). Istraživanje je provedeno na području SAD-a i u njemu se proučavao utjecaj proširenog okruženja rada od kuće na timski rad te kako su se zaposlenici prilagodili uvjetima takvoga rada. Dobiveni rezultati ukazali su na postojanje velike raznolikosti u dnevnom radnom ritmu kod članova tima koji su radili od kuće. Ove vrste raznolikosti imale su sporednu ulogu za funkcioniranje timova u uvjetima rada u zajedničkom uredu, no kod rada od kuće uočeno je da su raznolikosti u radnom ritmu članova tima dovodile do brojnih teškoća poput kašnjenja i prekida koordinacije, pojave sukoba među članovima tima povezanih s pravednošću radnog opterećenja, pogrešne komunikacije i manjka povjerenja. Zaposlenici s manjom djecom teže su se prilagodili radu od kuće zbog brojnih distrakcija koje su doživljavali iz roditeljske uloge u vrijeme obavljanja posla od kuće. Pored navedenih teškoća, rezultati ovog istraživanja ukazali su i određene prednosti rada do kuće, posebice u smislu porasta zadovoljstva razinom osobne fleksibilnosti i autonomije, no s druge strane kod rada od kuće uočen je povećan rizik javljanja različitih vrsta distrakcija i prekida rada (Breideband i suradnici, 2022.).

## **2.1. Utjecaj uvjeta rada na roditelje koji rade od kuće**

Kanter je po prvi put 1977. godine postavila pretpostavku da su posao i obitelj dva odvojena svijeta (prema Greenhaus, 2008.). Međutim, dosadašnja istraživanja

uvjerljivo ukazuju da su posao i obiteljski život najčešće međusobno ovisni. U nekim slučajevima govorimo o pozitivnoj povezanosti, a u drugima o negativnoj povezanosti ova dva pojma (Frone, 2003.; prema Greenhaus, 2008.). Frone i suradnici su 1991. godine (prema Frone i sur. 1992.) putem istraživanja utvrdili kako je iskustvo konflikta rad-obitelj gotovo tri puta češće nego iskustvo konflikta obitelj-rad kod oba spola. U istraživanju Laklija i Dobrotić (2009.) pokazalo se da žene imaju veću tendenciju ukazivanja na postojanje ometajućeg djelovanja radne na obiteljsku ulogu i obiteljske na radnu ulogu u odnosu na muškarce. Kao jedan od prediktora sukoba rad-obitelj koji je imao najviše utjecaja na isti navode varijable vezane uz obilježja posla (Laklija i Dobrotić, 2009.), što su ujedno u svome radu obradili Barbieri i suradnici (2021.). Naime, oni su naveli da je potrebno usmjeravanje pažnje na razvijanje boljih uvjeta rada od kuće kako bi se što manje razvijao stres kod zaposlenika.

U istraživanju koje je proveo Blekić (2022.) i muškarci i žene izvijestili su o podjednako povećanim razinama radnog stresa i sagorijevanja neovisno o tome odvija li se rad od kuće ili u poslovnom okruženju. Uočilo se kako su zaposlenici koji rade na daljinu kraće od godinu dana, prijavili veću razinu radnog stresa i otuđenosti u odnosu na zaposlenike koji dugoročno rade na daljinu. Kod usporedbe zaposlenika koji rade na daljinu i zaposlenika koji rade iz ureda, zaposlenici koji rade na daljinu izvijestili su o značajnom nedostatku socijalne podrške nadređene osobe i obitelji. S druge strane, u skupini zaposlenika koji rade iz ureda, nedostatak socijalne podrške nadređenog i strah od zaraze predviđale su osjećaj otuđenosti, dok se nedostatak socijalne podrške nadređene osobe i radni stres pokazao prediktivnim za osjećaj iscrpljenosti. Nadalje, pokazalo se i da su žene bile sklonije iscrpljivanju od muškaraca. Dodatno, kod muškaraca koji rade na daljinu u odnosu na one koji ne rade, procjene iscrpljenosti su više.

Uzimajući u obzir da su neki zaposlenici bili primorani zbog pandemije raditi od kuće, Rymaniak i suradnici (2021.) u svom su istraživanju željeli dobiti uvid u iskustva zaposlenika s radom od kuće, primarno se usmjeravajući na uvjete rada. Rezultati su pokazali da su zaposlenici bili podvrgnuti većem stresu i sukobima na svojim udaljenim radnim jedinicama (kod kuće) zbog pogoršanja nekih radnih uvjeta

poput prostora, kvalitete i dizajna. Zaposlenici pritom nisu percipirali postojanje profesionalnih opasnosti koje su ih mogle zateći kod rada na daljinu. Zaključno je istaknuto da rad na daljinu nije prikladan za sve zaposlenike te da poduzeća trebaju u organizaciji navedenog oblika rada biti više usmjerena na zaposlenike koji su mentalno spremniji i imaju bolje uvjete života za takav oblik rada, a kako bi izbjegli stresne radne situacije koje mogu ometati produktivnost i uspješnost rada.

U istraživanju Križan (2020.) neki od roditelja požalili su se da je njihov rad manje učinkovit zbog nedostatka opreme ili manjka znanja o korištenju novih digitalnih alata potrebnih za rad od kuće. Kao otegotnu okolnost još navode otežanu suradnju na međuovisnim zadacima zbog prisutne komunikacije na daljinu.

Thulin i suradnici (2021.) također su provodili istraživanje u Švedskoj kojim su htjeli istražiti kako promjenjivi uvjeti rada od kuće utječu na kvalitetu života i socijalnu komponentu radnika u kontekstu vremenskog pritiska i kontrole nad korištenjem vremena u svakodnevnom životu. Rezultati su potvrdili tendenciju širenja rada na daljinu te pretpostavku da su ukupni percipirani vremenski pritisak i kontrola prekovremenog rada jasno povezani sa socijalnim čimbenicima. Pokazalo se da ženski i muški radnici s djecom imaju najvišu razinu pritiska u svakodnevnom životu bez obzira na to što rade na daljinu. Radnici s malom djecom također doživljavaju najnižu razinu kontrole vremena. Vremenski pritisak se intenzivira utjecajem obiteljskih faktora, radom izvan radnog vremena te korištenjem pametnih telefona za svrhe posla.

Koliko zapravo uvjeti posla utječu na zadovoljstvo poslom istraživali su Barbieri i suradnici (2021.). Točnije, u spomenutom istraživanju željelo se dobiti uvid u to utječu li i u kojoj mjeri zahtjevi posla (opterećenje poslom i društvena izolacija), organizacijski resursi posla (percipirana organizacijska podrška) i osobni resursi (samoučinkovitost, vizija budućnosti i predanost organizacijskim promjenama), na kvalitetu života radnika tijekom pandemije, uzimajući u obzir potencijalnu posredničku ulogu zadovoljstva poslom i percipiranog stresa. Nalazi ukazuju da su resursi i zahtjevi posla uvelike povezani sa stresom i zadovoljstvom poslom, a zahtjevi posla i resursi ujedno utječu i na kvalitetu života. Općenito, nalazi upućuju na važnost promicanja zadovoljstva poslom i sprječavanja poslovnog stresa u

kontekstu promicanja dobrobiti i kvalitete života zaposlenika, osobito tijekom pandemije. Razina stresa na poslu i njegove posljedice mogu se smanjiti i spriječiti utvrđivanjem njegovih glavnih izvora s pozitivnim učinkom na dobrobit pojedinca i organizacije. Treba usmjeriti pažnju na razvijanje boljih uvjeta rada od kuće kako bi se što manje razvijao stres kod zaposlenika, pritom posebno uzimajući u obzir spol i prisustvo male djece u njihovim kućanstvima (Barbieri i suradnici, 2021.).

Istim područjem istraživanja bavio se i Surányi 2021. godine s ciljem stjecanja uvida u primjere dobre prakse rada na daljinu kojima će se povećati održiva mobilnost na radnom mjestu uz aktivnu suradnju poslodavaca. Istraživanje je provedeno tijekom pandemije COVID-19 u razdoblju karantene jer se procijenilo da će karantena imati dugotrajan učinak na radne navike i mobilnost zaposlenika te da je stoga važno učiti iz dobrih praksi i izazova. Poduzeća i ustanove koje su sudjelovale u istraživanju, nastojale su se prilagoditi posebnim okolnostima lockdowna te pomoći svojim zaposlenicima koliko god je to moguće da zaštite svoje zdravlje. U okolnostima rada od kuće ispitanici su izražavali poteškoće usklađivanja posla s obavljanjem kućanskih poslova i školovanjem djece na daljinu, a izražavali su i teškoće oko obavljanja posla zbog uznemirenosti i nesigurnosti koja se javljala u okolnostima neprestane izloženosti depresivnim vijestima vezanim uz praćenje broja zaraženih i umrlih od posljedica pandemije COVID-19.

## **2.2. Međukulturalne usporedbe**

Pojava rada na daljinu razlikuje i od države do države. Kultura ima značajan utjecaj na politiku fleksibilnog radnog odnosa. Iako mnoge tvrtke podržavaju određeni stupanj fleksibilnosti za zaposlene majke ili roditelje općenito, rad od kuće kao univerzalna politika i dalje je diskutabilan (Timsal i Awais, 2016.).

Ruppanner i Huffman (2014.) ispitivali su utjecaj različitih nacionalnih politika rodnog osnaživanja na vjerojatnost da će doći do interferencije privatne i poslovne sfere kod zaposlenih muškaraca i žena. Konkretno, analiza se temeljila na uzorku od 24.055 zaposlenika iz 31 zemlje. Rezultati su pokazali da postoje značajne razlike između zemalja u pogledu doživljaja interferencije radne i obiteljske uloge te da općenito muškarci doživljavaju više smetnji na relaciji posao-obitelj, a žene na



relaciji obitelj-posao, što ukazuje na tradicionalnu rodnu raspodjela radnih i privatnih odgovornosti. U zemljama u kojima žene nisu osnažene, smatra se da su majke bez posla su u najnepovoljnijoj situaciji, a muškarci bez djece smatraju se u najvećoj prednosti.

