

MAJČINSTVO I KARIJERA: DINAMIKA USKLAĐIVANJA OBITELJSKIH I PROFESIONALNIH ULOGA U SUVREMENOM DRUŠTVU

Prof. dr. sc. Jasminka Zloković¹¹², Filozofski fakultet u Rijeci

Prof. dr. sc. Anita Zovko¹¹³, Filozofski fakultet u Rijeci

Valnea Siljan, bacc. paed.¹¹⁴, Filozofski fakultet u Rijeci

Sažetak: U posljednjih nekoliko desetljeća došlo je do intenzivnog transformacijskog procesa unutar obitelji. Tradicionalni patrijarhalni model, u kojem je otac bio pater familias i primarni ekonomski oslonac obitelji, dok je majka bila primarno posvećena kućanstvu i odgoju djece, ustupa mjesto modelu dvohraniteljske obitelji. U tom kontekstu, žena preuzima aktivnu ulogu u sferi rada, dok se istovremeno očekuje ravnopravna raspodjela kućanskih i roditeljskih obveza između oba roditelja. Ipak, u suvremenom svijetu i dalje su prisutne društvene norme koje perpetuiraju uvjerenje da bi žene, unatoč profesionalnim ambicijama, primarno trebale težiti ostvarenju majčinske uloge. Uloga majke u svakom je društveno-povijesnom razdoblju imala različito određenje, a u suvremenom društvu postala je kompleksnija nego ikad prije. Perspektive globalizma i digitalizma nerijetko promoviraju idealiziranu sliku „supermajke“ – žene koja uspješno usklađuje karijeru, majčinske i supružničke obveze, vođenje domaćinstva, društvenu emancipaciju, fizičku spremnost i atraktivnost te ženstvenost, čime se stvara zahtjevan i nerealističan obrazac savršenstva koje žene „moraju“ ispuniti. Medijski narativi dodatno perpetuiraju ovaj ideal, često ne uzimajući u obzir stvarne životne uvjete, čime stvaraju snažan osjećaj krivnje kod žena koje nastoje balansirati profesionalni i obiteljski život, često bez odgovarajuće institucionalne i društvene podrške. U takvim okolnostima, žene se suočavaju s dilemom između „odgađanja“ obitelji radi karijere ili profesionalnih ambicija radi obiteljskih obveza. Ovaj rad nastoji odgovoriti na pitanje je li moguće postići ravnotežu između dvostruke uloge koju žene danas preuzimaju. Cilj ovog rada jest pružiti dublji teorijski uvid u suvremene izazove s kojima se žene suočavaju u pokušaju usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života, te analizirati kako društvene, ekonomske i političke okolnosti oblikuju njihovu ulogu u obitelji i na tržištu rada.

Ključne riječi: majčinstvo, obitelj, karijera, posao, poduzetništvo

Uvod

Kroz povijest, žene su često zauzimale sekundarni status u društvenim strukturama koje su bile pod dominacijom muškaraca. No, ta je paradigma postupno počela slabiti pod utjecajem dugotrajnih feminističkih pokreta, društvenih i gospodarskih promjena te promjenama u obiteljskom funkcioniranju, koji su težili uspostavi ravnopravnosti žena i muškaraca u njihovim pravima, mogućnostima i životnim prilikama. Ova društvena transformacija, koja je uključivala oslobađanje žena od tradicionalne ovisnosti o muškarcima, rezultirala je porastom broja visokoobrazovanih, zaposlenih i društveno emancipiranih žena. Posljedično, došlo je do redefiniranja uloge žene u obitelji, ali i u širem društvenom kontekstu. Žene su postale ravnopravne sudionice na tržištu rada, što je dovelo do porasta broja "obitelji dvostruke karijere" ili "dvohraniteljskih obitelji". Iako se povećao

¹¹² jasminka.zlokovic@ffri.uniri.hr

¹¹³ anita.zovko@ffri.uniri.hr

¹¹⁴ vsiljan@uniri.hr

opseg poslova koje žene obavljaju izvan kuće, obim kućanskih obaveza koje su tradicionalno obavljale nije se smanjio. Prema izvješću OECD-a iz 2019. godine o neplaćenom kućanskom radu, žene diljem svijeta nastavljaju obavljati većinu kućanskih i obiteljskih obaveza, što uključuje kućanske poslove, skrb o djeci, supružnicima i starijim članovima obitelji. Iako su žene postale ravnopravne sudionice na tržištu rada, raspodjela kućanskih obaveza ostala je disproporcionalna, s time da žene provode gotovo tri puta više vremena na neplaćenom kućanskom radu od muškaraca (OECD, 2019). Ova neravnoteža u podjeli kućanskih zadataka stavlja žene u nepovoljan položaj u pokušajima usklađivanja profesionalnog života i obiteljskih obaveza, što još uvijek negativno utječe na njihove mogućnosti napredovanja na radnom mjestu i ostvarivanja ravnoteže između karijere i privatnog života.