Istraživanje Allen i suradnika (2015.) također se bavilo se usporedbom međunacionalnih razlika u doživljaju izraženosti sukoba na relaciji posao-obaitelj i obitelj-posao. Uočeno je da su interferencije uloga izraženije u kulturama s naglašenijim kolektivizmom u odnosu na društva s individualističkom kulturom. Također, izraženiji doživljaj sukoba između obitelji i posla zamijećen je u zemljama s većim ekonomskim rodnim razlikama i zemljama izvan SAD-a (Allen i suradnici, 2015.).

Rymanak i suradnici (2021.) proveli su istraživanje o percepciji zaposlenika Litve, Španjolske i Poljske o organizaciji posla i učinkovitosti rada prije i tijekom pandemije, o različitim vrstama rizika u radnom okruženju, uključujući opasnost po zdravlje na radnom mjestu tijekom karantene. U istraživanju su prikupljena mišljenja zaposlenika koji su radili na raznim mjestima rada. Rezultati su pokazali da zaposlenici koji rade na daljinu kao najveći rizik ističu dugu socijalnu izolaciju. Prilikom odgovaranja na ovu temu, Španjolski zaposlenici iskazali su više razine zabrinutosti od pojave socijalne izolacije u odnosu na Poljske i Litvanske zaposlenike. Zaključeno je da su nedostatak iskustva i posebnih propisa o radu na daljinu te ispodprosječne stope rada na daljinu kod sve tri zemlje u odnosu na EU-28, razlozi za pojavu veće neizvjesnosti zaposlenika. Španjolski zaposlenici koji su radili na poslu u odnosu na one koji su radili od kuće tijekom pandemije smatrali su svoje mjesto rada boljim, dok su procjene litvanskih zaposlenika bile suprotne. U Poljskoj kontrast nije bio tako jasno vidljiv jer su neke dimenzije rada bile jednako vrednovane i kod rada na daljinu i na radnom mjestu kod poslodavca. Konačni rezultati pokazuju da su zaposlenici bili podvrgnuti većem stresu i teškoćama usklađivanja uloga u situacijama rada s udaljenih radnih jedinicama (kod kuće), najčešće zbog pogoršanja radnih uvjeta poput manjka prostora i slično. U interpretaciji ovih rezultata treba uzeti u obzir činjenicu da je istraživanje provedeno nakon prvog vala pandemije.

U istraživanju Islam (2021.) koje je provedeno u Delhiju sudjelovale su mlade žene srednje klase koje su bile zaposlene u raznim djelatnostima poput kafića, trgovačkih centara i malih ureda. Neke od njih su se u međuvremenu prebacile na posao u e-trgovini. Nakon najavljenog prvog lockdowna zamoljene su da počnu raditi od kuće no za neke je to predstavljao problem jer kod kuće nisu imale vlastito računalo ni dovoljno dobru internetsku mrežu. Usprkos tome što je u nekim situacijama poslodavac bio spreman osigurati za rad od kuće prijenosno računalo i mobilni telefon, neke radnice nisu mogle riješiti probleme nedostatka internetske veze u susjedstvu ili nedostatka prostora jer su skućeni prostor kuće bile primorane dijeliti sa višečlanom obitelji.

Iz priloženih primjera i rezultata istraživanja može se vidjeti da su mogućnosti za rad od kuće u različitim kulturama i društvima različite. Neka društva su se uspjela bolje prilagoditi novim uvjetima rada na daljinu, dok druga imaju veće poteškoće s prilagođavanjem. Neovisno o tome, primijećeno je da se kod svih zaposlenika koji rade od kuće u većoj mjeri pojavljuje rizik od socijalne izolacije, što može imati neugodne posljedice po zaposlenike.

Sumirano, kada se sagledaju postojeća istraživanja u ovom području, vidljivo je da je većina istraživača zadržala svoj fokus na ispitivanju promjena u uvjetima rada od kuće u odnosu na rad na radnom mjestu kod poslodavca. Istovremeno zamjetan je manjak istraživanja koja se bave utjecajem rada od kuće na obiteljske odnose u različitim društvima i kulturama.

### **3. TEŠKOĆE USKLADIVANJA RADNE I OBITELJSKE ULOGE PRILIKOM RADA OD KUĆE**

Radna iskustva i osjećaj kontrole nad situacijom zasigurno se mijenja za svakog roditelja prilikom prebacivanja mjesta rada u vlastiti dom. Promjena lokacije rada zahtjeva nove načine prilagodbe zaposlenih roditelja, ali i ostalih članova obitelji. Iskustva roditelja s radom od kuće pokazala su se u tom pogledu različitima. Rezultati kvalitativnog istraživanja Križan (2020.) provedenog s 12 roditelja o

njihovim iskustvima rada od kuće tijekom pandemije COVID-19, pokazali su da su neki roditelji u početku doživljavali strah, dok su drugi bili uzbuđeni zbog prelaska na novi način rada. Većina njih je naposljetku izjavila da je s vremenom ipak došlo do kolidiranja radne i obiteljske uloge, a kao olakotnu okolnost navodili su podršku svojih partnera pri izvršavanju obveza. Osim toga, dodatnu pomoć pružale su im obitelji, kao i unajmljena vanjska pomoć u slučajevima kada obitelj nije bila u mogućnosti pomoći. Poučeni iskustvom rada od kuće, roditelji su istakli da im je u novonastaloj situaciji više patio obiteljski život te da se pojavio izražen problem nedostatka granice između privatnog i poslovnog dijela života, što nije bio slučaj kod prethodnog rada u uredu (Križan, 2020.).

Pandemija COVID-19 donijela je mnoštvo nepredvidivih situacija i novih izazova s kojima su se trebale suočiti brojne obitelji. Roditelji koji su radili od kuće bili su posebno zabrinuti za stabilnost posla, ali i za razinu svoje uključenosti u obiteljske aktivnosti te za svoje mentalno i fizičko zdravlje. 70% roditelja koji su ispunili anketu Goldberg i suradnika (2021.), izjavilo je da je zbog posljedica zatvaranja tijekom pandemije došlo do promjene lokacije njihovog radnog mjesta te je većina njih počela raditi od kuće u trenutku kada su njihova djeca započela školovanje na daljinu. Raspodjelu kućanskih poslova rijetko su navodili kao izvor stresa, iako je onaj roditelj koji je više bio uključen u školovanje djece kod kuće ponekad u većoj mjeri osjećao ogorčenost. Osim opadanja dobrobiti mentalnog i tjelesnog zdravlja u vrijeme rada od kuće, nekolicina roditelja spomenula je i pad kvalitete partnerskih odnosa, a četvrtina njih pad intimnosti. Porast nezadovoljstva oko rodne raspodjele kućanskih poslova posebno je došla do izražaja (Graham i sur., 2021.).

U istraživanju Graham i suradnika (2021) pokazalo se da su određene karakteristike posla poput većeg broja radnih sati, rad na stresnom i slabije plaćenom poslu bitan prediktor sukoba radne i obiteljske uloge prilikom rada na daljinu (Graham i suradnici, 2021.). Ujedno je i dobiveno kako će život u braku ili s partnerom, niži dohodak i subjektivni doživljaj lošijeg materijalnog stanja voditi ka učestalijem sukobu radne i obiteljske uloge. Prilikom rada na daljinu postoji znatnija vjerojatnost da će doći do sukoba radne i obiteljske uloge ukoliko je roditelj uključen u skrb za starije/nemoćne članove obitelji, ali ne i u skrb za djecu, što kontrira istraživanju

Manzo i Minello (2020.) u kojemu su majke navodile kako su zbog skrbi za djecu zapostavile svoj posao.

Roditelji koji su prilikom rada na daljinu za vrijeme pandemije dijelili prostor s drugim članovima kućanstva, najčešće su prijavljivali poteškoće s usredotočenjem na radne zadatke, kao i ometanje pažnje. Osim teškoća na poslovnom planu, za vrijeme trajanja pandemije, roditelji su osjećali nedostatak tjelesne aktivnosti zbog zatvaranja sportskih objekata i minimalnog društvenog kontakta s bilo kim izvan njihovog kućnog okruženja, što je u konačnici imalo utjecaja na mentalno i fizičko zdravlje roditelja u tom periodu (Waizenegger, 2020.). Kao neke od ispušnih mehanizama koji im pomažu u stresnim trenucima roditelji navode šetnje, gledanje emisija, serija ili filmova, pohađanje online tečajeva itd. (Križan, 2020.).

### **3.1. Utjecaj teškoća usklađivanja radne i obiteljske uloge na mentalno zdravlje roditelja koji rad od kuće**

Kao što je već poznato, za vrijeme trajanja karantene bilo je potrebno smisliti način na koji će radnici moći raditi svoj posao, bez kršenja pravila stožera koja nalažu socijalnu distancu. Rad na daljinu postao je najbolja opcija rada bez kršenja pravila te je ubrzo došlo do rasta brojke ljudi koji su počeli raditi iz svojih kuća. U takvim uvjetima pojavila se zabrinutost stručnjaka da će pretjerano korištenje informacijskih tehnologija u svrhu rada od kuće imati dugoročno negativan utjecaj na mentalno zdravlje zaposlenika, ali i drugih članova obitelji. Naime, postojeća literatura i istraživanja ukazivali su na rizike od pretjeranog uplitanja tehnologije u vrijeme određeno za obitelj, u vidu povećanja roditeljskog stresa, narušavanja njihova mentalnog zdravlja, povećanja problema u ponašanju djece te slabijeg razvoja socijalnih kompetencija djece (Mann i Holdsworth, 2003.).

Razdoblje lockdown-a tijekom pandemije COVID-19 dodatno je pojačalo navedene rizike. Učestalo korištenje informacijske tehnologije kao posljedica rada roditelja od kuće i školovanja djece na daljinu, doprinijeli su stvaranju stresnijeg okruženja u obitelji, osjećaju zatočenosti te povišenim razinama depresije i anksioznosti kod mnogih članova obitelji.

Poznato je da učestalo provođenje vremena ispred bilo kojeg ekrana (mobitela, tableta, laptopa) može dovesti do poremećaja mentalnog zdravlja povezanih s ovisnošću o internetu. Stoga ne iznenađuje da su mnogi roditelji u uvjetima rada od kuće, zbog prisutnog povećanog pritiska uslijed obaveze stalne dostupnosti putem digitalnih alata za komunikaciju na daljinu, osjećali pogoršanje njihovog mentalnog zdravlja (Mendonça i sur., 2022.). U spomenutom istraživanju Mendonça i suradnika (2022.) pokazalo se da uspjeh na poslovnom polju može imati pozitivan učinak na mentalno zdravlje i smanjenje razine stresa roditelja koji rade na daljinu. S druge strane, stalni osjećaj „nadzora“ i „zatočenosti“ te konstantna raspoloživost poslodavcu od strane roditelja koji rade od kuće u konačnici može dovesti do opadanja mentalnog zdravlja i kvalitete života. Kako bi se prevenirali negativni utjecaji rada na daljinu, preporučuje se razvijanje pravila i radnih propisa za rad na daljinu s ciljem zaštite radnika od pretjerane upotrebe informacijskih tehnologija, budući da takav rad može uvelike ometati obiteljski i društveni život zaposlenika (Mendonça i sur., 2022.).

Rezultati spomenutog istraživanja Mendonça i suradnika (2022.) pokazali su da zaposlenici s djecom koji rade od kuće iznenađujuće izvještavaju o boljem mentalnom zdravlju nego zaposlenici bez djece. Očito je da je period izolacije tijekom pandemije COVID-19 kod mnogih roditelja doveo do povećanja sukoba između posla i obitelji, no istovremeno omogućio je članovima obitelji da provode više vremena zajedno što je pomoglo obiteljima da razviju obiteljsku kohezivnost i otpornost.

Prilikom istraživanja utjecaja rada od kuće na mentalno zdravlje roditelja, Goldberg i suradnici (2021.) dobili su podatke koji pokazuju da je gotovo polovica roditelja izjavila da je njihovo mentalno zdravlje ostalo isto (40, 44,9%), a nešto manje od polovice smatralo je da se mentalno zdravlje pogoršalo (35, 39,3%), a osam ispitanika (9,6%) je reklo da se ono poboljšalo. Roditelji koji su se izjasnili o pogoršanju svog mentalnog zdravlja, izvijestili su o češćem doživljavanju tjeskobe, depresije i stresa. Roditelji su uzroke navedenom najčešće pripisivali neprekidnom ciklusu rada na daljinu i školovanja djece kod kuće, neizvjesnosti oko budućnosti i nemogućnosti planiranja, nedostatku vremena za sebe, socijalnoj izolaciji te

naposljetku samoj pandemiji i zdravstvenim problemima. Onaj dio ispitanika koji su smatrali da je došlo do poboljšanja mentalnog zdravlja ujedno su prijavili da prakticiraju vježbanje, meditaciju, odlazak na terapiju i/ili korištenje lijekova. Osobnost roditelja (introvertnost, pozitivnost) uvjetovala je vrstama odgovora koje su istraživači dobivali, također, fleksibilniji uvjeti rada i manjak putovanja na posao pozitivno su utjecali na mentalnu stabilnost roditelja.

Nadalje, Lantsoght i suradnici (2021.) su prilikom proučavanja koncepta mentalnog zdravlja i njegovog učinka na roditelje uočili povećano razvijanje depresije kod roditelja koji rade od kuće. Najčešće se kao olakotna okolnost koju rad na daljinu nosi sa sobom navode vlastita djeca. U korist tome polazi i činjenica da su roditelji gotovo udvostručili vrijeme koje su potrošili na brigu o djeci (76% više), a samim time i kućanske dužnosti (74% više) tijekom pandemije u usporedbi s vremenom prije pandemije. Pored kućanskih poslova i skrbi o djeci roditelji spominju i smanjenje prosjeka sna sa 7 sati po noći na 6, 5 sati po noći.

Vrlo je vjerojatno da će učinak rada kod kuće na subjektivnu dobrobit varirati ovisno o roditeljskom statusu i spolu. Roditelji, posebice očevi, iskazuju nižu razinu subjektivne dobrobiti kada rade kod kuće radnim danima, ali zato procjenjuju višu razinu subjektivne dobrobiti kada rade kod kuće vikendom/praznicima. Subjektivna dobrobit onih koji nisu roditelji ne ovisi toliko o lokaciji na kojoj rade radnim danima, ali vikendom/praznicima kada muškarci bez djece rade od kuće osjećaju se lagodnije, dok se žene bez djece osjećaju pod većim stresom kada rade na daljinu umjesto na radnom mjestu (Song i Gao, 2020.).

Zaključno, rad na daljinu u uvjetima pandemije doveo je do poremećaja svakodnevne životne rutine, do brisanja granice između privatnog i poslovnog života, povećao je rizik od tjeskobe, brige i socijalne izolacije te prekomjernog provođenja vremena ispred ekrana, no istovremeno omogućio je roditeljima da značajno više vremena provedu s djecom u krugu obitelji, što je doprinijelo jačanju osjećaja zajedništva i boljem mentalnom zdravlju roditelja.

### **3.2. Utjecaj teškoća usklađivanja radne i obiteljske uloge na tjelesno zdravlje roditelja koji rad od kuće**

Rad od kuće ne zahtjeva veliki fizički napor, štoviše, on ga umanjuje jer zaposlenici više ne moraju fizički izaći izvan kuće da bi napravili bilo što vezano uz posao. Svaki prijenos dokumenta, spisa, poruke prenosi se elektroničkim putem. To može uvelike olakšati i ubrzati obavljanje nekih poslova, no istovremeno na taj način može doći do narušavanja fizičkog i mentalnog zdravlja zaposlenika iz razloga jer nerijetko 'zaboravljaju' nadomjestiti manjak tjelesne aktivnosti tijekom dana, što dugoročno može rezultirati ozbiljnijim zdravstvenim problemima.

Istraživanje Moretti i suradnika (2020.) pokazalo je da su se ispitanici žalili na bol u donjem dijelu leđa, dok je 50% njih ukazalo na postojanje boli u vratu od početka rada od kuće. Pritužbe su uglavnom bile usmjerene na pojačanu mišićno-koštanu bol, posebno u donjem dijelu leđa, zatim u vratu. Čini se da pojačan sjedilački način života, loše držanje tijela i povećano fizičko opterećenje zbog kućanskih poslova potiču nastanak mišićno-koštanih poremećaja (Dos Santos i sur., 2021.). Valja nadodati i kako je zatvaranje sportskih objekata imalo dodatni utjecaj na smanjivanje tjelesnih aktivnosti i narušavanje tjelesne kondicije zaposlenika (Waizenegger i sur., 2020.).

Osim toga, ispitanici prijavljuju i manjak sna, pojačan osjećaj pospanosti te dijele mišljenje oko utjecaja kroničnog stresa, koji je uzrokovan pandemijom, na mnoštvo fizičkih simptoma poput glavobolje, nesаницe, problema s probavom, hormonske neravnoteže i umora (Majumdar i sur. 2020.). Kao razloge opadanja tjelesnog zdravlja, oni s lošijim mentalnim zdravljem naveli su učestalije unošenje hrane u organizam ili unošenje one hrane lošije nutritivne vrijednosti, prijavljuju i manjak vježbanja te spominju i sve veću primjenu sjedilačkog načina života te veliku razinu preopterećenosti i manjka vremena. Uzrok su nalazili i u svom lošijem zdravstvenom stanju jer je ograničavao njihovu razinu aktivnosti. Oni koji su prije pandemije imali slabije tjelesno zdravlje, tijekom pandemije su se izvijestili o poboljšanju zdravlja, naglašavajući da vježbaju redovitije ili više nego inače jer imaju više vremena za fizičke aktivnosti. Neki od ispitanika su češće kuhali i jeli zdravije (Goldberg i sur., 2020.).

Manje od 20% roditelja koji su radili na daljinu prijavilo je pogoršanje tjelesnog zdravlja, a više od četvrtine njih prijavilo je poboljšanje istog zbog povećane tjelesne aktivnosti (Goldberg i sur., 2020.). Također, primijećeno je da su u okolnostima rada od kuće poticaj roditeljima za češće provođenje tjelesnih aktivnosti bila upravo njihova djeca. Tako je istraživanje Xiao i suradnika (2021.) pokazalo da su roditelji male djece imali bolje rezultate na skali tjelesne dobrobiti jer su provodili više vremena sa svojom djecom u raznim tjelesnim aktivnostima izvan kuće.

Barone Gibbs i sur. (2021.) došli su do zaključka kako bi zaposlenici koji rade od kuće trebali početi razmišljati o zdravijim načinima življenja s obzirom da većinu vremena provode sjedeći te takav način može dovesti do pogoršanja dobrobiti, a i same kvalitete života osobe. Osim toga, treba imati na umu da pogoršanje dobrobiti i kvalitete života roditelja u konačnici može utjecati na smanjenje dobrobiti djeteta.

### **3.3. Rodne razlike u opterećenosti obiteljskim obavezama u kontekstu rada od kuće**

Vrijeme se smatra vrlo vrijednim, ponekad i nedovoljno cijenjenim resursom kojeg ljudi posjeduju. Zaposleni roditelji često znaju doživljavati stres jer im se čini da premalo vremena posvećuju svojoj obitelji, djeci, partneru ili svojem poslu. U okolnostima rada od kuće, roditelji mogu provesti više vremena u prisutnosti djece i nadgledajući djecu, no postavlja se pitanje kako to utječe na njihovu opterećenost i usklađivanje radne i obiteljske uloge te postoje li rodne razlike u tom pogledu. Prema istraživanju Lyttelton i suradnika (2023.) majke koje su radile od kuće tijekom pandemije povećale su nadzor nad svojom djecom više nego očevi koji su radili na daljinu te su se češće dovodile u situaciju gdje bi mijenjale svoj radni raspored zbog okolnosti koje su nastale vezano uz skrb o djeci. Roditelji, a posebice majke koje rade od kuće, odgovorile su na zahtjeve skrbi o djeci tako što su nastojale istovremeno raditi više poslova i prilagođavati svoj radni raspored, što je kod nekih utjecalo na kvalitetu obavljenog posla i doživljavanje stresa.

Graham i suradnici (2021.) su u svom longitudinalnom istraživanju kojeg su provodili tijekom pandemije COVID-19 utvrdili da su žene s djecom koja su ovisna o njima, najčešće bile te koje nisu radile puno radno vrijeme ili su radile sa čestim



prekidima tijekom rada od kuće. S druge strane, muškarci su većinom radili puno radno vrijeme u posebnim odvojenim prostorima za rad, bez obzira na prisutnost djece. Pokazatelji općeg zdravlja te doživljaja sukoba na relaciji posao-obitelj obitelji bili su slični kod muškaraca i žena, no rezultati su pokazali da su žene doživljavale više razine neugode u odnosu na muškarce. Što se tiče sukoba na relaciji obitelj-posao, žene bez djece su doživljavale takvo ometanje značajno manje od muškaraca s djecom. U konačnici, žene s djecom doživljavale su veći stres u usporedbi s muškarcima s djecom.