S obzirom na sve veći broj žena koje danas odlučuju izgraditi vlastiti profesionalni put kroz uspješnu karijeru, podaci Državnog zavoda za statistiku (DZS) ukazuju na izraženiji trend odgađanja majčinstva, kao i na smanjenje broja žena koje biraju usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obaveza. Kao društvo, svjedočimo negativnom prirodnom prirastu te postupnom povećanju dobi majki pri rođenju prvog djeteta. Primjerice, 2004. godine majke u dobi od 30 do 34 godina rodile su 9 740 djece, u dobi od 35 do 39 godina 3 838, od 40 do 44 godina 747, dok su majke starije od 45 godina rodile ukupno 22 djece. U usporedbi s 2023. godinom, brojke pokazuju značajan porast u starijim dobnim skupinama - majke u dobi od 30 do 34 godine rodile su 10 927 djece, u dobi od 35 do 39 godina 6 339, od 40. do 44. godine 1 478, a majke s 45 i više godina ukupno 99 djece. U usporedbi s prethodnom godinom (2022.), tijekom 2023. evidentiran je pad broja živorođene djece za značajnih 1 730 novorođenčadi (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2024). Valja imati na umu da je odluka o roditeljstvu rezultat složene interakcije osobnih, društvenih i strukturalnih čimbenika. Iako individualne pretpostavke i kulturne norme imaju značajnu ulogu, posebnu pozornost potrebno je usmjeriti na političko-ekonomski kontekst, odnosno na razinu institucionalne podrške, radno-pravnu sigurnost, rodnu ravnopravnost, dostupnost stambenih i socio-ekonomskih resursa te sveukupnu reguliranost sustava koji posredno ili neposredno oblikuju uvjete za donošenje odluke o roditeljstvu.

Premda usklađivanje očinstva i profesionalnih obaveza također predstavlja značajan aspekt roditeljstva, u ovom će se radu posebno analizirati uloga majki u balansiranju između zahtjeva majčinstva i profesionalne karijere. Naime, balansiranje između obiteljskih i profesionalnih uloga predstavlja kompleksan izazov s kojim se suočavaju mnoge žene, a naročito majke koje nastoje ostvariti ravnotežu između odgoja djece i karijernih ambicija. S obzirom na to, cilj ovog rada je odgovoriti na nekoliko ključnih pitanja: *Na koji način žene uspijevaju balansirati svoju majčinsku i profesionalnu ulogu?*, *Kako društvene norme i rodna očekivanja oblikuju iskustva majki u profesionalnom okruženju?*, *Kakvu podršku (ili prepreke) pružaju radna mjesta ženama koje nastoje razvijati svoju karijeru, a pritom ispunjavaju zahtjeve majčinske uloge?* te *Postoji li razlika u profesionalnom napredovanju između žena koje su majke i onih koje to nisu?*. U istraživanju ovih pitanja, rad će se temeljiti na teorijskom pregledu relevantne literature koja analizira dinamiku usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obaveza žena, uključujući mogućnosti i izazove koji proizlaze iz tog procesa. Također, istražit će se kako radni uvjeti i organizacijska kultura mogu olakšati (ili otežati) ženama njihovu “dvostruku smjenu”.

Majčinstvo - društvena nagrada ili kazna?

U svakodnevnom diskursu majčinstvo se često opisuje kao „*najljepši, ali i najteži posao na svijetu*“. Majčinstvo ne podrazumijeva isključivo biološki čin rađanja, već se također promatra kao socijalni konstrukt koji uključuje odgovornost za skrb, njegu i odgoj djeteta. Pojam majčinstva tradicionalno je povezan s vrijednostima poput ljubavi, topline, zaštite i emocionalne podrške, koje majka pruža kao primarni odgojitelj djeteta (Kušević, 2012). Kako ističe Vrcelj (2019: 111), „etika brige za vlastito dijete i o vlastitom djetetu, kao i brige za širu društvenu zajednicu, bitno je obilježje majčinstva“, čime se dodatno naglašava njegova šira društvena dimenzija.

Suvremeno društvo pred majke postavlja vrlo ambiciozne i često nerealne zahtjeve koji snažno oblikuju njihovu svakodnevnicu i način na koji percipiraju svoju ulogu. Mediji i društvene mreže, više nego ikad prije, diktiraju standarde koji oblikuju **identitet majki**. U javnom diskursu često su

prikazane kao "super-mame" koje uspješno balansiraju uloge izvrsnih majki, uspješnih supruge, domaćica, rekreativki, sportašica i poslovnih žena. Takvi standardi postavljaju gotovo nemoguće kriterije, čime stvaraju dodatni pritisak i osjećaj nedostatnosti kod žena. Osim što oblikuju sliku idealne majke, društvo nameće i vrlo specifična očekivanja vezana uz vrijeme kada bi žena trebala postati majka. Majčinstvo se i dalje smatra ključnim dijelom identiteta "prave žene", što dodatno stvara pritisak na žene da se uklape u određene obrasce roditeljstva. Žene koje ne postanu majke do kraja svoje reproduktivne dobi često se suočavaju s negativnim stereotipima, percipiraju ih kao sebične ili nepouzdanice, što ih marginalizira u društvenim okvirima. Također, one koje rode "vrlo rano ili vrlo kasno" — prije 20. ili nakon 40. godine — često su označene kao "*wrong aged mothers*", što pokazuje koliko su društvena očekivanja uska i rigidna (Luomala, 2018).