Mnogi roditelji su izjavili kako su tijekom pandemije trošili više vremena na kućanske poslove i brigu o djeci u odnosu na period prije pandemije (Dunatchik i suradnici 2021.). Pri tome su majke u usporedbi s očevima učestalije izjavljivale da im se povećao vremenski period koji provode obavljajući kućanske poslove. Tijekom pandemije rodni jaz došao je još više do izražaja, posebice kod dvoroditeljskih obitelji. Naime, prema istraživanju Dunatchik i suradnika (2021.), 79% majki izjavilo je da su one prvenstveno odgovorne za obavljanje kućanskih poslova u periodu tijekom pandemije, dok je takav iskaz dalo svega 28% očeva. Slično tome, 66% majki izjavilo je da su one prvenstveno odgovorne za brigu o djeci u usporedbi s 24% očeva. Osim toga, gotovo duplo više majki izjavilo je da su provodile više vremena posvećene kućnom obrazovanju djece nego ostali odrasli članovi kućanstva. I u situacijama kada su oba roditelja radila kod kuće, 72% majki reklo je da su primarno one bile odgovorne za brigu o djeci od početka pandemije u usporedbi s 33% muškaraca. No unatoč navedenim razlikama zanimljivo je da su majke i očevi podjednako osjećali pritisak oko školovanja njihove djece.

Manzo i Minello (2020.) provele su slično istraživanje na području sjeverne Italije sa ženama koje su radile od kuće i imale predškolsku djecu (0-5 godina). Ispitanice su odgovarale na pitanja o svakodnevnom životu i o tome kako im se život promijenio tijekom karantene. Sve sudionice su se izjasnile da je u okolnostima rada od kuće došlo do promjene njihova rasporeda dnevnih aktivnosti poput spavanja, kuhanja, čišćenja, igre i brige o djeci. Majke su često bile prisiljene odgoditi obavljanje svojih radnih obaveza od kuće kako bi se nosile s novonastalom situacijom i obiteljskim obavezama, dok istovremeno njihovi supruzi nisu bili znatno opterećeni

usklađivanjem radnih i obiteljskih uloga u situaciji rada na daljinu. S obzirom da u Italiji prevladava model muškarca - hranitelja obitelji, većina obiteljskih obaveza i poslova oko skrbi za djecu isključiva je odgovornost majki. Navedene rodne nejednakosti posebno su došle do izražaja u situacijama kada su muškarci tijekom pandemije i lockdowna bili prisiljeni obustaviti svoj rad, no unatoč tome nisu se u većoj mjeri bili spremni uključiti u obiteljske obaveze.

Iz svega navedenog vidljivo je da u specifičnim okolnostima lockdowna i rada od kuće dolazi do izražaja još uvijek prisutna rodna nejednakost očeva i majki oko obavljanja kućanskih poslova i brige o djeci, te da su majke u odnosu na očeve koji rade od kuće u nepovoljnijem položaju po pitanju opterećenosti obiteljskim obavezama.

#### **4. UTJECAJ RADA OD KUĆE NA CJELOKUPNO FUNKCIONIRANJE OBITELJI**

Sistemska teorija (Britvić, 2010.) definira obitelj kao biopsihosocijalni sustav koji ima svoja organizacijska obilježja, podijeljene uloge, hijerarhiju i granice. Obilježja obitelji, ali i očekivanja društva od obiteljskih uloga, mijenjala su se kroz povijest. Značajne promjene u ulozi žene u obitelji potaknute su sve većim zapošljavanjem žena na tržištu rada. Kroz povijest, a i danas u mnogim tradicionalističkim kulturama, od žena se prvenstveno očekuje da budu majke i da posvete svoj život obitelji. Nadalje, nerijetko se naglašava da zapošljavanje žena ima negativan utjecaj na broj poroda i način odgoja djece. Ovakva stajališta potkrepljivana su i rezultatima istraživanja krajem 20. stoljeća koja su pokazivala da je upravo roditeljstvo izvor najvećeg sukoba poslovne i obiteljske uloge (Milkie i Peltola, 1999.; prema Obradović i Čudina Obradović, 2000.) i u kojima su zaposlene žene predstavljene kao žene kojima vlastita djeca ne predstavljaju središnju životnu vrijednost te one koje smatraju da rađanjem i brigom za djecu žrtvuju svoje važne ciljeve zbog čega ne razmišljaju o rađanju (Seccombe, 1991., Adler, 1997., Jones i Brayfield, 1997.; sve prema Obradović i Čudina Obradović, 2000.).

Novija istraživanja koja se bave tematikom sukoba radne i obiteljske uloge usmjerena su ne samo na majke već i na očeve, te gledaju na sukob radne i obiteljske uloge kroz širu sliku (Sočo i Keresteš, 2011.).

Unatoč razvoju društva i sve većoj ravnopravnosti žena i muškaraca, i danas u društvima s dominantnim patrijarhalnim svjetonazorom još uvijek postoji visok stupanj nejednakosti zaposlenih žena i muškaraca, pri čemu se i dalje smatra da su žene glavni skrbnici o djeci te da većinu kućanskih poslova trebaju obavljati same (Yang i sur., 2023.). Navedeno dolazi do izražaja i u situaciji rada od kuće. Naime, od žena koje rade od kuće očekuje se da također daju prednost obiteljskim obavezama i da zaštite obiteljsko vrijeme, dok se istovremeno vrijednost muškaraca primarno gleda prema plaćenom poslu i kroz ulogu hranitelja obitelji (Yang i sur., 2023.).

#### **4.1. Utjecaj rada od kuće na roditeljsku skrb o djeci**

Tijekom pandemije COVID-19 novi način rada i obrazovanja na daljinu bio je nametnut roditeljima i djeci gotovo preko noći zbog čega su sve obitelji bile prisiljene u kratkom vremenu prilagoditi se novonastalim okolnostima. Roditelji su se vrlo često nalazili u situaciji gdje su morali istovremeno usklađivati svoje višestruke uloge i brojne zahtjeve koji su proizlazili iz uobičajenih roditeljskih dužnosti, dodatnog pomaganja djeci u svladavanju školskog gradiva u uvjetima školovanja na daljinu te izvršavanja poslovnih zadataka i obavljanja rada od kuće.

Nagle promjene u uvjetima rada i školovanja tijekom pandemije potakle su brojne istraživače na proučavanje kako su te promjene utjecale na funkcioniranje obitelji. Budhrani i suradnici (2021.) proveli su istraživanje s Filipinskim roditeljima s djecom od 1. do 5. razreda osnovne škole kako bi saznali više o tome na koji način su roditelji uspijevali uravnotežiti obaveze roditeljstva, rada od kuće i pomaganja djeci oko učenja na daljinu. Rezultati su pokazali da su roditelji koji su u vrijeme pandemije radili od kuće, najčešće preuzimali na sebe primarnu ulogu instruktora (poučavatelja djece školskom gradivu) jer su učitelji u prvo vrijeme bili nepripremljeni na novonastalu situaciju i nisu znali kako pristupiti novom načinu

rada. Roditelji su organizirali rasporede svojoj djeci, pomagali su im sa zadaćama/projektima te su sudjelovali u online chat grupama. Kako je vrijeme provedeno u izolaciji trajalo sve duže, a ujedno i rad i školovanje na daljinu, tako su u obiteljima rasli napetost i stres. Navedeno dobro ilustrira primjer jednog roditelja koji je rekao da je u navedenim uvjetima počeo mrziti svoj posao, da je stalno vikao te je čak razmišljao o davanju otkaza kako bi se bolje usredotočio na djetetovu nastavu. Roditelji su najčešće izvještavali o svojoj frustriranosti školovanjem djece na daljinu te o svojoj nestrpljivosti u trenucima kada su se njihova djeca žalila na dosadu. Posebne teškoće koje su roditelji imali s djecom tijekom rada od kuće su prekidanje roditelja usred radnih sastanka, odbijanje djeteta da se pridržava rasporeda i traženje dodatne pomoći u školskim obavezama. Djeca su teško slijedila rasporede i rokove za izvršavanje pojedinih aktivnosti te su zahtijevala od roditelja više vremena za igru. Prenatranost rasporeda raznim obavezama dovođila je do visokih tenzija te je postala štetna za dobrobit obitelji. Stoga su učitelji biti primorani produživati rokove za obavljanje zadataka.

Kako bi stvorili što primjerenije uvjete za rad i školovanje u kući, roditelji su počeli mijenjati raspored namještaja u kući, kako bi omogućili svojoj djeci improviziranu učionicu i prostor za učenje, a sebi radni prostor. Osim toga, roditelji su bili primorani, uz prilagođavanje novim okolnostima rada od kuće, brinuti i o osmišljavanju poticajnih načina učenja koji će omogućiti njihovoj djeci lakše svladavanje gradiva i istovremenom zadržavanju „zdrave doze vremena“ koje njihovo dijete provodi pred ekranom. Svi ispitani roditelji brinuli su o dobrobiti svoje djece i kroz osiguranje vremena za druženje s njihovim prijateljima (Budhrani i sur., 2021.).

Lantsoght i suradnike (2021.) također je zanimalo s kakvim izazovima su se suočavali roditelji zaposleni na sveučilištu u situacijama kada su prešli na rad od kuće. Rezultati su pokazali da su roditelji tijekom karantene istovremeno brinuli o pružanju potpore obrazovanju djece od kuće, ali i o tjelesnoj i socijalnoj dobrobiti svoje djece u uvjetima socijalne izolacije. Mnogi roditelji su osjećali zabrinutost zbog financija i neizvjesnost hoće li uspjeti u ovakvim okolnostima ispuniti svoje poslovne obaveze vezane za ispunjavanje uvjeta za zadržavanje radnog mjesta.

Dodatni problem za roditelje zaposlene na sveučilištu u uvjetima rada od kuće predstavljala je smanjena mogućnost provođenja istraživanja, dulje vrijeme potrebno za pripreme za online predavanja, vođenje online sastanaka i nastave u vrijeme kada su djeca kod kuće i slično. Međutim, usprkos nedostacima koje je donio rad od kuće, ova skupina roditelja uočila je i neke prednosti u ovakvom načinu rada koje su uključivale više prilika za međunarodnu suradnju i virtualno sudjelovanje na konferencijama, veće uključivanje u obrazovanje djece te uštedu vremena koje se inače troši na putovanje na posao. Roditelji zaposleni na sveučilištu koji su imali djecu srednjoškolskog uzrasta, doživljavali su manje teškoća s usklađivanjem radne i poslovne uloge tijekom pandemije u odnosu na roditelje mlađe djece, no i kod njih su postojali izazovi koje su morali prebroditi.

Waizenegger i suradnici (2020.) u svom radu su također naveli kako je najveći problem roditelja koji rade od kuće upravo distrakcija koja se javlja u uvjetima zajedničkog boravka djece i partnera u istom prostoru u kojem se obavlja rad, što dovodi do poteškoća prilikom obavljanja poslovnih zadataka.

Tijekom pandemije, roditelji su često izražavali zabrinutost zbog primijećenog zaostajanja djece u svladavanju školskog gradiva te radi prisutnih teškoća u učenju, no jednako tako primijetili su ponašajne probleme kod svoje djece te su izrazili zabrinutost zbog utjecaja socijalne izolacije na mentalno zdravlje i socijalno funkcioniranje svoje djece. Ukoliko su njihova djeca bila starija, neovisnija i samostalnija, te spremnija preuzeti dio kućanskih odgovornosti na sebe, navedeno je doprinosilo ublažavanju napetosti u obitelji i smanjivanju roditeljskog stresa (Goldberg i sur., 2020.) .

Iako se u okolnostima rada od kuće očekuje da će roditelji zbog distrakcije poslom češće zapostavljati provođenje vremena s djecom, nalazi istraživanja Lyttelton i suradnika (2023.) upućuju na suprotno. Rezultati su pokazali da su majke u razdoblju prije pandemije imale veću tendenciju voditi brigu o djeci u odnosu na svoje partnere. Istovremeno utvrđeno je da su očevi koji su radili od kuće provodili više vremena u brizi o djeci nego očevi koji su radili u poslovnom prostoru tvrtke. Tijekom pandemije roditelji koji su nastavili raditi na radnim mjestima provodili su približno istu količinu vremena u igranju s djecom kao i prije pandemije, no očevi na

radnim mjestima i majke koje rade na daljinu, provodili su čak više vremena igrajući se s djecom.

Ušteda vremena bez putovanja na posao, veća autonomija i ugodno okruženje omogućili su roditeljima da tijekom rada na daljinu više vremena posvete djeci i kućanskim poslovima. Fleksibilnost rada u novim, promijenjenim uvjetima rada od kuće olakšala je roditeljima stvaranje ravnoteže između poslovnog i privatnog života (Parent-Lamarche i Boulet, 2021.). S druge strane, istraživanje Loezar-Hernández i suradnika (2023.) pokazalo je da su očevi u razdoblju karantene imali teškoće s određivanjem prioriteta i povlačenjem granice između posla i obitelji zbog čega je dolazilo do sukoba radne i obiteljske uloge.

Sve u svemu, može se zaključiti da su roditelji od početka rada od kuće postali inkluzivniji što se tiče kućanskih poslova i skrbi oko djece, no istovremeno preuzeli su dodatnu odgovornost u roditeljskoj ulozi vezanu uz školovanje njihove djece od kuće (Dunatchik i sur., 2021.)

#### **4.2. Utjecaj rada od kuće na partnerske odnose**

Vrijeme pandemije utjecalo je na dinamiku parova povećanjem razmirica između partnera. Socijalna izolacija i povećani roditeljski zahtjevi učinili su više štete nego koristi za većinu bračnih parova. Unatoč povećanim razmiricama i sukobima među parovima koji rade od kuće, istraživanje Carvalha i Matiasa (2023.) potvrdilo je da su parovi bili iznadprosječno zadovoljni svojom vezom, mada su se povremeno svađali, ali su osjećali nisku razinu roditeljske iscrpljenosti.

Opet, Vowels i suradnici (2021.; prema Carvalho i Matias, 2023.) smatraju kako su parovi s djecom tijekom pandemije doživjeli mnoge promjene, uključujući iskustva veće suradnje i bolje raspodjele kućanskih poslova i zadataka oko skrbi za djecu, no razdoblje izolacije u konačnici dovelo je do povećane iscrpljenosti roditelja. Pokazalo se da je roditeljska iscrpljenost povezana sa smanjenjem zadovoljstva partnerskim odnosima, kao i s povećanjem sukoba između bračnih parova (Carvalho i Matias, 2023.).

U istraživanju Goldberga i suradnika (2020.) preko 60% roditelja izjavilo je da u kvaliteti njihovih partnerskih odnosa nije došlo do velikih promjena u okolnostima rada od kuće, 10,1% njih je reklo da se kvaliteta partnerskog odnosa smanjila, a 18,0% njih da se poboljšala. Seksualni odnos je za više od polovice njih bio isti, dok se kod četvrtine smanjio (Goldberg i sur., 2020.). Svi ispitanici roditelji pripisali su povećanu napetost u partnerskim odnosima činjenici da su i oni i njihovi partneri radili zajedno od kuće, što je dovelo do češćih sukoba zbog mnoštva poslovnih i obiteljskih obaveza te previše zajedničkog vremena, a premalo vremena nasamo.

Nadalje, rezultati istraživanja Günther-Bel i suradnika (2020.) pokazali su da je vjerojatnije da će roditelji koji rade od kuće i koji imaju djecu predškolske dobi, ujedno imati lošije partnerske odnose. Sklad u ovim obiteljima obično se narušava zbog konfliktne atmosfere, usamljenosti i udaljavanja partnera uslijed neravnoteže između individualnih i zajedničkih potreba. Bolje bračno i zajedničko roditeljsko funkcioniranje bilo je prisutno među mlađim parovima koji izvještavaju o postojanju timskog rada i uravnoteženog zadovoljavanja svojih potreba (Günther-Bel i sur., 2020.).

Goldberg i suradnici (2020.) opisali su tehnike i različite pristupe koje koriste roditelji koji rade od kuće, kako bi održali kvalitetu svojih partnerskih odnosa ili ih poboljšali. Kao najbolju opciju naveli su pristup u kojem partneri pronalaze više vremena jedno za drugo i za zajedničke aktivnosti, uključujući šetnje tijekom kojih su mogli sami razgovarati, zajedničko gledanje filmova nakon što djeca odu na spavanje, zajedničko plesanje i slušanje glazbe te okupiranje djece „ekranom“ kako bi mogli sami jesti ili razgovarati. Neki ispitanici su naveli i da obraćaju više pažnje na to kako će se odnositi prema svom partneru. Nastojali su razvijati i održavati novu perspektivu i zahvalnost prema svojim partnerima, pokazivati im fleksibilnost, strpljenje i velikodušnost. Osim toga, neki su naveli da je za bračni sklad važno i davanje drugom partneru vremena za bavljenje hobijima, vježbanjem i slično. Iz svega navedenog može se zaključiti da su bolja komunikacija, iskrenije izražavanje emocija i pokazivanje zahvalnosti utjecali su na poboljšanje kvalitete partnerskih odnosa tijekom rada na daljinu (Goldberg i sur., 2020.).

## 5. ČIMBENICI KOJI POJAČAVAJU SUKOB RADNE I OBITELJSKE ULOGE

Svaki pojedinac teži uspjehu, bilo poslovnom, bilo obiteljskom, no ponekad ta težnja može dovesti do pojačavanja stresa i disbalansa uloga. Osobe mogu osjećati visoku razinu unutarnje napetosti jer nisu u mogućnosti istovremeno ispuniti zahtjeve obiteljske uloge zbog poslovnih obaveza i obrnuto. Osjećaj „kao da smo svugdje, a zapravo nismo nigdje“, može biti preplavljujući, a vrlo vjerojatno ga je osjetila svaka osoba koja je željela dati sve od sebe u svakoj sferi svog života. Ponekad takav način funkcioniranja može dovesti do kontraefekta pa je stoga važno razumjeti koji čimbenici pojačavaju pojavu sukoba radne i obiteljske uloge te nastojati pravovremeno djelovati u smjeru postizanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života.

Vjerojatnost da su radna i obiteljska uloga u sukobu ovisi o brojnim čimbenicima poput izraženosti radnog ili obiteljskog stresa, osobina ličnosti, strategija suočavanja sa stresom itd.

Radni stres prvi je u nizu čimbenika kojega mogu uzrokovati karakteristike posla poput preopterećenosti, rokova, monotonog rada itd. (Kossek i Ozeki, 1998.; prema Čudina Obradović i Obradović, 2006.), a može se javljati i kao posljedica nerazumijevanja nadređene osobe kada je riječ o prilagodbi uvjeta rada i obiteljskih obveza (Thomas i Ganster, 1995.; prema Čudina Obradović i Obradović, 2006.).

Studija Delanoëije i Verbruggen (2019.) otkrila je da izraženost sukoba između radne i obiteljske uloge ovisi o preferencijama zaposlenika. Točnije, zaposlenici koji su više prioriteta davali obiteljskoj sferi života, češće su usred radnog vremena tražili stanku kako bi obavili kućanski posao, dok su zaposlenici koji su više vodili računa o poslovnoj ulozi češće prekidali obiteljske/kućanske poslove kako bi zadovoljili povećane radne zahtjeve.

Arlie (1997.) navodi kako vrijeme uloženo u rad može biti stresor ukoliko ometa ostale aktivnosti. Na primjer, prilikom ispitivanja zaposlenih roditelja trećina očeva i petina majki odgovorili su potvrdno na pitanje smatraju li se radoholičarom.