Navedeni pritisci nisu novi fenomen. Povijesno gledano, filozofi poput Rousseaua žene su percipirali prvenstveno kroz prizmu majčinstva: kao prve njegovateljice i učiteljice svoje djece, čije bi obrazovanje trebalo biti podređeno potrebama muškarca. Friedrich Fröbel, začetnik ideje vrtića, također je ženi priznao pravo na obrazovanje, ali samo kako bi bila bolja odgajateljica — ne radi vlastite emancipacije, već radi zdravog razvoja djece. Smatrao je da su žene biološki predodređene za ljubav i nježnost, no vjerovao je da bez stručne pomoći te emocije neće biti ispravno izražene. S druge strane, John Stuart Mill zagovarao je ideju da podčinjenost žena nije posljedica biologije, već društvenih konstrukcija. On ističe kako upravo majke, kroz odgoj svoje djece, imaju potencijal da svojim djelovanjem mijenjaju društvene norme i pridonose emancipaciji budućih generacija djevojčica (Vrcelj, 2019). Luomala (2018) ističe da majčinstvo utječe na sve žene, neovisno o tome imaju li djecu ili ne. Na tržištu rada, žene do četrdesete godine života često se percipiraju kao potencijalne majke, što ih stavlja u nepovoljnu poziciju jer se doživljavaju kao "rizik" za poslodavce. Iako bi majčinstvo trebalo biti osobni izbor, u mnogim kulturama ono ostaje društvena norma, čime se dodatno komplicira situacija za one koje ne zadovoljavaju ta očekivanja.

S druge strane, za žene koje postanu majke, društveni pritisci ne prestaju. Prema teoriji privrženosti, čvrsta emocionalna veza između majke i djeteta formira se već u prenatalnom razdoblju, što kod mnogih majki izaziva **osjećaj krivnje** kada se moraju odvojiti od djeteta radi profesionalnih obveza ili osobnih potreba. Ovaj osjećaj krivnje često nema temelja u stvarnim povredama, već je rezultat unutarnjih percepcija mogućih posljedica njihovih izbora (Elvin-Nowak, 1999). Tako krivnja postaje svakodnevni, često iracionalni pratilac majčinskog iskustva.

U tom kompleksnom spletu povijesnih utjecaja, kulturnih normi i suvremenih društvenih pritisaka, jasno je da percepcija majčinstva i dalje igra ključnu ulogu u oblikovanju ženskog identiteta. Istodobno, mijenjajući načine na koje odgajaju svoju djecu, majke danas imaju moć oblikovati društvene vrijednosti budućih generacija, u skladu s idejama koje su još u 19. stoljeću promicali mislioci poput Johna Stuarta Milla.

Majke na tržištu rada - izazovi i prilike u suvremenom radnom okruženju

U suvremenom radnom okruženju, ravnoteža između poslovnog i privatnog života postala je ključno pitanje koje izravno utječe na produktivnost, zadovoljstvo i angažman zaposlenika. Istraživanja pokazuju da zaposlenici koji uspješno usklađuju poslovne i obiteljske obveze postižu bolje radne rezultate, dok narušena ravnoteža između tih sfera dovodi do sukoba koji štetno utječu ne samo na zaposlenike i njihove obitelji, već i na učinkovitost organizacija (Greenhaus i Beutell, 1985). Ove složene dinamike, zajedno s njihovim uzrocima i posljedicama, danas se proučavaju u okviru koncepta poznatog kao **radno-obiteljsko sučelje** (eng. *work-family interface*). Sukobi mogu djelovati u oba smjera – od posla prema obitelji (eng. *work-to-life*) i obrnuto (eng. *life-to-work*), a jedan od najvećih izazova ostaje upravo uspješno usklađivanje ovih dviju dimenzija (Obradović i Čudina-Obradović, 2000). Grzywacz i Marks (2000) razlikuju četiri oblika međudjelovanja između posla i obitelji: pozitivan i negativan utjecaj zaposlenja na obiteljski život te pozitivan i negativan utjecaj obiteljskih obveza na posao. Ovaj okvir za razumijevanje odnosa između profesionalnog života i obiteljskih obveza postaje još složeniji u svjetlu suvremenih društvenih i ekonomskih promjena. Naime, povećanje broja zaposlenih žena i promjene u obiteljskim strukturama stvorili su nove izazove za

postizanje ravnoteže između tih dviju sfera života (Webber i sur., 2010). U tom kontekstu, ovisno o razini profesionalnog angažmana žene, možemo razlikovati tri osnovna tipa obiteljskih okruženja: obitelj s domaćicom, obitelj u kojoj žena radi iz financijske potrebe te obitelj u kojoj je žena usmjerena na razvoj karijere (Orbuch i Cuester, 1995 prema Obradović i Čudina-Obradović, 2000).