Također, jedno od pitanja koja su im bila postavljena su osjećaju li 'glad za vremenom', gdje je čak 89% ispitanika potvrdno odgovorilo. Polovica ispitanika koji su se žalili na manjak vremena, ujedno su se složili s izjavom da se osjećaju krivima što ne provode dovoljno vremena sa svojim djetetom. Manje od polovice roditelja je izjavilo da se vrlo često osjećalo umorno dok su bili s djetetom te je samo 9% njih odgovorilo da vrlo dobro usklađuje zahtjeve posla i obitelji. Naime, svakom roditelju je zaposlenje značajno upravo zbog toga što mu osigurava prihod. Navodi se da što je važnost rada veća kod pojedinca, to će veći biti ometajući utjecaj na izvršavanje obiteljskih obaveza (Arlie, 1997).

Karakteristike pojedinca kao što su struktura ličnosti A tipa, pesimizam i neuroticizam pokazale su se također značajnima za pojavu stresa i teškoća u usklađivanju radne i obiteljske uloge. Na obiteljski i radni stres djeluju bračne napetosti i nesuglasice, briga za djecu, osobito mlađu, neravnomjerna podjela kućanskih poslova, manjak emocionalne potpore partnera, nedostupnost jaslca i vrtića, briga za roditelje, vrijeme uloženo u obiteljske obveze ukoliko oduzima vrijeme za rekreaciju itd. (Čudina Obradović i Obradović, 2006.).

U okolnostima rada na daljinu javlja se pojačani rizik od socijalne izolacije zaposlenika od radnih timova, što najčešće uzrokuje niži radni učinak i postupnu demotivaciju kod izoliranog zaposlenika (Pyoria, 2011.; prema Contreras i sur., 2020.). Osim toga, dugotrajnije izlaganje društvenoj izolaciji može doprinijeti većem sukobu između radne i obiteljske uloge (Golden i sur., 2008.; prema Contreras i sur., 2020.).

Cooper i Kurland (2002.) proučavali su utjecaj rada na daljinu kroz ispitivanje percepcije zaposlenika o profesionalnoj izolaciji koju bi isti mogao uzrokovati. Usporedba se radila između zaposlenika koji su radili na daljinu i zaposlenika koji nisu radili na daljinu. Organizacije u kojima su radili zaposlenici imale su aktivne programe rada na daljinu i snažan interes da rad na daljinu učine uspješnom radnom opcijom. Rezultati su pokazali da u okolnostima rada od kuće, zaposlenici nemaju toliko mogućnosti učiti od svojih kolega kao što bi imali da rade s mjesta rada. Čak štoviše, rad na daljinu zahtijevao je veće organizacijske vještine, te se smatra pogodnim isključivo za samoorganizirane ljude koji su uspješni u raspodjeli

vremena. U suprotnom, može doći do manje vjerojatnosti uspješnog razvijanja karijere ili stagniranja iste zbog smanjenje 'vidljivosti'. A kao posebno izazovno područje navodi se preopterećenost zaposlenika koji rade od kuće e-poštom/podacima, otuđenost zaposlenika, slabljenje socijalnih odnosa i osjećaja odgovornost u timskom radu, nisko povjerenje i nedostatne tehnološke vještine.

Aurer Jezerčić (2020.) također ističe teškoće postizanja kvalitetne komunikacije i razmjene potrebnih informacija tijekom rada u izolaciji, stres koji se javlja zbog prestanka funkcioniranja opreme za rad na daljinu, nedostatne podrške kolega i slično, te navodi važnost temeljitog razrađivanja plana za pravovremeno uočavanje znakova stresa kod zaposlenika.

## **6. ČIMBENICI KOJI UBLAŽAVAJU SUKOB RADNE I OBITELJSKE ULOGE**

Sukob radne i obiteljske uloge ponekad se čini neizbježnim. Osvještavanje o postojanju sukoba prvi je korak ka promjeni i boljem usklađivanju zahtjeva radne i obiteljske uloge. Čudina Obradović i Obradović (2006.) navode različite načine koji mogu pomoći pojedincima u ublažavanju sukoba radne i obiteljske uloge, što može biti primjenjivo i u situacijama rada od kuće. Prije svega važan čimbenik za ublažavanje sukoba radne i obiteljske uloge je dobra organizacija rada jer ona može dovesti do smanjivanja radnog stresa i preopterećenosti opsegom posla te do sprečavanja kašnjenja kod radnih zadataka. Nadalje, zaposlenikov osjećaja nadzora i kontrole nad situacijom smatra se najbitnijim faktorom za smanjenje stresa. Navedeno potvrđuje studija Griffina i suradnika (2002.) u kojoj se pokazalo da su i žene i muškarci s niskom razinom kontrole na poslu ili kod kuće imali povećan rizik od razvoja depresije i anksioznosti. Nadalje, otkriveno je da rizici koji se povezuju s niskom razinom kontrole kod kuće ili na poslu nisu ravnomjerno raspoređeni s obzirom na različite vrste zaposlenja. Žene s poslovima u najnižim ili srednjim platnim razredima prijavljivale su nisku razinu kontrole na poslu ili kod kuće te su upravo one bile u najvećem riziku od razvoja depresije i anksioznosti. Muškarci u srednjem razredu s niskom kontrolom rada bili su izloženi riziku od depresije, dok su

oni u najnižem razredu bili izloženi riziku od anksioznosti. Osim toga, muškarci u srednjim i najvišim platnim razredima koji su prijavili nisku razinu kontrole kod kuće, navode se kao najizloženiji ispitanici riziku od depresije i anksioznosti (Griffin i sur., 2002.).

Nadalje, za ublažavanje sukoba radne i obiteljske uloge važan je doživljaj potpore od strane poslodavca koji se očituje u korištenju pozitivnih afirmacija (potpora, pohvala), u iskazivanju razumijevanja i mogućnosti organiziranja fleksibilnog radnog vremena. Različita istraživanja pokazala su da zaposlenici smatraju da im rad na daljinu nudi veću fleksibilnost i mogućnost kreiranja vlastitog ritma u rješavanju poslovnih i obiteljskih obaveza, što poboljšava obiteljsku atmosferu (Fedakova i Ištoňová, 2017.; prema Contreras i sur., 2020.) i povećava mogućnost zapošljavanja žena i osoba s invaliditetom (Morgan, 2004.; prema Contreras, 2020.).

Hill i suradnici (2001.) navode da je percipirana fleksibilnost posla povezana s poboljšanom ravnotežom između posla i obitelji nakon kontrole plaćenog radnog vremena, neplaćenog radnog vremena u kućanstvu, spola, bračnog statusa i vrste zanimanja. Pokazalo se da pojedinci s percipiranom većom fleksibilnošću posla imaju povoljniju ravnotežu između posla i obitelji te da mogu raditi duže bez negativnog utjecaja radnog opterećenja na ravnotežu između posla i obitelji, u usporedbi sa zaposlenicima koji ne percipiraju svoje radno vrijeme i posao fleksibilnim. Fleksibilni način rada doprinosi smanjenju sukoba rad-obitelj te dovodi do povećanja produktivnosti, smanjenja nesreća na poslu i izostanaka s posla (Thomas i Ganster, 1995.; prema Čudina Obradović i Obradović, 2006.). Iz svega navedenog može se zaključiti kako je percipirana fleksibilnost posla korisna i pojedincima i poduzećima.

Nadalje, važan čimbenik za ublažavanje sukoba radne i obiteljske uloge vezan je uz doživljaj zaposlenika o mogućnosti samostalnog donošenja odluka o nekim bitnim zahtjevima svojega posla. Mogućnost samostalnog donošenja odluka povezana je s doživljajem manje preopterećenosti i radnog stresa. Klizno radno vrijeme i razumijevanje za obiteljske potrebe zaposlenika pokazali su se također vrlo važnim na doživljaj osobe da vlada situacijom (Čudina Obradović i Obradović, 2006.).

Arlie (1997.) navodi da smanjenju stresa kod zaposlenika doprinose i dobre poslovne prakse vezane uz redovitu organizaciju piknika u poduzećima, blagdanske zabave i ceremonije. Sve navedeno može doprinijeti boljoj atmosferi i većem zadovoljstvu zaposlenika radnom ulogom, ali i većim povjerenjem zaposlenika u mogućnost oslanjanja na podršku poslodavca tijekom stresnih situacija.

Čudina Obradović i Obradović (2006.) ističu da je za ublažavanje sukoba radne i obiteljske uloge izuzetno važna i dostupnost obiteljske podrške koja uključuje emocionalnu potporu supružniku putem pokazivanja razumijevanja i spremnosti na pomoć, te instrumentalnu potporu u vidu preuzimanja dijela obiteljskih opterećenja i spremnost na povećanu angažiranost u obitelji.

Neke osobine pojedinca poput ekstraverzije i životnog optimizma, te vještina planiranja i kvalitetnog raspoređivanja vremena, također pomažu u smanjenju stresa i boljem balansiranju radne i obiteljske uloge (Čudina Obradović i Obradović, 2006.).

### **6.1. Poduzeća s '*family friendly*' politikom**

Uvjeti rada značajno utječu na dobrobit radnika, ali i na dobrobit njihovih obitelji. Zanimanje za fleksibilne uvjete rada je u posljednje desetljeće u značajnom porastu. Ovakve poslovne prakse sve više se razvijaju s ciljem postizanja bolje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenika uz istovremeno nastojanje da se zadrži ili poveća produktivnost rada (Dex i Scheibl, 2001.). Najčešći naziv koji se koristi za poslove s fleksibilnim uvjetima rada u engleskom govornom području je „*family friendly workplace*“, pri čemu sam naziv upućuje na poslovne prakse u kojima poslodavci nastoje prepoznati i odgovoriti na obiteljske potrebe svojih zaposlenika i podržati ih u traženju balansa između privatne i poslovne uloge (europa.eu, 2018.).

Yassin i Hendy (2022.) su prilikom istraživanja politika podobnih za promoviranje obiteljski usmjerenih tvrtki navele da je upravo rad od kuće jedan od primjera pogodnosti koje stvaraju prijateljski nastrojenu politiku prema obiteljima (pored stabilnih radnih mjesta s dužim ugovorima o radu, radnih mjesta sa skraćenim radnim vremenom, fleksibilnog radnog vremena i kraćeg putovanja na posao).

Fleksibilni uvjeti rada te rad od kuće pokazao se posebno važnim u uvjetima pandemije COVID-19 jer su nakon zatvaranja vrtića i škola, zaposleni roditelji bili prisiljeni balansirati između posla i skrbi za djecu, što je kod mnogih roditelja rezultiralo povećanim nezadovoljstvom i stresom (UNICEF, 2020.).

Chen (2021.) je prilikom istraživanja rada od kuće tijekom krizne pandemije COVID-19 zaključio da je upravo fleksibilniji radni raspored pomogao zaposlenicima koji su radili od kuće u smanjivanju sukoba radne i obiteljske uloge. S obzirom na navedeno, Chen (2021.) predlaže stručnjacima zaposlenim u upravljanju ljudskim resursima da prilikom optimiziranja uvjeta rada od kuće uzmu u obzir individualne preferencije zaposlenika o načinu odvijanja njihovog radnog vremena. S obzirom da se radno vrijeme rada od kuće može odvijati na dva načina, a to su tradicionalno radno vrijeme (prema unaprijed definiranom rasporedu) i netradicionalno radno vrijeme (fleksibilno radno vrijeme), stručnjaci iz odjela za ljudske resurse, trebali bi razvijati poslovne prakse koje će se bazirati na *'family friendly'* politikama i omogućiti zaposlenicima koji rade na daljinu da svojevoljno rasporede svoje radno vrijeme kako bi lakše zadovoljili poslovne i obiteljske zahtjeve. Također Chen (2021.) ističe da bi učinkovita poslovna politika trebala voditi računa o smanjenju prekomjernog radnog vremena zaposlenika koji rade od kuće.

Kako bi poslovna i obiteljska sfera komplementarno djelovale, osim poboljšanja uvjeta rada na strani poslodavaca, potrebno je skladno organizirati i obiteljski život. Dogovor članova obitelji oko podjele obiteljskih zadataka posebno je važan u uvjetima rada od kuće. Održavanju zdrave ravnoteže između posla i obitelji može doprinijeti i osiguravanje različitih dodatnih usluga i programa pomoći zaposlenicima koji rade od kuće. U tom vidu korisno može biti uključivanje zaposlenika u programe usmjerene na unapređivanje odnosa sa članovima obitelji, na usklađivanje obiteljskih i radnih odgovornosti, na unapređivanje vještina rješavanja sukoba i slično. Osiguranje mogućnosti za uključivanje u različite programe podrške organizirane od strane poslodavca, pruža priliku zaposlenicima da osjete pozitivno ozračje podrške koje im tvrtka nudi.

Fan i suradnici (2022.) proveli su istraživanje u ovom području u Kini na 703 ispitanika koji su odgovarali u anketi na pitanja vezana uz radne uvjete (rad od kuće i rad u prostoru poslodavca) i provođenje *'family friendly'* politike u poslovnom okruženju (potpora kućanstvu, supervizor koji je usmjeren na obitelj, financijska dobit i plaćeni dopust). Rezultati su pokazali da su poslovne politike prilagođene potrebama obitelji djelotvornije u uvjetima rada od kuće nego u uvjetima rada u prostoru poslodavca. Nadalje, pokazalo se da zaposlenici doživljavaju usluge potpore kućanstvu i financijsku dobit najkorisnijim za balansiranje radne i obiteljske uloge u uvjetima rada od kuće. Također, potvrđeno je da preferencije zaposlenika o vrsti poslovne politike koja se primjenjuje na poslu ovise o njihovom osobnom identitetu i radnim uvjetima.

Još jedan primjer istraživanja koje ukazuje na povezanost između poslovnih politika usmjerenu na obitelj i usklađivanje radne i obiteljske uloge u okolnostima rada od kuće je istraživanje koje su proveli Chambel i suradnici (2022.). Naime, u navedenom istraživanju potvrđena je hipoteza da ponašanja nadređenih koji podupiru obiteljsku politiku imaju pozitivan utjecaj na balansiranje obiteljske i poslovne uloge zaposlenika, a samim time i na dobrobit zaposlenika. Pokazalo se da je opisani pozitivan utjecaj uvjetovan intenzitetom zahtjeva radnog mjesta.

Unatoč većini radova koji ukazuju na pozitivni utjecaj *'family friendly'* politike na rad od kuće, treba napomenuti da postoje i istraživanja u kojima nije potvrđeno da organizacijski kontekst posla ublažava obiteljski i radni sukob u uvjetima rada od kuće. Primjerice, u istraživanju van der Lippe i Lippényi (2020.) prilikom usporedbe međudjelovanja rada od kuće s faktorima organizacije na poslu (podrška supervizora, idealna radnička kultura i angažman suradnika), nije potvrđena međuovisnost rada od kuće i analiziranih organizacijskih čimbenika posla. Dakle, ovo područje je svakako važno i dalje dodatno istraživati i u budućim istraživanjima.

Na kraju treba reći da su u posljednjih nekoliko godina, u uvjetima pandemije COVID-19, različiti autori ponudili praktične smjernice za poslodavce kako da olakšaju svojim zaposlenicima rad od kuće. Primjerice, Parent-Lamarche i Boulet (2021.) ističu da se ravnoteža poslovnog i privatnog života kod zaposlenika koji rade od kuće može poticati kroz razgovor nadređenih sa zaposlenicima o njihovim radnim

i životnim prioritetima te kroz ugrađivanje tih prioriteta sa službenom politikom tvrtke, stvarajući tako poticajnu kulturu tvrtke. Nadalje, opterećenje se može smanjiti tako da se zaposlenicima koji rade na daljinu osiguraju odgovarajuće stanke u radu te da im se omogući dostupnost različitih programa podrške (npr razgovor s psihologom) kako bi se lakše nosili sa stresorima. Bitno je i educirati zaposlenike o važnosti stvaranja dnevnih rutina (gašenje računala, povremeno odmicanje od stola), održavanju organiziranosti (vođenje popisa obaveza, postavljanje alarma za praćenje vremena), izbjegavanju učestalog obavljanja različitih poslova odjednom (davanje prioriteta sastancima, provjeravanje e-pošte u određeno vrijeme tijekom dana umjesto kontinuirano) te o važnosti brige o sebi (pravilna prehrana, dovoljno sna, vježbanje) (Parent-Lamarche i Boulet, 2021.).

## 7. ZAKLJUČAK

U ovom preglednom radu predstavljene su teorijske i istraživačke spoznaje o izazovima usklađivanja radne i obiteljske uloge kod roditelja koji rade od kuće. Posljednjih nekoliko godina svjedočimo naglom porastu rada od kuće. Ovakav oblik rada se u periodu pandemije COVID-19 nametnuo kao prikladan organizacijski oblik za mnoge zaposlenike te je kao takav zadržan na mnogim radnim mjestima i nakon pandemije.

Dosadašnja iskustava i istraživanja pokazuju da rad od kuće ima svoje prednosti i nedostatke. Neki od roditelja izvijestili su o zadovoljstvu fleksibilnim uvjetima rada i o dobrom usklađivanju zahtjeva posla i obitelji prilikom rada od kuće, dok drugi ističu da se kod rada od kuće susreću s problemima socijalne izoliranosti, manjka supervizije i podrške kolega, osjećajem beznađa te nedostatka granice između posla i obitelji.

Negativne posljedice rada od kuće vidljive su u području mentalnog i tjelesnog zdravlja roditelja koji rade od kuće čija je svakodnevna životna rutina sa sobom donijela lošije prehrambene navike, tjeskobu, brigu, stres i povećanje sjedilačkog načina života (Majumdar i sur., 2020.).

Usporedba doživljaja roditelja koji rade od kuće o tome koja sfera obiteljskog ili poslovnog života više pati u navedenim okolnostima, pokazuje da većina roditelja smatra da više pati obiteljski život (Križan, 2020.). Veću usmjerenost roditelja na udovoljavanje zahtjevima posla u odnosu na zahtjeve obitelji moguće je povezati s naglašenom potrebom za zadržavanjem prihoda koji su nužni za cjelokupno funkcioniranje obitelji.

Kada su u pitanju rodne razlike, većina istraživanja pokazuje da u uvjetima rada od kuće posebno dolaze do izražaja razlike u opterećenosti radnim i obiteljskim obavezama kod žena i muškaraca. Majke koje rade od kuće u odnosu na očeve spremnije su na sebe preuzeti većinu obiteljskih zahtjeva te nastoje u većoj mjeri prilagoditi svoj radni raspored potrebama obitelji. Posebno uočljiva diskrepancija između očeva i majki koji rade od kuće primijećena je u pogledu uključenosti u školovanje djece na daljinu za vrijeme pandemije COVID-19.



Rezultati istraživanja pokazuju da roditelja iskazuju ambivalentne stavove u pogledu utjecaja rada na daljinu na kvalitetu roditeljstva i odnos s djecom. S jedne strane, ističu zadovoljstvo zbog mogućnosti provođenja više vremena s djecom, no s druge strane izvještavaju o doživljaju pojačanog stresa zbog povećanih zahtjeva i teškoća s usklađivanjem poslovnih zadataka sa obavezama oko skrbi za djecu, posebice u kontekstu školovanja djece od kuće.

Što se tiče utjecaja rada od kuće na dinamiku partnerskih odnosa, zamijećeno je da rad od kuće donosi više prilika za međusobne interakcije partnera što stvara više prilika i za češće sukobljavanje, ali i za provođenje više vremena u razgovoru i drugim zajedničkim aktivnostima što u konačnici može doprinijeti boljoj kvaliteti partnerskih odnosa.

Različita istraživanja ukazala su i na pozitivnu povezanost između uspješnosti balansiranja obiteljske i radne uloge kod rada od kuće s provođenjem *'family friendly'* politike poslodavca, no još uvijek nije dovoljno istraženo na koji način zaposlenici različitih struka i različitih vrsta poslovnih politika usmjerenih na obitelj, usklađuju svoje poslovne i obiteljske zahtjeve u uvjetima rada od kuće.

Sumiranjem svega navedenog može se zaključiti da su implikacije rada od kuće na cjelokupnu obiteljsku dinamiku i teškoće usklađivanja radne i obiteljske uloge, postale predmet brojnih recentnih istraživanja, no dobiveni rezultati nisu jednoznačni niti dovoljno sveobuhvatni. Navedeno upućuje na potrebu daljnjeg istraživanja ove aktualne teme kako bi se u budućnosti s većom sigurnošću moglo govoriti o ishodima koji ovakav model rada ima za obitelj, poslodavce i zaposlenike koji rade od kuće te da bi se moglo zaključiti donosi li on više prednosti ili teškoća u odnosu na rad na radnom mjestu u prostoru poslodavca.