Za žene, osobito majke, usklađivanje radnih i obiteljskih obveza postaje složenije zbog rodni normi i društvenih očekivanja, koja često rezultiraju nerazmjernim teretima u oba aspekta života. Majčinstvo, iako važno društveno i biološko iskustvo, u mnogim slučajevima dovodi do smanjenja profesionalnih prilika, nižih plaća i karijernih prepreka, što je poznato kao **kazna majčinstva** (eng. *motherhood penalty*) (Anderson i sur., 2003; Budig i England, 2001 prema Kahn i sur., 2014). Istraživanja ukazuju na to da majke, osobito one na nižim radnim pozicijama, doživljavaju smanjenje plaća i profesionalnih prilika, dok visokoobrazovane i kvalificirane žene također nailaze na prepreke zbog obiteljskih obveza (Evertsson i Breen, 2008; Wilde, Batchelder i Ellwood, 2010 prema Bowyer i sur., 2022). Strukturalne prepreke često dovode do toga da žene, posebno u nuklearnim obiteljima s malom djecom i bez adekvatne socijalne podrške, privremeno napuštaju tržište rada, prelaze na skraćeno radno vrijeme ili smanjuju svoje profesionalne ambicije, što dugoročno negativno utječe na njihove karijerne mogućnosti (Torres i sur., 2024; Whittington, 2019; Lucifora i sur., 2021). Nadalje, istraživanja pokazuju da žene koje zbog majčinstva ili planiranja obitelji odluče prekinuti školovanje, izbivati s tržišta rada ili birati fleksibilnija zanimanja, ostvaruju manji profesionalni uspjeh u odnosu na žene koje ostaju u kontinuiranom zaposlenju, koriste prilike za napredovanje i nastavljaju ulagati u karijeru (Aisenbrey, Evertsson i Grunow, 2009; Anderson, Binder i Krause, 2003; Baum, 2002; Gangl i Ziefle, 2009; Jacobsen i Levin, 1995 prema Kahn i sur., 2014). Van Gasse i Mortelmans (2020) usmjerili su se na iskustva samohranih majki koje pokušavaju uskladiti obiteljske obaveze s poslovnim životom. Na temelju analize 202 dubinska intervjua provedenih sa samohranim majkama u Belgiji, identificirali su četiri različite perspektive o tome kako se te žene nose sa stresom majčinske uloge i financijskim pritiscima: **reinterpretirano majčinstvo**, **simbioza posla i obitelji**, **majčinstvo usmjereno na karijeru** te **sukob posla i obitelji**. Zaključili su da se stavovi samohranih majki prema ravnoteži između posla i obitelji mogu objasniti kroz razinu **fleksibilnosti ili krutosti**, bilo u njihovim shvaćanjima majčinske uloge, bilo u radnom okruženju. Pritom je utvrđeno da produženo radno vrijeme i izostanak partnera s kojim bi dijelile kućanske obaveze dodatno pojačavaju sukob između poslovnih i privatnih zahtjeva, osobito s aspekta radnih obaveza.

Dugoročno, način na koji žene provode vrijeme dok su izvan tržišta rada može znatno utjecati na njihov kasniji profesionalni položaj. Ako to razdoblje iskoriste za dodatno obrazovanje ili stručno usavršavanje, smanjuje se negativan utjecaj na njihove prihode. Suprotno tome, prekidi u karijeri bez zaposlenja i bez ulaganja u obrazovanje dodatno povećavaju razliku u plaćama u usporedbi sa ženama bez djece (Staff i Mortimer, 2012). Također, odgoda majčinstva nakon adolescencije može donijeti mjerljive profesionalne koristi – svaka godina odgođenog majčinstva povećava prihode za 9 %, radno iskustvo za 6 %, a prosječnu plaću za 3 % (Miller, 2011).

Iako društvene norme postaju liberalnije, mnoge žene i dalje smatraju da im majčinstvo predstavlja prepreku za profesionalni napredak (Torres i sur., 2024). U zemljama poput Švedske, Danske i Finske razvijene su obiteljske politike koje omogućuju fleksibilnost i smanjuju stigmatu majki koje rade, čime im se otvaraju bolje profesionalne prilike, smanjuje stres i povećava životno zadovoljstvo (Kossek i Lambert, 2005 prema Mušura i sur., 2013). Nažalost, u Hrvatskoj obiteljska politika još nije dovoljno razvijena da u potpunosti podrži žene u usklađivanju obiteljskih i poslovnih obveza, što dodatno otežava njihovu poziciju na tržištu rada (Avellar i Smock, 2003; Budig i England, 2001). Socijalni pritisci, nerealna očekivanja i **osjećaj odgovornosti prema obitelji** često tjeraju žene da žrtvuju karijeru radi obiteljskih obveza, što poslodavce stavlja pred izazov kako osigurati okruženje koje podržava ravnotežu između posla i života. Politike poput fleksibilnog radnog vremena, podrške u obiteljskim obvezama i inkluzivnih organizacijskih kultura mogu povećati zadovoljstvo zaposlenica, smanjiti fluktuaciju i poboljšati organizacijske performanse (McDonald i Bradley, 2005; Ford i sur., 2007 prema Mušura i sur., 2013). Iako zakonski okviri u mnogim zemljama formalno omogućuju usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza, presudno je pitanje osjećaju li se žene doista osnaženo i dovoljno podržano da ta prava u praksi i ostvaruju. Osnaživanje majki na tržištu rada zahtijeva

koordinirane promjene u organizacijskim praksama, zakonodavstvu i društvenim normama kako bi im se omogućilo da istovremeno ostvaruju profesionalni uspjeh i zadovoljavaju obiteljske potrebe.

Usprkos izazovima na profesionalnom planu, istraživanja sugeriraju da zaposlenost majki može imati niz **pozitivnih učinaka na razvoj djece**. Hsin i Felfe (2014) otkrili su da djeca zaposlenih majki, iako provode manje vremena s njima, to vrijeme koriste za aktivnosti koje pozitivno utječu na njihov razvoj. Zaposlene majke često provode strukturirano i edukativno vrijeme s djecom, čitajući im, igrajući se ili pomažući im pri učenju, čime doprinose njihovom intelektualnom razvoju i oblikovanju pozitivnih ponašajnih obrazaca. Tako zaposlenost majke ne znači nužno smanjenje kvalitete odgoja, već naprotiv – kvaliteta tog vremena kompenzira manjak kvantitete. Nadalje, Brooks-Gunn i sur. (2010) pokazali su da zaposlenost majke u prvoj godini života djeteta nije povezana s negativnim utjecajem na njegov kognitivni, socijalni i emocionalni razvoj. To se djelomično objašnjava višim primanjima majke, boljim kućnim odgojnim okruženjem i pristupom kvalitetnim ustanovama ranog odgoja. Štoviše, zaposlenost majke u kasnijim fazama djetetova života povezana je s boljim ponašanjem i većom socijalnom prilagodbom djeteta. Istraživanje Dunifon i sur. (2013) također je pokazalo da je zaposlenost majke povezana s boljim školskim uspjehom djece, osobito u obiteljima gdje majke imaju višu razinu obrazovanja i veće financijske resurse za ulaganje u kvalitetne predškolske ustanove. Ova istraživanja potvrđuju važnost dostupnosti kvalitetnog ranog obrazovanja i dobro organiziranih odgojno-obrazovnih ustanova koje pomažu majkama u usklađivanju poslovnih i obiteljskih uloga, čime se doprinosi optimalnom razvoju djece (del Carmen Huerta, 2011).

Majka i poduzetnica - perspektiva *mumpreneur* fenomena

Rodno uvjetovana društvena očekivanja prema kojima su majke odgovorne za skrb o djeci i obitelji i dalje značajno oblikuju njihove profesionalne putove, često dovodeći do prekida ili usporavanja karijera. Iako mnoge žene u suvremenom društvu koriste prilike digitaliziranog tržišta rada — poput online zapošljavanja i samozapošljavanja — u nadi da će im to omogućiti fleksibilnost i lakše usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza, ta se očekivanja ne ostvaruju uvijek. Nove tehnologije i globalizacija omogućuju fleksibilnost, ali također zahtijevaju stalnu spremnost na promjene, kratkoročna zaposlenja i nesigurnost, što stvara osjećaj tjeskobe.

U tom kontekstu nastao je pojam ***mumpreneur***, koji označava ženu poduzetnicu koja nastoji uskladiti poslovanje i brigu o djeci u istoj životnoj fazi. Termin *mumpreneur* prvi je put upotrijebljen 1996. godine u knjizi *Momprenuers – A Mother's Practical Step-by-Step Guide to Success at Working From Home*, a popularnost ovog koncepta i dalje raste (Welter i sur., 2014). Značenje pojma s vremenom se pomaknulo s izvorne definicije majke koja radi kod kuće, prema novoj definiciji koja obuhvaća uspješnu poslovnu ženu koja je ujedno i majka. U suvremenoj literaturi, pojam se odnosi na poduzetnice koje su i majke ili na one čiji je posao nastao kao rezultat majčinstva — obično tijekom trudnoće ili ranog majčinstva, kada su prepoznale poslovnu priliku u nedostatku određenih dječjih ili majčinskih proizvoda ili usluga (Nel i Maritz, 2010). U tom kontekstu, Korsgaard (2007) ističe tri ključna elementa koji definiraju majčinsko poduzetništvo: potrebu za ravnotežom između poslovnog i privatnog života, radno okruženje koje je osjetljivo na potrebe obitelji i potrebu za uzbudljivim i izazovnim radnim iskustvima. Žene su često prisiljene postati poduzetnice zbog krivnje što su zbog posla napustile dom i djecu, a to povezuju s idejom da nisu "dobre majke". Poduzetništvo im stoga omogućuje fleksibilnost kombiniranja karijere i majčinstva kako bi postale majke-poduzetnice.

Žene koje postaju majke-poduzetnice motivirane su željom da stvore bolje okruženje za svoju obitelj i zajednicu. Njihov poslovni model često je usmjeren na obitelj i zajednicu, a pokretanje poduzeća može biti rezultat **vanjske motivacije** (nezaposlenost, nezadovoljstvo postojećim radnim uvjetima) ili **unutarnje motivacije** (prepoznavanje poslovne prilike). Za razliku od tradicionalnih poduzetnika, majke-poduzetnice su više usmjerene na klijente i zajednicu, a njihova motivacija nije isključivo financijska - one nastoje uskladiti poslovne i obiteljske obveze, što im omogućuje veću fleksibilnost i autonomiju te priliku da provode više vremena s djecom.

Iako koncept majke poduzetnice otvara mogućnosti za usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza, on istovremeno nosi niz kontradiktornosti. Sam pojam ukazuje na nejednaku raspodjelu

odgovornosti za skrb, budući da su upravo žene te koje osnivaju poduzeća kako bi prilagodile svoju profesionalnu karijeru obiteljskim obvezama (Ekinsmyth, 2014). Rad na daljinu omogućio im je da budu prisutne u domu i razvijaju karijeru, ali istodobno je izbrisao jasne granice između poslovnog i privatnog života. Zbog tog dvostrukog opterećenja, mnoge majke-poduzetnice ne uspijevaju istovremeno odgajati djecu i voditi posao, pa se često oslanjaju na institucionalnu skrb, koja je nerijetko skupa ili teško dostupna (Duberley & Carrigan, 2012; Lewis et al., 2022; Rouse & Kitching, 2006 prema Ameen i sur., 2024). Osim toga, poduzetništvo tradicionalno podrazumijeva značajna ulaganja, stalno širenje poslovanja i kontinuirani razvoj brenda, što dodatno otežava usklađivanje s obiteljskim obvezama. Žene koje nastoje balansirati između poslovnih i privatnih ciljeva često su suočene s izborom između ulaganja u rast poduzeća i očuvanja kvalitete obiteljskog života, što dodatno komplicira pomirenje profesionalnih ambicija s osobnim i obiteljskim potrebama (Richomme-Huet i sur., 2013). Analizirajući literaturu o poduzetništvu i majčinstvu, postaje očito da *mumpreneurship* više naglašava poduzetnički aspekt nego majčinski. Literatura često ističe rast, IT rješenja i šire poslovne okvire, dok zanemaruje stvarni život majke — stalnu prisutnost krivnje, dugotrajne obveze brige o djeci, ulogu supružnika i financijske potrebe obitelji (Luomala, 2018).