Provođenje i praćenje rezultata ovakvih istraživanja važna je za struku socijalnog rada radi dobivanja detaljnijih uvida u izazove s kojima se susreću suvremene obitelji u okolnostima sve češćeg rada od kuće te radi implementacije istraživačkih nalaza u razvoj programa podrške za roditelje koji se susreću s teškoćama balansiranja radne i obiteljske uloge.

## 8. LITERATURA

1. Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: Does national context matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90-100.
2. Arlie, R. H. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79-97.
3. Aurer Jezerčić, I. & Aurer Jezerčić (ur.), I. (2020). Sigurnost i zaštita na radu: Smjernice za prilagodbu radnog mjesta za rad od kuće. *Kemija u industriji*, 69 (9-10 (special issue)), 590-594. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/244376> (10.06.2023.)
4. Barbieri, B.; Balia, S.; Sulis, I.; Cois, E.; Cabras, C.; Atzara, S., De Simone, S. (2021.) Don't Call It Smart: Working From Home During the Pandemic Crisis. *Front Psychol.* 12:741585. doi: 10.3389/fpsyg.2021.741585
5. Barone Gibbs, B., Kline, C. E., Huber, K. A., Paley, J. L., & Perera, S. J. O. M. (2021). Covid-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occupational Medicine*, 71(2), 86-94.
6. Blekić, F. (2022). *Odnos rada na daljinu sa sagorijevanjem, socijalnom podrškom i suočavanjem sa stresom* (Diplomski rad). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija. Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:111:597366> (20.06.2023.)
7. Breideband, T; Talkad Sukumar, P.; Mark, G.; Caruso, M.; D'Mello, S. & D. Striegel, A. (2022.). Home-Life and Work Rhythm Diversity in Distributed Teamwork: A Study with Information Workers during the COVID-19 Pandemic. *Proc. ACM Hum.-Comput. Interact.* 95(6), 1-23. Preuzeto s <https://doi.org/10.1145/3512942> (24.06.2023.)
8. Britvić, D. (2010). Obitelj i stres. *Medicina Fluminensis: Medicina Fluminensis*, 46(3), 267-272.

9. Budhrani, K., Martin, F., Malabanan, O., & Espiritu, J. L. (2021). How did parents balance it all? Work-from-home parents' engagement in academic and support roles during remote learning. *Journal of Online Learning Research*, 7(2), 153-184.
10. Carvalho, M., & Matias, M. (2023). Parental exhaustion during COVID-19 pandemic: links to relationship outcomes and dyadic coping. *Current Psychology*, 1-11. Preuzeto s <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04658-2> (15.07.2023.)
11. Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020.). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*. 11, 1-11
12. Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.
13. Čudina Obradović, M. & Obradović, J. (2006): *Psihologija braka i obitelji*, Zagreb: Golden Marketing - Tehnička knjiga.
14. Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human relations*, 72(12), 1843-1868.
15. Dex, S., & Scheibl, F. (2001). Flexible and family-friendly working arrangements in UK-based SMEs: Business cases. *British journal of industrial relations*, 39(3), 411-431.
16. Dos Santos, I. N., Pernambuco, M. L., da Silva, A. M. B., de Andrade Ruela, G., & de Oliveira, A. S. (2021). Association between musculoskeletal pain and telework in the context of the COVID 19 pandemic: an integrative review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 19(3), 342.
17. Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J. A., & Stritzel, H. (2021). Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic: Implications for

- Domestic Inequality in the United States. *Gender & Society*, 35(2), 194–205. Preuzeto s <https://doi.org/10.1177/08912432211001301> (05.08.2023.)
18. Europa.eu (2018.). Family-friendly workplaces. Preuzeto s: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8137&furtherPublications=yes> (15.07.2023.)
19. Eurostat (2021). How usual is it to work from home? Pribavljeno s adrese: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> (29.05.2023.)
20. Eurostat (2022.) Rise in EU population working from home. Pribavljeno s adrese: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1> (29.05.2023.)
21. Fan, W., & Moen, P. (2022). Working more, less or the same during COVID-19? A mixed method, intersectional analysis of remote workers. *Work and Occupations*, 49(2), 143-186.
22. Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
23. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 723-729.
24. Garrote Sanchez, D., Gomez Parra, N., Ozden, C., Rijkers, B., Viollaz, M., & Winkler, H. (2021). Who on earth can work from home?. *The World Bank Research Observer*, 36(1), 67-100.
25. Gjurić, H., Šimunić, A., & Gregov, L. (2014). Konflikt radne i obiteljske uloge kod zaposlenih bračnih drugova: važnost usklađenosti stava prema bračnim ulogama. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 23(4), 641-659.

26. Goldberg, A. E., McCormick, N., & Virginia, H. (2021). Parenting in a pandemic: Work–family arrangements, well-being, and intimate relationships among adoptive parents. *Family Relations*, 70(1), 7-25.
27. Graham, M., Weale, V., Lambert, K.A., Kinsman, N., Stuckey, R., Oakman, J. (2021.). Working at Home: The Impacts of COVID 19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities. *J Occup Environ Med.*, 63(11):938-943.
28. Greenhaus, J. H. (2008). Innovations in the study of the work-family interface: introduction to the special section. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 343-348.
29. Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class?. *Social science & medicine*, 54(5), 783-798.
30. Günther-Bel, C., Vilaregut, A., Carratala, E., Torras-Garat, S., & Pérez-Testor, C. (2020). A mixed-method study of individual, couple, and parental functioning during the state-regulated COVID-19 lockdown in Spain. *Family process*, 59(3), 1060-1079.
31. Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.
32. Islam, A. ( 2021.). Two hours extra for working from home: Reporting on gender, space, and time from the Covid-field of Delhi, India. *Gender, Work & Organization* 28 (S2), 405-414.
33. Križan, M. (2020). *Rad na daljinu i usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge u vrijeme pandemije COVID-19* (Diplomski rad). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet. Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:926629> (10.05.2023.)
34. Laklija, M. i Dobrotić, I. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (1), 45-63.

35. Lantsoght, E. O., Tse Crepaldi, Y., Tavares, S. G., Leemans, K., & Paig-Tran, E. W. (2021). Challenges and opportunities for academic parents during COVID-19. *Frontiers in psychology, 12*, 3353.
36. Loezar-Hernández, M., Briones-Vozmediano, E., Ronda-Pérez, E., & Otero-García, L. (2023). Juggling during Lockdown: Balancing Telework and Family Life in Pandemic Times and Its Perceived Consequences for the Health and Wellbeing of Working Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(6), 4781.
37. Lyttelton, T., Zang, E., Musick, K. (2023.). Parents' work arrangements and gendered time use during the COVID-19 pandemic. *Jurnal of Marriage & Family, 85* (2), 657-673.
38. Majumdar, P., Biswas, A., & Sahu, S. (2020). COVID-19 pandemic and lockdown: cause of sleep disruption, depression, somatic pain, and increased screen exposure of office workers and students of India. *Chronobiology international, 37*(8), 1191-1200.
39. Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment, 18*(3), 196-211.
40. Manzo, L. K. C., & Minello, A. (2020). Mothers, childcare duties, and remote working under COVID-19 lockdown in Italy: Cultivating communities of care. *Dialogues in Human Geography, 10*(2), 120–123.
41. Mendonça, I., Coelho, F., Ferrajão, P., & Abreu, A. M. (2022). Telework and mental health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(5), 2602.
42. Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., & Iolascon, G. (2020). Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. *International journal of environmental research and public health, 17*(17), 6284.

43. Obradović, J., & Čudina-Obradović, M. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 131-145.
44. Olson, M. H., & Primps, S. B. (1984). Working at home with computers: Work and nonwork issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97-112.
45. Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *SSRN*. Preuzeto s <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597> (12.05.2023.).
46. Parent-Lamarche, A., & Boulet, M. (2021). Employee well-being in the COVID-19 pandemic: The moderating role of teleworking during the first lockdown in the province of Quebec, Canada. *Work*, 70(3), 763-775.
47. Pratt, J. H. (1984). Home teleworking: A study of its pioneers. *Technological forecasting and social change*, 25(1), 1-14.
48. Ruppner, L., & Huffman, M. L. (2014). Blurred Boundaries: Gender and Work–Family Interference in Cross-National Context. *Work and Occupations*, 41(2), 210–236.
49. Rymaniak, J., Lis, K., Davidavičienė, V., Pérez-Pérez, M., & Martínez-Sánchez, Á. (2021). From Stationary to Remote: Employee Risks at Pandemic Migration of Workplaces. *Sustainability*, 13(13), 7180. Preuzeto s <https://doi.org/10.3390/su13137180> (26.06.2023.).
50. Sočo, M., & Keresteš, G. (2011). Roditeljsko ponašanje zaposlenih roditelja: povezanost s objektivnim obilježjima posla i subjektivnim doživljajem odnosa roditeljske i radne uloge. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 20(3 (113)), 647-669.
51. Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668.
52. Surányi, R. (2021). Gaining trust and remaining mentally sane while working from home: The importance of the employee wellbeing. *Intersections. East*

*European Journal of Society and Politics*, 7(3), 223–240. Preuzeto s <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v7i3.786> (10.08.2023.)

53. Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*, 11(11), 3067. Preuzeto s <https://doi.org/10.3390/su11113067> (13.06.2023.).

54. Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 12-15.

55. UNICEF (2020.) Family-friendly workplaces. Policies and Practices to Advance Decent Work in Global Supply Chains. Preuzeto s: <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-workplaces-policies-and-practices-advance-decent-work-global-supply> (14.06.2023.)

56. Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.

57. Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, SK (2021.). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Appl Psychol.* 70 (1) 16-59.

58. Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181.

59. Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504–531. Preuzeto s <https://doi.org/10.1177/00197939221148716> (10.06.2023.)

60. Zakon o radu, Narodne novine, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22. Posjećeno 25.05.2023. na stranici: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>



PRILOG:

Grafički prikaz 2: Zastupljenost zaposlenih na daljinu u radnoj snazi Velike Britanije od 1981.- 2015. (Felstead i Henseke, 2017.: pribavljeno s adrese <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12097>- 25.05.2023.)

Grafički prikaz 2: Zastupljenost zaposlenih na daljinu u različitim europskim zemljama u 2020. (Eurostat, 2021.: pribavljeno s adrese <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>- 30.05.2023.)