Također, na početku svoje poduzetničke karijere, mnoge majke-poduzetnice nemaju dovoljno financijskih resursa te se često oslanjaju na vlastitu ili obiteljsku uštedevinu, što može smanjiti njihovu financijsku samostalnost. Uz to, suočavaju se s rodnim stereotipima i većim strahom od neuspjeha u usporedbi s muškarcima, a mnoge žene osjećaju manjak samopouzdanja u vođenju posla, što može biti velika prepreka za njihov uspjeh (Nel i Maritz, 2010). Žene koje uspijevaju ostvariti uspješne poduzetničke karijere obično nisu one koje vode mala lokalna poduzeća, već su to poduzetnice s velikim, brzorastućim i nacionalno priznatim poduzećima koja su često i nagrađivana za uspjehe (Richomme-Huet i sur., 2013). Koncept majčinskog poduzetništva (*mumpreneurship*) izaziva tradicionalne, muški dominantne norme poduzetništva koje podrazumijevaju neprekidnu poslovnu dostupnost i prioritet poslovnog rasta nad privatnim obvezama. U nastojanju da usklade profesionalne ambicije s obiteljskim odgovornostima, žene se često suočavaju s povećanim stresom i ambivalentnim osjećajima – podijeljene između očekivanja majčinske uloge i zahtjeva poslovnih ciljeva. Ova stalna napetost između dviju sfera otežava im postizanje ravnoteže, što može rezultirati emocionalnim iscrpljenjem i osjećajem neispunjenosti na obje strane. Iako mnoge *mumpreneurice* pokreću manja poduzeća, njihova motivacija nije isključivo financijska - važan im je osjećaj postignuća i uspjeha u balansiranju obiteljskog života i poslovnih obveza. Iako su prednosti poslovanja kod kuće očite u smislu fleksibilnosti, rodni jaz u poduzetništvu i dalje postoji, jer muškarci često imaju bolje uvjete i više samopouzdanja za pokretanje i vođenje poduzeća (Rodrigues i sur., 2023).

Unatoč svim izazovima, majke-poduzetnice pokazuju da majke mogu uspješno voditi vlastite biznise, s posebnim fokusom na obitelj i ravnotežu između privatnog i poslovnog života (Nel i Maritz, 2010). U praksi, majke-poduzetnice često vode mala kućna poduzeća s ograničenim resursima, bez namjere da preuzmu velike rizike. Posao koji vode obično nije toliko "ozbiljan" koliko bi mogao biti, ali snaga majki poduzetnica leži u njihovoj izvanrednoj ulozi majki, zbog čega se njihov rad cijeni, iako možda nije uvijek profitabilan. Ovaj fenomen može se smatrati pokušajem usklađivanja uspjeha u poduzetništvu i majčinstvu unutar ograničenja svakodnevnog života i dostupnih resursa. Pojam majka-poduzetnica često se koristi kao izgovor za ograničenu dostupnost ili angažman na poslu, implicirajući da žena obavlja više od same brige o djeci kod kuće. Iako ovaj pojam označava napredak u statusu u odnosu na tradicionalnu domaćicu, on ne odražava nužno uspjeh ili isplativost posla, niti daje do znanja je li poduzetništvo samo statusni simbol tijekom porođajnog dopusta.

Zaključak

U suvremenom društvu žene se suočavaju s nizom složenih izazova na raskrižju profesionalnih ambicija i tradicionalno očekivanih obiteljskih uloga. Unatoč sve većem broju visokoobrazovanih i ekonomski aktivnih žena, rodno uvjetovane norme i dalje snažno oblikuju očekivanja prema kojima žene, osobito majke, snose primarnu odgovornost za skrb o djeci i vođenje kućanstva. Posljedica toga jest fenomen tzv. „kazne majčinstva“ — smanjene mogućnosti profesionalnog napredovanja, niže plaće, prekidi u karijeri i povećani osjećaj krivnje zbog stalnog balansiranja između poslovnih i

privatnih obveza. Kontradikcija između idealiziranih društvenih očekivanja i realnosti profesionalnog angažmana žena stvara znatan pritisak pri odluci o majčinstvu: mnoge žene odgađaju roditeljstvo zbog karijernih aspiracija, dok ga druge potpuno izbjegavaju uslijed praktične nemogućnosti usklađivanja obiteljskih i poslovnih obveza. Premda koncept majke-poduzetnice nudi određenu fleksibilnost u usklađivanju profesionalnih i obiteljskih uloga, on također nosi značajne izazove. Naime, žene koje se odluče na poduzetništvo suočavaju se s dvostrukim opterećenjem — kako u profesionalnoj, tako i u obiteljskoj sferi. Ovo istovremeno dvostruko opterećenje može dovesti do iscrpljenosti i stresa, jer je teško održati ravnotežu između poslovnih ambicija i zahtjeva majčinske uloge. Iako poduzetništvo pruža veću fleksibilnost u organizaciji radnog vremena, ono istodobno briše jasne granice između privatne i profesionalne sfere, što dovodi do neprekidnih zahtjeva za prilagodbu i stalne dostupnosti. Takav način rada, iako naizgled omogućuje više vremena provedenog s obitelji, često ne osigurava njegovu kvalitetu, budući da prisutnost ne znači nužno i posvećenost.

S druge strane, istraživanja pokazuju da zaposlenost majki, uz odgovarajuću institucionalnu potporu i kvalitetnu skrb za djecu, ne mora imati negativne posljedice na dječji razvoj. Štoviše, profesionalni angažman majki može pozitivno pridonijeti socio-emocionalnom razvoju djece, osobito kada su im dostupni fleksibilni uvjeti koji omogućuju učinkovito usklađivanje poslovnih i obiteljskih uloga. Kako bi se ženama olakšalo postizanje ravnoteže između profesionalnih i obiteljskih obveza, nužno je poduzeti koordinirane mjere na više razina. Na nacionalnoj razini, važno je poticati aktivno i odgovorno uključivanje očeva u roditeljske obveze te razvijati obiteljske politike koje afirmiraju koncept ravnopravnog roditeljstva. Na društvenoj razini, potrebno je redefinirati tradicionalne rodne uloge te poticati ravnomjerniju raspodjelu kućanskih i roditeljskih odgovornosti između oba roditelja. Poslodavci bi trebali omogućiti fleksibilne oblike rada, osobito tijekom ranih godina života djeteta, dok bi lokalne zajednice trebale osigurati dostupnu, kvalitetnu i uključivu institucionalnu skrb za djecu. Stvaranjem podržavajućeg društvenog, institucionalnog i profesionalnog okruženja, moguće je umanjiti postojeće neravnoteže i omogućiti ženama ostvarenje punog potencijala u obje sfere života. Na taj način može se uspostaviti održiv i pravedan okvir za ravnotežu između karijere i majčinstva — na dobrobit žena, obitelji i cjelokupnog društva.

Popis literature

1. Ameen, N., Hoelscher, V. i Panteli, N. (2024). Exploring how mumpreneurs use digital platforms' algorithms and mechanisms to generate different types of value. *Information Systems Journal*, 34(6), 1935-1962. <https://doi.org/10.1111/isj.12518>
2. Avellar, S. i Smock, P. J. (2003). Has the price of motherhood declined over time? A cross-cohort comparison of the motherhood wage penalty. *Journal of Marriage and Family*, 65, 597-607. doi:[10.1111/j.1741-3737.2003.00597.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00597.x)
3. Blum-Ross, A. i Livingstone, S. (2017). 'Sharenting', parent blogging, and the boundaries of the digital self. *Popular Communication*, 15(2), 110-125. <https://doi.org/10.1080/15405702.2016.1223300>
4. Bowyer, D., Deitz, M., Jamison, A., Taylor, C. E., Gyengesi, E., Ross, J., Hammond, H., Ogbeide, A. E. i Dune, T. (2022). Academic mothers, professional identity and COVID-19: Feminist reflections on career cycles, progression and practice. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 309-341. <https://doi.org/10.1111/gwao.12750>
5. Brooks-Gunn, J., Han, W. J. i Waldfogel, J. (2010). First-year maternal employment and child development in the first seven years. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 75(2), 1-121. doi:10.1111/j.1540-5834.2010.00562.x.
6. Budig, M. J. i England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66, 204-225. doi:[10.2307/2657415](https://doi.org/10.2307/2657415)
7. del Carmen Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Corak, M., Deding, M., Gray, M. C., Han, W. J. i Waldfogel, J. (2011). *Early maternal employment and child development in five OECD countries*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5kg5dlmtxhvh-en>.
8. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2024). *Prirodno kretanje stanovništva u 2023*. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. https://podaci.dzs.hr/media/gcod513m/si-1730_prirodno-kretanje-stanovni%20c5%a1tva-u-2023.pdf

9. Dunifon, R., Kalil, A., Crosby, D. A. i Su, J. H. (2013). Mothers' night work and children's behavior problems. *Developmental Psychology*, 49(10), 1874.
10. Ekinsmyth, C. (2014). Mothers' business, work/life and the politics of 'mumpreneurship'. *Gender, Place & Culture*, 21(10), 1230-1248. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.817975>
11. Elvin-Nowak, Y. (1999). The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mothers' experiences of guilt. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40(1), 73-83. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00100>
12. Elvin-Nowak, Y. i Thomsson, H. (2001). Motherhood as Idea and Practice. A Discursive Understanding of Employed Mothers in Sweden. *Gender & Society*, 15(3), 407-428. <https://doi.org/10.1177/089124301015003005>
13. Greenhaus, J. H. i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
14. Hsin, A. i Felfe, C. (2014). When does time matter? Maternal employment, children's time with parents, and child development. *Demography*, 51(5), 1867-1894. <https://doi.org/10.1007/s13524-014-0334-5>
15. Kahn, J. R., García-Manglano, J. i Bianchi, S. M. (2014). The motherhood penalty at midlife: Long-term effects of children on women's careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72. <https://doi.org/10.1111/jomf.12086>
16. Korsgaard, S. (2007). Mompreneurship as a challenge to the growth ideology of entrepreneurship. *Kontur-Tidsskrift for Kulturstudier*, 16, 42-46.
17. Kušević, B. (2012). Kultura intenzivnoga majčinstva kao izazov za suvremenu pedagogiju. U M. Ljubetić i S. Zrilić (Ur.), *Pedagogija i kultura* (str. 98-106). Hrvatsko pedagoškijsko društvo.
18. Lucifora, C., Meurs, D. i Villar, E. (2021). The "mommy track" in the workplace. Evidence from a large French firm. *Labour Economics*, 72, 102035. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102035>
19. Luomala, K. (2018). Mumpreneurs? Everyday complexities in the realm of time, money, business and motherhood. *Unpublished doctoral dissertation, Turku School of Economics, Turku*.
20. Miller, A. (2011). The effects of motherhood timing on career path. *Journal of Population Economics*, 24, 1071-1100. doi:[10.1007/s00148-009-0296-x](https://doi.org/10.1007/s00148-009-0296-x)
21. Mušura, A., Koričan, M. i Krajnović, S. (2013). Work-life and life-work conflicting Croatian companies: Some perspectives. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 16(1), 42-67. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-16-01-2013-B003>
22. Nel, P., Maritz, A. i Thongpravati, O. (2010). *Motherhood and entrepreneurship: the Mumpreneur phenomenon (Version 1)*. Swinburne. <https://doi.org/10.25916/sut.26225495.v1>
23. Obradović, J. i Čudina-Obradović, M. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 131-145. <https://doi.org/10.3935/rsp.v7i2.254>
24. OECD (2019). *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>
25. Richomme-Huet, K., Vial, V. i d'Andria, A. (2013). Mumpreneurship: A new concept for an old phenomenon?. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 25, 19(2), 251-275. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2013.054966>
26. Rodrigues, M., Daniel, A. D. i Franco, M. (2023). What is important to know about mumpreneurship? A bibliometric analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3413-3435.
27. Sohail, T., Naeem, M., ul Haq, I., Azeem, S. i Bano, A. (2021). Women voices about gendered social capital: a qualitative study of women career planning. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(17), 383-396.
28. Staff, J. i Mortimer, J. T. (2012). Explaining the motherhood penalty during the early occupational career. *Demography*, 49, 1-21. doi:[10.1007/s13524-011-0068-6](https://doi.org/10.1007/s13524-011-0068-6)
29. Šverko, B., Arambašić, L. i Galešić, M. (2002). Work-Life Balance Among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-Home Interference and Well-Being. *Social Science Information*, 41(2), 281-301. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002006>
30. Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N. i Ryan, M. K. (2024). The impact of motherhood on women's career progression: A scoping review of evidence-based interventions. *Behavioral Sciences*, 14(4), 275. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>
31. Van Gasse, D. i Mortelmans, D. (2020). Single mothers' perspectives on the combination of motherhood and work. *Social Sciences*, 9(5), 85. <https://doi.org/10.3390/socsci9050085>
32. Vrcelj, S. (2019). Majčinstvo – podloga familijarizacije odgojno-obrazovnih ustanova. *Jahr: Europski časopis za bioetiku*, 10(1), 109-128. <https://doi.org/10.21860/j.10.1.6>
33. Webber, M. Sarris, A. i Bessell, M. (2010). Organizational Culture and the Use of Work-Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work-Life Conflict. *The Australian and New Zealand Journal of Organizational Psychology*, 3, 54-65. <https://doi.org/10.1375/ajop.3.1.54>

34. Welter, F., Brush, C. i De Bruin, A. (2014). The gendering of entrepreneurship context. *Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Working Paper*, 1, 14. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2557272>
35. Whittington, A. (2019). Outdoor careers and motherhood. *Journal of Experiential Education*, 42(1), 79-92. <https://doi.org/10.1177/105382591882035>

MOTHERHOOD AND CAREER: THE DYNAMICS OF RECONCILIATING FAMILY AND PROFESSIONAL ROLES IN MODERN SOCIETY

Abstract: In recent decades, there has been an intense transformational process within the family. The traditional patriarchal model, in which the father was the pater familias and the primary economic support of the family, while the mother was primarily dedicated to household duties and child-rearing, is being replaced by the dual-income family model. In this context, women are taking on active roles in the workforce, while at the same time, a more equitable distribution of household and parenting responsibilities between both parents is expected. However, in the modern world, social norms still persist that perpetuate the belief that, despite professional ambitions, women should primarily strive to fulfill the role of mother. The role of the mother has had different definitions in every socio-historical period, and in contemporary society, it has become more complex than ever before. Perspectives of globalization and digitalization often promote an idealized image of the "supermom" – a woman who successfully balances a career, maternal and spousal duties, household management, social emancipation, physical fitness and attractiveness, and femininity, thus creating a demanding and unrealistic standard of perfection that women "must" meet. Media narratives further perpetuate this ideal, often disregarding the real-life conditions, which creates a strong sense of guilt among women trying to balance professional and family life, often without adequate institutional and social support. In such circumstances, women face the dilemma of "delaying" family life for the sake of career or sacrificing professional ambitions for family obligations. This paper seeks to answer the question of whether it is possible to achieve a balance between the dual roles that women assume today. The aim of this paper is to provide a deeper theoretical insight into the contemporary challenges women face in attempting to reconcile professional and family life, and to analyze how social, economic, and political circumstances shape their role in the family and in the labor market.

Keywords: motherhood, family, career, work, entrepreneurship